VERICA TRSTENJAK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2008. január 24. [1]

Tartalomjegyzék

I – Bevezetés . . . . . I - 183

II – Jogi háttér . . . . . I - 184

A – A közösségi jog . . . . . I - 184

B – A nemzeti jog . . . . . I - 184

1. Törvényi rendelkezések . . . . . I - 184

2. Az alkalmazandó kollektív szerződések . . . . . I - 185

III – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések . . . . I - 186

IV – A Bíróság előtti eljárás . . . . . I - 189

V – A felek főbb érvei . . . . . I - 189

VI – Jogi értékelés . . . . . I - 191

A – Az első kérdésről . . . . . I - 191

1. Bevezető megjegyzések . . . . . I - 191

2. A fizetett éves szabadsághoz való jog mint szociális alapjog . . . . . I - 192

3. A minimális fizetett éves szabadsághoz való jog a közösségi jogban . . . . . I - 196

a) A tagállamok átültetési hatásköre . . . . . I - 196

b) A közösségi jog által biztosított védelem szintje . . . . . I - 198

1 – Eredeti nyelv: német.

c) A szabadsághoz való jog munkaképességhez kötése . . . . . I - 200

i) Az ítélkezési gyakorlat által kidolgozott elvek átvehetősége . . . . . I - 200

ii) A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdése értelmének és céljának megsértése . . . . . I - 202

– A céltól eltérő értelmezés veszélye . . . . . I - 202

– A munkaviszonyban részes felek érdekeit szem előtt tartó értelmezés . . . . . I - 203

iii) Összevetés a 132. ILO-Egyezményben szereplő rendelkezésekkel . . I - 204

B – A második kérdésről . . . . . I - 205

C – A harmadik kérdésről . . . . . I - 207

VII – Végkövetkeztetések . . . . . I - 209

I – Bevezetés

1. A Landesarbeitsgericht Düsseldorf előzetes döntéshozatal iránti kérelmével az EK 234. cikk alapján a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [2] (a továbbiakban: 2003/88 irányelv) 7. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezését kéri az Európai Közösségek Bíróságától.

2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés a Gerhard Schultz-Hoff (felperes) és annak egykori munkaadója, a Deutsche Rentenversicherung Bund (alperes) között fennálló jogvitában merült fel, amelyben a Landesarbeitsgerichtnek arról kell határoznia, megilleti-e a felperest az alperessel szemben a munkaviszony megszűnése után a szabadság pénzbeli megváltásához való jog.

3. A Landesarbeitsgericht Düsseldorf lényegében azt szeretné megtudni, hogy összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével az, hogy a munkavállaló legalább négyhetes fizetett szabadsághoz való joga a szabadságév végén, de legkésőbb a szabadság átvitelére nyitva álló időszak elteltével megszűnik, és a szabadság a munkaviszony megszűnése esetén nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással abban az esetben, ha a munkavállaló a szabadságévet követően a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végéig betegség miatt munkaképtelenné válik.

2 – HL L 299., 2003.11.18., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

II – Jogi háttér

A – *A közösségi jog*

4. A 2003/88 irányelv 2004. augusztus 2-án a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK irányelv [3] helyébe lépett. Célja az előző irányelvhez hasonlóan a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelmények megállapítása. Módosítás nélkül átvett 7. cikke a következőt mondja ki:

„Éves szabadság

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

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

3 – HL L 307., 1993.12.13., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.

5. A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek az irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Az irányelv 7. cikke vonatkozásában semmilyen eltérés nem megengedett.

B – *A nemzeti jog*

1. Törvényi rendelkezések

6. A 2002. május 7-én módosított 1963. január 8-i Bundesurlaubsgesetz (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [A munkavállalók szabadságának minimális kötelező időtartamáról szóló német törvény], a továbbiakban: BUrlG) többek között a következőkről rendelkezik:

„1. §. A szabadsághoz való jog

Minden munkavállaló minden naptári évben jogosult fizetett szabadságra.

[…]

3. §. A szabadság időtartama

(1) A szabadság évente legalább 24 munkanap.

[…]

7. §. A szabadság időpontja, átvihetősége és pénzben való megváltása

(1) A szabadság idejének megállapításakor tekintettel kell lenni a munkavállaló kívánságaira, amennyiben azok nem ellentétesek nyomós gazdasági érdekekkel vagy más, szociális szempontból előnyt élvező munkavállalók kívánságaival.

(3) A szabadságot az esedékesség naptári évében kell kiadni és kivenni. A szabadságnak a következő naptári évre történő átvitele csak abban az esetben megengedett, ha azt a munkáltató működésével kapcsolatos kényszerítő okok, vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. A szabadság átvitele esetében a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni.

(4) Ha a szabadságot a munkaviszony megszűnése miatt egészben vagy részben már nem lehet kiadni, azt pénzben kell megváltani."

7. A BUrlG 13. §-a kimondja, hogy a fenti rendelkezésektől – köztük a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdésétől – kollektív szerződésekben el lehet térni, amennyiben ez nem a munkavállaló hátrányára történik.

2. Az alkalmazandó kollektív szerződések

8. A Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte [az alkalmazottak szövetségi biztosító intézetének alkalmazottaira vonatkozó kollektív keretszerződés] (a továbbiakban: MTAng-BfA) a következőt írja elő:

„47. §. Szabadság

(1) Az alkalmazott minden szabadságévben fizetett szabadságra jogosult. A szabadságév a naptári év.

[…]

(7) A szabadságot legkésőbb a szabadságév végéig ki kell venni. Amennyiben a szabadságot a szabadságév végéig nem lehet kivenni, a következő szabadságévben április 30-ig kell kivenni. Amennyiben a szabadság szolgálati okokból, munkaképtelenség miatt, vagy a Mutterschutzgesetz [anyák védelméről szóló törvény] szerinti védelmi határidő miatt április 30-ig nem vehető ki, azt június 30-ig kell kivenni. Amennyiben egy szabadságéven belül az arra az évre megállapított szabadságot a Bundesversicherungsanstalt für Angestellte kezdeményezésére a szabadságév december 31. napját követő időszakban adják ki, és munkaképtelenség miatt a második mondat szerint nem lehetett június 30-ig kivenni, a szabadságot szeptember 30-ig kell kivenni.

[…]

A fenti határidőkön belül ki nem vett szabadság elveszik.

[…]

51. §. A szabadság pénzben való megváltása

(1) Ha a munkaviszony felmondásának időpontjában a szabadságra vonatkozó jogosultsággal még nem éltek, a szabadságot – amennyiben a szolgálati vagy gazdasági szempontok lehetővé teszik – a felmondási idő alatt kell kiadni és kivenni. Amennyiben a szabadság nem adható ki vagy a felmondási idő nem elegendő, a szabadságot pénzben kell megváltani. Ez megfelelően alkalmazandó arra az esetre, ha a munkaviszony közös megegyezéssel (58. §), vagy csökkent keresőképesség (59. §) miatt szűnik meg, vagy ha a munkaviszony az 59. § (1) bekezdése első albekezdésének ötödik mondata szerint szünetel.”

III – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

9. Az alapeljárásban a munkaviszony 2005. szeptember 30-án történt megszűnését követően a felek között vitatott, hogy jogosult-e a felperes a 2004. és 2005. évi szabadság pénzben történő megváltására.

10. Az 1949. január 14-én született felperes 1971. április 1-je óta az alperes, illetve annak jogelődje alkalmazásában állt. A munkaviszony az MTAng-BfA hatálya alá tartozott. A felperes legutóbb a 11. fizetési fokozat szerinti bérezésben részesült. 1985 óta a felperes a düsseldorfi fióktelepnél külső szolgálati munkatársként tevékenykedett. Munkakörébe tartozott a vállalati ellenőrzések és a társadalombiztosítási járulék beszedési központjai ellenőrzésének elvégzése; ehhez a felperesnek gépjárműre volt szüksége.

11. A német jog alapján súlyos fogyatékkal élőnek (GdB 60 „G"[4]) minősülő felperesnek egy súlyos porckorongbetegség miatt 1995-től kezdődően összesen 16 műtétnek kellett magát alávetnie. Egymást váltották azok az időszakok, melyek során a felperes munkaképes, illetve az említett betegség miatt munkaképtelen volt. 2004-ben szeptember elejéig munkaképesként dolgozott. 2004. szeptember 8-tól – ezt követően a 2005. szeptember 30-ig tartó időszak végéig folytatólagosan – betegállományba vették. A felperes számára a morfiumtartalmú fájdalomcsillapító-szerek folyamatos szedése ettől az időponttól a mai napig lehetetlenné tette a gépjárművezetést.

4 – A fogyatékosság foka (GdB) a súlyos fogyatékkal élőkre vonatkozó német jogból eredő fogalom. A fogyaték okozta munkaképesség-csökkenés mértékének kifejezésére szolgáló arányszámról van szó. A fogalmat a szociális törvénykönyv (Sozialgesetzbuch) IX. könyvében – A fogyatékkal élők rehabilitációja és társadalmi részvétele – használják. A GdB értéke 20–100 között változhat. Tízesével nőnek a fokozatok. Súlyosan fogyatékosnak minősül mindenki, aki legalább 50 GdB fogyatékossági fokkal rendelkezik, amit a Versorgungsamt vagy az Amt für Soziale Angelegenheiten állapít meg. A súlyos fogyatékosságot igazoló okmányba jeleket is bejegyeznek, amelyek különös korlátozottságra utalnak. A „G" jel a közúti közlekedésben szükséges mozgásképesség korlátozottságára utal.

12. 2005. május 13-i beadványával a felperes kérte, hogy a 2004. évre vonatkozó szabadságát 2005. június 1-jétől adják ki a számára. Az alperes ezt a kérelmet 2005. május 25-én elutasította azzal az indokolással, hogy az MTAng-BfA 7. §-ának (2) bekezdése szerint az üzemorvosi szolgálatnak előbb meg kell állapítania a szolgálatra való alkalmasságot. A felperes 2005. augusztus 10-én kelt levelében kérte, hogy a visszailleszkedést segítő program keretében javasoljanak számára otthon végezhető munkát. Az alperes 2005. szeptember 6-án kelt válaszában közölte, hogy a felperes röviddel azelőtt benyújtott nyugdíjfolyósítási kérelme alapján először is meg kívánja várni a nyugdíj megállapítására irányuló eljárás kimenetelét.

13. Az alperes nyugdíjbiztosítóként, 2005. szeptemberében kézbesített határozatával megállapította, hogy a felperes keresőképessége csökkent, és 2005. március 1-jére visszaható hatállyal határozatlan idejű nyugdíjat engedélyezett teljes keresőképtelenség miatt. E megállapítás alapján a felek között fennálló munkaviszony az MTAng-BfA 59. §-a szerint 2005. szeptember 30-án megszűnt.

