A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2018. november 6.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – A fizetett éves szabadsághoz való jog – Nemzeti szabályozás, amely előírja a ki nem vett fizetett éves szabadság és az említett szabadság után járó pénzbeli megváltás elvesztését, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnése előtt nem terjesztett elő szabadság iránti kérelmet – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – A nemzeti jognak az uniós joggal összhangban álló értelmezésére vonatkozó kötelezettség – Az Európai Unió Alapjogi Chartája – A 31. cikk (2) bekezdése – Magánszemélyek közötti jogvitákban való felhívhatóság”

A C-684/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2016. december 27-én érkezett, 2016. december 13-i határozatával terjesztett elő

a **Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV**

és

Tetsuji Shimizu

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, J.-C. Bonichot, A. Prechal (előadó), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe és C. Lycourgos tanácselnökök, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. január 9-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV képviseletében J. Röckl Rechtsanwalt,

– T. Shimizu képviseletében N. Zimmermann Rechtsanwalt,

* Az eljárás nyelve: német.

– a német kormány képviseletében T. Henze és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,

– a francia kormány képviseletében D. Colas és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,

– a magyar kormány képviseletében Sebestyén E. és Fehér M. Z., meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és T. S. Bohr, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2018. május 29-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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 vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (a továbbiakban: Max-Planck) és egyik korábbi alkalmazottja, Tetsuji Shimizu között a munkaviszonyuk megszűnése előtt ki nem vett fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás utóbbi részére történő kifizetésének a Max-Planck általi megtagadása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) negyedik preambulumbekezdése szerint:

„mivel a 11 tagállam állam- és kormányfője által a strasbourgi Európai Tanács 1989. december 9-i ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta […] 8. […] pontj[a] megállapítja, hogy:

»[…]

8. Az Európai Közösségben minden munkavállalónak joga van a heti pihenőidőre és az éves fizetett szabadságra, amelynek időtartamát progresszíven kell harmonizálni a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően.

[…]«”

4 Amint az a 93/104 irányelvet hatályon kívül helyező 2003/88 irányelv (1) preambulumbekezdéséből kitűnik, ez utóbbi irányelv egységes szerkezetbe foglalta a 93/104 irányelv rendelkezéseit.

5 A 2003/88 irányelv (4)–(6) preambulumbekezdése értelmében:

„(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A[z uniós] munkavállaló[k] számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. […]

(6) Figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaidő-szervezésre, ideértve az éjszakai munkára vonatkozó elveit."

6 A 2003/88 irányelv 7. cikke, amely azonos szöveggel átveszi a 93/104 irányelv 7. cikkét, a következőképpen rendelkezik:

„(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."

7 A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Mindazonáltal annak 7. cikkét illetően az eltérés nem megengedett.

A német jog

8 Az 1963. január 8-i Bundesurlaubsgesetz (a munkavállalói szabadságról szóló szövetségi törvény, BGBl. 1963, 2. o.) 2002. május 7-i változatának 7. §-a (BGBl., 2002 I, 1529. o.; a továbbiakban: BUrlG) a következőket írja elő:

„(1) A szabadság idejének megállapításakor tekintettel kell lenni a munkavállaló kívánságaira, amennyiben azok nem ellentétesek a vállalkozással összefüggő nyomós érdekekkel vagy más, szociális szempontból előnyt élvező munkavállalók kívánságaival. A szabadságot ki kell adni, ha a munkavállaló egészségügyi ellátásra vonatkozó intézkedéshez vagy rehabilitációhoz kapcsolódóan igényli azt.

[…]

(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 vállalkozással összefüggő nyomós okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. […]

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

9 A Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (közszolgálati kollektív szerződés) tartalmazza az „Éves szabadság" című 26. §-t, amely az (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„[…] Az éves szabadságot az esedékesség naptári évében kell kiadni; […]

[…]"

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10 A Max-Planck a 2001. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig terjedő időszakban T. Shimizut több határozott idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatta. A felek között fennálló munkaviszonyt a BUrlG és a közszolgálati kollektív szerződés rendelkezései szabályozták.

11 2013. október 23-i levelében a Max-Planck felkérte T. Shimizut, hogy szabadságát a munkaviszony megszűnése előtt vegye ki, azonban nem kötelezte arra, hogy e szabadságot az általa meghatározott napokon vegye ki. T. Shimizu 2013. november 15-én és 2013. december 2-án, összesen két szabadnapot vett ki.

12 T. Shimizu, miután 2013. december 23-i levelében eredménytelenül követelte a Max-Plancktól a 2012. és 2013. évre járó, 51 nap ki nem vett fizetett éves szabadságának 11 979 euró összeggel történő pénzbeli megváltását, keresetet indított a célból, hogy a Max-Planckot kötelezzék az említett összeg megfizetésére.

13 Miután e keresetnek első és másodfokon is helyt adtak, a Max-Planck felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország).

