A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2006. április 6.*

A C-124/05. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Gerechtshof te 's-Gravenhage (Hollandia) a Bírósághoz 2005. március 16-án érkezett, 2005. március 3-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Federatie Nederlandse Vakbeweging**

és

a **Staat der Nederlanden**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

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

* Az eljárás nyelve: holland.

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

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

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Federatie Nederlandse Vakbeweging képviseletében L. S. J. de Korte és M. A. C. Vijn advocaten,

– a Holland Királyság képviseletében H. G. Sevenster és M. de Mol, meghatalmazotti minőségben,

– Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága képviseletében T. Linden, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében N. Yerrell és P. van Nuffel, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2006. január 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 195., 41. o.;) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o., a továbbiakban: irányelv) 7. cikke (2) bekezdésének értelmezésére irányul.

2 E kérelmet a Federatie Nederlandse Vakbeweging (holland szakszervezeti szövetség, a továbbiakban: FNV) és a holland állam között abban a kérdésben folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő, hogy ellentétes-e az irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével a korábbi években gyűjtött éves fizetett szabadság legrövidebb időtartamának pénzbeli megváltása.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 Az irányelvet az EK-Szerződés 118a. cikke (az EK Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–EK 143. cikk lépett) alapján fogadták el. Az irányelv, 1. cikkének (1) bekezdése értelmében, a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

4 Az irányelv II. szakasza felsorolja azokat a tagállamok által meghozandó intézkedéseket, amelyek a munkavállalók minimális napi és heti pihenőidejét, valamint évi fizetett szabadságát biztosítják. E szakasz szabályozza a szüneteket és a maximális heti munkaidőt is.

5 A rendes szabadságról az irányelv 7. cikke ekként rendelkezik:

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

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

6 Az irányelv 17. cikke bizonyos feltételekkel lehetőséget ad az irányelv több rendelkezésétől való eltérésre, az irányelv 7. cikkét azonban nem említi.

7 Az irányelvet 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.) 2004. augusztus 2-i hatállyal hatályon kívül helyezte és felváltotta. Az irányelv 7. cikkének szövege azonban változatlanul bekerült az új irányelvbe.

A nemzeti szabályozás

8 Az irányelv holland belső jogba való átültetése végett hozott ide vonatkozó rendelkezéseket a holland polgári törvénykönyv (Burgerlijk wetboek, a továbbiakban: BW) 7. könyve 10. címének (munkaszerződés) 3. fejezete (szabadság) tartalmazza.

9 A BW 7:634. cikkének (1) bekezdése ekként rendelkezik:

„A munkavállaló minden olyan évre, amelynek során teljes munkaidőre járó munkabér illette meg, rendes szabadságra jogosult, melynek időtartama legalább a heti teljes munkaidő négyszerese, évenkénti munkaórákban meghatározott munkaidő esetén pedig legalább egyenértékű ezzel."

10 A BW 7:638. cikke értelmében:

„(1) A munkáltató köteles a munkavállalónak minden évben lehetőséget biztosítani az őt a 634. cikk szerint minimálisan megillető rendes szabadság kivételére.

(2) Amennyiben írásbeli szerződés, kollektív szerződés, a hatáskörrel rendelkező közigazgatási szerv rendelete vagy az ilyen szerv nevében hozott rendelet, illetve

törvény eltérően nem rendelkezik, a szabadság kezdetét és végét a munkáltató – ha ezt komoly indok ki nem zárja, a munkavállaló kívánsága szerint – tűzi ki. [...]

[...]

(6) A munkáltató a munkavállalót megillető szabadságot – ha komoly indok ezt ki nem zárja – napokban vagy órákban köteles kiadni.

[...]"

11 A BW 7:639. cikke értelmében:

„A munkavállaló szabadsága alatt is jogosult díjazásra."

12 A BW 7:640. cikke ekként rendelkezik:

„(1) A munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló a szabadsághoz való jogáról ellenérték fejében sem mondhat le.

(2) Ha a szabadság a 634. cikkben írt legrövidebb tartamot meghaladja, a felek az (1) bekezdéstől – a szabadság e legrövidebb tartamot meghaladó része tekintetében – írásbeli megállapodással eltérhetnek."

13 A BW 7:642. cikke értelmében:

„A szabadság kiadása iránti igény az esedékesség naptári évének utolsó napját követő öt év elteltével elévül."

14 A BW 7:642. cikke szerint:

„A 634–643. cikk rendelkezéseitől a munkavállaló terhére csak akkor lehet eltérni, ha azt e cikkek megengedik."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 A holland szociális és munkaügyi minisztérium *„Nieuwe vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk"* (A szabadságról szóló új jogszabályok: több lehetőség a

személyre szabott munkára) című, 2001. februári kiadványa a fenti szabályokról a következőket tartalmazza:

„A szabadságról szóló jogszabályok alapelve változatlan: minden munkavállaló jogosult fizetett szabadságra. A szabadság napjainak száma évente a heti munkanapok számának legalább négyszerese. [...]

Több szabadság adható, kevesebb viszont nem!

