A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2023. november 9.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – A fizetett éves szabadsághoz való jog – A fizetett éves szabadsághoz való jog átvitele hosszan tartó betegség esetén – Az Európai Unió Alapjogi Chartája – A 31. cikk (2) bekezdése”

A C-271/22–C-275/22. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott öt előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket a Conseil de prud’hommes d’Agen (agen-i munkaügyi bíróság, Franciaország) a Bírósághoz 2022. április 21-én érkezett, 2022. február 14-i határozataival terjesztett elő az

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22)

és

a **Keolis Agen SARL** között,

a **Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT**

részvételével folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Arabadjiev tanácselnök, T. von Danwitz (előadó), P. G. Xuereb, A. Kumin és I. Ziemele bírák,

főtanácsnok: T. Ćapeta,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

* Az eljárás nyelve: francia.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– XT, KH, BX, FH, NW képviseletében E. Delgado avocate,

– a Keolis Agen SARL képviseletében J. Daniel avocat,

– a francia kormány képviseletében A. Daniel, B. Herbaut és N. Vincent, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében D. Martin és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2023. március 23-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkoznak.

2 E kérelmeket az alapeljárás felperesei, XT, KH, BX, FH és NW, valamint a Keolis Agen SARL között annak tárgyában folyamatban lévő jogviták keretében terjesztették elő, hogy ez utóbbi megtagadta az alapügy felpereseitől azon megszerzett szabadságnapjaik megadását, amelyeket a betegszabadságuk miatt nem tudtak igénybe venni, illetve megtagadta a ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását munkaviszonyuk megszűnését követően.

Jogi keret

Az uniós jog

3 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” címet viselő 7. cikke a következőképpen szól:

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

(2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

A francia jog

4 A code du travail L. 3141-3. cikke értelmében a munkavállaló ugyanazon munkáltatónál történő tényleges munkavégzés minden hónapja után két és fél munkanap szabadságra jogosult.

5 E törvénykönyv L. 3141-5. cikke a következőképpen szól:

„A szabadság időtartamának meghatározása szempontjából tényleges munkavégzéssel töltött időnek minősül:

1. a fizetett szabadság időtartama;

[…]

5. az a legfeljebb egyéves megszakítatlan időtartam, amelynek során munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében a munkaszerződés hatályát felfüggesztik;

[…]”

6 Az említett törvénykönyv L. 3245-1. cikke a következőket írja elő:

„A munkabér kifizetése, illetve visszakövetelése iránti kereset indítására vonatkozó jog attól a naptól számított három év alatt évül el, amikor e jog jogosultja tudomást szerzett vagy tudomást kellett volna szereznie a jog gyakorlását lehetővé tevő tényekről. A kérelem vonatkozhat az e naptól számított utolsó három évre járó összegekre vagy a munkaszerződés megszűnése esetén a szerződés megszűnését megelőző három évre járó összegekre.”

7 Ugyanezen törvénykönyv D. 3141-7. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A fizetett szabadság idejére járó illetmény kifizetésére a II. könyvben a munkabér kifizetése tekintetében meghatározott szabályok vonatkoznak.”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8 A Keolis Agen magánvállalkozás, amely a tömegközlekedés ágazatában közszolgáltatási megbízással rendelkezik.

9 Az alapeljárás felperesei közül néhányan határozatlan időre szóló munkaszerződések révén állnak kapcsolatban e vállalkozással, míg mások a munkaképtelenné nyilvánításukat és szerződésük megszüntetését megelőzően álltak ilyen kapcsolatban e vállalkozással.

10 Munkaszerződésük fennállása idején az alapeljárás felperesei egy évet meghaladó betegszabadságon voltak. A felperesek a Keolis Agentől azon fizetett éves szabadságuk megadását kérték, amelyet betegségük idején nem tudtak igénybe venni, illetve azon felperesek, akiknek a szerződését megszüntették, a ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását kérték. E kérelmeket kevesebb mint tizenöt hónappal a fizetett éves szabadságra jogosító egyéves referencia-időszak végét követően nyújtották be, és azok legfeljebb két egymást követő referencia-időszak során megszerzett jogosultságokra korlátozódtak.

11 A Keolis Agen a code du travail L. 3141-5. cikke alapján elutasította az említett kérelmeket azzal az indokkal, hogy az alapügy tárgyát képező, a munkavégzésből való távolmaradások egy évnél tovább tartottak, és azokat nem foglalkozási megbetegedés okozta.

