A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2015. november 11.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — Részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás — Munkaidő-szervezés — 2003/88/EK irányelv — A fizetett éves szabadsághoz való jog — A szabadságra való jogosultság kiszámítása a munkaidő növelése esetén — Az időarányosság elvének értelmezése”

A C-219/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Employment Tribunal Birmingham (birminghami munkaügyi bíróság, Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2014. május 6-án érkezett, 2014. április 23-i határozatával terjesztett elő az előtte

Kathleen Greenfield

és

a **The Care Bureau Ltd** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: F. Biltgen, a tizedik tanács elnöke, a hatodik tanács elnökeként eljárva (előadó), A. Borg Barthet és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: L. Hewlett tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2015. szeptember 17-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a The Care Bureau Ltd képviseletében I. Pettifer solicitor,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében L. Christie, meghatalmazotti minőségben, segítője: G. Facenna barrister,

– a spanyol kormány képviseletében A. Gavela Llopis, meghatalmazotti minőségben,

– a holland kormány képviseletében M. Bulterman és M. de Ree, meghatalmazotti minőségben,

– a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: angol.

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és J. Enegren, 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 az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) 4. szakasza 2. pontjának, valamint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet K. Greenfield és a The Care Bureau Ldt (a továbbiakban: Care) között az igénybe nem vett fizetett éves szabadságért járó azon pénzbeli megváltás kiszámítása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelyre K. Greenfield – véleménye szerint – munkaszerződésének megszűnését követően jogosult.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” című 4. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.”

4 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontja a következőket írja elő:

„A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknél előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.”

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

„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.”

6 A 2003/88 irányelvnek az „Éves szabadság” című 7. cikke a következőképpen került megfogalmazásra:

„(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.”

7 Ezen irányelvnek a „Kedvezőbb rendelkezések” című 15. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, 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 kedvezőbbek.”

8 A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Mindazonáltal az említett irányelv 7. cikkét illetően az eltérés nem megengedett.

Az Egyesült Királyság joga

9 A 2007. évi módosító rendelettel (Working Time [Amendment] Regulations 2007, SI 2007/2079) módosított, a munkaidőről szóló 1998. évi rendelet (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833; a továbbiakban: munkaidő-rendelet) az éves szabadságra való jogosultságról szóló 13. cikkében a következőket írja elő:

„(1) Az (5) bekezdésnek megfelelően a munkavállaló egy szabadságév alatt négy hét éves szabadságra jogosult.

[...]

(5) Amennyiben a munkavállaló foglalkoztatásának kezdete a (vonatkozó szerződés értelmében) az első szabadságév kezdeténél későbbi időpont, a munkavállalót az adott szabadságévben megillető éves szabadság [az (1) bekezdés] szerinti időszaknak a munkaviszony kezdetétől az adott szabadságévből még hátralevő idő alapján számított arányos részével egyenlő.”

10 A munkaidő-rendelet 13a. cikke a következőket írja elő:

„(1) A 26a. cikk (3) és (5) bekezdésének megfelelően a munkavállaló minden szabadságévben a (2) bekezdés szerint meghatározott pótszabadság időtartamára jogosult.

(2) A pótszabadság időtartama, amelyre a munkavállaló az (1) bekezdés alapján jogosult, a következő:

a) a legkorábban 2007. október 1-jén, de 2008. április 1-je előtt kezdődő minden szabadságévben 0,8 hét;

b) a 2007. október 1-je előtt kezdődő minden szabadságévben 0,8 hét azon hányada, amely a 2007. október 1-jén kezdődő év azon hányadának felel meg, amely ezen szabadságév végéig telt volna el;

c) a 2008. április 1-jén kezdődő minden szabadságévben 0,8 hét;

d) a 2008. április 1-je után, de 2009. április 1-je előtt kezdődő minden szabadságévben 0,8 hét, továbbá a 0,8 hétnek a 2009. április 1-jén kezdődő szabadságévnek az előbbi szabadságév végéig hátralévő tartamával arányos része;

e) a legkorábban 2009. április 1-jén kezdődő minden szabadságévben 1,6 hét.