14. 2005 novemberében a felperes az Arbeitsgericht Düsseldorfnál [düsseldorfi munkaügyi bíróság] előterjesztett keresetében a 2004. és 2005. év után járó szabadság pénzben való megváltását kérte. 2006. március 7-én meghozott ítéletével az Arbeitsgericht a keresetet elutasította. A felperes ezen ítélet ellen 2006. április 27-én fellebbezést nyújtott be a kérdéseket előterjesztő Landesarbeitsgericht Düsseldorfnál.

15. A felperes az évenként járó 35 nap szabadság és a bruttó 4362,67 euró összegű havi kereset alapul vételével, összesen bruttó 14 094,78 euró kifizetésére támaszt igényt. Azzal érvel, hogy a 2005. június 1-jétől kezdődő időszakra kérelmezett szabadság alatt ki akarta magát pihenni egy munkába való visszailleszkedést elősegítő programon való későbbi részvétel céljából. Továbbá azt állítja, hogy képes részmunkaidőben könnyű irodai munka végzésére.

16. Az alperes ezzel szemben azt hozza fel, hogy a felperes által javasolt részmunkaidős irodai munka nem képezi a szerződéses munkakötelezettség teljesítését. Ezért, mivel a felperes munkaképtelensége a mai napig fennáll, a szabadságra vonatkozó igények a szabadság átvitelére nyitva álló adott időszak végéig nem voltak teljesíthetőek, és azok megszűntek. A felperesnek ezért a szabadság követelt pénzben való megváltása sem jár.

17. A kérdést előterjesztő bíróság azon az álláspontón van, hogy a jogvita eldöntése a 2003/88 irányelv értelmezésétől függ. Ezért az eljárást felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette az Európai Közösségek Bírósága elé:

1) A 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdését (= 93/104/EK irányelv 7. cikke) úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállalónak minden esetben jár legalább négy hét fizetett éves szabadság, [és hogy] többek közt a munkavállaló által betegség miatt a szabadságév során ki nem vett szabadságot valamely későbbi időpontban ki kell adni, vagy előírható a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által, hogy a fizetett éves szabadságra vonatkozó igény megszűnik, ha a munkavállaló a szabadságév során a szabadság kiadása előtt betegség miatt munkaképtelenné válik, és a szabadságév lejárta, illetve a szabadság átvitelére vonatkozóan a törvényben, kollektív szerződésben vagy egyedi szerződésben meghatározott határidő lejárta előtt munkaképességét nem nyeri vissza?

2) A 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállalónak a munkaviszony megszűnése esetén minden esetben jár a megszerzett és ki nem vett szabadság helyébe lépő pénzjuttatásra vonatkozó igény (a szabadság pénzben való megváltása), vagy előírható a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által, hogy a munkavállalónak nem jár a szabadság pénzben történő megváltása, ha a szabadságév lejártáig, illetve a szabadság átvitelére nyitva álló, ezt követő határidő lejártáig betegség miatt munkaképtelenné válik, és/vagy ha a munkaviszony megszűnését követően csökkent keresőképesség vagy rokkantság után járó nyugdíjban részesül?

3) Amennyiben a Bíróság az 1. és 2. kérdésre igennel válaszol:

A 2003/88/EK irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az éves szabadságra vagy annak pénzben való megváltására vonatkozó igénynek feltétele, hogy a munkavállaló ténylegesen dolgozott a szabadságévben, vagy ez az igény a teljes szabadságévben (betegség miatti) igazolt vagy igazolatlan távollét esetén is létrejön?

IV – A Bíróság előtti eljárás

18. A 2006. augusztus 2-i előzetes döntéshozatalra utaló határozat 2006. augusztus 21-én érkezett a Bíróság Hivatalához.

19. A Bíróság alapokmányának 23. cikkében megállapított határidőn belül az alapeljárás alperese, a Németországi Szövetségi Köztársaság kormánya, az Egyesült Királyság Kormánya, az Olasz Köztársaság kormánya, valamint az Európai Közösségek Bizottsága terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

20. A 2007. november 20-án megtartott tárgyaláson megjelent a Németországi Szövetségi Köztársaság kormányának, az Egyesült Királyság Kormányának, a Holland Királyság kormányának, valamint a Bizottságnak a perbeli képviselője, hogy szóbeli észrevételeket tegyen.

V – A felek főbb érvei

21. Az alperes azzal érvel, hogy munkaképes munkavállalók esetében a szabadságra vonatkozó jog korlátlan átvihetősége épp az irányelv által elérni kívánt védelmi céllal (minimális pihenőidő biztosítása a munkavállaló biztonságának és egészségének védelme érdekében) lenne ellentétes. A munkaképtelen munkavállalók esetében az időkorlát nélküli átvihetőség pedig akár ahhoz vezethet, hogy a munkaadók hajlamosak lehetnek a tartósan beteg munkavállalótól már korábban felmondás útján megválni. Egyébként ugyanis fennáll számukra annak a veszélye, hogy a munkaviszony megszűnésekor az esetenként akár több év alatt összegyűlt tetemes szabadságjogosultságot pénzben kell megváltaniuk, ami a munkáltató működésével összefüggő érdekek súlyos sérelmével járhat.

22. A német kormány azt az álláspontot képviseli, hogy a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (1) bekezdése csupán azt állapítja meg, hogy a munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illeti meg. Az előírás szabályozási tárgyát csupán az éves szabadság minimális időtartama képezi. A szabadság biztosításának módozatait, köztük a szabad-

ságra vonatkozó jogosultság megszűnését is, az irányelv a tagállamok szabályozási jogkörébe és a nemzeti jognak az ítélkezési gyakorlat által megvalósított értelmezése keretébe utalja.

23. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tekintetében a német kormány azzal érvel, hogy a tagállam és annak intézményei döntési jogkörébe tartozik, hogy a munkaviszony megszűnése esetén elő kívánja-e írni a szabadság pénzben történő megváltását, és ha igen, milyen feltételek teljesülése esetén.

24. Az Egyesült Királyság Kormányának véleménye szerint a felperes nem dolgozott, amíg betegszabadságon volt, így nem volt szüksége „tényleges pihenőidőre" azért, hogy a munka fáradalmait kipihenje. A brit kormány által képviselt álláspont szerint a 7. cikk célja a ténylegesen munkát végzők biztonságának és egészségének védelme azáltal, hogy számukra pihenőidőket írnak elő. Jelen esetben azonban a szabadság kiadása nem hatott volna előnyösen a munkavállaló biztonságára vagy egészségére. A szabadságot nem vehette volna ki a munkaviszony megszűnését megelőzően. Amennyiben a felperes éves szabadságra tartana igényt, felmerülne a kérdés, hogy honnan kíván szabadságra menni. Az a kijelentés tehát, hogy a felperes „betegszabadsága" idején kiveszi az „éves szabadságát", értelmetlen.

25. A brit kormány rámutat arra, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésre adandó válasz az első kérdésre adott válaszból következik. Mivel az olyan munkavállaló, aki nem jogosult a 7. cikk (1) bekezdése szerinti éves szabadságra, nem igényelheti a 7. cikk (2) bekezdése alapján a szabadság pénzben történő megváltását sem. Ezenkívül, noha a 7. cikk (2) bekezdése értelmében a munkaviszony megszűnésekor megengedhető a szabadság pénzben történő megváltása, ez nem kötelező. Ezért nem áll fenn effajta fizetési kötelezettség, ha valamely munkavállaló távollétének oka betegségből eredő tartós munkaképtelenség.

26. Az olasz kormány hivatkozik mind a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (az angol nyelvű rövidítésnek megfelelően: ILO) 52. és 132. Egyezményére, mind a Bíróságnak az irányelv 7. cikke értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlatára. A Bíróság által kidolgozott elvek figyelembe vételével e kormány véleménye szerint nem vonható le következtetésként, hogy az alapeljárás felperese részéről igényelt, a szabadság tényleges kiadására vonatkozó jogosultság megszűnik, ha a rendes- és a betegszabadság eltérő céljai nem kérdőjelezendők meg.

27. Az előző megfontolásokból az olasz kormány arra következtet, hogy a munkavállalót a munkaviszony megszűnésekor minden esetben megilleti a megszerzett és ki nem vett szabadság helyébe lépő pénzjuttatásra vonatkozó jog. Ezért úgy tűnik, hogy az olyan tagállami intézkedés, amely szerint a szabadságév vagy az átvitelre nyitva álló megfelelő

időszak végéig betegség miatt munkaképtelen munkavállalókat nem illeti meg a szabadság pénzben történő megváltására vonatkozó jog, nem áll összhangban a közösségi alapelvekkel.

28. A Bizottság azt az álláspontot képviseli, hogy a kifogás, amely szerint a betegségből kifolyólag távolmaradó és munkát nem végző munkavállalónak nincs szüksége megfelelő pihenőidőre, nem egyeztethető össze a Bíróság ítélkezési gyakorlatában kifejezésre juttatott tétellel. A munkavállaló betegállományba vétele esetében nem lehet az éves szabadságra vonatkozó jogot kielégítettnek tekinteni, mivel a betegállományba vétel a munkavállaló munkaképtelenségének következménye, és nem a nyugalmat, az erőnlét javítását és a pihenést, hanem a gyógyulást, valamint az egészség és munkaképesség visszanyerését szolgálja. A Bizottság véleménye szerint a tagállamoknak tiszteletben kell tartaniuk az irányelv által meghatározott határokat. A tagállami intézkedések ezért nem terjeszkedhetnek odáig, hogy a munkavállaló számára kötelezővé tegyék az éves szabadságának a következő évben, az átvitelre nyitva álló korlátozott időtartam végéig történő igénybevételét, és e feltételek be nem tartását a szabadságjogosultság automatikus megszűnésével szankcionálják. Ezért a jogosultság térítés nélküli megszűnése ellentétben áll az irányelv céljával.

29. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés vonatkozásában a Bizottság kiemeli, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatát megalapozó érvelés, amely szerint az éves szabadságjogosultság pénzbeli megváltására vonatkozó lehetőség alapvetően összeegyeztethetetlen a 2003/88 irányelvvel, *a fortiori* azon tagállami szabályozásra is alkalmazható, amely szerint az éves szabadság igénybe nem vétele annak automatikus elvesztéséhez vezethet.

30. A holland kormány szóbeli észrevételeiben kétségbe vonja a 2003/88 irányelvnek a munkavállalók betegségből eredő távollétének eseteire való elvi alkalmazhatóságát azzal az indokolással, hogy nem ezek az esetek képezik a norma szabályozási tárgyát. A 2003/88 irányelv alkalmazási köre kizárólag aktív munkavállalókra korlátozódik, amelynek az a következménye, hogy a jelen esetre csak a nemzeti jog vonatkozik. A tagállami szabályozások sokfélesége azonban a beteg munkavállalók jogai tekintetében nem enged meg általános érvényű következtetéseket.

VI – Jogi értékelés

A – *Az első kérdésről*

1. Bevezető megjegyzések

31. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdéssel a Landesarbeitsgericht Düsseldorf a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozó problémát vet fel, különösen a „nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított […] szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosí-

tása feltételeinek megfelelően" megfogalmazás tekintetében. Jogi szempontból ez az értelmezési probléma arra a kérdésre vonatkozik, hogy rendelkeznek-e, illetve milyen széles hatáskörrel rendelkeznek a tagállamok a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog megszűnése törvényben szabályozott feltételeinek a megállapítása körében.

