GERARD HOGAN
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2021. április 15.[1]

C-233/20. sz. ügy

WD
kontra
job-medium GmbH, felszámolás alatt

(az Oberster Gerichtshof [legfelsőbb bíróság, Ausztria] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – A fizetett éves szabadság helyett járó pénzbeli megváltás a munkaviszony megszűnésekor – A munkaviszony megszűnése valamely munkavállaló nyomós ok nélkül történő távozása miatt”

I. Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyát a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[2] 7. cikkének értelmezése képezi.

2. E kérelmet WD és korábbi munkáltatója, egy job-medium GmbH nevű cég között folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő. A jogvita tárgyát WD munkaviszonyának megszűnése előtt ki nem vett éves szabadságának pénzbeli megváltása iránti kérelme képezi konkrétan abban az esetben, amelyben a munkaviszony megszűnése a munkavállaló arra vonatkozó döntésének eredménye, hogy a szerződést a lejártát megelőzően, megfelelő terjedelmű értesítés nélkül megszünteti.

[1] Eredeti nyelv: angol.

[2] HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

1. Az Európai Unió Alapjogi Chartája

3. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) a „Tisztességes és igazságos munkafeltételek” címet viselő 31. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(2) Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

2. A 2003/88 irányelv

4. 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 [helyesen: pénzbeli megváltással], a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

B. Az osztrák jog

5. A módosított Urlaubsgesetz (a szabadságokról szóló 1976. július 7-i törvény, a továbbiakban: UrlG) [3] 10. §-ának (1) és (2) bekezdése a következőképpen szól:

„(1) A munkavállaló a munkaviszony megszűnésének időpontjában a munkaviszony megszűnésének évére vonatkozóan a munkaviszony megszűnésének évében munkaviszonyban töltött idővel arányos szabadság pénzbeli megváltására jogosult. A már igénybe vett szabadságot le kell vonni az időarányosan járó éves szabadságból […]

(2) Nem jár pénzbeli megváltás, ha a munkavállaló a munkaviszonyt a szerződés lejárata előtt nyomós ok nélkül megszünteti.”

[3] BGBI, 1976/390.

III. Az alapeljárás tényállása

6. WD 2018. június 25-től 2018. október 9-ig a job-medium alkalmazásában állt. 2018. október 9-én WD a munkaszerződést annak lejárata előtt, megfelelő értesítés nélkül felmondta. A foglalkoztatás időszakában WD 7,33 munkanap éves szabadsághoz való jogot szerzett, amelyből 4 napot használt fel. A munkaviszony megszűnésekor ezért még 3,33 munkanap szabadságra volt jogosult. A job-medium e tekintetben az UrlG 10. §-ának (2) bekezdése szerinti rendelkezésre hivatkozva nem fizette meg a felperesnek a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását; az említett rendelkezés szerint a szerződés lejárta előtti indokolatlan felmondás esetén a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására.

7. Mivel WD úgy vélte, hogy e rendelkezés ellentétes az uniós joggal, keresetet indított a pénzbeli megváltás megfizetése iránt. Keresetét az UrlG 10. §-ának (2) bekezdése alapján első fokon és a fellebbezési eljárásban is elutasították.

8. A kérdést előterjesztő bíróság ezen ítélet felülvizsgálatára irányuló kérelmében megállapítja, hogy a ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jog UrlG 10. §-ának (2) bekezdése alapján történő elvesztése a munkavállaló nyomós ok nélküli távozásának esetére korlátozódik. Ebben az összefüggésben nyomós ok áll fenn akkor, ha a távozás időpontjában észszerűen még a felmondási idő tartamára sem várható el a munkavállalótól a munkaviszony fenntartása.

9. Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) megállapítja, hogy e rendelkezés egyrészt szankciós jellegű, mivel arra irányul, hogy visszatartsa a munkavállalókat attól, hogy a munkaviszonyt nyomós ok nélkül idő előtt megszüntessék, másrészt pedig gazdasági jellegű, mivel az egyik munkavállalójának előre nem látható elvesztésével szembesülő munkáltató anyagi tehermentesítésére irányul.