(3) A (2) bekezdésben és a 13. cikk (1) bekezdésében előírt jogosultság legfeljebb 28 nap.

(4) E cikk alkalmazásában a munkavállaló szabadságéve ugyanabban az időpontban kezdődik, mint amikor a munkavállaló szabadságéve a 13. cikk alapján kezdődik.

(5) Amennyiben a munkaviszony kezdete az első szabadságév kezdeténél későbbi időpont, a munkavállalót az adott szabadságévben megillető éves pótszabadság a (2) bekezdés szerinti időszaknak a munkavállaló munkakezdésétől az adott szabadságévből még hátralevő idővel arányos részével egyenlő.

[...]”

11 A munkaidő-rendelet 14. cikke értelmében:

„(1) Jelen cikk alkalmazandó, amennyiben:

a) a munkavállaló munkaviszonya a szabadságéve alatt megszűnik, és

b) abban az időpontban, amikor a munkaviszony megszűnése hatályba lép (megszűnés napja), az őt a [13. cikk és 13a. cikk] alapján megillető szabadságnak a szabadságév alatt általa már igénybe vett részének aránya eltér a szabadságévből eltelt időszak arányától.

(2) Amennyiben a munkavállaló által igénybe vett szabadság aránya kisebb, mint a szabadságévből eltelt időszak aránya, a munkáltató a (3) bekezdés szerint köteles a szabadság helyett pénzbeli megváltást fizetni.

3) A (2) bekezdés szerinti kifizetésnek

a) olyan összegnek kell lennie, amely megfelel az e cikknek megfelelő, vonatkozó megállapodásban meghatározottnak, illetve

b) ha a vonatkozó megállapodásban nincs olyan rendelkezés, amely alkalmazandó, az (A x B) – C képlet alapján meghatározott szabadság idejére vonatkozóan a 16. cikknek megfelelően a munkavállalót megillető összeggel azonos összegnek kell lennie, ahol: A a munkavállalót a [13. cikk és a 13a. cikk] alapján megillető szabadság időtartama; B a munkavállaló munkaviszonyának megszűnéséig eltelt szabadságév hányada; C a munkavállaló által a szabadságév kezdetétől a munkaviszony megszűnéséig igénybe vett szabadság időtartama.

4) A vonatkozó megállapodás előírhatja, hogy amikor a munkavállaló által igénybe vett szabadság hányada meghaladja a szabadságévből eltelt időszak hányadát, a munkáltatója számára ezt pénzbeli megváltással, többletmunkával vagy egyéb módon ellentételezi.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 A Care K. Greenfield-et 2009. június 15-től foglalkoztatta. K. Greenfield olyan munkaszerződés alapján dolgozott, amelyben előírták, hogy a munkaórák és a munkanapok hétről hétre eltérnek. Az egyes hetekre járó munkabér a ledolgozott munkanapok és munkaórák száma szerint változott.

13 Mind az Egyesült Királyság joga, mind pedig ezen munkaszerződés értelmében K. Greenfield évente 5,6 hét szabadságra volt jogosult. A szabadságai kiszámításának alapját képező szabadságév június 15-én kezdődött.

14 K. Greenfield 2013. május 28-án lépett ki a Care alkalmazásából. Nem vitatott, hogy az utolsó szabadságévben 7 nap fizetett szabadságot vett igénybe. K. Greenfield összesen 1 729,5 órát dolgozott, és összesen 62,84 óra fizetett szabadságban részesült.

15 K. Greenfield ezt a 7 nap fizetett szabadságot 2012 júliusában vette igénybe. Az ezen szabadságot közvetlenül megelőző, 12 hetes időszakban a munkaritmusa heti egy munkanap volt.

16 2012 augusztusától K. Greenfield olyan munkaritmus szerint kezdett el dolgozni, amelynek értelmében 12 munkanapon keresztül, valamint minden második hétvégén a rendelkezésre álló 2 pihenőnapon végzett munkát. Ez a ritmus átlagosan heti 41,4 munkaórának felelt meg. A Care előírta, hogy K. Greenfield valamennyi munkaóráját – beleértve a ledolgozott túlórákat – figyelembe veszik az érintett fizetett éves szabadságra való jogosultságának a kiszámításához.