32. A fizetett éves szabadsághoz való jog biztosítása körében fennálló jogalkotási hatáskörnek a Közösség és a tagállamok közötti megosztását illetően először is arra kell rámutatni, hogy a 2003/88 irányelv elfogadásával a közösségi jogalkotó olyan jogi eszközt alkotott, amely – jóllehet – az EK 249. cikk harmadik bekezdése értelmében a nemzeti hatóságok számára bizonyos mérlegelési jogkört enged az átültetés eszközének és formájának megválasztását tekintve, ezzel egyidejűleg azonban korlátokat állít fel azzal, hogy az elérendő célokat illetően az irányelv minden címzett tagállamra kötelező. [5] A nemzeti jogrendek ezáltal a fizetett éves szabadsághoz való jog átültetése terén széles, ha nem is korlátlan szabályozási lehetőségekkel rendelkeznek. [6] Ennélfogva a tagállamoknak a 7. cikkben foglalt jogszabályi átültetési kötelezettség teljesítésekor mindig tekintettel kell lenniük a 2003/88 irányelv céljaira.

2. A fizetett éves szabadsághoz való jog mint szociális alapjog

33. Annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára megfelelő módon választ lehessen adni, véleményem szerint a fizetett éves szabadsághoz való jogot a vizsgálatot kiszélesítve mind a közösségi jogrenden belül, a másodlagos jogban való megjelenésében, mind pedig a szociális alapjogok tágabb összefüggésében meg kell vizsgálni.

34. A 2003/88 irányelv célját tekintve nemcsak az irányelv jogalapját képező EK 137. cikkből, hanem az irányelv (1), (4), (7) és (8) preambulumbekezdéséből, valamint az 1. cikk (1) bekezdésének szövegéből is következik, hogy az irányelvben olyan minimumkövetelmények kerülnek megállapításra, melyek célja a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján. [7] A munkaidő megszervezésének területére irányuló közösségi szintű harmonizációnak a munkavállalók biztonságának és egész-

5 – Lásd a 48/75. sz. Royer-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 497. o.) 69. és 73. pontját, amely szerint „a tagállamok kötelesek az EK 249. cikk alapján számukra biztosított döntési szabadság határain belül olyan formákat és eszközöket választani, amelyek az irányelvek által elérni kívánt célra tekintettel azok hatékony érvényesülésének biztosítására a leginkább alkalmasak."

6 – Lásd Stärker, L.: *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Bécs, 2006, 81. o.

7 – A C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-4881. o.) 3. pontja; a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-8389. o.) 45. és 47. pontja; a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 91. pontja és a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet (EBHT 2005., I-10253. o.) 40. pontja.

ségének védelmét kell biztosítania azáltal, hogy számukra minimális napi, heti és éves pihenőidőt, valamint megfelelő szünetet biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg. [8]

35. A 2003/88 irányelv 7. cikkének értelmezésénél azonban tekintettel kell lenni arra, hogy a minimális fizetett éves szabadsághoz való jogot nem a munkaidőről szóló irányelv rögzítette elsőként, hanem az régóta a nemzetközi jog által elismert szociális alapjogok közé tartozik, tulajdonképpen a biztosított szabadság időtartamától függetlenül. [9] Nemzetközi szinten ezt az alapjogot például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának [10] 24. cikke említi, amely mindenki számára elismeri a „jogot a pihenésre és szabadidőre, beleértve a munkaidő ésszerű korlátozását és a rendszeres fizetett szabadságot". Ugyancsak elismerést nyer az Európa Tanács Szociális Chartája 2. cikkének (3) bekezdésében, [11] valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 7. cikkének d) pontjában, [12] amely szerint mindenkinek joga van az igazságos és kedvező munkafeltételekhez.

36. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) mint az ENSZ szakosított szervezete keretében a fizetett éves szabadság minimális mértékére vonatkozó jog eddig két multilaterális egyezmény tárgyát képezte, amelyek esetében az 1973. június 30-án hatályba lépett 132. Egyezmény [13] módosította az addig érvényben lévő 52. Egyezményt [14]. Az Egyezmények a részes államokra kötelezettségeket ruháznak e szociális alapjog nemzeti jogrendjükben történő érvényesítését illetően.

37. Ezek a sokrétű nemzetközi okmányok azonban nemcsak szabályozásuk tartalmában, hanem normatív hatályukban is eltérnek,

8 – A C-303/98. sz. Simap-ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7963. o.) 49. pontja; a fenti, 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 38. pontja; a fenti, 7. lábjegyzetben hivatkozott Jaeger-ügyben hozott ítélet 46. pontja; a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-9483. o.) 4. pontja és a fenti, 7. lábjegyzetben hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 41. pontja.

9 – Ahogy azt Tizzano főtanácsnok a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben 2001. február 8-án ismertetett indítványának 26. pontjában kifejti, a fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság már régóta szociális alapjognak számít.

10 – Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát az ENSZ közgyűlés 1948. december 10-én fogadta el 217 A/III. sz. határozatával.

11 – Az Európai Szociális Charta, amely szerződést 1961. október 18-án Torinóban nyitották meg aláírásra az Európa Tanács tagállamai előtt, és 1965. február 26-án lépett hatályba. 2. cikkének 3. pontja kimondja, hogy az igazságos munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy legalább évi kéthetes fizetett szabadságot biztosítanak.

12 – A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát 1966. december 19-én fogadta el az ENSZ közgyűlés, egyhangú határozatával. A 7. cikkének d) pontja kimondja, hogy „[a]z Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenki jogát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, amelyek különösen az alábbiakat biztosítják: pihenést, szabad időt, a munkaidő ésszerű korlátozását, a rendszeres fizetett szabadságot, valamint a törvényes ünnepnapokra járó díjazást."

13 – A fizetett éves szabadságról szóló, 132. számú (1970-ben módosított) Egyezményt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 1970. június 24-én fogadta el, és 1973. június 30-án lépett hatályba.

14 – A fizetett éves szabadságról szóló, 52. számú Egyezményt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 1936. június 24-én fogadta el, és 1939. szeptember 22-én lépett hatályba. Ezt az Egyezményt a 132. számú Egyezmény módosította, azonban továbbra is ratifikálható.

mivel bizonyos esetekben nemzetközi jogi szerződésekről, míg ezzel szemben másokban csupán jogi kötőerővel nem rendelkező ünnepélyes nyilatkozatokról van szó. [15] Személyi hatályukat is különbözőképpen szabályozták, így a jogosultak köre semmi esetre sem azonos. A szerződő államokat mint ezen okmányok címzettjeit továbbá rendszerint széles mérlegelési mozgástérrel ruházzák fel az átültetés kapcsán, így a kedvezményezett egyének közvetlenül nem hivatkozhatnak e jogra. Meg kell azonban jegyezni, hogy a fizetett szabadsághoz való jog az összes nemzetközi aktusban egyértelműen a munkavállalók alapjogai közé tartozik.

38. Véleményem szerint még nagyobb jelentőségű az a tény, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájába [16] történő bekerülésével a jognak az alapjogi mivolta minősített és végleges megerősítést nyert. [17] A Charta 31. cikkének (2) bekezdése kimondja ugyanis, hogy „minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint a fizetett éves szabadsághoz". Keletkezésének történetét tekintve e rendelkezés az Európa Tanács Szociális Chartája 2. cikkének (3) bekezdésére, illetve a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 8. pontjára [18] támaszkodott, amelynek során a Konvent Elnökségének Titkársága által előterjesztett indokolás szerint a mai 2003/88 irányelv előzményét jelentő 93/104 irányelvet irányadónak tekintették. [19]

39. Az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdése ezért a fizetett éves szabadsághoz való jogot mindenkit megillető emberi jogként rögzíti. [20] Az Európai Unió Alapjogi Chartája – a korábban említett néhány nemzetközi jogi eszközhöz hasonlóan – nem rendelkezik önálló normatív hatállyal, ezért

15 – Zuleeg, M.: Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft. *Europäische Grundrechte-Zeitschrift*, 1992, 15/16. szám, 331. o., rámutat arra, hogy a jogi kötőerővel nem rendelkező aktusok, mint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta, elsősorban szabályozási útmutatóként szolgálnak. Akkor tesznek szert jogi jelentőségre, ha a bíróságok a jog értelmezésekor vagy továbbfejlesztésekor hivatkoznak rájuk. Balze, W.: Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU., Europäisches Arbeits- und Sozialrecht. 38. kiegészítő füzet, 1998, 4. pontjában helyesen állapítja meg, hogy a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta, jóllehet önmagában ünnepélyes nyilatkozatként nem bír jogi kötőerővel, azonban lényeges kiváltó oka volt 1989 végén a Bizottság által a közösségi charta végrehajtására vonatkozó, 1989. november 28-i cselekvési terv elfogadásának. A cselekvési terv összesen 23 konkrét irányelv-javaslatot írt elő, többek között a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme tárgyában, amelyeket lényegében 1993-ig elfogadtak. Ebből az következik, hogy az ünnepélyes nyilatkozatok is szolgálhatnak ösztönzőként a jogalkotói tevékenység számára, sőt végső soron jelentőségre tehetnek szert a bennük kihirdetett szociális alapjogok érvényesülésének biztosítása terén.

16 – Az Európai Unió Alapjogi Chartáját 2000. december 7-én hirdették ki Nizzában (HL C 364., 2000.12.18., 1. o.).

17 – Erre a megállapításra jutott Tizzano főtanácsnok a 9. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben ismertetett indítványának 26. pontjában.

18 – A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát 1989. december 9-én Strassbourgban fogadták el az Európai Közösség állam- és kormányfői. A charta 8. pontja kimondja, hogy „az Európai Közösség minden dolgozójának joga van a heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz, amelynek időtartamát fokozatosan harmonizálni kell a nemzeti gyakorlatok figyelembe vételével". Eichenhofer, E.: *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts*. (szerk.: von Dauses, M. A.), München, 2004, 1. kötet, D. III., 38. és 39. pontjában ezzel összefüggésben a fizetett éves szabadsághoz való jogról kifejezetten úgy beszél, mint a közösségi chartában szereplő „szociális alapjogról".

19 – Ehhez lásd Rengeling, H.W.: *Grundrechte in der Europäischen Union*. Köln, 2004, 1016. pontja, 812. o.