[...]

3. A szabadság felhalmozása

Felhalmozhatja-e a munkavállaló az őt több éven át megillető szabadságot, hogy így hosszú világ körüli utat tehessen?

Igen, ez minden további nélkül lehetséges. A szabadság hosszabb ideig is felhalmozható, amíg el nem évül. [...]

4. A szabadság pénzbeli megváltása

Fel kell újítani a házat. Megkaphatja-e a munkavállaló a felhalmozott szabadságának pénzbeli ellenértékét?

Igen, de... A kiegészítő szabadság mostantól pénzben megváltható. Ez az a szabadság, amely az évenként kötelező legrövidebb tartamot meghaladja, illetve amely a korábbi évek során felhalmozódott.

Példa: a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló 50 nap szabadságot gyűjtött össze, és munkáltatójának fel kívánja ajánlani pénzbeli megváltásra. Idén még nem vett ki szabadságot. Így 50 – 20 (törvényes minimum) = 30 nap pénzbeli megváltására van lehetősége."

16 A BW 7:640. cikkének törvényhozási munkálatai során a holland kormány a következő észrevételeket tette: a szabadság legrövidebb tartama azon napok száma, amelyekre a munkavállaló egy adott évben mindenképpen jogosult, ide nem értve a nem törvény alapján járó pótszabadságot és a korábbi évek során felhalmozott szabadságot. A korábbi évek során felhalmozott szabadságot – eredetétől függetlenül – számításba kell venni. Nincs jelentősége annak, hogy e szabadság nem törvény alapján járó pótszabadságból vagy a korábbi évek legrövidebb tartamú szabadságából halmozódott fel. Ha a munkavállaló bármely okból részben vagy egészben nem használta fel szabadsága legrövidebb tartamának napjait, e szabadság nem válik a következő évi legrövidebb tartamú jogosultság részévé. A következő évre ugyanis újabb minimális jogosultság esedékes. A korábbi évben fel nem használt jogosultságért pénzbeli juttatás nyújtható.

17 E törvényhozási munkálatok során a holland kormány elismerte, hogy a szabadság pénzbeli megváltásának lehetősége azért kockázatos, mert arra ösztönözheti a munkavállalókat, hogy e szabadságot ne vegyék ki, tudva, hogy az adott évben ki nem vett szabadságért később pénzbeli juttatást kaphatnak. E tekintetben a holland kormány kifejtette, hogy ez a munkáltatók és a munkavállalók felelőssége, és hogy arra lehet számítani, hogy az érintett felek adott esetben ésszerű magatartást tanúsítanak. A holland kormány hangsúlyozta, hogy a BW 7:638. cikkének (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles a munkavállalónak minden évben lehetőséget biztosítani az őt minimálisan megillető rendes szabadság kivételére. A munkavállaló kikényszerítheti a munkáltatótól e szabadság kiadását.

18 A BW 7:640. cikke (2) bekezdésének elfogadását a holland kormány annak érdekében javasolta, hogy ne legyen szabad pénzben megváltani a felhalmozott szabadságnak azt a részét, amely azért halmozódott fel, mert a korábbi években a munkavállaló a törvényi minimumnál kevesebb szabadságot vett ki. E javaslatot a törvényhozási munkálatok során elvetették.

19 Az FNV keresetet indított a Rechtbank te 's-Gravenhage előtt lényegében annak megállapítása végett, hogy a holland állam jogellenesen jár el, amikor a BW 7:634. cikkében említett „szabadság legrövidebb tartama" értelmezésekor az irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével ellentétben úgy véli és magyarázza, hogy a korábbi években felhalmozott, akár törvény alapján, akár nem törvény alapján járó szabadság kívül esik a munkavállalót megillető szabadság legrövidebb tartamán, és főszabály szerint pénzben megváltható. Ezért az FNV a holland államnak a BW 7:640. cikke téves értelmezése közzétételének és a fenti kiadvány terjesztésének abbahagyására, valamint a meghozandó határozat nyilvánosságra hozatalára való kötelezését kéri.

20 A Rechtbank te 's-Gravenhage a keresetet elutasította. A Gerechtshof te 's-Gravenhage előtt folyamatban lévő fellebbviteli eljárásban az FNV másodlagosan annak kimondását is kéri, hogy a BW 7:640. cikkének ésszerű és az irányelv 7. cikke

(2) bekezdésének megfelelő értelmezése az, hogy nem váltható meg pénzben az olyan szabadság, amelyet a munkavállaló az őt valamely évben a törvény szerint minimálisan megillető szabadságból az adott évben nem vett ki.

