JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2006. január 12. [1]

I – Bevezetés

1. A jelen eljárásban a Federatie Nederlandse Vakbeweging (a továbbiakban: FNV), egy munkavállalói érdekképviseleti szervezet a holland állammal szemben azt vitatja, hogy a rendes szabadság legrövidebb ir dőtartamának pénzbeli megváltása összeegyeztethető-e a vonatkozó közösségi jogi rendelkezésekkel, amennyiben a szabadságot nem vették ki, hanem átvitték a következő évre.

II – Jogi háttér

A – *A közösségi jog*

2. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [2] (a továbbiakban: munkaidő-irányelv) 2004. augusztus 4-i hatállyal váltotta fel a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet [3] Az itt tárgyaltak tekintetében a két irányelv megegyezik. [4]

3. A munkaidő-irányelv 7. cikke rendelkezik a rendes szabadság tekintetében annak minimális időtartamáról:

„(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].

1 – Eredeti nyelv: német.

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

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

4 – Az Európai Parlament és a Tanács 2000. június 22-i 2000/34/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK tanácsi irányelvnek az abból kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása céljából történő módosításáról (HL L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) a jelen ügy szempontjából nem bír jelentőséggel.

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

4. A munkaidő-irányelv negyedik preambulumbekezdése értelmében a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiénéjének és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

5. Az ötödik preambulumbekezdés leszögezi, hogy a munkavállalók számára a Közösségben minimális – napi, heti és éves – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket kell biztosítani.

6. A 17. cikk szabályozza azt a kérdést, hogy a tagállamok milyen feltételek mellett térhetnek el az irányelv egyes rendelkezéseitől. A 7. cikk tekintetében azonban nem tartalmaz eltérési lehetőséget.

B – *A holland jog*

7. Az előterjesztő bíróság tájékoztatása értelmében a munkaidő-irányelvet a holland jog következő rendelkezései ültették át. A holland Burgerlijk Wetboek (BW) az érintett kérdéskör tekintetében 2001. február 1-je óta a következő szabályozást tartalmazza:

A 7:634. cikk:

„(1) 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.

(2) A munkavállaló, akit az év egy részére vonatkozóan munkabér illetett meg, ezen rész tekintetében jogosult szabadságra, amely azon időtartam részének felel meg, amelyre jogosult lett volna, ha a teljes év során megillette volna a teljes munkaidőre járó munkabér.

(3) [...]"

A 7:638. cikk:

„(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.

[...]"

A 7:640. cikk:

„(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."

III – Tényállás

8. A jogvita alapját a holland minisztérium, a Ministerie van sociale Zaken en Werkgelegenheid által publikált, „A szabadságról szóló új jogszabályok: több lehetőség a személyre szabott munkára" című tájékoztató kiadvány (a továbbiakban: kiadvány) képezi. Ez többek között azt tartalmazza, hogy a munkavállalók a szabadság napjait felhalmozhatják, és a következő évre átvihetik, hogy akkor hosszabb szabadságot vehessenek ki. Ennek megfelelően a munkavállaló megváltás ellenében a szabadság napjainak igénybevételéről lemondhat, azokat mintegy „eladhatja". Ez az adott évben a szabadság azon napjaira vonatkozik, amelyeket az előző évről hoztak át, illetve azon napjaira, amelyek az adott évben a minimális négyhetes szabadságon felül rendelkezésre állnak.

9. A szóban forgó szabályozás parlamenti vitája alkalmával a holland kormány által tett észrevételekből az tűnik ki, hogy a munkavállaló a törvényes minimális szabadság egy részét is átviheti a következő évre, és annak igénybevételéről megváltás ellenében lemondhat. Az ennek megakadályozására irányuló javaslatot a parlamenti vita során elutasították.

10. Az FNV álláspontja szerint a holland jog, ahogyan azt a holland kormány értelmezi, összeegyeztethetetlen a munkaidő-irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével. Ezért ennek bírósági megállapítását kéri.

IV– Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem

11. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a holland jog – a szabályozás elfogadásának körülményeiből és a kiadványból ítélve – lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a törvényes minimális szabadság egy részét is átvigye a következő évre, és annak igénybevételéről megváltás ellenében lemondjon.

12. Ugyanakkor az előterjesztő bíróságban kétségek támadtak azt illetően, hogy a holland jog értelmezése összeegyeztethető a munkaidő-irányelvvel, ezért a következő kérdésekkel fordult a Bírósághoz:

„Összeegyeztethető-e a közösségi joggal, és különösen a 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi 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."