20 – Riedel, E.: *Charta der Grundrechte der Europaischen Union* (szerk.: Jürgen Meyer), 2. kiadás, Baden-Baden, 2006, 31. cikk, 20. pont, azon a véleményen van, hogy az Alapjogi Charta 31. cikke (2) bekezdésének mindenekelőtt az a lényege, hogy vitán felül álló szociális minimumként a munkaidő felső határa korlátozásának, a – különösen a több-műszakos, vagy változó üzemidővel járó munkaviszony esetében – napi és heti pihenőidőnek, valamint a fizetett éves szabadságnak az elvét mindenkit megillető emberi jogként rögzítse.

elsősorban politikai nyilatkozatot kell látnunk benne. Azonban azon a véleményen vagyok, hogy elhibázott lenne a Chartát a közösségi jog értelmezése során teljesen figyelmen kívül hagyni. [21] Eltekintve a jövőben még tisztázásra szoruló, a Chartának az Európai Unió jogrendjén belül elfoglalt végleges jogi helyzetére vonatkozó kérdéstől, már most látszik, hogy a Charta a közös európai alapértékek egyik kifejeződése. [22]

40. A Charta ezenfelül nagyrészt a tagállamok közös alkotmányos hagyományait is tükrözi. Amennyire módomban áll áttekinteni, ezt a következtetést a minimális fizetett éves szabadsághoz való jogot illetően mindenképpen le lehet vonni, mivel a Charta 31. cikke (2) bekezdésének modellje számos tagállami alkotmányban megtalálható. [23] Ezért egy, a jelenlegihez hasonló, valamely alapjog természetét és terjedelmét érintő jogvitában

21 – Az Alapjogi Charta 47. cikke által biztosított tisztességes eljáráshoz való joggal összefüggésben ezt az álláspontot képviseltem legutóbb a C-62/06. sz. Zefeser-ügyben 2007. május 3-án ismertetett indítványom 54. pontjában és 43. lábjegyzetében. Ezt megelőzően is már ezt az álláspontot képviselte Tizzano főtanácsnok a 9. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben ismertetett indítványának 28. pontjában, valamint Léger főtanácsnok a C-353/99. P. sz., Tanács kontra Hautala ügyben 2001. július 10-én ismertetett indítványának (EBHT 2001., I-9565. o.) 73–86. pontjában. A Bíróság is egyre többször hivatkozik az Alapjogi Charta rendelkezéseire. Ehhez lásd legutóbb a Bíróság C-540/03. sz., Parlament kontra Tanács ügyben 2006. június 27-én hozott ítéletének (EBHT 2006., I-5769. o.) 38. pontját, mely a vita tárgyát képező irányelv preambulumbekezdéseiben szereplő, Chartára történő hivatkozásra utal, valamint a Bíróság C-432/05. sz. Unibet-ügyben 2007. március 13-án hozott ítéletének 37. pontját és a C-303/05. sz. Advocaten voor de Wereld ügyben 2007. május 3-án hozott ítéletének 46. pontját..

22 – Ehhez lásd Poiares Maduro, M., „The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights", Unión Europea y derchos fundamentales en perspectiva constitucional, Madrid 2004., 306. o; Schmitz, T., „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte", Die Europäische Union als Wertgemeinschaft, Berlin 2005., 85. o., valamint Beyer, U./Oehme, C., Karmrodt, F., „Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht", Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht, 34. szám, 2004. november, 14. o. Garcia Perrote Escartín, I., „Sobre el derecho de vacaciones", Scritti in memoria di Massimo D'Antona, 4. kötet (2004.), 3586. oldalán vélelmezi, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog – ahogy a spanyol alkotmány 40. cikkének (2) bekezdésében rögzítik – az alapjogvédelemmel foglalkozó összes nemzetközi dokumentumfolyománya. Azon a véleményen van, hogy ezek a dokumentumok összességében hozzájárultak egy egyetemes vagy egészen rendkívüli, ezen szociális alapjog létezését figyelembe vevő európai tudatossághoz.

23 – A közösségi jog alapján elsősorban a tagállamok kötelessége, hogy a munkafeltételeket szabályozzák. Több alkotmány szövegében található biztosíték a munkavállaló pihenéshez való jogát is átfogó munkafeltételekre vonatkozóan. A luxemburgi alkotmány 11. cikkének (5) bekezdése és a spanyol alkotmány 40. cikkének (2) bekezdése az állam kötelességévé teszi, hogy egészséges munkafeltételeket teremtsen, és biztosítsa, illetve gondoskodjon a munkavállalók pihenéséről (lásd González Ortega, S.: El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de la libertad personal, de seguridad en el trabajo y de la igualidad. *Revista española de derecho europeo*, 11. szám 2004, 423. és azt követő oldalak). Sokkal részletesebb, a Charta 31. cikke megfogalmazásának inkább megfelelő szabályozás található az olasz alkotmány 36. cikkében, amely egyebek mellett heti pihenőnapra és fizetett éves szabadságra vonatkozó jogot ír elő. A portugál alkotmány a Chartában szereplő rendelkezések egyik mintájának tűnik, mivel 59. cikke (1) bekezdésének d) pontja rögzíti a pihenéshez és szabadidőhöz, a napi munkaidő felső határának meghatározásához, a heti pihenőidőhöz, illetve a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogot (lásd Vieira De Andrade, J.C.: La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal. *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé*, Athén/Brüsszel/Baden-Baden, 2000, 677. o.). Az Európai Unió legtöbb régi tagállamában a minimális fizetett éves szabadsághoz fűződő jog egyszerű törvényi szabályozáson alapszik, amely a vonatkozó másodlagos jogbeli irányelvi előírásokat tükrözi, amennyiben azok közösségi jogi alkalmazási területekre vonatkoznak. Ezzel szemben az újonnan csatlakozott tagállamok – Ciprus kivételével – e jogra vonatkozóan igen részletes kodifikációval rendelkeznek. Ez mondható el a szlovák alkotmány 36. cikkének f) pontjáról, a lengyel alkotmány 66. cikkének (2) bekezdéséről, a magyar alkotmány 70/B. cikkének (4) bekezdéséről, a lett alkotmány 107. cikkéről, valamint a litván alkotmány 49. cikkének (1) bekezdéséről, amelyek biztosítják a fizetett éves szabadság legrövidebb időtartamát. Általánosan esik szó a munkafeltételekről a szlovén (66. cikk), a cseh (28. cikk) valamint az észt (29. cikk negyedik bekezdése) alkotmányban (lásd Riedel, E., 20. lábjegyzet, 31. cikk, 3–4. pont).

mindenképp képviselhető álláspont a 2003/88 irányelv 7. cikkének értelmezése során a Charta 31. cikke (2) bekezdésének alapjául szolgáló megfontolásokra hivatkozás. [24]

3. A minimális fizetett éves szabadsághoz való jog a közösségi jogban

a) A tagállamok átültetési hatásköre

41. A Bíróság az éves rendes szabadsághoz való jog hatályát elismerte, és megállapította, hogy „a munkavállalók rendes szabadsághoz való joga a közösségi szociális jog olyan különös jelentőségű alapelvének tekintendő, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a 93/104 irányelvben kifejezetten rögzített korlátok között történhet”. [25] A 2003/88 irányelv 7. cikkében foglalt rendelkezések olyan szabályt fogalmaznak meg, amely előírja, hogy a munkavállalónak tényleges pihenőidővel kell rendelkeznie biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében. [26]

42. Az irányelv céljainak megvalósíthatósága érdekében a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésébe foglalt védelem széles időbeli vetületéből kell az ítélkezési gyakorlatnak kiindulnia oly módon, hogy a következő fejtegetések arra a szabadságra is érvényesek legyenek, melyet nem az adott évben, hanem későbbi időpontban vesznek ki. A Bíróság ugyanis ehhez kapcsolódóan megállapította, hogy igaz ugyan, hogy a szabadság akkor fejti ki a legteljesebben jótékony hatását a munkavállaló biztonságára és egészségére, ha az esedékesség évében veszik ki, azonban nem veszíti el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel. Mivel a szabadság akkor is hozzájárulhat a munkavállaló biztonságához és egészségéhez, ha a munkavállaló egy későbbi évben veszi ki, így az ebben az esetben is az irányelv hatálya alá tartozik. [27]

24 – Smismans véleménye szerint – Smismans, S.: The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights. *Social Rights in Europe* (szerk. Gráinne de Brúca és Bruno de Witte), Oxford, 2005, 229. o. – a Bíróság előtti eljárásban szükségszerűen felmerül a 2003/88 irányelv 7. cikke és az alapjogok, mindenekelőtt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése között fennálló viszony kérdése. Krebber szerint – Krebber, S.: *Kommentar zu Eu-Vertrag und EG-Vertrag* (szerk. Christian Callies/Matthias Ruffert), 1. kiadás, Neuwied, 1999, EK 136. cikk, 35. pont, 1365. o. – az Európai Szociális Charta és a közösségi charta a közösségi szintű munkajogi fogalmak jelentésének meghatározásakor fontos értelmezési támpontot nyújt. Stärker – Stärker, L.: *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Bécs, 2006, 81. o. – az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdését egyenesen normatív jelleggel ruházza fel, amennyiben arra utal, hogy ez a rendelkezés fizetett éves szabadság megállapítását írja elő. Benedetti álláspontja szerint – Benedetti, G.: La rilevanza giuridica della Carta Europea innazi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite. *Carta Europea e dritti dei privati*, 2000, 128–129. o. – a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog hatályára vonatkozó jogvita során az Alapjogi Chartát – jogi kötőerejének hiánya ellenére – nem lehet figyelmen kívül hagyni, mivel olyan megállapításokat tartalmaz, amelyek a tagállamok közös alkotmányos hagyományait tükrözik. Ennélfogva viszonyítási, illetve értelmezési támpontként is szolgál a közösségi jog értelmezése során.

25 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 43. pontja; a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 29. pontja; a 7. lábjegyzetben hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 49. pontja, valamint a C-124/05. sz. Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-3423. o.) 28. pontja.

26 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontja.

27 – A 25. lábjegyzetben hivatkozott Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet 30–31. pontja.

43. Az ítélkezési gyakorlat szerint a tagállamoknak jelentős szerep jut e jog érvényesülésének biztosítása során, mivel a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében foglalt végrehajtási kötelezettség teljesítésekor kötelesek a végrehajtáshoz szükséges részletes nemzeti szabályokat megalkotni. [28] Ezek közé tartozik a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlására és végrehajtására vonatkozó feltételek megállapítása, amelynek során a tagállamok meghatározhatják azokat a konkrét körülményeket, amelyek között a munkavállaló érvényesítheti ezen – a munkaviszonyban összesen eltöltött időre tekintettel járó – jogát. [29]

44. A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében szereplő, nemzeti jogszabályokra történő utalás elsősorban azt a célt szolgálja, hogy lehetővé tegye a tagállamok számára olyan jogszabályi keret megalkotását, amely a szabadság igénybe vételekor figyelembe veendő szervezeti és eljárási szempontokat szabályozza, mint például a szabadságolások tervezése, a munkavállaló esetleges kötelezettsége arra vonatkozóan, hogy a munkáltatóval korábban közölje, hogy mikor kívánja kivenni szabadságát, a szabadság kivétele előtt minimális ledolgozott munkaidő megkövetelése, az éves szabadságjogosultság arányos kiszámításának szempontjai egy évet el nem érő munkaviszony esetén, stb. [30] Azonban minden esetben olyan, a szabadságjogosultság érvényesítésére és biztosítására vonatkozó feltételek megállapítását célzó intézkedésekről van szó, amelyek ilyenként a 2003/88 irányelv megenged.