14 A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy az alapügyben szóban forgó fizetett éves szabadsághoz való jog a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése alapján megszűnt, mivel az érdekelt nem vette ki szabadságát abban az évben, amelyre vonatkozóan e szabadság megillette. A BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése értelmében ugyanis a munkavállaló szabadsága, amelyet nem vett ki abban az évben, amelyre vonatkozóan e szabadság megillette, főszabály szerint megszűnik az említett év végén, kivéve ha az átvitel e rendelkezésben kifejtett feltételei teljesülnek. Ezért, ha a munkavállalónak lehetősége volt szabadságának kivételére abban az évben, amelyre vonatkozóan e szabadság megillette, az említett év végén a fizetett éves szabadsághoz való joga megszűnik. Az említett jogok megszűnésük miatt már nem alakíthatók át a BUrlG 7. §-ának (4) bekezdése értelmében megváltáshoz való joggá. Csak abban az esetben lenne ez másként, ha a munkavállaló által a munkáltatójától megfelelő időben kért szabadság ellenére utóbbi megtagadná vele szemben az említett szabadságot. Ellenben a BUrlG 7. §-a nem értelmezhető úgy, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót arra kényszeríteni, hogy kivegye fizetett éves szabadságát.

15 A kérdést előterjesztő bíróság úgy látja, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy egy olyan nemzeti szabályozás, amely az előző pontban leírt hatásokkal jár, összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, mivel a jogtudomány e kérdésben megosztott. Különösen az a kérdés merül fel, hogy a munkáltató köteles-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján egyoldalúan meghatározni az éves szabadság napját, vagy a 2014. június 12-i Bollacke ítéletet (C-118/13, EU:C:2014:1755) úgy kell-e értelmezni, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a referenciaévnek vagy az átvitel időszakának végén, noha a munkavállalónak lehetősége volt e jogot gyakorolni.

16 Egyébiránt az említett bíróság kifejti, hogy a Max-Planck egy magánjogi közhasznú szervezet, amelynek finanszírozása kétségkívül nagyrészt közpénzekből valósul meg, ám nem ruházták fel a magánszemélyek között alkalmazandó szabályokhoz képest többletjogosítványokkal, így magánszemélynek kell tekinteni. E körülmények között a Bíróság feladata annak pontosítása is, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke vagy a Charta 31. cikkének (2) bekezdése rendelkezik-e a magánszemélyek közötti kapcsolatokban esetleges közvetlen hatállyal.

17 E körülmények között határozott úgy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Ellentétes-e [2003/88] irányelv 7. cikkével vagy [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen a [BUrlG] 7. §-ában szerepel, amely az éves szabadságra való igény érvényesítésének részletszabályaként előírja, hogy a munkavállalónak a szabadság időpontjára irányuló kívánságának közlésekor a szabadságot kérelmeznie kell annak érdekében, hogy a szabadságra való igénye a referencia-időszak végén ne évüljön el úgy, hogy azt nem helyettesítik, és amely nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy saját kezdeményezésére egyoldalúan és a munkavállalóra kötelező jelleggel megállapítsa a szabadság referencia-időszakon belüli idejét?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

Igaz-e ez abban az esetben is, ha a munkaviszony magánszemélyek között állt fenn?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

18 Az első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek alapján amennyiben a munkavállaló nem kérte, hogy az érintett referencia-időszak során gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát, ez a munkavállaló ezen időszak végén elveszíti az említett időszak után járó és ezen rendelkezések értelmében szerzett fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett ezen éves szabadság után járó pénzbeli megváltás kifizetéséhez való jogát.

19 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88 irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd ebben az értelemben: 2014. június 12-i Bollacke ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

20 Egyébiránt a fizetett éves szabadsághoz való jog – mint az uniós szociális jog elve – nemcsak különlegesen fontos, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely Charta esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

21 Ami először is a 2003/88 irányelv 7. cikkét illeti, elöljáróban ki kell emelni, hogy az alapügy az alapeljárásban részt vevő felek között fennállt munkaviszony megszűnésekor ki nem vett fizetett éves szabadság után járó megváltás kifizetésének a megtagadására vonatkozik.

22 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy ha a munkaviszony megszűnt, a munkavállalót megillető fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség. Annak megakadályozása érdekében, hogy az említett lehetőség hiánya miatt a munkavállaló számára teljes mértékben kizárt legyen, hogy e joggal – akár pénzbeli juttatás formájában – élhessen, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a munkavállalónak joga van a ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához (lásd ebben az értelemben: 2014. június 12-i Bollacke ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 17. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 Amint azt a Bíróság kimondta, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, semmilyen feltételt nem támaszt az ahhoz kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot (2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az említett rendelkezéssel ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok, amelyek előírják, hogy a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás nem kerül kifizetésre olyan munkavállaló számára, akinek nem volt lehetősége kivenni az e munkaviszony megszűnéséig őt megillető összes éves szabadságot, különösen mivel a teljes referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak vagy azok egy része alatt betegszabadságon volt (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 62. pont; 2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 31. pont; 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 65. pont).