21 Az előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a törvény keletkezésének körülményeiből, a kiadvánnyal együtt vizsgálva kitűnik, hogy a rendes szabadság legrövidebb tartamát valamely későbbi évben pénzbeli juttatás válthatja fel, ha a munkavállaló a szabadsággal nem élt. Figyelemmel e törvény előkészítő munkálataira, a kérdéses kiadvány tartalma az irányelv értelmezésének és átültetésének helyes módjától eltér, így figyelmeztetés nélküli terjesztése – a kiadványon ugyanis nem szerepel figyelmeztetés – megtévesztő, jogellenes. Igen valószínű, hogy a rendes szabadság legrövidebb tartamához tartozó napok pénzbeli megválthatósága azt eredményezi, hogy a munkavállalók az őket minimálisan megillető szabadságot nem, vagy csak részben veszik ki. Az irányelv holland állam általi hibás értelmezése sérti az FNV, mint a hollandiai munkavállalók érdekvédelmi szervezete érdekeit.

22 Ezért a Gerechshof te 's-Gravenhage az eljárást felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Összeegyeztethető-e a közösségi joggal, és különösen a [...] 93/104 [...] irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével az olyan tagállami törvényi rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkaviszony fennállása alatti írásbeli megállapodást arra vonatkozólag, hogy a munkavállaló, aki rendes minimális szabadságát valamelyik évben nem, vagy nem teljesen vette igénybe, ennek fejében az azt követő évben pénzbeli juttatást kapjon?

A kérdés kiindulópontja, hogy a juttatás nyújtására nem a munkavállaló folyó évi vagy azt követő évekbeli rendes minimális szabadságához való jogára tekintettel kerül sor."

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

23 Bevezetésképpen ki kell térni a rendes szabadság legrövidebb tartamához tartozó napok későbbre halasztásának az Európai Közösségek Bizottsága állította jogellenességére.

24 E kérdés részletes vizsgálatának szükségessége nélkül emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már kimondta: a közösségi jog alapján járó szabadság nem érinti a közösségi jog alapján járó más szabadság igénybevételének jogát (lásd a C-519/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2005. április 14-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-3067. o.] 33. pontját). Ugyanígy a közösségi jog alapján járó több szabadság év végi halmozódása esetén a rendes szabadság vagy annak egy részének következő évre halasztása elkerülhetetlen.

25 Kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy ellentétes-e az irányelv 7. cikkével, ha nemzeti rendelkezés a munkaviszony fennállása alatt lehetővé teszi az irányelv értelmében vett rendes szabadság adott évben fel nem használt napjainak pénzbeli juttatással való helyettesítését.

26 A közösségi szintű harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét azáltal, hogy számukra többek között rendes szabadságot, valamint megfelelő munkaközi szüneteket biztosít (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 38. pontját és a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-10253. o.] 41. pontját).

27 Az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illessen meg, az ilyen szabadságra való jogosultságra és a szabadság biztosítására vonatkozó nemzeti jogszabályok és/vagy nemzeti gyakorlat feltételeinek megfelelően.

28 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 magában az irányelvben rögzített korlátok között történhet (lásd többek között a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 43. pontját és a C-342/01. sz., Merino Gómez ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2605. o.] 29. pontját).

29 Az irányelv a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében ezenkívül kimondja, hogy a munkavállalónak tényleges pihenéshez van joga, ugyanis az irányelv 7. cikkének (2) bekezdése csak a munkaviszony megszűnése esetén teszi lehetővé a rendes szabadság pénzbeli juttatással történő helyettesítését (a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontja és a fent hivatkozott Merino Gómez ügyben hozott ítélet 30. pontja).

30 Igaz ugyan, hogy a szabadság akkor fejti ki a legteljesebben jótékony hatását a munkavállaló biztonságára és egészségére, ha az esedékesség évében veszik ki. A pihenőidő azonban nem veszíti el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel.

31 Mivel az irányelv értelmében vett rendes szabadság akkor is fokozhatja a munkavállaló biztonságát és egészségét, ha a munkavállaló később veszi ki, ebben az esetben is az irányelv hatálya alá tartozik.

32 Az elhalasztott minimális tartamú szabadság pénzbeli megváltásának lehetősége mindenképpen – az irányelv céljaival összeegyeztethetetlen módon – a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító munkáltatói magatartásra ösztönöz.

33 Következésképpen az irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével ellentétes a rendes szabadság legrövidebb időtartamának későbbi évre halasztása esetén e szabadság pénzbeli juttatással való felváltása.

34 Ehhez hozzáfűzendő még, hogy az irányelv 7. cikke nem szerepel azon rendelkezések között, amelyektől az irányelv az eltérést kifejezetten megengedi (lásd a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 41. pontját). Így lényegtelen, hogy a rendes szabadságot helyettesítő pénzbeli juttatás szerződésen alapul-e, vagy sem.

35 Az eddigi megfontolásokra figyelemmel a kérdésre adandó válasz az, hogy az irányelv 7. cikkét akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely a munkaviszony fennállása alatt lehetővé teszi az e 7. cikk (1) bekezdése szerinti rendes szabadság valamely adott évben fel nem használt napjainak pénzbeli juttatással való helyettesítését.

A költségekről

36 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

A 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv 7. cikkét akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely – a munkaviszony fennállása alatt – lehetővé teszi az e 7. cikk (1) bekezdése szerinti rendes szabadság valamely adott évben fel nem használt napjainak pénzbeli juttatással való helyettesítését.

Aláírások