45. Megfordítva, a Közösséggel való jóhiszemű együttműködés elvéből, amelyet az EK 10. cikk ír elő, levezethető a tagállamokat terhelő azon közösségi jogi kötelezettség, amely alapján a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének nemzeti jogba történő átültetése során minden olyan akadályt el kell hárítaniuk, mely e cél elérését gátolhatja. [31] Ez különösen olyan intézkedések elfogadására vonatkozik, amelyek magának a minimális fizetett éves szabadsághoz való jognak a létét veszélyeztethetik. [32] A Bíróság a BECTU-ügyben hozott ítéletében [33] logikusan nyilvánította a közösségi joggal összeegyeztethetetlennek azt a tagállami szabályt, amely a fizetett éves szabadsághoz való jogot olyan feltételhez kötötte, ami egyes munkavállalók esetében már a jogosultság keletkezését is megakadályozhatta, azzal az indokolással, hogy az nemcsak a 93/104 irányelv által kifejezetten elismert alanyi jogot fosztotta meg tartalmától, hanem az irányelv céljával is ellentétben állt.

46. Véleményem szerint a Bíróság az említett ítéletben a közösségi jog hatékony érvényesülésének eszméjét alkalmazta, amelynek kapcsán helyesen ismerte fel, hogy

28 – A C-131/04. és C-257/04. sz. Robinson-Steele egyesített ügyekben 2006. március 16-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-2531. o.) 57. pontja.

29 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 53. pontja.

30 – Lásd a Bizottságnak a BECTU-ügyben kifejtett érvelését, amelyekre Tizzano főtanácsnok a 9. lábjegyzetben hivatkozott indítványának 34. pontjában hivatkozott.

31 – Az állandó ítélkezési gyakorlat alapján az EK 10. cikkből kiolvasható a tagállamok arra vonatkozó kötelezettsége, hogy egy irányelvet úgy ültessenek át, hogy ténylegesen biztosítsák annak teljes körű alkalmazását (a C-62/00. sz. Marks & Spencer ügyben 2002. július 11-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-6325. o.] 24–26. pontja, a C-214/98. sz., Bizottság kontra Görögország ügyben 2000. november 16-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-9601. o.] 49. pontja és a C-217/97. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 1999. szeptember 9-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-5087. o.] 31. pontja). A tagállami jogalkotónak ezért a belső jogot úgy kell módosítania, hatályon kívül helyeznie, illetve kiegészítenie, hogy a közösségi jog előírásai teljes egészükben érvényesülhessenek a gyakorlatban (lásd a 30/72. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 1973. február 8-án hozott ítélet [EBHT 1973., 161. o.] 11. pontját és Kahl, W.: Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag. szerk. Christian Callies/Matthias Ruffert, 1. kiadás, Neuwied, 1999, az EK 10. cikk, 19. pont, 374. o.).

32 – Ennek értelmében Bogg szerint – Bogg, A. L.: The right to paid annual leave int he Court of Justice: the eclipse of functionalism. *European Law Rewiew,* 31. kötet, 2006, 6. fejezet, 897. o. – a tagállami szabályozás nem terjeszkedhet addig, hogy tagadja a fizetett éves szabadsághoz való jog létét.

33 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 48. pontja.

a jogosultság keletkezésének szabályozási jogával rendelkező tagállam korlátozhatja vagy egészében ki is iktathatja ezt a jogot oly módon, hogy a jogosultság érvényesítését nehezen teljesíthető feltételektől teszi függővé. Álláspontom szerint a jogosultság ugyanilyen módon korlátozható akkor is, ha a tagállam megállapíthatja a jogosultság megszűnésének feltételeit, mivel mindkét esetben magáról a jog létezéséről van szó.

47. A fizetett éves szabadsághoz való jog érvényesülésére nézve ugyanis ugyanez a veszély áll fenn, ha elismerik a tagállamok szabályozási jogát arra vonatkozóan, hogy bizonyos határidő leteltével mely körülmények között veszítse el a munkavállaló ezt a jogosultságot. Itt már nem a fizetett éves szabadság átültetésének módját [34] érintő döntésről, azaz a jog konkrét átültetéséről, hanem egy közösségi előírás – nevezetesen a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése – hatályának a megállapításáról van szó.

48. E rendelkezés olyan értelmezése, amely szerint az éves szabadság bizonyos határidő letelte után elvész, noha a munkavállaló betegségből eredő munkaképtelenség következtében nem vehette igénybe, azt jelenti ugyanis, hogy a személyi hatály korlátozása által egyes munkavállalók jogosultságát kizárják. [35]

49. A szociális munkavédelmi jog e területén megvalósuló harmonizáció következtében, amit az EK 137. cikk (2) bekezdésének b) pontja szerint a 2003/88 irányelv jogalapjának szánnak, jelenleg azonban a Közösséget illeti meg a jogosultság hatályának megállapítására vonatkozó hatáskör. [36] Ha ugyanis a tagállamok mérlegelésén múlna, gyakorlatilag lehetetlen lenne a közösségi szinten összemérhető védelmi szintet és ezáltal a harmonizáció célját biztosítani. Ebből kifolyólag el kell utasítani a német kormány érvelését, amely szerint a szabadságjogosultság megszűnése a szabadság kiadásának egyik módja, és a tagállamok szabályozási hatáskörébe tartozik.

b) A közösségi jog által biztosított védelem szintje

50. Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy a tagállamokat a belső végrehajtási rendelkezések megállapítása során korlátozza

34 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 61. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a 93/104 irányelv nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy „az éves szabadsághoz való jog gyakorlásának módját részletesen szabályozzák például arra nézve, hogyan veheti ki a munkavállaló az alkalmazásának első heteitől őt megillető szabadságát”.

35 – Éppen ez nem megengedett azonban a tagállamok számára (lásd a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 52. pontját). Eszerint a tagállamok nem korlátozhatják egyoldalúan a minden munkavállaló számára elismert, fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultságot azáltal, hogy a jogosultsággal kapcsolatosan olyan feltételt támasztanak, ami egyes munkavállalók jogosultságának a kizárását eredményezi.

36 – Az EK 137. cikk a legjelentősebb felhatalmazás irányelvek elfogadására a szociálpolitikáról szóló fejezetben. Megkövetel valamilyen harmonizációs célkitűzést, ami az (1) és (2) bekezdés összekapcsolásából vezethető le. Eszerint meg kell teremteni a szabályozás összhangját a Közösségnek az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken végzett támogató és kiegészítő tevékenységének elősegítése érdekében. Ide tartozik az (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme. Végül jogalapként szolgált az EK-Szerződés 118. cikke, amely ugyancsak elsődleges szociálpolitikai irányultságot mutatott, és ezáltal eltért az EK-Szerződés 100a. cikkében (EK 94. cikk) található, közös piaci célkitűzést hangsúlyozó hatásköri normától (lásd Krebber 24. lábjegyzetben hivatkozott műve, EK 137. cikk, 18. pont, 1373. o.).

az a körülmény, hogy az EK 137. cikk (2) bekezdésének b) pontja – minimumkövetelmények elfogadásával – egy meghatározott közösségi jogi védelmi szintet kíván biztosítani, amely alá a tagállamok nem mehetnek. Ahogyan azt a Bíróság az Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben [37] a „minimumkövetelményeknek" az EK-Szerződés 118a. cikkében meghatározott korábbi jogalap szerinti fogalmára vonatkozóan kifejtette, ez a rendelkezés a Közösség fellépését nem a legkisebb közös nevezőre, azaz a legalacsonyabb tagállami védelmi szintre korlátozza. Sokkal inkább úgy kell e fogalmat értelmezni, hogy a tagállamoknak az adott esetben a védelemnek a közösségi jog által meghatározott szintjéből kell kiindulniuk.

51. Ezt az értelmezést az EK 136. cikk megfogalmazása is megerősíti, amely a szociálpolitika céljaként az „élet- és munkakörülmények javítását" írja elő. E célt kifejezetten „előrelépések útján" [38] megvalósuló közelítéssel kell elérni. Az elsődleges jog által kitűzött ezen célok megvalósítása érdekében a 2003/88 irányelv 15. cikke felhatalmazza a tagállamokat, hogy a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be. Ennek megfelelően a 2003/88 irányelv 23. cikke a munkavállalók védelmének szintjét illetően kimondja, hogy a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy eltérő rendelkezéseket hozzanak az ebben az irányelvben előírt minimumkövetelmények teljesítésével, az ennek az irányelvnek a végrehajtására való hivatkozás nem vezethet a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjének csökkenéséhez. [39]

52. Az, hogy a közösségi jogalkotó a szabadsághoz való jog területén hogyan határozta meg a védelem legalacsonyabb szintjét, a 2003/88 irányelv alapján állapítható meg. Ezzel kapcsolatban le kell szögezni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése nem tartalmaz a szabadsághoz való jogosultságra vonatkozó korlátozást. Az a feltétel, amely szerint a munkavállalónak bizonyos időpontig, azaz a szabadságév, illetve az átvitelre nyitva álló időtartam végéig időben igényelnie és ténylegesen ki kell vennie szabadságát, ugyanúgy nem szerepel az irányelvben, mint a jogosultság megszűnése. Továbbá a 7. cikk (1) bekezdése nem tartozik azok közé az előírások közé, amelyektől a 2003/88 irányelv 17. cikke kifejezetten eltérést enged. [40]

37 – A C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-5755. o.) 56. pontja.

38 – Balze, W., 15. lábjegyzetben hivatkozott műve, 38. kiegészítő füzet (1998), 3. pont.

39 – A 37. lábjegyzetben hivatkozott Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben hozott ítélet 42. pontja. Balze – Balze, W.: Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit. *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht,* 79. kiegészítő füzet, 2002. október, B 3100, 6. pont, 9. o. – a munkaidőről szóló irányelv szabályozását az EK 137. cikkben vázolt koncepciónak megfelelő minimumkövetelménynek tekinti azzal, hogy a tagállamok a munkaidőre vonatkozóan szigorúbb előírásokat fogadhatnak el vagy tarthatnak hatályban. Azonban a 2003/88 irányelv 14. cikke szerint a különös közösségi előírások megelőzik az irányelv rendelkezéseit, függetlenül attól, hogy az általuk biztosított védelem szintje alatta marad-e a munkaidőről szóló irányelvben szabályozottnak.

40 – Lásd a 28. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítélet 62. pontját és a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 41. pontját. Hasonlóképp Balze – Balze W.: Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht,* 1994, 7. szám, 207. o. – sem ismeri el, hogy e szabály tartalmától el lehet térni.