17 2012 novemberében K. Greenfield egy hét fizetett szabadságot igényelt. A Care arról tájékoztatta K. Greenfield-et, hogy az általa 2012 júniusa és júliusa között igénybe vett szabadnapokra tekintettel kimerítette a fizetett éves szabadsághoz való jogát. A fizetett szabadságra való jogosultság mértékét a szabadság igénybe vételének időpontjában és a szabadság igénybe vételét megelőző 12 hetes időszakban megállapított munkaritmus alapján számítják ki. Mivel K. Greenfield akkor vette igénybe a szabadságát, amikor a munkaritmusa heti egy munkanap volt, 7 hét fizetett éves szabadságot vett igénybe, és ezzel kimerítette a fizetett éves szabadsághoz való jogát.

18 Mivel K. Greenfield úgy vélte, hogy az igénybe nem vett fizetett szabadságok tekintetében pénzbeli megváltásra jogosult, keresetet terjesztett elő munkaadójával szemben az Employment Tribunal Birmingham (birminghami munkaügyi bíróság) előtt, amely helyt adott a kérelmének.

19 2013. augusztus 29-én a Care írásbeli indokolást kért az Employment Tribunal Birminghamtől (birminghami munkaügyi bíróság). 2013. október 8-án e bíróság a határozata felülvizsgálatát javasolta azzal az indokkal, hogy kellően bizonytalan a szóban forgó jogi helyzet ahhoz, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelmet lehessen előterjeszteni a Bírósághoz. A felek írásbeli észrevételeinek a benyújtását követően az Employment Tribunal Birmingham (birminghami munkaügyi bíróság) azonban úgy ítélte meg, hogy nem szükséges az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztése, és írásbeli indokolást fűzött határozatához.

20 2013. december 19-én a Care fellebbezést nyújtott be e határozattal szemben az Employment Appeal Tribunal (munkaügyi fellebbviteli bíróság) előtt, amely úgy határozott, hogy az Employment Tribunal Birmingham (birminghami munkaügyi bíróság) határozatának meghozataláig felfüggeszti a fellebbviteli eljárást.

21 Időközben – nevezetesen 2013. december 12-én – a Care azt kérte az Employment Tribunal Birminghamtől (birminghami munkaügyi bíróság), hogy utóbbi vizsgálja felül ítéletét. E bíróság a 2014. február 24-i tárgyaláson helyt adott ennek a kérelemnek, és visszavonta ezen ítéletet egyrészt az abban szereplő számítási hiba miatt, másrészt pedig annak érdekében, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjesszen a Bíróság elé.

22 K. Greenfield az Employment Tribunal Birmingham (birminghami munkaügyi bíróság) előtt úgy érvel, hogy az uniós joggal összefüggésben értelmezett nemzeti jog megköveteli, hogy a már megszerzett és igénybe vett szabadság a munkaórák számának növekedését követően – például a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról a teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra való áttérés esetében –

visszamenőlegesen újraszámításra és kiigazításra kerüljön azért, hogy e szabadság az újra kiszámított munkaórákkal, ne pedig a szabadság igénybevételének időpontjában ledolgozott munkaórák számával legyen arányos.

23 A Care azt állítja, hogy az uniós jog nem írja elő az újraszámítás elvégzésével kapcsolatos ezen lehetőséget, a tagállamok tehát nem kötelesek arra, hogy a nemzeti jogba ilyen kiigazítást vezessenek be.

24 Mivel kétségei támadtak az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügyben történő értelmezését illetően, az Employment Tribunal Birmingham (birminghami munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„(1) Úgy kell-e értelmezni a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja szerinti »időarányosság« elvét, hogy az megköveteli, hogy a munkaidő-rendelet 13., 13A. és 14. cikkéhez hasonló nemzeti jogi rendelkezések olyan hatást fejtsenek ki, hogy a munkavállaló által ledolgozott munkaórák számának a növekedése esetén az új munkaórákhoz kell arányosan igazítani a már megszerzett szabadság mértékét, a több munkaórát dolgozó munkavállaló által megszerzett szabadságra való jogosultságnak a több munkaórának megfelelő újraszámítását eredményezve?