V – A felek érvei

13. A holland kormány hangsúlyozza, hogy a munkaidő-irányelv átültetése alapvetően azt

biztosítja, hogy a munkavállaló szabadságát kívánságának megfelelően vehesse igénybe, amennyiben nem áll fenn olyan fontos ok, amely a szabadságra vonatkozó kérelem elutasítását indokolná. A munkaidő-irányelv 7. cikke nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy kötelezzék a munkavállalókat a rendes szabadság legrövidebb időtartamának tényleges igénybevételére.

14. Ennek megfelelően álláspontja szerint a munkaidő-irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethető az, ha a rendes szabadság legrövidebb időtartamának egy részét nem veszik igénybe, azt a következő évre átviszik, és ezt követően megváltás fejében lemondanak arról. A szabadság legrövidebb időtartamának korábbi évekről áthozott része ugyanis már nem tartozik a rendes szabadság legrövidebb időtartamába. Az erre vonatkozó szabályozás a rendes szabadság legrövidebb időtartamának biztosítására vonatkozó feltételek körébe tartozik, amelyeknek a megállapítására a BECTU-ügyben hozott ítélet [5] értelmében a tagállamoknak lehetőségük van.

15. Ezzel szemben az FNV attól tart, hogy a munkaidő-irányelv rendelkezésének a holland kormány által adott értelmezése a munkavállalókat annak a kockázatnak teszi ki, hogy a munkáltató nyomást gyakorolhat rájuk annak érdekében, hogy a rendes szabadság legrövidebb időtartamát ne vegyék igénybe. Ez az értelmezés lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a rendes szabadság legrövidebb időtartamát ne vegye igénybe, és a következő évben megváltásra cserélje.

5 – A C-173/99. sz. ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-4881. o.).

16. Az FNV szerint a munkaidő-irányelv 7. cikke (2) bekezdésének célja az, hogy biztosítsa a rendes szabadság legrövidebb időtartamának tényleges igénybevételét – nemcsak a munkavállaló, de egyúttal a közösség érdekében is. [6] Ezek az érdekek akkor is sérülnek, ha a munkavállaló megfelelő pihenés hiányában munkaképtelenné válik.

17. A Bizottság kifejti, hogy a tagállamok szabadsága a munkaidő-irányelv átültetése terén csak az átültetés módja tekintetében áll fenn. Ezzel szemben az elérendő eredmény tekintetében nincs mérlegelési mozgásterük.

18. A munkaidő-irányelv a munkavállalók egészségének és biztonságának biztosítását szolgálja. Hivatkozva a Mischo főtanácsnok által a Merino Gómez ügyben [7] előterjesztett főtanácsnoki indítványra, a Bizottságnak ezért az az álláspontja, hogy a rendes szabadság legrövidebb időtartama tényleges és hatékony pihenőidőhöz fűződő abszolút jogot jelent, annak érdekében, hogy a munkavállaló fizikailag kipihenhesse magát. Ezért már az is ellentétes a munkaidő-irányelv

6 – Lásd e tekintetben a Stix-Hackl főtanácsnoknak a C-131/14. és C-257/04. sz., Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben 2005. október 27-én előterjesztett indítványát (a Bíróság előtt folyamatban lévő ügy).

7 – A Bizottság a C-342/01. sz. ügyben 2003. április 3-án előterjesztett indítvány (2004. március 18-i ítélet, EBHT 2004., I-2605. o.) 32. és 33. pontjára hivatkozik.

7. cikkének céljaival, hogy a rendes szabadság legrövidebb időtartamának egyes részei átvihetők a következő évre. Csak kivételes esetekben, fontos okok miatt volna elfogadható az átvitel.

19. A rendes szabadság legrövidebb időtartamától eltérően más lehet a helyzet az egyéb szabadnapokkal. Mindenesetre a holland kormány nem veszi figyelembe e két szabadságra való jogosultság eltérő természetét. Miközben a pótszabadság napjaiban gyakran a munkavállaló és a munkáltató állapodik meg, a rendes szabadság legrövidebb időtartama nem képezheti megállapodás tárgyát

20. Még ha a szabadnapok átvitele ellentétes is a munkaidő-irányelvvel, a Bizottság szerint az átvitt szabadnapokra vonatkozó jogosultság fennmarad. Az átvitt szabadnapok ellentételezés nélküli elvesztése ugyanis a munkavállalókat sújtaná, és tovább csökkentené a pihenésre rendelkezésre álló lehetőségeiket.