25 A Bíróság hasonlóképpen úgy ítélte meg, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke nem értelmezhető úgy, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog, következésképpen pedig az e cikk (2) bekezdésében előírt pénzbeli megváltáshoz való jog a munkavállaló halála miatt megszűnhet. E tekintetben a Bíróság különösen hangsúlyozta, hogy ha az ilyen megváltás kifizetése kötelezettségének meg kellene szűnnie a munkaviszonynak a munkavállaló halála okán való megszűnése miatt, e körülmény azzal a következménnyel járna, hogy egy váratlan esemény visszamenőlegesen magának a fizetett éves szabadsághoz való jognak a teljes elvesztését eredményezné (lásd ebben az értelemben: 2014. június 12-i Bollacke ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 25., 26. és 30. pont).

26 Az ugyanis, ha a munkavállalónak a fizetett éves szabadsághoz való szerzett joga vagy a ki nem vett szabadság után járó pénzbeli megváltásnak a kifizetéséhez való, ehhez kapcsolódó joga a munkaviszony megszűnése esetén megszűnik, anélkül hogy az érdekeltnek ténylegesen lehetősége lett volna e fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlására, e jognak magát a lényegét sértené (lásd ebben az értelemben: 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack [felülvizsgálat] ítélet, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 32. pont).

27 Az alapügyet illetően ki kell emelni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság magyarázatai szerint a T. Shimizu korábbi munkáltatója által a munkaviszony megszűnése előtt ki nem vett fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás T. Shimizu részére történő kifizetésének megtagadása olyan nemzeti jogi szabályon alapul, amelynek értelmében az említett szabadsághoz való jog főszabály szerint nem az említett munkaviszony megszűnésének mint olyannak a következményeként szűnik meg, hanem erre amiatt kerül sor, hogy a munkavállaló ezen munkaviszony során nem kérte az említett szabadság kivételét az e szabadságra vonatkozó referencia-időszak alatt.

28 A jelen esetben feltett kérdés tehát lényegében az, hogy a Bíróságnak a jelen ítélet 23. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatára tekintettel az alapügyben szóban forgó munkaviszony megszűnésének időpontjában T. Shimizu még jogosult volt-e azon fizetett éves szabadságra, amely a munkaviszony megszűnése miatt pénzbeli megváltássá alakulhat át.

29 Az említett kérdés ezért elsőként a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik, és annak eldöntésére irányul, hogy ezzel a rendelkezéssel ellentétes-e az, hogy a referencia-időszak végén ki nem vett fizetett éves szabadsághoz való jog fenntartása alárendelhető-e annak a feltételnek, hogy a munkavállaló kérje az említett időszakban e jog gyakorlását, és hogy ilyen kérés hiányában annak elvesztése mellett döntsenek, anélkül hogy a munkáltatónak egyoldalúan és a munkavállalóra kötelező jelleggel meg kellene állapítania a szabadság ezen időszakon belüli idejét.

30 E tekintetben, először is nem vonható le a Bíróságnak a jelen ítélet 22–25. pontjában említett ítélkezési gyakorlatából az, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azoktól a körülményektől függetlenül, amelyek miatt a munkavállaló nem vette ki a fizetett éves szabadságot, az említett cikk (1) bekezdésében említett éves szabadsághoz való jognak, valamint a munkaviszony megszűnése esetén az azt esetleg helyettesítő megváltáshoz való jognak ugyanezen cikk (2) bekezdésének megfelelően továbbra is meg kellene illetnie az említett munkavállalót.

31 Másodszor, jóllehet az állandó ítélkezési gyakorlatból kétségkívül következik, hogy a munkavállaló uniós jog által biztosított, fizetett éves szabadsághoz való alapvető joga tiszteletben tartásának biztosítása érdekében a 2003/88 irányelv 7. cikke nem értelmezhető megszorítóan a munkavállalót ez alapján megillető jogok kárára (lásd ebben az értelemben: 2014. június 12-i Bollacke ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), arra is emlékeztetni kell, hogy az ezen cikk (1) bekezdésében előírt, szabadság után járó fizetés arra szolgál, hogy lehetővé tegye, hogy a munkavállaló ténylegesen kivegye azt a szabadságot, amelyre jogosult (lásd ebben az értelemben: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 49. pont).

32 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkében rögzített éves szabadsághoz való jog célja ugyanis annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló egyrészt kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő (2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Egyébként pedig a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése annak előírásával, hogy a fizetett éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető az annak fejében nyújtott pénzbeli megváltással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve, annak biztosítását is szolgálja, hogy a munkavállaló tényleges pihenőidővel rendelkezhessen biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében (lásd ebben az értelemben: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Harmadszor, amint az a 2003/88 irányelv 7. cikkének magának a szövegéből, valamint a Bíróság 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 (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 E tekintetben a Bíróság többek között 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 időszak végével történő elvesztését, feltéve azonban, hogy azon munkavállalónak, akinek a fizetett éves szabadsághoz való joga elveszik, ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy az említett irányelv által részére biztosított jogot gyakorolja (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 43. pont).