2) Úgy kell-e értelmezni a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját vagy a 2003/88 irányelv 7. cikkét, hogy az nem engedi meg, hogy a munkaidő-rendelet 13., 13A. és 14. cikkéhez hasonló nemzeti jogi rendelkezések olyan hatást fejtsenek ki, hogy a munkavállaló által ledolgozott munkaórák számának a növekedése esetén az új munkaórákhoz kell arányosan igazítani a már megszerzett szabadság mértékét, a több munkaórát dolgozó munkavállaló által megszerzett szabadságra való jogosultságot a megváltoztatott munkaóráknak megfelelő újraszámítását eredményezve?

3) Amennyiben az első és/vagy a második kérdésre a válasz igenlő, az újraszámítást csak a szabadság alapját képező szabadságév azon részére kell alkalmazni, amely alatt a munkavállaló több munkaórát dolgozott, vagy valamely más időszakra?

4) A munkavállaló által igénybe vett szabadság időtartamának kiszámítása során úgy kell-e értelmezni a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját vagy a 2003/88 irányelv 7. cikkét, hogy az megköveteli, hogy a munkaidő-rendelet 13., 13A. és 14. cikkéhez hasonló nemzeti jogi rendelkezések olyan hatást fejtsenek ki, amely alapján eltérő módszert kell alkalmazni a munkavállaló fizetett éves szabadságra való jogosultsága pénzbeli megváltásának kiszámítása esetén, ha a munkaviszony megszűnik, illetve a munkavállaló fennmaradó éves szabadságra való jogosultságának kiszámítása esetén, ha a munkaviszony fennmarad?

5) Amennyiben a negyedik kérdésre a válasz igenlő, milyen eltéréssel kell alkalmazni a módszereket?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első, a második és a harmadik kérdésről

25 Az együttesen vizsgálandó első, második és harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját, valamint a munkaidő-szervezésről szóló 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállaló által ledolgozott munkaórák számának a növekedése esetén a tagállamok kötelesek előírni vagy nem írhatják elő azt, hogy a már megszerzett és esetlegesen igénybe

vett fizetett éves szabadságra való jogosultságot adott esetben visszamenőlegesen, e munkavállaló új munkaritmusa szerint újraszámítsák, és amennyiben újraszámítást kell végezni, ez kizárólag arra az időszakra vonatkozik-e, amely alatt az említett munkavállaló munkaideje növekedett vagy pedig a teljes szabadságévre.

26 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a minden munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd különösen: BECTU-ítélet C-173/99, EU:C:2001:356, 43. pont; Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 28. pont).

27 A Bíróság hasonlóképpen több esetben hangsúlyozta, hogy a minden munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog elveként ezen minőségében kifejezetten rögzítésre került az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésében, amely Charta tekintetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (lásd különösen: Heimann és Toltschin ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Az említett ítélkezési gyakorlatból egyébiránt kitűnik, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd különösen: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 29. pont; Heimann és Toltschin ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Nem vitatott továbbá, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását (KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 31. pont). Így keletkezik a fizetett éves szabadsághoz való jog, és azt a munkaszerződésben előírt munkaritmusra tekintettel kell kiszámolni.

30 Először is azon időegységet illetően, amelynek alapján ezt a számítást el kell végezni, meg kell állapítani, hogy a 2003/88 irányelv által a maximális heti munkaidő tekintetében figyelembe vett egység az „óra”.

31 Egyébiránt amint az a 2003/88 irányelv (5) preambulumbekezdéséből következik, az európai uniós jogalkotó úgy véli, hogy a pihenés ezen irányelvben használt fogalmát – különösen pedig az évi pihenőidő fogalmát – napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni.

32 Ebből az következik, hogy a minimális fizetett éves szabadságra való jogosultságot a 2003/88 irányelv értelmében a ledolgozott és a munkaszerződésben előírt munkanapokra vagy munkaórákra és/vagy ezek részeire tekintettel kell kiszámítani.