12 Az alapeljárás felperesei, mivel úgy vélték, hogy e megtagadás ellentétes az uniós joggal, és különösen a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, keresetet indítottak a conseil de prud'hommes d'Agen (agen-i munkaügyi bíróság, Franciaország), a kérdést előterjesztő bíróság előtt.

13 A kérdést előterjesztő bíróság egyrészt arra keresi a választ, hogy az alapeljárás felperesei hivatkozhatnak-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerinti fizetett éves szabadsághoz való jogra a Keolis Agennel, vagyis egy közszolgáltatási megbízással rendelkező magánvállalkozással szemben.

14 Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a nemzeti jog nem írja elő kifejezetten az átvitel időtartamát a hosszan tartó betegség miatti átmeneti munkaképtelenség során megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog tekintetében. E bíróság emlékeztet arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata, különösen a 2011. november 22-i KHS ítéletből (C-214/10, EU:C:2011:761) következő ítélkezési gyakorlat szerint elfogadható a tizenöt hónapos átviteli időtartam, amennyiben a fizetett éves szabadságra való jogosultságot keletkeztető referencia-időszak egy év. A Conseil d'État (Franciaország) egyébként elfogadja az ilyen tizenöt hónapos átviteli időtartamot az ítélkezési gyakorlatában. Ezzel szemben a Cour de cassation (semmítőszék, Franciaország) ítélkezési gyakorlatában elismerte a hosszan tartó betegség miatti átmeneti munkaképtelenség során felhalmozódott fizetett éves szabadság korlátlan átvitelének lehetőségét. Az ítélkezési gyakorlat ezen eltéréseire tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ egyrészt, hogy mi az átvitel elfogadható észszerű időtartama, másrészt pedig, hogy az említett időtartamot meghatározó nemzeti rendelkezés hiányában a korlátlan átviteli határidő esetlegesen összeegyeztethető-e az uniós joggal.

15 E körülmények között a Conseil de prud'hommes d'Agen (agen-i munkaügyi bíróság, Franciaország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1. Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 7. cikkének (1) bekezdését, hogy az közvetlenül alkalmazandó a közszolgáltatással pusztán megbízott közlekedési magánvállalat és munkavállalói közötti viszonyokban, különös tekintettel a vasúti személyszállítás ágazatának liberalizációjára?

2. Mi a 2003. november 4-i [2003/88 irányelv] 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, a fizetett szabadsághoz való jog egyéves megszerzési időszakának fennállása esetén megszerzett négy hét rendes szabadság átvitelének észszerű időtartama?

3. Nem ellentétes-e a 2003. november 4-i [2003/88 irányelv] 7. cikkének (1) bekezdésével a korlátlan átviteli határidő alkalmazása az említett átvitelt szabályozó nemzeti, rendeleti vagy szerződéses rendelkezés hiányában?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

16 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállaló munkáltatójával szemben akkor is hivatkozhat a fizetett éves szabadsághoz való jogra, ha ez utóbbi közszolgáltatási megbízással rendelkező magánvállalkozás.

17 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkére főszabály szerint nem lehet magánszemélyek közötti jogvitában hivatkozni (lásd ebben az értelemben: 2015. március 26-i Fenoll ítélet, C-316/13, EU:C:2015:200, 48. pont).

18 Mindazonáltal az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében e rendelkezés a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített éves fizetett szabadsághoz való alapvető jogot tükrözi és pontosítja (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Következésképpen az első kérdést nem csupán a 2003/88 irányelv 7. cikkére, hanem a Charta 31. cikkének (2) bekezdésére tekintettel is meg kell vizsgálni.