21. A Bizottság ezt követően felveti azt a kérdést, hogy miként kell eljárni a rendes szabadság legrövidebb időtartamának azon részei tekintetében, amelyeket a munkavállaló – akár elfogadható, akár elfogadhatatlan okok miatt – nem vett igénybe a megfelelő év során.

22. Igaz, a rendes szabadság legrövidebb időtartamát az év elteltével ilyenként már nem lehet kivenni, ugyanakkor az ilyen átvitt szabadnapok igénybevétele a rendes szabadság legrövidebb időtartama mellett pozitív módon befolyásolná a munkavállalók egészségét és munkabiztonságát. Nem ez a helyzet, ha a munkavállaló megváltás fejében lemond a rendes szabadság legrövidebb időtartamának átvitt részéről.

23. Végül a Bizottság hangsúlyozza, hogy a holland kormány által adott értelmezés felveti annak veszélyét, hogy e rendelkezésekkel rendszeresen visszaélnek majd. A munkáltatók a munkavállalók szabad akaratából vagy kényszer hatása alatt adott beleegyezés révén elérhetik azt, hogy minden évben csak a rendes szabadság legrövidebb időtartamának egy része kerüljön igénybevételre, és a következő évben minden esetben megváltást fizessenek.

VI – Értékelés

24. Az előzetes döntéshozatali kérelem kizárólag arra a kérdésre irányul, hogy rendes szabadság legrövidebb időtartama részeinek megváltása megengedhető-e, miután ezeket átvitték a következő évre.

25. A Bizottság úgy látja, hogy a Bíróságnak legelőször is arra a kérdésre kellene választ

adnia, hogy a rendes szabadság legrövidebb időtartama részeinek átvitele egyáltalán összeegyeztethető-e a munkaidő-irányelvvel. E messze mutató kérdés ugyanakkor ezen eljárásban nyitva maradhat. Ez ugyanis nemcsak az előzetes döntéshozatali kérelem keretein esik kívül – ahogy azt a tárgyaláson a FNV, a holland kormány és az Egyesült Királyság Kormánya ez alkalommal először hangsúlyozta –, hanem egyúttal a Bizottság észrevételei szerint sem bír jelentőséggel az előterjesztett kérdés megválaszolása szempontjából. A Bizottság ugyanis azon az álláspontón van, hogy az átvitt szabadság nem vész el akkor sem, ha maga az átvitel ellentétes volna a munkaidő-irányelvvel. [8] Ezzel egyet kell érteni, amennyiben a munkaidő-irányelvet nyilvánvalóan nem lehet úgy értelmezni, hogy az *minden* lehetséges esetre vonatkozóan kizárná a rendes szabadság legrövidebb időtartamának tényleges átvitelét a következő évre.

26. Azt kell tehát tisztázni, hogy a rendes szabadság legrövidebb időtartama átvitt részének pénzbeli megváltása összeegyeztethető-e a munkaidő-irányelvvel.

27. A munkaidő-irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illet meg. Az irányelv egészének, ahogy a rendes szabadság legrövidebb időtartamára vonatkozó rendelkezéseinek is a Szerződés 137. cikkének megfelelően a munkavállalók élet- és munkafeltételei, valamint munkabiztonságuk és egészségvédelmük javítását kell szolgálnia. [9] Elnevezésének megfelelően a rendes szabadság legrövidebb időtartama azon legrövidebb időtartamot jelöli, amelyet a közösségi jogalkotó álláspontja szerint minden évben ténylegesen szabadságként ki kell venni annak érdekében, hogy biztosított legyen a munkaidő-irányelv ötödik preambulumbekezdése értelmében vett megfelelő éves pihenőidő. [10]

28. A holland kormány álláspontjával ellentétben a rendes szabadság legrövidebb időtartama egy részének a következő évre történő átvitele nem kezelhető azonos módon a pótszabadsággal, amelyet pénzzel meg lehet váltani. Természetesen a rendes szabadság legrövidebb időtartamának vagy egy részének a következő időszakra történő átvitele esetén nem lehetséges e szabadságnak teljes egészében a jogosultsági évben történő igénybevétele. Ugyanakkor a szabadság – amint erre a Bizottság helyesen mutat rá – akkor is hozzájárulhat a munkavállalók előírt pihenéséhez, ha azt később veszik igénybe.