53. Ezzel a közösségi jogalkotó tudatosan magasabbra helyezi a védelem legalacsonyabb szintjét, mint a 132. ILO-Egyezmény. [41] Míg a 132. ILO-Egyezmény 9. cikke az éves szabadság igénybevételére és kiadására 1 éves, illetve a szabadság megszerzése évének leteltét követő 18 hónapos határidőt ír elő, [42] a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében az ennek megfelelő szabályozás teljesen hiányzik. Ez arra enged következtetni, hogy a védelem, amit a közösségi jog a munkavállalók számára biztosítani kíván, kiterjedtebb, mint a nemzetközi szerződési jog munkajogi normáiba foglalt védelem. [43]

54. A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének olyan értelmezése, hogy a fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság bizonyos idő után megszűnik, ha nem veszik ki idejében, sem a közösségi jogalkotó azon céljával nem egyeztethető össze, miszerint az a 132. ILO-Egyezményénél magasabb védelmi szintet kíván biztosítani, sem a rendelkezés szövege nem alapozza azt meg.

c) A szabadsághoz való jog munkaképességhez kötése

i) Az ítélkezési gyakorlat által kidolgozott elvek átvehetősége

55. A brit és a holland kormány véleményével ellentétben nincsenek arra vonatkozó

41 – Ezzel összefüggésben fel kell idéznünk, hogy a 2003/88 irányelv (6) preambulumbekezdése szerint a munkaidő-szervezést illetően figyelembe kell venni az ILO elveit. Szintén erre mutat rá Kokott főtanácsnok a 25. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. január 12-én ismertetett indítványának 8. lábjegyzetében. A 2003/88 irányelvnek a 132. ILO-Egyezmény lényeges elveinek figyelembevételével történő értelmezése számomra elengedhetetlennek tűnik arra a tényre tekintettel, hogy az ILO-jog a munkajog területén irányadó nemzetközi mércét fektetetett le. Nagyobb távlatból szemlélve magas fokú konvergencia található a két jogi dokumentum között. Közelebbről vizsgálva azonban nem lehet elsiklani afelett, hogy a 2003/88 irányelv néhány szabálya túllép a 132. ILO-Egyezmény előírásain. Ebből következően joggal mondható a 2003/88 irányelvről, hogy az az Egyezmény közösségi jogi sajátosságokkal rendelkező továbbfejlesztése (lásd Murray, J.: *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared.* Den Haag, 2001, 185. o.).

42 – A 132. ILO-Egyezmény 9. cikke különös rendelkezés a szabadsághoz való jogról, ami a fizetett éves szabadság megosztásának 8. cikkben előírt lehetőségére vonatkozik. Az éves szabadság megosztását az illetékes hatóság engedélyezheti, azonban – amennyiben a munkaadóra és a munkavállalóra nem vonatkozik eltérő megállapodás – a munkavállaló legalább két hét folyamatos szabadságra tarthat igényt. A 9. cikk kimondja, hogy ezt a minimális megszakítás nélküli fizetett éves szabadságot legkésőbb a szabadságra való jogosultság keletkezésének évét követő egy éven belül ki kell venni, illetve ki kell adni, a fennmaradó részt pedig a jogosultság keletkezését követő év vége után legfeljebb 18 hónapon belül kell kivenni, illetve kiadni. A munkavállaló hozzájárulásával az éves szabadságnak a meghatározott minimális időtartamon felüli részét el lehet halasztani a megjelölt határidőn túl megjelölt későbbi időpontig. Ezt az időtartamot az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel történő konzultáció alapján nemzeti szinten állapítják meg. (lásd ehhez kapcsolódóan Böhmert, S.: *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration.* Baden-Baden, 2002, 128. o.).

43 – A 132. ILO-Egyezmény 9. cikkében szereplő határidőre vonatkozó szabályokból nem vezethető le semmi arra nézve, ami a munkavállaló jogának esetleges elvesztésére utalna, mivel maga a határidőkre vonatkozó szabályozás sem ír elő jogkövetkezményt arra az esetre, ha a határidő letelte előtt a szabadságot nem veszik igénybe, illetve nem adják ki. Az Egyezmény 12. cikke sokkal inkább egyértelművé teszi, hogy a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog nem mérlegelés tárgya, így az egyes országok feltételeitől függően semmis, illetve tilos minden olyan megállapodás, amely e jogosultságot feltételekhez köti, vagy arról való lemondást tartalmaz. García Perrote Escartín – 22. lábjegyzetben hivatkozott műve, 3602. o. – szintén azon a véleményen van, hogy sem a 132. ILO-Egyezményben, sem a 2003/88 irányelvben nem található olyan szabály, amely alapján a minimális éves szabadságra vonatkozó jogosultság egy adott határidő letelte után megszűnik. A 132. ILO-Egyezmény 12. cikkéből inkább az következik, hogy ez a jog nem korlátozható.

támpontok, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a minimális fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultságot a munkavállalónak a szabadsághoz való jogosultság megszerzésének évében vagy az átvitelre nyitva álló időszak alatt fennálló munkaképességéhez kötné. Elvileg ugyan felmerülhet az a kifogás, hogy a betegség okán távollevő és munkát nem végző munkavállalónak nincs szüksége pihenőidőre. Ahogy azonban a Bizottság helyesen fejti ki, ez a megközelítés nem egyeztethető össze a Bíróságnak a Merino Gómez-ügyben [44] és FNV-ügyben [45] hozott ítéletekben kifejtett álláspontjával.

56. A Bíróságnak a Merino Gómez-ügyben a szülési és az éves szabadság közösségi jogi viszonyát kellett vizsgálnia. Egészen pontosan arról a kérdésről volt szó, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, a 92/85/EGK irányelv [46] 11. cikke 2. pontjának a) alpontja és a 76/207/EGK [47] irányelv 5. cikkének (1) bekezdése alapján azokban az esetekben, amelyekben a vállalkozás és a munkavállalók képviselői között létrejött kollektív szerződések az összes dolgozóra nézve meghatározzák a szabadságok idejét, és ezek a munkavállaló szülési szabadságának idejére esnek, jogosult-e a munkavállaló arra, hogy éves szabadságát a megállapodásban rögzített helyett olyan időszakban vegye ki, amely nem esik egybe a szülési szabadságával. A Bíróság erre vonatkozóan megállapította, hogy az éves szabadsághoz való jog a szülési szabadságtól eltérő célt szolgál. Ez utóbbi egyrészt a nő terhesség alatti és utáni testi épségének védelmét, másrészt a terhességet és a szülést követő időszakban a nő és gyermeke közötti különleges viszony védelmét szolgálja. [48] A Bíróság ezért azt az ítéletet hozta, hogy a munkavállaló számára biztosítani kell annak lehetőségét, hogy éves szabadságát a szülési szabadságtól eltérő időben vegye ki. [49]

57. Ezt az elvet a Bíróság az FVN-ügyben hozott ítéletben megerősítette, és úgy árnyalta, hogy a közösségi jog által biztosított szabadságok felhalmozása az éves szabadságnak vagy egy részének a következő évre történő átvitelét elkerülhetetlenné teheti, [50] mivel a közösségi jog által biztosított egyik szabadság nem korlátozhatja a közösségi jog által garantált másik szabadságot. [51]

44 – Hivatkozás a 25. lábjegyzetben.

45 – Hivatkozás a 25. lábjegyzetben.

46 – A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL L 348., 1992.11.28., 1. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.).

47 – A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 1976.2.14., 40. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

48 – A 184/83. sz. Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet (EBHT 1984., 3047. o.) 25. pontja; a C-421/92. sz. Habermann-Beltermann-ügyben 1994. május 5-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-1657. o.) 21. pontja; a C-32/93. sz. Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3567. o.) 20. pontja; a C-136/95. sz. Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet (EBHT 1998., I-2011. o.) 25. pontja; a C-411/96. sz., Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-6401. o.) 41. pontja, valamint a 25. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 32. pontja.

49 – A 25. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 38. pontja.

50 – A 25. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet 24. pontja és a C-519/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2005. április 14-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-3067. o.) 33. pontja.

51 – A 25. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet 24. pontja, az 50. lábjegyzetben hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 33. pontja és a 25. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 41. pontja.

58. Noha a terhesség és a betegség közé bizonyosan nem tehető egyenlőségjel, több ok is szól az ezen ítélkezési gyakorlatnak az éves szabadság és a betegszabadság közötti viszony vonatkozásában való megfelelő alkalmazása mellett. A betegszabadság ugyanis a szülési szabadsághoz hasonlóan a munkavállaló testi és lelki egységének megőrzését célozza oly módon, hogy a munka terhétől történő megszabadítással, valamint pihenőidő biztosításával megteremti annak lehetőségét, hogy a munkavállaló fizikailag kipihenje magát, majd munkahelyére visszatérjen. Az éves szabadságtól eltérően, ami a kondíció javítását és a pihenést szolgálja, a betegszabadság kizárólag a felépülésre és a gyógyulásra, azaz egy olyan kóros állapot leküzdésére irányul, melynek oka az érintett munkavállaló hatókörén kívül esik. [52]

59. Ennyiben – az olasz kormány álláspontját követve – elmondható, hogy a Bíróság által kidolgozott elvek figyelembe vétele mellett nem lehet azt a következtetést levonni, hogy az alapeljárás felperesének a szabadság tényleges igénybe vételére irányuló jogosultsága megszűnik, ha a rendes- és betegszabadság eltérő céljai nem kérdőjelezendők meg. Az ítélkezési gyakorlat fent említett koncepciójából kiindulva tilos a betegszabadságot a fizetett éves szabadság terhére kiadni, mivel ez az alapjogként rögzített jog kiüresedéséhez vezethet.

ii) A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdése értelmének és céljának megsértése

– A céltól eltérő értelmezés veszélye

60. A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a szabadságra vonatkozó jogosultság meghatározott határidő letelte után történő elenyészését megengedhetőnek tartó értelmezésével szembeni, a fentiekben kifejtett kétségek mellett további érvként hozható fel, hogy az ilyen értelmezés összeegyeztethetetlen a 2003/88 irányelv – a munkavállaló biztonsága javításának és egészsége védelmének biztosítására irányuló – céljával.

61. A ki nem vett szabadság felhalmozására vonatkozó munkajogi tilalomnak, ahogy azt egyes tagállami jogrendszerek – köztük

52 – Gonzalez Ortega – 23. lábjegyzetben hivatkozott műve, 432. o. – megállapítja, hogy a szülési szabadság első szakasza a testi regenerálódást, illetve az anya szülés utáni biológiai védelmét szolgálja. Ennélfogva eltér a célja a szabadság további szakaszaitól, amelyeket a gyermek gondozására és az anya-gyermek közötti kapcsolat erősítésére szántak. A szerző párhuzamot von a szülési szabadság első szakasza és a betegszabadság között, ezért a szülési szabadság és az éves szabadság között fennálló viszonyra vonatkozó ítélkezési gyakorlat megfelelő alkalmazása mellett érvel a betegszabadság és az éves szabadság közötti viszony vonatkozásában is.

a német is – eddig előírták, az eredeti értelme és célja látszólag az, hogy biztosítsa a szabadság tényleges igénybevételét a folyó évben, magára a munkavállalóra terhelve ezzel a szabadsághoz való jog egyes esetekben történő érvényesítésével járó felelősséget. E koncepció alapján nyilvánvalóan következetesnek tűnik, hogy a munkavállaló e jog elvesztésével viselje saját passzivitásának vagy igénye túl későn történő érvényesítésének következményeit. [53]

62. Érdemes azonban megfontolni, hogy a munkavállaló szociális védelmének eredeti – e szabályozás mögött meghúzódó és mint ilyen a 2003/88 irányelvben szereplővel megegyező – célja épp ellenkezőjére fordul, ha a munkavállaló rajta kívül álló okok miatt nem tudja éves szabadságra vonatkozó jogosultságát érvényesíteni. A munkavállaló befolyásán kívül álló körülmények közé tartozik például a munkáltató szándékos mulasztásának lehetősége, aki az ilyen szabálynak köszönhetően járulékos előnyre is szert tesz. De ide tartoznak még a természetes, az érintett hatókörén kívül eső, *vis maiornak* számító körülmények is, mint a betegség.