20 Emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdéséből is kitűnik – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság. A fizetett éves szabadsághoz való ezen jog az uniós szociális jog különös jelentőségű és olyan alapelvének tekintendő, amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a magában a 2003/88 irányelvben rögzített korlátok között történhet (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

21 E tekintetben meg kell jegyezni, jegyzendő, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog – mint az uniós szociális jog elve – nemcsak különlegesen fontos, hanem azt kifejezetten rögzíti az Európai Unió alapjogi chartája 31. cikkének (2) bekezdése is, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

22 Ebben az összefüggésben, míg a Charta 31. cikkének (2) bekezdése minden munkavállalónak biztosítja a fizetett éves szabadsághoz való jogot, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése ezt az elvet az említett időszak időtartamának meghatározásakor hajtja végre (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 A fizetett éves szabadsághoz való jog, amelyet a Charta 31. cikkének (2) bekezdése minden munkavállaló tekintetében előír, magát a létezését tekintve tehát egyidejűleg kógens és feltétel nélküli jellegű, ezen utóbbi ugyanis nem igényel az uniós vagy a nemzeti jogi rendelkezések általi konkretizálást, és e rendelkezések csupán részletezhetik a fizetett éves szabadság pontos tartamát, valamint adott esetben gyakorlásának bizonyos feltételeit. Következésképpen az említett rendelkezés önmagában elegendő ahhoz, hogy a munkavállalókra olyan jogot ruházzon, amelyre önmagában hivatkozhatnak a munkáltatóval szemben indított jogvitáik keretében olyan

helyzetekben, amelyek az uniós jog, és következésképpen a Charta hatálya alá tartoznak (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 74. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 A Charta 31. cikkének (2) bekezdése ezért különösen azzal a következménnyel jár a Charta hatálya alá tartozó helyzeteket illetően, hogy a nemzeti bíróságnak – egy munkavállaló és a magánszemélynek minősülő munkáltatója közötti jogvitában eljárva – mellőznie kell az olyan nemzeti szabályozás alkalmazását, amely sérti azon elvet, miszerint az említett munkavállaló nem foszthető meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak lejártakor a fizetett éves szabadsághoz való szerzett jogtól – ha ennek a munkavállalónak nem volt lehetősége e szabadság kivételére – vagy ahhoz kapcsolódóan e szabadságot a munkaviszony végén helyettesítő pénzbeli megváltás kedvezményétől, amely a fizetett éves szabadsághoz való ezen jog lényegéhez tartozó jog (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Ebben az összefüggésben nem vitatott, hogy bizonyos sajátos helyzetekben, amikor a munkavállaló nem képes feladatainak ellátására, a tagállam a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem teheti attól függővé, hogy a munkavállaló ténylegesen munkát végezzen (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 59. pont).

26 Ez a helyzet többek között akkor, ha a munkavállaló betegszabadság miatti távollét okán nem tudja teljesíteni feladatait a referencia-időszak folyamán. Amint ugyanis a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, a fizetett éves szabadsághoz való jogra tekintettel e munkavállalókat az ezen időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalókhoz hasonlóaknak kell tekinteni (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 60. pont).

27 A jelen ügyben az alapeljárás felperesei tehát megalapozottan hivatkoznak a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított és a 2003/88 irányelv 7. cikkében konkretizált fizetett éves szabadsághoz való jogra munkáltatójukkal szemben, függetlenül attól, hogy a közszolgáltatási megbízással rendelkező magánvállalkozás, és a kérdést előterjesztő bíróságnak mellőznie kell az uniós jog e rendelkezéseivel ellentétes nemzeti szabályozás alkalmazását.

28 Következésképpen az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdését és a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló hivatkozhat a munkáltatójával szemben az előbbi rendelkezésben biztosított és utóbbi rendelkezésben konkretizált fizetett éves szabadsághoz való jogra, mivel e tekintetben nem releváns az a körülmény, hogy ez utóbbi egy közszolgáltatási megbízással rendelkező magánvállalkozás.

A második kérdésről

29 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kéri a Bíróságtól, hogy határozza meg a 2003/88 irányelv 7. cikkében említett fizetett éves szabadsághoz való jogosultságra alkalmazandó átviteli időtartamot egy évnek megfelelő referencia-időszak esetén.

30 A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jog és ennek megadása feltételeinek megfelelően.

31 Következésképpen, amint az magából a 2003/88 irányelv 7. cikkének a szövegéből, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából is kitűnik, a tagállamok feladata nemzeti jogszabályaik keretében meghatározni a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és végrehajtásának feltételeit, megjelölve azokat a konkrét körülményeket, amelyek között a munkavállalók gyakorolhatják ezt a jogot (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 22-i LB [A fizetett éves szabadsághoz való jog elévülése] ítélet, C-120/21, EU:C:2022:718, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Amint arra az alapeljárás felperesei, a francia kormány és az Európai Bizottság írásbeli észrevételeikben rámutattak, nem a Bíróság feladata az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során meghatározni az ezen irányelv 7. cikkében említett fizetett éves szabadsághoz való jogra alkalmazandó átviteli időtartamot, mivel ezen időtartam meghatározása a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és végrehajtásának feltételei közé tartozik, következésképpen az érintett tagállam feladata. Az említett irányelv 7. cikkének értelmezése során a Bíróság csak azt vizsgálhatja, hogy az átvitel érintett tagállam által meghatározott időtartama nem sérti-e a fizetett éves szabadsághoz való jogot.