36 Márpedig a BUrlG 7. §-ának (1) és (3) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a szabadság időpontjának meghatározásakor figyelembe kell venni az ügyben a munkavállaló kívánságait – kivéve a vállalkozással összefüggő nyomós érdekek vagy más, szociális szempontból előnyt élvező munkavállalók kívánságai esetén vagy ha a szabadságokat főszabály szerint a referenciaévben kell kivenni –, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, valamint a Bíróság előző pontban említett ítélkezési gyakorlata értelmében a fizetett éves szabadság gyakorlási módozatainak hatálya alá tartozik.

37 Az ilyen típusú szabályozás olyan nemzeti jogi szabályoknak és eljárásoknak a részét képezi, amelyek a munkavállalók szabadságának meghatározására alkalmazandók, és amelyek a különböző fennálló érdekek figyelembevételére irányulnak (lásd ebben az értelemben: 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítélet, C-277/08, EU:C:2009:542, 22. pont).

38 Mindazonáltal, és amint az a jelen ítélet 35. pontjából kitűnik, meg kell bizonyosodni afelől, hogy az ilyen nemzeti szabályok alkalmazása ne járhasson a munkavállaló által szerzett fizetett éves szabadsághoz való jog megszűnésével, miközben e jog gyakorlására ténylegesen nem volt lehetősége.

39 A jelen esetben rá kell mutatni arra, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a jelen ítélet 36. pontjában említett nemzeti rendelkezéseket úgy kell értelmezni, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló nem kérte, hogy az érintett referencia-időszakban fizetett éves szabadságában részesüljön, főszabály szerint azzal a következménnyel jár, hogy ez a munkavállaló az említett időszak végén elveszti az ezen szabadsághoz való jogát és ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett ezen szabadság után járó megváltáshoz való jogát.

40 Márpedig, amint arra a főtanácsnok indítványának 32. pontjában rámutatott, a fizetett éves szabadsághoz való jog ilyen automatikus elvesztése, amely nem függ annak előzetes vizsgálatától, hogy a munkavállalónak ténylegesen lehetősége volt e jog gyakorlására, figyelmen kívül hagyja a jelen ítélet 35. pontjában felidézett korlátokat, amelyek feltétlenül kötik a tagállamokat, amikor az említett jog gyakorlási módozatait pontosítják.

41 Ugyanis a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, miáltal meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait. E gyenge pozícióra tekintettel az ilyen munkavállalót különösen az tántoríthatja el a jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják (lásd ebben az értelemben: 2010. november 25-i Fuß ítélet, C-429/09, EU:C:2010:717, 80. és 81. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 Továbbá a rendes szabadságról való lemondásra ösztönzések vagy az olyan lépések megtétele, amelyek miatt a munkavállalók arról lemondanak, összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog jelen ítélet 32. és 33. pontjában felidézett azon célkitűzéseivel, amelyek többek között a munkavállaló biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében a tényleges pihenőidő munkavállaló számára történő biztosításának szükségességéhez kapcsolódnak (lásd ebben az értelemben: 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet, C-124/05, EU:C:2006:244, 32. pont). Ezért a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely potenciálisan visszatarthatja a munkavállalót az éves szabadság kivételétől, szintén összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog céljával (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 E körülmények között el kell kerülni az olyan helyzetet, hogy teljes mértékben a munkavállalóra háruljon annak terhe, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog tényleges gyakorlására ügyeljen, miközben a munkáltatót emiatt olyan lehetőség illetné meg, hogy mentesül saját kötelezettségeinek tiszteletben tartása alól azzal az ürüggyel, hogy a munkavállaló nem terjesztett elő fizetett éves szabadság iránti kérelmet.

44 Ugyan az első kérdésben e tekintetben szereplő kérdésfeltevésre válaszul pontosítani kell, hogy a munkáltató számára a 2003/88 irányelv 7. cikkéből eredő kötelezettség tiszteletben tartása nem terjedhet addig, hogy őt a munkavállalóival szemben arra kötelezi, hogy utóbbiak ténylegesen gyakorolják a fizetett éves szabadsághoz való jogukat (lásd ebben az értelemben: 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-484/04, EU:C:2006:526, 43. pont), az említett munkáltatónak ellenben ügyelnie kell arra, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára az ilyen jog gyakorlását (lásd ebben az értelemben: 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 63. pont).