63. A szabadsághoz való jog elvesztésével nem csak a kitűzött cél sérül mindkét esetben, hanem az végső soron a munkavállalót jogilag nem igazolható szankcióként sújtja. Az ilyen jogkövetkezmény nyilvánvalóan nem egyeztethető össze a 2003/88 irányelv értelmével és céljával. Ennek következtében a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését nem szabad úgy értelmezni, hogy a munkavállaló betegségből eredő munkaképtelensége az alapjogként biztosított minimális éves szabadságra vonatkozó jogosultság elvesztéséhez vezet.

– A munkaviszonyban részes felek érdekeit szem előtt tartó értelmezés

64. Az alapeljárás alperesének érvelésével ellentétben mégiscsak lehetséges a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a munkál-

53 – Glaser, R./Lüders, H. – 7 § BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH – Anmerkungen zum Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf., *Betriebs-Berater,* 61. évfolyam 2006, 49. szám, 2692. o. – azt az álláspontot képviselik, hogy a szabadsághoz való jogosultság fenyegető megszűnése éppen azt szolgálja, hogy a szabadságot valóban és idejében vegyék ki. García Perrote Escartín, I., – 22. lábjegyzetben hivatkozott műve, 3593. és 3600. o. – rámutat arra, hogy ez a felhalmozási tilalom lehetővé kívánja tenni a munkavállaló számára, hogy valóban élvezhesse éves szabadságát. E koncepció szerint a munkavállaló viseli a szabadsághoz való joga következetes védelmezésének „terhét". A szerző azonban arra is felhívja a figyelmet, hogy e tilalom nem kevés hátránnyal jár. Az ugyanis a munkajogászok számára ismerős „bumeránghatást" okozhatja, mivel így lehetséges, hogy a munkavállaló végül teljes egészében elveszíti szabadsághoz való jogát, ami a munkáltató esetleges jogsértését ösztönzi. A szerző azon a véleményen van, hogy az effajta szabályozás jogsértéseket igazol, és a munkáltató oldalán jogalap nélküli gazdagodásra kínál lehetőséget. A munkáltató ugyanis végignézheti, hogyan veszíti el a munkavállaló az éves szabadságát anélkül, hogy azt köteles lenne neki pénzben megtéríteni. Ez azzal a következménnyel jár, hogy nem a jogsértőt (munkáltató), hanem a jogának érvényt szerezni nem képes felet (munkavállaló) szankcionálják.

tató érdekeit tekintetbe vevő és egyúttal a minimális éves szabadságra vonatkozó alapjogot a vitatott német szabályozásnál kevésbé korlátozó értelmezése. Ahogyan azt a Bizottság helyesen előadta, arányosnak tűnik, ha valamely tagállam feltételeket állapít meg, hogy az egészség és biztonság érdekében például a szabadságra vonatkozó jogosultság csak akkor legyen átvihető, amennyiben ez szükségesnek tűnik. Ugyancsak lehetséges a munkavállaló arra irányuló ösztönzése, hogy éves szabadságát a következő évben ésszerű időn belül vegye ki.

65. A rendelkezéseknek a vállalkozás szintjén konkrétan megvalósuló átültetése magát a munkáltatót terheli, aki átfogó szervezési és irányítási jogköre [54] alapján olyan helyzetben van, hogy a munkavállaló szabadságra vonatkozó jogát összehangolja a mindenkori üzemi elvárásokkal.

54 – A műszaki és szociális munkavédelemre vonatkozó közösségi jogi előírások figyelembe veszik a munkáltató átfogó szervezési és irányítási jogkörét, amennyiben például a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL L 183., 1989.6.29., 1. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.) 5. cikke (1) bekezdése szerint rá ruházzák annak kötelezettségét, hogy minden, a munkát érintő szempont vonatkozásában gondoskodjon a munkavállaló biztonságának és egészségének védelméről. Ehhez lásd utoljára a C-127/05. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2007. június 14-én hozott ítélet 40. és 41. pontját, melyekben a Bíróság megerősítette a munkáltató arra vonatkozó kötelezettségét, hogy a munkavállalók számára biztonságos munkakörülményeket biztosítson.

iii) Összevetés a 132. ILO-Egyezményben szereplő rendelkezésekkel

66. A szabadságjogosultságnak a munkavállaló munkaképességéhez kötése ellen szól továbbá, hogy a 132. ILO-Egyezmény 5. cikke (4) bekezdésének egyértelmű szóhasználatából következően „beszámít a szolgálati időbe az érintett személy akaratán kívüli, betegség, baleset vagy szülési szabadság által előidézett távolmaradása a munkahelyéről”. [55] Emellett az Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdése kifejezetten előírja, hogy „azt az időt, amiben a foglalkoztatott személy betegség vagy baleset miatt munkaképtelen, […] nem lehet beszámítani a fizetett éves szabadság minimális időtartamába”.

67. Ezeket a rendelkezéseket céljuknak megfelelően úgy kell értelmezni, hogy a korábban betegség miatt igénybe vett szabadság nem befolyásolhatja a minimális fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultságot. [56] Noha az Egyezményt aláíró államok,

55 – A betegség és az anyaság azonos megítélése a 132. ILO-Egyezmény 5. cikkének (4) bekezdésében szereplő jogkövetkezmények tekintetében egyébként megerősíti a 60. pontban kifejtett álláspontot, miszerint a munkavállaló mindkét esetben ugyanolyan védelemre méltó.

56 – Erre vonatkozóan lásd még García Perrote Escartín, I., 22. lábjegyzetben hivatkozott művét, 3584. és 3595. o.

amelyek közé tartozik az Európai Unió legtöbb tagállama,[57] ezt a jogosultságot „az adott ország illetékes hatósága vagy e célra alkalmas eljárása által meghatározott feltételek mellett" biztosítják, a tagállamok hatásköre itt is csak végrehajtási rendelkezések megalkotására korlátozódik, jogi gátat emelve a munkahelyről történő távolmaradások szolgálati időből történő levonása elé.

68. Ezért a 132. ILO-Egyezmény és a 2003/88 irányelv normái jogi kiindulási alapjukban lényegében megegyeznek.[58] Ennek következtében a tagállamok kötelesek a normákat úgy értelmezni és belső jogrendjüket úgy alakítani, hogy a betegségből eredő távollét ne hasson ki a minimális fizetett éves szabadsághoz való jogra.

B – *A második kérdésről*

69. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tárgya a 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésében előírt szabadság pénzben való megváltásához való jog normatív hatálya. A szabadság pénzben való megváltása – tehát a ki nem vett éves szabadságért járó kompenzáció – a szabadidő biztosításának helyére lép, ha a szabadság a munkaviszony megszűnése következtében többé nem adható ki. Ez az igény képezi az egyetlen kivételt az irányelvben szereplő, megváltásra vonatkozó alapvető tilalom alól, amely egyébként a munkaviszony felei számára kategorikusan megtiltja, hogy az éves szabadság helyére – függetlenül attól, hogy azt a jogosultság keletkezésének évében vagy az átvitelre nyitva álló időszak folyamán veszik-e ki – pénzbeli juttatás lépjen.

70. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint e tilalom annak biztosítását szolgálja, hogy

57 – Az Európai Unió összes tagállama tagja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek. Noha az Európai Közösség nem tag, az Európai Bizottság és az ILO főigazgatója közötti 2001. május 14-i levélváltás (HL C 165., 2001.5.30., 23. o.) alapján mindkét szervezet fellép a szociális és gazdasági fejlődés, az élet- és munkakörülmények javítása, valamint a foglalkoztatás elősegítése érdekében. Az ILO és az Európai Közösség között 1958-ban létrejött első megállapodás óta mindkét szervezet lépésről lépésre építette ki az együttműködés keretét e célok megvalósítása érdekében. Intézményi szinten az Európai Bizottság megfigyelői státusszal rendelkezik. Az ILO-n belül részt vesz az Európai Közösség tagállamai álláspontjának összehangolásában, hogy ily módon biztosítsa az ILO normáinak és a Közösség előírásainak összehangolását, és ezáltal megkönnyítse az ILO normáinak megerősítését. A 132. ILO-Egyezményt a mai napig Belgium (2003. június 2-án), a Cseh Köztársaság (1996. augusztus 23-án), Finnország (1990. január 15-én), Németország (1975. október 1-jén), Magyarország (1998. augusztus 19-én), Írország (1974. június 20-án), Olaszország (1981. július 28-án), Lettország (1994. június 10-én), Luxemburg (1979. október 1-jén), Málta (1988. június 9-én), Portugália (1981. március 17-én), Szlovénia (1992. május 29-én), Spanyolország (1972. június 30-án) és Svédország (1978. június 7-én) erősítette meg. Más tagállamok, mint például Bulgária (1949. december 29-én), Dánia (1939. június 22-én), Franciaország (1939. augusztus 23-án), Görögország (1952. június 13-án) és Szlovákia (1993. január 1-jén) egyelőre a régi, 52. számú ILO-Egyezmény aláíró államai. Megfontolandó továbbá, hogy az ILO-Egyezmény gyakran érvényesül a gyakorlatban, mivel példaértékkel bírva formális megerősítés nélkül is számos állam jogrendjének fejlődését befolyásolta (ehhez lásd Verdier, J.-M.: L'apport des normes de L'OIT au droit français du travail. *Revue internationale de Travail,* 132. kötet, 1993, 5/6. szám, 474. és 478. o.; Kohl, H.: Pas de paix possible sans une politique sociale internationale. *Regards sur l'avenir de la justice sociale – Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT,* Genf, 1994, 177. o.).