33 A Bíróság tehát nem rendelkezik hatáskörrel a második kérdés megválaszolására.

A harmadik kérdésről

34 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás és/vagy nemzeti gyakorlat, amely a hosszan tartó betegség miatti munkahelyi távollét alatt szerzett, de e távollét okán nem gyakorolt, fizetett éves szabadságra való jogosultságok átvitelének kifejezett időbeli korlátozását előíró nemzeti rendelkezés hiányában lehetővé teszi, hogy helyt adjanak a munkavállaló által az e szabadságra való jogot keletkeztető referencia-időszak végét követően benyújtott, fizetett éves szabadság iránti kérelmeknek.

Az elfogadhatóságról

35 A francia kormány és a Bizottság arra hivatkozik, hogy a harmadik kérdés elfogadhatatlan.

36 A francia kormány szerint a kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott jogszabályi háttér pontatlan, és többek között a Cour de cassation (semmítőszék, Franciaország) ítélkezési gyakorlatának helytelen értelmezésén alapul, amelyből nem következik, hogy a nemzeti jog lehetővé tenné a hosszan tartó betegség miatti munkahelyi távollét alatt felhalmozott, fizetett éves szabadságra való jogosultságok korlátlan átvitelét. A francia kormány azt állítja, hogy a nemzeti jog erre vonatkozó kifejezett rendelkezése hiányában a munka törvénykönyve L. 3245-1. cikkében előírt hároméves rendes elévülési időt kell alkalmazni. Következésképpen az előterjesztett kérdés hipotetikus jellegű, és nincs összefüggésben az alapeljárások tényállásával.

37 A Bizottság a maga részéről emlékeztet különösen arra, hogy XT, a C-271/22. sz. ügy alapeljárásának felperese elbocsátását megelőzően 2017. január 9-től 2018. október 31-ig megszakítás nélkül távol maradt a munkától, elbocsátására 2018. december 3-án került sor, és a kompenzációs juttatás iránti kérelmet 2019. január 3-án nyújtotta be, vagyis egy hónappal az említett elbocsátást követően és a 2017-ben megszerzett, fizetett szabadságra való jogosultságok referencia-időszakát követő tizenhárom hónapon belül. Így az alapeljárás egyáltalán nem teszi szükségessé a fizetett éves szabadságra való jogosultságok esetleges korlátlan átvitele jogszerűségének vizsgálatát, ezért az előzetes döntéshozatalra előterjesztett e harmadik kérdést hipotetikus jellege miatt elfogadhatatlannak kell nyilvánítani.

38 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem Bíróság általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdéseket hatékonyan megválaszolja (2022. december 15-i Veejaam és Espo ítélet, C-470/20, EU:C:2022:981, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság egyértelműen meghatározta azt a ténybeli és jogszabályi hátteret, amelybe a harmadik kérdés illeszkedik, megjelölve azokat az okokat, amelyek miatt úgy véli, hogy a nemzeti jog nem ír elő a fizetett éves szabadságra való jog átvitelére vonatkozó időbeli korlátozást. Ezenkívül e bíróság egyértelműen kifejtette, hogy az e kérdésre adandó válasz mennyiben szükséges ahhoz, hogy határozni lehessen az alapügyben szóban forgó jogok esetleges átviteléről. E körülmények között nem tűnik nyilvánvalónak, hogy az említett kérdés hipotetikus jellegű, vagy hogy semmilyen módon nem függ össze az alapeljárások tényállásával vagy tárgyával, így a relevanciára vonatkozó, az előző pontban említett vélelem nem kérdőjelezhető meg.