45 E tekintetben – és amint arra a főtanácsnok indítványának 41–43. pontjában egyaránt rámutatott – a munkáltató többek között arra köteles, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog kötelező jellegére tekintettel, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikke hatékony érvényesülésének biztosítása érdekében ténylegesen és átláthatóan ügyeljen arra, hogy a munkavállalónak valóban lehetősége legyen a fizetett éves szabadságának kivételére, azzal, hogy – szükséges esetben hivatalosan – annak kivételére ösztönzi, és egyúttal – annak biztosítása érdekében, hogy az említett szabadság még alkalmas legyen arra, hogy garantálja az érintett számára a pihenést és a kikapcsolódást, amelyekhez e szabadságnak hozzá kell járulnia – pontosan és időben tájékoztatja arról, hogy amennyiben nem veszi ki a szabadságot, a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére engedélyezett időszak végén elveszti azt.

46 Továbbá a bizonyítási teher e tekintetben a munkáltatóra hárul (lásd analógia útján: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 68. pont). Amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy a megkövetelt gondosságot tanúsította ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kivehesse az őt megillető fizetett éves szabadságot, úgy kell tekinteni, hogy a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére engedélyezett időszak végén az említett szabadsághoz való jog megszűnése, valamint a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás kifizetésének ehhez kapcsolódó hiánya sérti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, illetve 7. cikkének (2) bekezdését.

47 Ellenben, ha az említett munkáltató az e tekintetben rá háruló bizonyítási tehernek eleget tud tenni, és emiatt úgy tűnik, a munkavállaló szándékosan és az abból feltételezhetően eredő következmények teljes ismeretében tartózkodott a fizetett éves szabadságának kivételétől, miután lehetővé tették számára az e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) és (2) bekezdésével nem ellentétes sem e jog elvesztése, sem pedig a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás kifizetésének ehhez kapcsolódó hiánya.

48 Amint azt ugyanis a főtanácsnok indítványának 50. és 51. pontjában jelezte, 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, – amint az a jelen ítélet 42. pontjából kitűnik –összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog bevezetésével követett célkitűzésekkel.

49 Másodsorban, a Charta 31. cikkének (2) bekezdését illetően emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az uniós jogrendben biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi helyzetben alkalmazni kell (lásd különösen: 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 Így, mivel az alapeljárásban szóban forgó szabályozás a 2003/88 irányelvet hajtja végre, az alapügyben alkalmazni kell a Charta 31. cikkének (2) bekezdését (lásd analógia útján: 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 43. pont).

51 E tekintetben először is magából a Charta 31. cikke (2) bekezdésének a szövegéből következik, hogy az említett rendelkezés előírja minden munkavállaló „jog[át]” az „éves fizetett szabadsághoz”.

52 Továbbá a Charta 31. cikkéhez fűzött magyarázatok szerint – amelyeket az EUSZ 6. cikk (1) bekezdésének harmadik albekezdése és a Charta 52. cikkének (7) bekezdése szerint figyelembe kell venni a Charta értelmezése során – az említett Charta 31. cikkének (2) bekezdése a 93/104 irányelven, valamint az 1961. október 18-án Torinóban aláírt és 1996. május 3-án Strasbourgban felülvizsgált Európai Szociális Charta (kihirdette: az 1999. évi C. tv.) 2. cikkén és az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban tartott ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 8. pontján alapul (2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack [felülvizsgálat] ítélet, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 27. pont).

53 Márpedig, amint az a 2003/88 irányelv (1) preambulumbekezdéséből kitűnik, ezen irányelv egységes szerkezetbe foglalta a 93/104 irányelvet, és a 2003/88 irányelvnek a fizetett éves szabadságra vonatkozó 7. cikke szó szerint átveszi a 93/104 irányelv 7. cikkének szövegét (2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack [felülvizsgálat] ítélet, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 28. pont).

54 Ebben a kontextusban végezetül emlékeztetni kell arra, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében meghatározott éves fizetett szabadsághoz való alapvető jog csak a Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt szigorú feltételeknek és különösen az említett jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Ezért a tagállamok nem térhetnek el a 2003/88 irányelv 7. cikkéből eredő és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésének tükrében értelmezett azon elvtől, miszerint a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak lejártakor, ha a munkavállalónak nem volt lehetősége arra, hogy kivegye a szabadságát (lásd ebben az értelemben: 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 56. pont).

55 E megfontolásokból következik, hogy mind a 2003/88 irányelv 7. cikkét, mind pedig a Charta hatálya alá tartozó helyzeteket illetően a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek alapján az a körülmény, hogy a munkavállaló nem kérte, hogy a referencia-időszak során gyakorolhassa az említett rendelkezések értelmében szerzett, fizetett éves szabadsághoz való jogát, azzal az automatikus következménnyel jár – tehát annak előzetes ellenőrzése nélkül, hogy ennek a munkavállalónak ténylegesen lehetősége volt-e e jog gyakorlására –, hogy az említett munkavállaló elveszti az említett jogot, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát.