33 Másodszor a munkavégzéssel töltött azon időszakot illetően, amelyhez a fizetett éves szabadsághoz való jog kapcsolódik, valamint a munkaritmus módosításának azon esetleges következményeit illetően, amelyek a ledolgozott munkaórák számára tekintettel egyrészt a már keletkezett, szabadságra való jogosultság mértékére, másrészt pedig e jogosultság időben történő gyakorlására járhatnak vagy járniuk kell, emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az éves szabadságnak az említett szabadsághoz való jog keletkezési időszakánál későbbi időszakban történő igénybevétele nincs kapcsolatban a munkavállaló által e későbbi időszakban ledolgozott munkaidővel (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 32. pont).

34 A Bíróság már azt is kimondta, hogy a munkaidőnek a teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra történő átállás kapcsán történő módosulása, különösen csökkenése, nem csökkentheti a munkavállaló teljes munkaidőben történő foglalkoztatásának ideje alatt megszerzett éves szabadságát (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 32. pont; Brandes-végzés, C 415/12, EU:C:2013:398, 30. pont).

35 Ebből az következik, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog keletkezését illetően meg kell különböztetni azokat az időszakokat, amelyek során a munkavállaló különböző munkaritmusok szerint dolgozott, mivel az évi pihenőidő azon egységeinek a számát, amelyek a ledolgozott munkaegységek számához képest keletkeztek, az egyes időszakok tekintetében külön kell kiszámítani.

36 Ezt a következtetést nem kérdőjelezi meg a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában előírt időarányosság elvének alkalmazása.

37 Kétségtelen ugyanis – amint azt a Bíróság már megállapította –, hogy a részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén ezen elv alkalmazása megfelelő az éves szabadság biztosításához, mivel az ilyen időszak tekintetében az éves szabadságra való jogosultságnak a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetében biztosított ilyen jogosultsághoz képesti csökkentését objektív indokok igazolják, az említett elv ugyanakkor a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszaka folyamán megszerzett fizetett éves szabadságra utólag nem alkalmazható.

38 Ugyan a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 2. pontjának, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkének rendelkezései nem követelik tehát meg a tagállamoktól, hogy a már keletkezett éves szabadságra való jogosultságot újraszámítsák abban az esetben, amikor a munkavállaló növeli ledolgozott munkaórái számát, e rendelkezésekkel az sem ellentétes, ha a tagállamok a munkavállalók számára kedvezőbb rendelkezéseket fogadnak el, és ilyen újraszámítást végeznek.

39 Amint az ugyanis a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontjából, valamint a 2003/88 irányelv 15. cikkéből kitűnik, e két jogi aktus – amely a munkavállalók bizonyos jogait illetően csak minimális védelmet hoz létre – nem sérti a tagállamok és a szociális partnerek azon lehetőségét, hogy a munkavállalók számára előnyösebb rendelkezéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, valamint hogy a fizetett éves szabadságra való jogosultság ilyen újraszámítását írják elő.

40 Hozzá kell tenni, hogy az a különbségtétel, amelyet a fizetett éves szabadsághoz való jog keletkezéséhez a különböző munkaritmusok között kell tenni, a szerzett jogok gyakorlására ugyanakkor nem jár hatással. Amint az az ítélkezési gyakorlatból kitűnik, a szabadságidőszakban szerzett éves szabadság egy későbbi időszakban is igénybe vehető, és a megszerzett pihenőidő nem veszíti el jelentőségét a fizetett éves szabadságnak a munkavállaló biztonságára és egészségére gyakorolt jótékony hatására tekintettel, ha nem abban az időszakban veszik igénybe, amikor az keletkezett, és amikor az említett munkavállaló teljes munkaidőben dolgozott, hanem egy olyan későbbi időszakban, amikor részmunkaidőben dolgozik (lásd különösen: Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet, C-124/05, EU:C:2006:244, 30. pont; KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 32. pont).