40 Mindemellett a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból kitűnik, hogy az alapeljárások felpereseinek kérelmeit a Keolis Agenhez az érintett referencia-időszak végét követő tizenöt hónapon belül nyújtották be, és hogy azok két egymást követő referencia-időszakra vonatkozó jogosultságokra korlátozódtak. Ennélfogva úgy kell tekinteni, hogy a harmadik kérdés csupán azon ténybeli háttér körülményeire korlátozódik, amellyel összefüggésben a Bíróság elé terjesztették.

41 Ebből következik, hogy a harmadik kérdés elfogadható, amennyiben a munkavállaló által a fizetett éves szabadságra jogosító referencia-időszak végét követő tizenöt hónapon belül benyújtott, két egymást követő referencia-időszakra korlátozódó, fizetett éves szabadság iránti kérelmekre vonatkozik.

Az ügy érdeméről

42 Amint az a Bíróságnak a jelen ítélet 31. pontjában hivatkozott állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, a tagállamok feladata nemzeti jogszabályaik keretében meghatározni a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és végrehajtásának feltételeit, meghatározva azokat a konkrét körülményeket, amelyek között a munkavállalók gyakorolhatják ezt a jogot.

43 E tekintetben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a referencia-időszak végén ki nem vett éves szabadság átviteli időtartamának meghatározása a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlási és alkalmazási feltételeinek a körébe tartozik, és ezért elvben a tagállamok hatáskörének a része (2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Így a Bíróság pontosította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ezen irányelv által kifejezetten biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlási módozatairól rendelkezik, amelyek magukban foglalják akár az említett jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időtartam végével történő elvesztését, feltéve azonban, hogy azon munkavállalónak, akinek a fizetett éves szabadsághoz való joga elvész, ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy az említett irányelv által részére biztosított jogot gyakorolja (2022. szeptember 22-i LB [A fizetett éves szabadsághoz való jog elévülése] ítélet, C-120/21, EU:C:2022:718, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

45 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog a Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt szigorú feltételek tiszteletben tartása mellett korlátozható, nevezetesen amennyiben e korlátozásokat törvény írja elő, és amennyiben e korlátozások tiszteletben tartják e jog lényeges tartalmát, és az arányosság elvére figyelemmel elengedhetetlenek és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket szolgálják (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 33. pont; LB [A fizetett éves szabadsághoz való jog elévülése] ítélet, C-120/21, EU:C:2022:718, 36. pont).

46 Így a fizetett éves szabadsághoz való joguk gyakorlásában a munkából való, betegség miatti távollétből adódóan akadályoztatott munkavállalók sajátos összefüggésében a Bíróság elismerte az ilyen korlátozásokat, és megállapította, hogy noha az olyan munkavállaló, aki több egymás követő referencia-időszakban munkaképtelen, elvben jogosult korlátlanul felhalmozni az őt a munkahelyén a távolléte alatt megillető fizetett éves szabadsághoz való jogot, az ilyen korlátlan felhalmozás nem felelne meg magának a fizetett éves szabadsághoz való jog céljának (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat)

47 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog kettős céllal rendelkezik, úgymint egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig rendelkezésére álljon kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő. A munkaképtelen munkavállaló által több egymást követő referencia-időszakban megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog csak akkor felel meg e kettős célnak, ha az átvitel nem halad meg bizonyos időbeli korlátot. Ugyanis az ilyen határon túl az éves szabadság pihenőidőként már nincs jótékony hatással a munkavállalóra, és csak a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő minőségét tartja meg (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 31. és 33. pont; 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 Az egymást követően több referencia-időszakon át munkaképtelen munkavállaló körülményei tekintetében a Bíróság így tehát kimondta, hogy figyelemmel a 2003/88 irányelv által nemcsak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak is biztosítani kívánt védelemre, mivel a munkáltatónak kezelnie kell a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű

felhalmozásának veszélyét, és ennek a munkaszervezéssel kapcsolatban okozott nehézségeit, ezen irányelv 7. cikkével nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely olyan átviteli időtartammal korlátozza a fizetett éves szabadsághoz való jog felhalmozását, amelynek lejártakor megszűnik e szabadsághoz való jog, amennyiben az említett átviteli időtartam többek között azt garantálja, hogy a munkavállalónak szükség esetén feloszthető, tervezhető és hosszú távon fennálló pihenőidő álljon a rendelkezésére, és amennyiben ez az időszak lényegesen meghaladja azon referencia-időszak időtartamát, amelynek vonatkozásában azt biztosították (lásd ebben az értelemben: 2012. május 3-i Neidel ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 41. pont; 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 Közelebbről, ami az egyéves referencia-időszakokat illeti, a Bíróság megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely tizenöt hónapos átviteli időtartamra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves szabadsághoz való jog – korlátozza a munkaképtelen munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jogosultságának felhalmozását, azzal az indokkal, hogy az ilyen nemzeti rendelkezések vagy gyakorlat nem hagyják figyelmen kívül e jog célját (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 43. és 44. pont).