10. A kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy az UrlG 10. §-ának (2) bekezdése összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelvnek a Bíróság által ítélkezési gyakorlatában értelmezett 7. cikkével, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével.

11. Ezen ítélkezési gyakorlatból konkrétan az következik, hogy az, hogy valamely munkavállaló megszünteti a munkaviszonyát, nem érinti azt a jogát, hogy adott esetben pénzbeli megváltásban részesüljön azon éves szabadságért, amelyet e munkaviszony megszűnése előtt nem tudott kivenni. A Bíróság azonban azt is megállapította, a 2003/88 irányelv 7. cikkének bármilyen olyan értelmezése, amely szándékosan arra ösztönzi a munkavállalót, hogy tartózkodjon az éves szabadságának kivételétől díjazásának növelése érdekében, összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog bevezetésével követett célkitűzésekkel.

12. A nemzeti bíróság e tekintetben rámutat egyrészt arra, hogy a munkavállaló indokolatlan távozása esetén a munkavállaló az, aki egyoldalúan úgy dönt, hogy nem gyakorolja a szabadságának kivételéhez vagy pénzbeli megváltásához való jogát. Másrészt a pénzbeli megváltáshoz való jognak a munkaviszony nyomós ok hiányában történő idő előtti megszűnése esetén való megnyílása ellentétes lenne azzal az elvvel, amely szerint a saját jogellenes eljárására senki nem alapíthat jogot.

IV. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

13. Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) a Bírósághoz 2020. június 4-én érkezett 2020. április 29-i határozatával e körülmények között határozott úgy, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Összeegyeztethető-e [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével és a [2003/88 irányelv] 7. cikkével az olyan nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó (utolsó) munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően nyomós ok nélkül, egyoldalúan szünteti meg (»távozás«)?

2) E kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

(2.1.) Azt is meg kell-e vizsgálni, hogy a munkavállaló számára nem volt-e lehetetlen felhasználni a szabadságot?

(2.2.) Milyen kritériumok alapján kell elvégezni ezt a vizsgálatot?”

14. Írásbeli észrevételeket WD, a job-medium, az osztrák kormány, valamint az Európai Bizottság terjesztett elő.

15. Az eljárás írásbeli szakaszának lezárultát követően a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az eljárási szabályzata 76. cikke (2) bekezdésének megfelelően tárgyalás tartása nélkül is elegendő információval rendelkezik a határozathozatalhoz.

V. Elemzés

A. A kérdések elfogadhatóságáról

16. A job-medium írásbeli észrevételeiben előadta, hogy az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) által feltett kérdéseket elfogadhatatlannak kell nyilvánítani, mivel az azokban hivatkozott rendelkezések Bíróság általi korábbi értelmezése az alapeljárás tényállására alkalmazható választ nyújt.

17. E tekintetben elegendő megjegyezni, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikk alapján létrehozott együttműködés keretében kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozatnak az ítélete meghozatala tekintetében fennálló szükségességét, mind a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, amennyiben az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni. Ennélfogva az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy 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. [4]

18. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből mindazonáltal kitűnik, hogy WD-től az UrlG 10. §-ának (2) bekezdése alapján amiatt tagadták meg a job-mediummal fennálló munkaviszonyának megszűnésekor még ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltását, hogy WD a munkaviszonyt a szerződés lejárta előtt, nyomós indok nélkül szüntette meg. A nemzeti bíróság e körülmények tükrében kifejti azokat az okokat, amelyek miatt kétségei vannak e rendelkezésnek a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével való összeegyeztethetőségét illetően.

19. Következésképpen nyilvánvaló, hogy az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, és hogy az e kérdésekre adandó válasz hasznos és releváns a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita elbírálása szempontjából. Az előterjesztett kérdések tehát elfogadhatók.

B. Az éves szabadság pénzbeli megváltásához való jogról indokolatlan távozás esetén

20. A kérdést előterjesztő bíróság első kérdésével arra keres választ, hogy összeegyeztethető-e a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88 irányelv 7. cikkével az olyan nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó (utolsó) munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően nyomósok nélkül, egyoldalúan szünteti meg.