41 Ugyanez a következtetés érvényesül különösen akkor, amikor a szabadságot nem abban az időszakban veszik igénybe, amikor az keletkezett, és amikor a munkavállaló részmunkaidőben dolgozott, hanem egy olyan későbbi időszakban, amikor teljes munkaidőben dolgozik.

42 Ami harmadszor azt az időszakot illeti, amelyre a fizetett éves szabadságra való jogosultság újraszámításának vonatkoznia kell, amikor – ahogy az alapügyben – a munkavállaló, akinek a fizetett éves szabadsághoz való joga a részmunkaidőben történő foglalkoztatás időszakában keletkezett, növeli a ledolgozott munkaórák számát, és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra tér át, meg kell

állapítani, hogy – amint az a jelen ítélet 35. pontjából következik – az évi pihenőidő azon egységeinek a számát, amelyek a ledolgozott egységek számához képest keletkeztek, az egyes időszakok tekintetében külön kell kiszámítani.

43 Az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben az uniós jog ennélfogva megköveteli, hogy a fizetett éves szabadságra való jogosultság újraszámítására kizárólag a munkával töltött azon időszak tekintetében kerüljön sor, amely alatt a munkavállaló növelte ledolgozott munkaóráinak a számát. A fizetett éves szabadság azon időegységeit, amelyeket a részmunkaidős foglalkoztatás időszakában már igénybe vettek, és amelyek meghaladják az ugyanebben az időszakban keletkezett fizetett éves szabadságra való jogosultságot, le kell vonni a munkával töltött azon időszak során újonnan keletkezett jogból, amely alatt a munkavállaló növelte ledolgozott munkaóráinak a számát.

44 Az előző megfontolások összességére tekintettel az első, a második és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló által ledolgozott munkaórák számának a növekedése esetén a tagállamok nem kötelesek azt előírni, hogy a már megszerzett és esetlegesen igénybe vett fizetett éves szabadságra való jogosultságot visszamenőlegesen, az említett munkavállaló új munkaritmusa szerint újraszámítsák. Az újraszámítást ugyanakkor el kell végezni azon időszak tekintetében, amelynek során a munkaidő növekedett.

A negyedik és az ötödik kérdésről

45 A negyedik és az ötödik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a fizetett éves szabadságra való jogosultság kiszámítása attól függően különböző elvek szerint történik, hogy a munkaviszony megszűnése esetén az igénybe nem vett fizetett éves szabadságért járó pénzbeli megváltásnak, vagy pedig a munkaviszony fenntartása esetén a fizetett éves szabadságra való jogosultság fennmaradó részének a meghatározásáról van-e szó.

46 E kérdés megválaszolása érdekében mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy – amint az az első, második és harmadik kérdésre adott válaszból kitűnik, és eltérően attól, amit a kérdést előterjesztő bíróság vélhetően sugall – az a körülmény, hogy a fizetett éves szabadságra való jogosultságot a munkaviszony fennállása alatt vagy a megszűnését követően kell kiszámítani, e számítás módjaira nincs hatással.

47 Ezt követően pontosítani kell, hogy a fizetett éves szabadságra való jogosultság kiszámítása a munkavállalónak járó, igénybe nem vett fizetett éves szabadságért járó pénzbeli megváltásnak a kiszámításához képest önálló, mivel ahhoz, hogy e pénzbeli megváltást meg lehessen határozni, előzetesen ki kell számítani e jogosultság összegét.

48 Végül emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv semmilyen rendelkezése nem határozza meg kifejezett módon, hogy a munkaviszony megszűnése esetén a fizetett éves szabadság minimális időszaka vagy időszakai helyébe lépő pénzbeli megváltást miként kell kiszámítani (Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 57. pont).

49 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás e pénzbeli megváltás kiszámítási szabályait illetően nem tartalmaz több információt.

50 Mindazonáltal a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő „fizetett éves szabadság” fogalma azt jelenti, hogy az irányelv szerinti éves szabadság idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell, más szóval: a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia rendes munkabérét (Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 58. pont).