56 Ellenben, ha a munkavállaló szándékosan és az abból feltételezhetően eredő következmények teljes ismeretében tartózkodott a fizetett éves szabadságának kivételétől, miután lehetővé tették számára az e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) és (2) bekezdésével, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével nem ellentétes sem e jog elvesztése, sem pedig a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás ehhez kapcsolódó hiánya, és a munkáltató nem köteles előírni e munkavállaló számára az említett jog tényleges gyakorlását.

57 A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás értelmezhető-e a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) és (2) bekezdésének, valamint a Charta 31. cikke (2) bekezdésének megfelelően.

58 E tekintetben emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a belső jog alkalmazásakor a nemzeti bíróságok kötelesek a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe vegyék annak szövegét és célját, következésképpen kötelesek megfelelni az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és a belső jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 Amint azt a Bíróság egyaránt megállapította, az ilyen értelmezés követelménye többek között a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a belső jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul. Következésképpen valamely nemzeti bíróság nem tekintheti megalapozottan úgy, hogy csupán azon okból kifolyólag nem tud valamely nemzeti rendelkezést az uniós joggal összhangban

értelmezni, mivel e rendelkezést állandó jelleggel e joggal összeegyeztethetetlen módon értelmezték (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 72. és 73. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

61 Az előző megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek alapján amennyiben a munkavállaló nem kérte, hogy az érintett referencia-időszak során gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát, ez a munkavállaló ezen időszak végén – automatikusan és annak előzetes ellenőrzése nélkül, hogy a munkáltató ténylegesen lehetőséget biztosított-e számára e jog gyakorlására, különösen megfelelő információ szolgáltatásával – elveszti az említett időszak után ezen rendelkezések értelmében szerzett fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett e fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a belső jog egészére tekintettel és a belső jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával e jog olyan értelmezésére juthat-e, amely biztosíthatja az uniós jog teljes érvényesülését.

A második kérdésről

62 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozásnak a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban való értelmezésének lehetetlensége esetén az említett uniós jogi rendelkezéseket úgy kell-e értelmezni, hogy azok azzal a következménnyel járnak, hogy az ilyen nemzeti szabályozás alkalmazását a munkavállaló és a magánszemély minőségében eljáró korábbi munkáltatója közötti jogvitában a nemzeti bíróságnak mellőznie kell, és az említett munkavállalónak e munkáltató terhére biztosítani kell az ugyanezen rendelkezések értelmében szerzett és a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltást.

63 Először is azon esetleges közvetlen hatályt illetően, amelyet a 2003/88 irányelv 7. cikke tekintetében el kellene ismerni, a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy minden esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései tartalmukat tekintve feltétel nélküliek és kellően pontosak, azokra a magánszemélyek a nemzeti bíróságok előtt az állammal szemben hivatkozhatnak, ha az elmulasztotta az irányelv határidőn belüli átültetését a nemzeti jogba, vagy azt helytelenül ültette át (2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Továbbá, amikor a jogalanyok az állammal szemben valamely irányelvre hivatkozhatnak, akkor ezt attól függetlenül tehetik meg, hogy az állam milyen minőségében – munkáltatóként vagy hatóságként – jár el. Mindkét esetben ugyanis azt kell elkerülni, hogy az állam előnyt szerezhessen az uniós jog általa történt megsértéséből (2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

64 E megfontolások alapján a Bíróság kimondta, hogy valamely irányelv feltétel nélküli és kellően pontos rendelkezéseire a jogalanyok nemcsak valamely tagállammal és annak összes közigazgatási szervével – beleértve a decentralizált szerveket – szemben hivatkozhatnak, hanem olyan szervezetekkel és szervekkel szemben is, amelyek az állam felügyelete vagy ellenőrzése alatt állnak, vagy amelyeket az állam valamely közérdekű feladat teljesítésével bízta meg és amelyek ebből a célból a magánszemélyek közötti jogviszonyokra alkalmazandó szabályokból következőkhöz képest többletjogosítványokkal rendelkeznek (2018. augusztus 7-i Smith ítélet, C-122/17, EU:C:2018:631, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

65 A jelen esetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata – amely egyébként kizárólagosan rendelkezik e tekintetben hasznos információkkal – az ennek kapcsán szükséges vizsgálatok elvégzése. Márpedig az említett bíróság úgy ítélte meg – amint az a jelen ítélet 16. pontjából kitűnik –, hogy a Max-Planckot magánszemélynek kell tekinteni.