21. Elöljáróban megjegyzendő, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a fizetett éves szabadsághoz való, a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített alapvető jogot tükrözi és pontosítja. [5] Másképpen megfogalmazva, az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése ezen alapvető jog konkretizálására szorítkozik. [6] Ebből tehát az következik, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni. [7]

22. Másodszor emlékeztetni kell arra is, hogy a fizetett éves szabadsághoz való, a 2003/88 irányelv 7. cikkében minden munkavállaló számára biztosított jog célja egyrészt annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig, hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő. Ez a cél – amely a fizetett éves szabadsághoz való jogot megkülönbözteti az eltérő célokra irányuló, más típusú szabadságoktól – azon az előfeltevésen alapul, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen dolgozott. [8]

4 Lásd e tekintetben: 2020. november 24-i AZ (Okirat-hamisítás) ítélet (C-510/19, EU:C:2020:953, 25. és 26. pont).

5 Lásd e tekintetben: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet (C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115. pont).

6 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet (C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 117. pont).

7 Lásd e tekintetben: 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 23. pont); 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, 55. pont).

8 Lásd e tekintetben: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 27. és 28. pont); 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, 57. és 58. pont).

23. Harmadszor, a 2003/88 irányelv szövegéből, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy jóllehet a tagállamoknak kell meghatározniuk a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és érvényesítésének feltételeit, tartózkodniuk kell attól, hogy e jog keletkezését, amely közvetlenül ezen irányelvből következik, *bármilyen feltételnek alávessék*.[9]

24. Egyébiránt emlékeztetni kell arra is, hogy az éves szabadsághoz való jog a fizetett éves szabadsághoz való jognak, mint az uniós jog egyik alapvető elvének a két alkotórésze közül csupán az egyiket képezi. Az említett alapvető jog tehát magában foglalja a bér kifizetéséhez való jogot is, valamint a „fizetett" éves szabadsághoz való e jog lényegéhez tartozó jogként annak a jogát is, hogy a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadságért pénzbeli megváltást nyújtsanak.[10]

25. Ebben az összefüggésben a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából az is kitűnik, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, semmilyen feltételt nem támaszt az arra vonatkozó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot.[11] Ezenfelül a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében előírt pénzbeli megváltáshoz való jog tekintetében a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns.[12]

26. Ezen álláspont kifejtése során nem hagyom figyelmen kívül, hogy a Bíróság azt is megállapította, hogy nem vezethető le a 2003/88 irányelv 7. cikkének ezen értelmezéséből az, hogy a 7. cikk (1) bekezdésében foglalt, éves szabadsághoz való jog, és az ugyanezen cikk (2) bekezdésének megfelelően a munkaviszony megszűnése esetén e szabadság helyébe lépő pénzbeli megváltáshoz való jog a fizetett éves szabadság munkavállaló általi kivétele elmaradásának eredetét képező körülményektől függetlenül, mindig megilleti az említett munkavállalót.[13] Hasonlóképpen, a Bíróság arra is rámutatott, hogy a munkavállaló a szándékától lényegében független okok miatt nem gyakorolhatta a munkaviszony megszűnése előtt a fizetett éves szabadsághoz való jogát.[14]

27. Fontos azonban ezen ítélkezési gyakorlat részleteinek félreértelmezését elkerülni. A 2003/88 irányelv 7. cikkének bármilyen olyan értelmezése, amely arra ösztönözhetné a munkavállalót, hogy szándékosan tartózkodjon a figyelembe vett referencia-időszak vagy szabadság átvitelére engedélyezett időszak alatt a fizetett éves szabadságának kivételétől díjazásának a munkaviszony megszűnésekor való növelése érdekében, összeegyeztethetetlen a

[9] Lásd e tekintetben: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 28. pont); 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 34. pont); 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, 56. pont).

[10] Lásd e tekintetben: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 58. pont); 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, 83. pont).