29. A 7. cikk (2) bekezdése értelmében a rendes szabadság legrövidebb időtartama

8 – Amennyiben a Bíróság mégis állást foglalna az átvihetőség kérdésében, a munkaidő-irányelv hatodik preambulumbekezdése értelmében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 132. számú egyezménye iránymutatással szolgál a fizetett rendes szabadság tekintetében. Ezt az 1970-ben Genfben aláírt egyezményt többek között a Közösség 14 tagállama ratifikálta. A 9. cikk értelmében az átvitel alapvetően lehetséges, de a rendes szabadság legrövidebb tartamának legalább egy részét a jogosultságot megalapozó év végét követően rövid időn belül ki kell adni.

9 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 37. pontja.

10 – Lásd még az 5. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontját.

főszabály szerint nem helyettesíthető pénzbeli megváltással. Az egyedüliként meghatározott kivétel a munkaviszony megszűnésekor fennálló szabadságra vonatkozó jogosultság megváltása. [11] Különösen nem vonatkoznak a munkaidő-irányelv 17. cikkében meghatározott eltérési lehetőségek a 7. cikk szerinti rendes szabadság legrövidebb időtartamára. [12]

30. Ugyanígy – ahogy azt a tárgyaláson a FNV, a holland kormány és az Egyesült Királyság Kormánya előadta – a holland kormány által képviselt álláspont végeredményben e tilalom megkerüléséhez vezet. A rendes szabadság legrövidebb időtartamát nem feltétlenül vennék igénybe, azt egy – későbbi – pénzbeli megváltással helyettesíteni lehetne. Éppen ez az az eredmény, amelynek a munkaidő-irányelv 7. cikkének (2) bekezdése szerint nem szabad bekövetkeznie.

31. A Bizottsággal és az FNV-vel abban is egyet kell érteni, hogy a rendes szabadság legrövidebb időtartama elhalasztott részének pénzbeli megváltására vonatkozó lehetőség az irányelv céljaival összeegyeztethetetlen módon a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító munkáltatói magatartásra ösztönözné. [13]

32. Ezzel ellentétben legalábbis a hosszú távú foglalkoztatási jogviszonyokban éppen az jelent ösztönzést a munkaidő-irányelv 7. cikkében foglalt céloknak megfelelő magatartás tanúsítására, ha nem lehetséges a rendes szabadság legrövidebb időtartama elhalasztott részének pénzbeli megváltása. A megváltás lehetőségének hiányában a munkavállaló és a munkáltató alapvető érdeke, hogy a rendes szabadság legrövidebb tartamának igénybevételét csak korlátozottan halasszák el, hogy azt így feladatának megfelelően a lehető legnagyobb mértékben a megfelelő évben vagy azt követően rövid időn belül vegyék igénybe. A szabadságra vonatkozó jogosultságok túlzott feltorlódása ugyanis gyakorlati problémákhoz vezethet azok kiadásakor. Különösen, ha a szokásos szabadságolási időszakon kívül vesznek igénybe hosszú szabadságot, ez gyakran nehézségeket okoz a helyettesítés tekintetében. Bár ez a probléma inkább érinti a munkáltatót, a munkavállalónak is számolnia kell azzal, hogy ez hátrányosan érinti őt.

33. Következésképpen a munkaidő-irányelv 7. cikkével összeegyeztethetetlen az, hogy a munkavállaló számára, aki valamely évben a rendes szabadság legrövidebb időtartamát nem vagy nem teljes egészében vette igénybe, egy következő évben ennek fejében pénzbeli megváltást nyújtsanak.

11 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontja és a C-342/01. sz. Merino Gómez ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 30. pontja.

12 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 40. pontja.

13 – A visszaélés kockázata, mint a munkaidő-irányelv értelmezésének szempontja tekintetében lásd az 5. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 51. pontját, a munkavállaló szabadságról való lemondásra ösztönzése tekintetében pedig lásd Stix-Hackl főtanácsnok 6. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyekre vonatkozó indítványának 78. pontját.

VII – Végkövetkeztetések

34. Azt javaslom, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelemre a következőképpen válaszoljon:

„A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethetetlen az, hogy egy munkavállaló számára, aki valamely évben a rendes szabadság legrövidebb időtartamát nem vagy nem teljes egészében vette igénybe, egy következő évben ennek fejében pénzbeli megváltást nyújtsanak."