50 Ebben az ügyben a jelen ítélet 40. pontjában megállapítást nyert, hogy bár a kérdést előterjesztő bíróság jelezte, hogy a nemzeti jog nem ír elő kifejezetten időbeli korlátot a hosszan tartó betegség miatti munkahelyi távollét alatt megszerzett és e távollét okán nem gyakorolt, fizetett éves szabadságra való jogosultságok átvitelét illetően, e bíróság megállapításaiból az is kitűnik, hogy az alapeljárás felpereseinek kérelmeit a Keolis Agenhez az érintett referencia-időszak végét követően tizenöt hónapon belül nyújtották be, és hogy azok két egymást követő referencia-időszakra vonatkozó jogosultságokra korlátozódtak.

51 Mivel a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében a tagállamoknak kell meghatározniuk a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának feltételeit, és e címen megállapítani e jog átvitelének időbeli korlátait, amennyiben ez szükségesnek bizonyul ahhoz, hogy e jog célját ne hagyják figyelmen kívül, tiszteletben tartva ezen ítélet 45. pontjában említett követelményeket, és a tagállamoknak többek között ügyelniük kell arra, hogy az ilyen korlátozásokat törvény írja elő, ugyanezen cikk nem zárja ki, hogy valamely nemzeti jogszabály és/vagy gyakorlat lehetővé tegye, hogy helyt adjanak a szóban forgó referencia-időszak végét követően tizenöt hónapon belül benyújtott, fizetett éves szabadság iránti kérelmeknek, amelyek kizárólag két egymást követő referencia-időszak során, a hosszan tartó betegség miatti munkahelyi távollét alatt megszerzett és e távollét okán nem gyakorolt jogosultságokra korlátozódnak.

52 A jelen ítélet 47. és 48. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatra tekintettel ugyanis meg kell állapítani egyrészt, hogy az ilyen átvitel nem hagyja figyelmen kívül a fizetett éves szabadsághoz való jog célját, amennyiben az ilyen szabadság megőrzi a pihenőidőkénti minőségét az érintett munkavállaló számára, másrészt pedig, hogy az ilyen átvitel nem tűnik olyan jellegűnek, amely a munkáltatót a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű felhalmozása veszélyének tenné ki.

53 A harmadik kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás és/vagy nemzeti gyakorlat, amely a hosszan tartó betegség miatti munkahelyi távollét alatt megszerzett, de e távollét okán nem gyakorolt, fizetett éves szabadságra való jogosultságok átvitelének kifejezett időbeli korlátozását előíró nemzeti rendelkezés hiányában lehetővé teszi, hogy helyt adjanak a

munkavállaló által az e szabadságra jogosító referencia-időszak végét követően tizenöt hónapon belül benyújtott, két egymást követő referencia-időszakra korlátozódó, fizetett éves szabadság iránti kérelmeknek.

A költségekről

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

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

1) **Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését és a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló hivatkozhat a munkáltatójával szemben – az előbbi rendelkezésben biztosított és az utóbbi rendelkezésben konkretizált – fizetett éves szabadsághoz való jogra, mivel e tekintetben nem releváns azon körülmény, hogy ez utóbbi egy közszolgáltatási megbízással rendelkező magánvállalkozás.**

2) **A 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás és/vagy nemzeti gyakorlat, amely a hosszan tartó betegség miatti munkahelyi távollét alatt szerzett, de e távollét okán nem gyakorolt, fizetett éves szabadságra való jogosultságok átvitelének kifejezett időbeli korlátozását előíró nemzeti rendelkezés hiányában lehetővé teszi, hogy helyt adjanak a munkavállaló által az e szabadságra jogosító referencia-időszak végét követően tizenöt hónapon belül benyújtott, két egymást követő referencia-időszakra korlátozódó, fizetett éves szabadság iránti kérelmeknek.**

Aláírások