[11] Lásd e tekintetben: 2014. június 12-i Bollacke ítélet (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23. pont); 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 44. pont); 2018. november 6-i Kreuziger ítélet (C-619/16, EU:C:2018:872, 31. pont); 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 23. pont); 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, 84. pont).

[12] Lásd e tekintetben: 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 28. pont); 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 45. pont).

[13] Lásd e tekintetben: 2018. november 6-i Kreuziger ítélet (C-619/16, EU:C:2018:872, 37. pont).

[14] Lásd e tekintetben: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 61. pont); 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 52. pont).

fizetett éves szabadsághoz való jog bevezetésével követett célkitűzésekkel.[15] Mindazonáltal el kell kerülni az olyan helyzetet, hogy teljes mértékben a munkavállalóra háruljon annak terhe, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog tényleges gyakorlására ügyeljen.[16]

28. A munkáltató és a munkavállaló jogai közötti egyensúly biztosításáról van tehát szó. Mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy ezen egyensúly keretében az éves fizetett szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni.[17] Ilyen körülmények között a munkáltató érdekei védelmének feltétlenül szükségesnek kell lennie ahhoz, hogy igazolja a munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogától való eltérést.[18]

29. A jelen ügyben nyilvánvaló, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke céljának megfelelően a munkavállaló ténylegesen munkát végzett a referencia-időszak során. Másképpen megfogalmazva, a munkavállaló jogosulttá vált az éves szabadságra, és a pénzbeli megváltás kizárólag amiatt nem jár, hogy a munkavállaló a munkaviszonyt a szerződés lejárta előtt, nyomós ok nélkül szüntette meg. Ebben az összefüggésben nyilvánvaló a pénzbeli megváltástól való megfosztás szankciós jellege.

30. Ennélfogva úgy tűnik, hogy az ilyen mechanizmus ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkének szövegével és céljával, amelyet a jelen indítványban kifejtettem. Ez annál is inkább így van, hogy WD és az osztrák kormány szerint a munkáltató rendelkezésére állnak olyan más szerződéses vagy jogi eszközök is, amelyekkel megtéríttethető az a kár, amelyet a munkavállalójának szerződés lejárata előtti, nyomós ok nélküli távozása miatt szenvedett el.[19] E garanciák tükrében még kevésbé valószínű, hogy a munkavállaló az alkalmazandó referencia-időszak során szándékosan ne vegye ki fizetett éves szabadságát kizárólag vagy főként abból a célból, hogy növelje a munkaviszony megszűnésekor részére járó díjazást.

31. Ilyen körülmények között arra a következtetésre jutottam, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó (utolsó) munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően nyomósok nélkül, egyoldalúan szünteti meg.

32. A kérdést előterjesztő bíróság által feltett második kérdést tehát nem szükséges megválaszolni.

[15] Lásd e tekintetben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 48. pont).

[16] Lásd e tekintetben: 2018. november 6-i Kreuziger ítélet (C-619/16, EU:C:2018:872, 50. pont); Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 43. pont).

[17] Lásd e tekintetben: 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 23. pont); 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, 55. pont).

[18] Lásd e tekintetben: 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, 75. pont).

[19] WD szerint a jogellenes távozás szerződéses kártérítés fizetését eredményezte a job-medium javára (lásd WD írásbeli észrevételeinek 2. pontját). Az osztrák kormány szerint az indokolatlan távozás szerződésszegésnek minősül, amelynek következtében a munkáltató főszabály szerint kártérítésre válik jogosulttá a Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (az alkalmazottak munkaszerződéséről szóló 1921. május 11-i szövetségi törvény [fizetett munkavállalókról szóló törvény]) 28. §-a és az Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch) 1162a. §-a alapján (lásd Ausztria írásbeli észrevételeinek 13. pontját).

VI. Végkövetkeztetés

33. A fenti megfontolásokra tekintettel tehát azt javaslom a Bíróságnak, hogy az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) által előterjesztett első kérdést a következőképpen válaszolja meg:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét és az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó (utolsó) munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően nyomós ok nélkül, egyoldalúan szünteti meg.