66 A fentiekre tekintettel emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatának megfelelően valamely irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra ilyenként nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. Ugyanis az át nem ültetett vagy helytelenül átültetett irányelv valamely rendelkezése felhívhatóságának a magánszemélyek egymás közötti viszonyaira való kiterjesztése egyenértékű lenne az Unió azon hatáskörének elismerésével, hogy azonnali hatállyal rendelhet el magánszemélyeket terhelő kötelezettségeket, noha erre csak ott van hatásköre, ahol rendeletalkotási hatáskörrel rendelkezik (2018. augusztus 7-i Smith ítélet, C-122/17, EU:C:2018:631, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

67 Így valamely irányelv azon rendelkezésére, amely magánszemélyeket jogosít vagy rájuk kötelezettséget ró, kizárólag magánszemélyek közötti jogvitában önmagában még akkor sem lehet hivatkozni, ha az máskülönben egyértelmű, pontos és feltétel nélküli (2018. augusztus 7-i Smith ítélet, C-122/17, EU:C:2018:631, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

68 Következésképpen, jóllehet a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) és (2) bekezdése teljesíti a feltétel nélküliséggel és a kellő pontossággal kapcsolatos kritériumokat ahhoz, hogy közvetlen hatállyal rendelkezzen (lásd ebben az értelemben: az ugyanezen a napon kihirdetett Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, 71–73. pont), magánszemélyek közötti jogvitában nem lehet az említett rendelkezésekre hivatkozni a fizetett éves szabadsághoz való jog teljes érvényesülésének biztosítása és az e joggal ellentétes valamennyi nemzeti jogi rendelkezés alkalmazásának mellőzése érdekében (2015. március 26-i Fenoll ítélet, C-316/13, EU:C:2015:200, 48. pont).

69 Másodszor a Charta 31. cikkének (2) bekezdését illetően, amely rendelkezéssel kapcsolatban megállapításra került a jelen ítélet 49–55. pontjában, hogy alkalmazandó az alapeljáráshoz kapcsolódóhoz hasonló helyzetben, és akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozás, mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog alapvető elve.

70 Ez az elv a tagállamok által uniós szinten kidolgozott jogszabályokon – mint az egyébként az EUMSZ 151. cikkben említett, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta –, valamint azon nemzetközi jogszabályokon alapul, amelyek tekintetében az említett tagállamok együttműködtek, vagy amelyekhez csatlakoztak. Ez utóbbiak között szerepel a szintén az EUMSZ 151. cikkben említett Európai Szociális Charta, amelynek valamennyi tagállam részese, mivel csatlakoztak annak eredeti, átdolgozott vagy mindkét változatához. Meg kell továbbá említeni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1970. június 24-i, a fizetett éves szabadságról szóló, 132. sz. (átdolgozott) egyezményét (kihirdette: a 2000. évi LXVI. tv.), amely, amint azt a Bíróság a 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18) 37. és 38. pontjában megállapította, az említett szervezet azon elveit fejti ki, amelyekkel kapcsolatban a 2003/88 irányelv (6) preambulumbekezdése előírja, hogy azokat figyelembe kell venni.

71 E tekintetben a 93/104 irányelv negyedik preambulumbekezdése konkrétan emlékeztet arra, hogy a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 8. pontjában megállapítja, hogy az Unióban minden munkavállalónak joga van többek között az éves fizetett szabadságra, amelynek időtartamát progresszíven kell harmonizálni a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően (lásd ebben az értelemben: 2001. június 26-i BECTU ítélet, C-173/99, EU:C:2001:356, 39. pont).

72 A 93/104 irányelv 7. cikke és a 2003/88 irányelv 7. cikke tehát nem maguk vezették be a fizetett éves szabadsághoz való jogot, amelynek ezért többek között számos nemzetközi egyezmény a forrása (lásd analógia útján: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 75. pont), és amely az uniós szociális jog alapvető elveként kógens jellegű (lásd ebben az értelemben: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 48. és 68. pont), és az említett alapvető elv magában foglalja magát a „fizetett” éves szabadsághoz való jogot, valamint e jog

lényegéhez tartozó jogként annak a jogát is, hogy a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadságért pénzbeli megváltást nyújtsanak (lásd: az ugyanezen a napon kihirdetett Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, 83. pont).

73 A Charta 31. cikkének (2) bekezdése azáltal, hogy kógens módon előírja, hogy „[m]inden munkavállalónak” „joga” van „az éves fizetett szabadsághoz”, anélkül azonban, hogy e tekintetben például a Charta 27. cikkéhez hasonlóan, amely a 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet (C-176/12, EU:C:2014:2) tárgyát képezte, az „uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetek[re] és feltételek[re]” hivatkozna, az uniós szociális jog alapvető elvét fejezi ki, amelytől csak a Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt szigorú feltételeknek, és többek között a fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartása mellett lehet eltérni.

74 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 (lásd analógia útján: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 76. pont).

75 A Charta 31. cikkének (2) bekezdése ezért különösen azzal a következménnyel jár a Charta hatálya alá tartozó helyzeteket illetően, hogy a nemzeti bíróságnak mellőznie kell az olyan szabályozás alkalmazását, amely sérti a jelen ítélet 54. pontjában felidézett azon elvet, miszerint a 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. Ugyanezen rendelkezés értelmében a munkáltatók számára az sem lehetséges, hogy az ilyen nemzeti szabályozás fennállására hivatkozzanak annak érdekében, hogy kivonják magukat az említett megváltás kifizetése alól, amelyre az említett rendelkezéssel biztosított alapvető jog tiszteletben tartása kötelezi őket.