51 A Bíróság egyébiránt úgy ítélte meg, hogy az olyan munkavállaló tekintetében, akinek a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát, az őt megillető pénzbeli megváltást oly módon kell kiszámítani, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerüljön, mintha az említett jogot a munkaviszonyának tartama alatt gyakorolta volna. Ebből következően a munkavállaló rendes munkabére, amelyet a fizetett éves szabadságnak megfelelő pihenőidő alatt a részére folyósítani kell, egyaránt meghatározó a munkaviszony megszűnéséig igénybe nem vett éves szabadságért járó pénzbeli megváltásnak a kiszámítása szempontjából (Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 61. pont).

52 Következésképpen az igénybe nem vett, fizetett éves szabadságért járó pénzbeli megváltást ugyanolyan módokon kell kiszámítani, mint amelyeket a rendes munkabér kiszámításához vesznek figyelembe, és az ezen kiszámítás időpontja főszabály szerint irreleváns.

53 Mindazonáltal nem kizárt, hogy az az időpont, amikor e kiszámítást el kell végezni, a kiszámítás módjaira hatással lehet.

54 Amint az ugyanis a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, amennyiben a munkabér több tényezőből tevődik össze, a rendes munkabér meghatározása egyedi elemzést igényel. Ilyen helyzetben a nemzeti bíróság feladata, hogy az ítélkezési gyakorlatból következő elvek fényében értékelje, hogy egy reprezentatívnak ítélt szabadságidőszak átlaga alapján a rendes munkabér és az igénybe nem vett, a fizetett éves szabadságért járó pénzbeli megváltás kiszámítási módjai megfelelnek-e a 2003/88 irányelv 7. cikkében kitűzött célnak (lásd ebben az értelemben: Lock-ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 34. pont).

55 Jóllehet a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból nem tűnik ki, hogy K. Greenfield munkabére több tényezőből tevődött össze, a jelen ítélet előző pontjában leírthoz hasonló egyedi elemzés mindazonáltal szükségesnek bizonyulna többek között azzal kapcsolatban, hogy az éves szabadság alatt járó munkabér összegének és az igénybe nem vett szabadságért járó pénzbeli megváltás összegének különbözőnek kell-e lennie K. Greenfield munkabérének a munkaidőegységhez képest történő, időbeli változását követően.

56 Az alapügyben annak a meghatározása érdekében, hogy az igénybe nem vett, a fizetett éves szabadságért járó pénzbeli megváltásnak a nemzeti jog által előírt kiszámítási módja megfelel-e a Bíróság által ítélkezési gyakorlatában kifejtett szabályoknak és kritériumoknak, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkében követett célkitűzésnek, a nemzeti bíróság feladata következésképpen annak az ellenőrzése, hogy K. Greenfield munkabére több tényezőből tevődött-e össze, vagy pedig e munkabér az érintett utolsó munkaéve során változott-e azon munkaidőegységhez képest, amelyhez kapcsolódott.

57 Az előző megfontolásokra tekintettel a negyedik és az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a fizetett éves szabadságra való jogosultságot azonos elvek szerint kell kiszámítani, legyen szó akár a munkaviszony megszűnése esetén járó, az igénybe nem vett fizetett éves szabadságért járó pénzbeli megváltásról, akár a munkaviszony fenntartása esetén a fizetett éves szabadságra való jogosultság fennmaradó részének a meghatározásáról.

A költségekről

58 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:

1) **Az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját, valamint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló által ledolgozott munkaórák számának a növekedése esetén a tagállamok nem kötelesek azt előírni, hogy a már megszerzett és esetlegesen igénybe vett fizetett éves szabadságra való jogosultságot visszamenőlegesen, az említett munkavállaló új munkaritmusa szerint újraszámítsák. Az újraszámítást ugyanakkor el kell végezni azon időszak tekintetében, amelynek során a munkaidő növekedett.**

2) **Az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a fizetett éves szabadságra való jogosultságot azonos elvek szerint kell kiszámítani, legyen szó akár a munkaviszony megszűnése esetén járó, az igénybe nem vett fizetett éves szabadságért járó pénzbeli megváltásról, akár a munkaviszony fenntartása esetén a fizetett éves szabadságra való jogosultság fennmaradó részének a meghatározásáról.**

Aláírások