58 – Ilyen körülmények között felesleges azt a kérdést vizsgálni, hogy a tagállamokat mennyiben kötik a 132. ILO-Egyezményből és a 2003/88 irányelvből származó, tartalmukban egymástól eltérő kötelezettségek. Ehhez kapcsolódóan lásd Tesauro főtanácsnok C-345/89. sz. Stöckel-ügyben 1991. január 24-én ismertetett indítványának (a Bíróság 1991. július 25-i ítélete, EBHT 1991., I-4047. o.) 11. pontjában kifejtetteket.

a munkavállaló rendszerint tényleges pihenőidővel rendelkezhessék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében [59]. Ezzel akadályozza, hogy a szabadságra vonatkozó jogosultságot a munkáltató visszaélésszerűen „megvásárolja", illetve a munkavállaló arról pusztán pénzügyi megfontolásokból lemondjon. [60]

71. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése hangsúlyozza a munkabér szabadság időtartama alatt történő folyósításának szerepét, amely abban mutatkozik meg, hogy a munkavállalót ez időszak alatt olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakkal. [61] Másképpen fogalmazva, a szabadság idejére járó bér kifizetésére vonatkozó követelés annak biztosítására szolgál, hogy a munkavállaló gazdaságilag olyan helyzetben legyen, hogy ténylegesen igénybe tudja venni éves szabadságát. [62] Semmi egyebet nem céloz a szabadság pénzben történő megváltása. A szabadság helyére lépő pénzben kifejezett juttatás ugyanis a munkavállaló számára alapvetően a munkaviszony megszűnése után is – még mielőtt új munkaviszonyt létesítene – egy fizetett, pihenésre szolgáló időszakot kell, hogy lehetővé tegyen. [63] E juttatás eltörlése ennélfogva azzal a következménnyel járna, hogy nem lehetne megvalósítani a 2003/88 irányelv munkavállaló pihenését kitűző célját.

72. A Bíróság a Robinson-Steele egyesített ügyekben [64] hozott ítéletben megállapította, hogy a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és a szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli. Álláspontom szerint éppen a bérhez és a szabadság megváltásához való jogosultság funkcionális azonossága szól amellett, hogy ez utóbbit ugyancsak a minimális fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság elválaszthatatlan részeként kezeljük.

73. E vonatkozásban már az első kérdésre adandó válaszból kikövetkeztethető az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésre adandó válasz. Ha ugyanis a fizetett éves szabadsághoz való jognak a meghatározott határidő leteltét követő automatikus megszűnése – ahogyan az korábban megállapításra került – a 2003/88 irányelv céljával ellentétben áll, akkor ez ugyanilyen módon kell, hogy érvényesüljön a szabadságra vonatkozó joghoz másodlagos jogosultságként kapcsolódó szabadság megváltásához való jog esetében is.

74. Nem fogadható el ezzel szemben az alapeljárás alperesének azon érvelése, amely

59 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontja, a 25. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 30. pontja és a 28. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítélet 60. pontja.

60 – A 25. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet 32. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a minimális éves szabadság pénzbeli megváltásának lehetősége mindenképpen – az irányelv céljaival összeegyeztethetetlen módon – a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító munkáltatói magatartásra ösztönöz. Fenski, M. – Urlaubsrecht im Umbruch? *Der Betrieb*, 12. szám, 2007, 688. o. – valamint Jacobsen, K. – *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht* (szerk. Wilhelm Moll), 1. kiadás, 2005, 25. §., 102. pont – utalnak arra a megengedhetetlen gyakorlatra, amely alapján a munkaviszony fennállása alatt „megvásárolják" a szabadságot.

61 – A 28. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyben hozott ítélet 58. pontja.

62 – Bogg, A. L. 32. lábjegyzetben hivatkozott műve, 899. o.

63 – Lásd még ebben az értelemben Tizzano főtanácsnok 9. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben ismertetett indítványának 38. pontját.

64 – A 28. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítélet 58. pontja.

szerint a munkáltatót annak esélye, hogy az adott esetben több év alatt összegyűlt tetemes szabadságjogosultságot a munkaviszony megszűnésekor pénzben kell megváltania, arra indítaná, hogy felmondás útján korábban megváljon a hosszabb időre megbetegedett munkavállalótól. Ezzel szemben ugyanis az hozható fel kifogásként, hogy épp a ki nem vett szabadság pénzben történő megváltására vonatkozó, munkáltatót terhelő kötelezettség hiánya ösztönözhetné a munkáltatót a munkavállalónak a szabadság kiadása előtt történő elbocsátására, mivel máskülönben a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdése szerint köteles lenne a munkavállaló minimális fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultságát kielégíteni. Amennyiben a felmondás jogának – ennek a közösségi jog által biztosított alapjognak a megkerülése érdekében történő – visszaélésszerű gyakorlását meg kívánják előzni, akkor a munkaviszony megszűnésekor a munkavállalót minden esetben meg kell, hogy illesse a megszerzett és ki nem vett szabadság helyébe lépő pénzjuttatásra vonatkozó jogosultság.

75. A 132. ILO-Egyezmény vonatkozó rendelkezéseinek összehasonlító jogi vizsgálata sem enged ettől eltérő végkövetkeztetést. Az Egyezmény 11. cikke kimondja a munkavállalónak a szolgálati ideje után járó, de még ki nem vett szabadsága pénzben történő megváltásához való alapvető jogát. Mivel a szabadság megváltásához való jog itt is a minimális fizetett éves szabadsághoz való elsődleges joghoz kapcsolódik, figyelembe kell venni az Egyezmény 5. cikkének (4) bekezdését, amely szerint beszámít a szolgálati időbe az érintett személy akaratán kívüli, betegség, baleset vagy szülési szabadság által előidézett távolmaradása a munkahelyéről. [65]

Ennek következtében a betegségből eredő munkaképtelenség nem befolyásolhatja hátrányosan a szabadság megváltásához való jogot.

76. E körülmények között a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalókat a munkaviszony megszűnésekor minden esetben megilleti a megszerzett és ki nem vett szabadság helyébe lépő pénzjuttatáshoz való jog.

C – A harmadik kérdésről

77. Ahogyan az korábban megállapításra került, mind a 2003/88 irányelv 7. cikkének teleológiai értelmezéséből, [66] mind a 132. ILO-Egyezmény 5. cikke (4) bekezdésének jogi koncepciójából [67] az következik, hogy a betegség időtartama szolgálati időnek minősül, mivel a munkavállaló akaratán kívül eső okokból eredő, ezáltal igazolt távollétéről van szó.

78. Ezért ugyanabban az időben keletkezik a munkavállaló összes jogosultsága, ideértve a munkaképesség visszanyerése után kivehető, vagy teljes keresőképtelenség esetén is – a munkaviszony megszűnésekor – megvált-

65 – Lásd a jelen indítvány 66. pontját.

66 – Lásd a jelen indítvány 55–65. pontját.
67 – Lásd a jelen indítvány 66–68. pontját.

ható fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultságot.

79. Az éves szabadsághoz vagy annak megváltásához való jog alapját tekintve nincs korábbi tényleges tevékenység kifejtéséhez kötve, így e jogok a munkavállalót akkor is megilletik, ha betegségből eredően az egész szabadságévben távol maradt a munkától.

80. A tovább menő azon részkérdést illetően, mely szerint keletkezhet-e ilyen jogosultság az egész szabadságévben való igazolatlan távollét esetén, szeretnék arra emlékeztetni, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat alapján az EK 234. cikk szerinti előzetes döntéshozatali eljárás a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés eszköze, amelynek keretében az előbbi az utóbbiak számára a közösségi jog olyan értelmezését nyújtja, amely szükséges az előttük folyamatban lévő ügyek eldöntéséhez. [68]

81. Ezen együttműködés keretében kizárólag a jogvitában eljáró, a meghozandó bírósági határozatért felelősséget viselő nemzeti bíróság feladata a jogvita jellegzetességeire tekintettel mind az előzetes döntéshozatal ítélethozatalhoz való szükségességének, mind pedig az általa a Bíróság elé terjesztendő kérdések jelentőségének megítélése. Tehát ha az előterjesztett kérdések a közösségi jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság alapvetően köteles azokról határozni. [69]

82. A Bíróság azonban azt is kimondta, hogy kivételes esetekben köteles saját hatáskörének vizsgálatakor azokat a körülményeket is elemezni, melyek között a nemzeti bíróságok hozzá fordultak. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróság által előterjesztett kérelmet, ha a közösségi jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nem áll a valósággal vagy az alapeljárás tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson. [70]

83. Az együttműködés szelleme ugyanis, amelyben az előzetes döntéshozatali eljárást le kell folytatni, magában foglalja, hogy a nemzeti bíróság a maga részéről figyelemmel van a Bíróságra ruházott feladatra, amely a tagállamok igazságszolgáltatásához való hozzájárulását jelenti, nem pedig általános vagy hipotetikus kérdésekről való jogi véleménynyilvánítást. [71]

68 – Lásd többek között a C-83/91. sz. Meilicke-ügyben 1992. július 16-án hozott ítélet (EBHT 1992., I-4871. o.) 22. pontját és a C-380/01. sz. Schneider-ügyben 2004. február 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-1389. o.) 20. pontját.

69 – A 68. lábjegyzetben hivatkozott Schneider-ügyben hozott ítélet 21. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

70 – Lásd többek között a 244/80. sz., Foglia kontra Novello ügyben 1981. december 16-án hozott ítélet (EBHT 1981., 3045. o.) 18. pontját; a C-422/93–C-424/93. sz., Zabala Erasun és társai egyesített ügyekben 1995. június 15-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-1567. o.) 29. pontját; a C-314/96. sz. Djabali-ügyben 1998. március 12-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-1149. o.) 19. pontját és a 68. lábjegyzetben hivatkozott Schneider-ügyben hozott ítélet 22. pontját. Lásd legutóbb Tizzano főtanácsnok C-165/03. sz. Längst-ügyben 2005. január 18-án ismertetett indítványának 45. pontját és az ugyanebben a jogvitában 2005. június 30-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-5637. o.) 30–35. pontját.

71 – Lásd a 68. lábjegyzetben hivatkozott Schneider-ügyben hozott ítélet 23. pontját.

84. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapügy felperese 2004. szeptember 8-ától 2005. szeptember 30-áig, azaz munkaviszonya megszűnésének időpontjáig folyamatosan betegállományban volt. Mivel távolléte egyértelműen igazolt volt, a Bíróságnak az alapügy megoldása szempontjából relevancia hiányában nem szükséges állást foglalnia abban a részkérdésben, hogy keletkezik-e az éves szabadságra, illetve az annak helyébe lépő pénzjuttatásra vonatkozó jogosultság igazolatlan távollét esetén.

VII – Végkövetkeztetések

85. A fenti indokolásra tekintettel azt javasolom, hogy a Bíróság a Landesarbeitsgericht Düsseldorf által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

1. A 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalónak minden esetben jár legalább négy hét fizetett éves szabadság. A munkavállaló által betegség miatt a szabadságév során ki nem vett szabadságot különösen biztosítani kell valamely későbbi időpontban.

2. A 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalót munkaviszonya megszűnésekor minden esetben megilleti a megszerzett és ki nem vett szabadság helyébe lépő pénzjuttatásra (a szabadság pénzben történő megváltására) vonatkozó igény.

3. A 2003/88/EK irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az éves szabadságra vagy annak pénzben való megváltására vonatkozó igény létrejön a teljes szabadságévben fennálló (betegségből eredő) igazolt távollét esetén is.