76 A Charta 31. cikkének (2) bekezdése által a magánszemélynek minősülő munkáltatók tekintetében ily módon kiváltott joghatásokat illetően meg kell állapítani, hogy bár e Charta 51. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a Charta rendelkezéseinek címzettjei – a szubszidiaritás elvének megfelelő figyelembevétele mellett – az Unió intézményei, szervei és hivatalai, valamint a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre, az említett 51. cikk (1) bekezdése nem tér ki arra a kérdésre, hogy az ilyen magánszemélyek adott esetben közvetlenül kötelezhetők-e az említett Charta bizonyos rendelkezéseinek a tiszteletben tartására, és így az nem értelmezhető úgy, hogy az szisztematikusan kizárja ennek a lehetőségét.

77 Mindenekelőtt, és amint arra a főtanácsnok a Bauer és Willmeroth egyesített ügyekre vonatkozó indítványának (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:337) 78. pontjában emlékeztetett, az, hogy az elsődleges jog bizonyos rendelkezéseinek a címzettjei elsősorban a tagállamok, nem zárja ki, hogy azok a magánszemélyek közötti jogviszonyokra is alkalmazhatóak legyenek (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 77. pont).

78 A Bíróság továbbá többek között már elismerte azt, hogy a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében előírt tilalom önmagában elég ahhoz, hogy a magánszemélyre olyan jogot ruházzon, amelyre önmagában hivatkozhat a más magánszeméllyel szemben folyamatban lévő jogvita keretében (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 76. pont), anélkül tehát, hogy a Charta 51. cikkének (1) bekezdésével az ellentétes lenne.

79 Végezetül, pontosabban a Charta 31. cikkének (2) bekezdését illetően hangsúlyozni kell, hogy a fizetett éves szabadság időszakaihoz való, valamennyi munkavállalót megillető jog a jellegénél fogva megfelelő kötelezettséget ró a munkáltatóra, nevezetesen az ilyen időszak biztosításának vagy a munkaviszony végén ki nem vett fizetett éves szabadság után járó megváltás biztosításának kötelezettségét.

80 Az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozásnak a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban való értelmezésének lehetetlensége esetén ezért a kérdést előterjesztő bíróság az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetben köteles a hatáskköreinek keretén belül biztosítani az említett rendelkezésből eredő jogi védelmet, és garantálni e rendelkezés teljes érvényesülését, szükség esetén mellőzve az említett nemzeti szabályozás alkalmazását (lásd analógia útján: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 79. pont).

81 Az előző megfontolások összességére tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozásnak a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban való értelmezésének lehetetlensége esetén ez utóbbi rendelkezésből következik, hogy a munkavállaló és a magánszemély minőségében eljáró korábbi munkáltatója közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságnak mellőznie kell az említett nemzeti szabályozás alkalmazását, és ügyelnie kell arra, hogy amennyiben ez a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy a megkövetelt gondosságot tanúsította ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kivehesse az őt az uniós jog értelmében megillető fizetett éves szabadságot, az említett munkavállalót ne lehessen megfosztani sem az ilyen fizetett éves szabadsághoz való szerzett jogától, sem pedig ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett szabadság után járó pénzbeli megváltástól, amelynek kifizetése ebben az esetben közvetlenül az érintett munkáltató feladata.

A költségekről

82 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 (nagytanács) a következőképpen határozott:

1) **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 alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek alapján amennyiben a munkavállaló nem kérte, hogy az érintett referencia-időszak során gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát, ez a munkavállaló ezen időszak végén – automatikusan és annak előzetes ellenőrzése nélkül, hogy a munkáltató ténylegesen lehetőséget biztosított-e számára e jog gyakorlására, különösen megfelelő információ szolgáltatásával – elveszti az említett időszak után ezen rendelkezések értelmében szerzett fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett e fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a belső jog egészére tekintettel és a belső jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával e jog olyan értelmezésére juthat-e, amely biztosíthatja az uniós jog teljes érvényesülését.**

2) **Az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozásnak a 2003/88 irányelv 7. cikkével és az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban való értelmezésének lehetetlensége esetén ez utóbbi rendelkezésből következik, hogy a munkavállaló és a magánszemély minőségében eljáró korábbi munkáltatója közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságnak mellőznie kell az említett nemzeti szabályozás alkalmazását, és ügyelnie kell arra, hogy amennyiben ez a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy a megkövetelt gondosságot tanúsította ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kivehesse az őt az uniós jog értelmében megillető fizetett éves szabadságot, az említett munkavállalót ne lehessen megfosztani sem az ilyen fizetett éves szabadsághoz való szerzett jogától, sem pedig ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett szabadság után járó pénzbeli megváltástól, amelynek kifizetése ebben az esetben közvetlenül az érintett munkáltató feladata.**

Aláírások