



## Határozatok Tára

YVES BOT  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2018. május 29.<sup>1</sup>

### C-619/16. sz. ügy

**Sebastian W. Kreuziger**  
**kontra**  
**Land Berlin**

(az Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg [berlin-brandenburgi közigazgatási felsőbíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaidő-szervezés – A fizetett éves szabadsághoz való jog – 2003/88/EK irányelv – A 7. cikk (2) bekezdése – A ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltás – E megváltáshoz való jog elvesztése, ha a munkavállaló nem kéri fizetett éves szabadságának a kiadását, és nem bizonyítja, hogy szándékától független okokból nem volt e szabadság kivételére lehetősége”

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>2</sup> 7. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
2. E kérelmet a Sebastian W. Kreuziger és a korábbi munkáltatója, a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány, Németország) között az S. W. Kreuziger által a munkaviszony megszűnése előtt ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásának a Land Berlin általi megtagadása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.
3. A jelen eljárás lehetőséget ad a Bíróságnak arra, hogy meghatározza azokat a feltételeket, amelyek teljesülése esetén az a munkavállaló, akinek megszűnik a munkaviszonya, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján követelheti e pénzbeli megváltás kifizetését.
4. A jelen indítványban kifejtem azokat az indokokat, amelyek miatt úgy vélem, hogy ezen irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkaviszony megszűnésekor jogot teremt a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, ha egy munkavállaló e munkaviszony időtartama alatt nem tudta az őt megillető valamennyi fizetett éves szabadságát kivenni.
5. Magyarázatot adok arra is, hogy miért kell szerintem ugyanezt a rendelkezést úgy is értelmezni, mint amellyel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amelynek értelmében egy munkavállaló, amennyiben egyfelől a munkaviszonya megszűnése előtt nem kérte a szabadsága kiadását, másfelől nem bizonyítja, hogy szándékától független okokból nem volt lehetősége e

<sup>1</sup> Eredeti nyelv: francia.

<sup>2</sup> HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

szabadságot kivenni, annak előzetes vizsgálata nélkül veszi el a ki nem vett fizetett éves szabadságának a munkáltató általi pénzben történő megváltásához való jogát, hogy a munkáltató ténylegesen lehetőséget teremtett-e a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való joga gyakorlására.

6. Végül kifejtem, hogy amikor a nemzeti bíróságnak a ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltáshoz való munkavállalói jogra vonatkozó jogvita tárgyában kell döntenie, e bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkáltató igazolja-e, hogy meghozta a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló ténylegesen gyakorolni tudja a fizetett éves szabadsághoz való jogát. Amennyiben a munkáltató bizonyítja, hogy a szükséges gondossággal járt el, és hogy az általa tett intézkedések ellenére a munkavállaló önként és tájékozott módon mondott le a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlásáról, noha a munkaviszonya alatt lehetősége lett volna élni e jogával, e munkavállaló nem követelheti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján a ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszonya megszűnésekor járó pénzbeli megváltást.

## I. Jogi háttér

### A. Az uniós jog

7. A 2003/88 irányelv (4) preambulumbekzdése értelmében

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

8. E rendelet 1. cikke (3) bekezdésének első albekezdése kimondja:

„Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül, ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv [3] 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban.

9. Ugyanezen irányelv 7. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok hozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság [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.”

10. Az említett irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Mindazonáltal az említett irányelv 7. cikkét illetően az eltérés nem megengedett.

11. A 89/391 irányelv 2. cikke ekként rendelkezik:

„(1) Ez az irányelv minden köz- és magán-tevékenységi ágazatra alkalmazandó (ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, közigazgatási, szolgáltatási, oktatási, kulturális, szabadidős stb.).

3 A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.).

(2) Ez az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeire jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele.

[...]”

### **B. A német jog**

12. Az 1988. április 26-i Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (a köztisztviselők és bírák szabadságáról szóló rendelet, a továbbiakban: EUrlVO)<sup>4</sup> 9. §-a értelmében:

„(1) A köztisztviselő a szabadságot a lehetőségekhez mérten egyben veszi ki. Az érintett kérelmére engedélyezhető a szabadság megosztása; általában véve azonban el kell kerülni a szabadság kettőnél több részre való megosztását. A szabadságot a megosztása esetén két egymást követő héten kell megadni a köztisztviselő részére.

(2) A szabadságot főszabály szerint az adott referenciaévben szabadságév során ki kell venni. A referenciaév végétől számított tizenkét hónapon belül ki nem vett szabadsághoz való jog megszűnik. [...]”

13. Az EUrlVO nem tartalmaz a ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnéskor járó pénzbeli megváltásra vonatkozó rendelkezést.

## **II. Az alapügy tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

14. S. Kreuziger 2008. május 13-tól 2010. május 28-ig végezte felkészítő jogi szakmai gyakorlatát *Rechtsreferendarként* (joggyakornokként) a Berlin Berlin szövetségi tartománynál közjogi képzési jogviszony keretében, de nem köztisztviselőként. Amikor 2010. május 28-án sikeresen letette a második államvizsga szóbeli részét, ez azt jelentette, hogy befejezte e szövetségi tartománynál szakmai gyakorlatát és a képzését is.

15. S. Kreuziger úgy döntött, hogy a 2010. január 1-jétől a képzése befejezéséig terjedő időszakban nem veszi ki a fizetett éves szabadságát. 2010. december 18-án kérte a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását. Ezt a kérelmet először a Kammergericht (regionális felsőbíróság, Németország) elnöke 2011. január 7-i határozatában, majd az erre vonatkozó kifogást a Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (berlini és brandenburgi közös jogi vizsgálóhivatal, Németország) 2011. május 4-i határozatában elutasította azzal az indokkal, hogy az EUrlVO nem biztosít ilyen jogosultságot, és a 2003/88 irányelvet csak a munkavállalókra lehet alkalmazni, a 7. cikke pedig egyébként csak akkor alkalmazható, ha az érdekelt neki fel nem róható okból nem tudta kivenni a szabadságát.

16. E határozatokkal szemben S. Kreuziger keresetet nyújtott be a Verwaltungsgericht Berlinhez (berlini közigazgatási bíróság, Németország), amelyet e bíróság 2013. május 3-i ítéletében elutasított. Ebben az ítéletben e bíróság egyfelől megállapította, hogy az EUrlVO nem biztosít jogosultságot a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, másfelől az EUrlVO 9. §-a kötelezi a munkavállalót a szabadsága kivételére, és köteles ezt kérelmezni. Márpedig S. Kreuziger önként mulasztotta el az ilyen kérelem benyújtását, miközben tudomása volt arról, hogy munkaviszonya 2010. május 28-án lejár, és ezen időpontban a fizetett éves szabadsághoz való joga megszűnik.

<sup>4</sup> GVBl. 1988., 846. o.

17. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésére vonatkozóan az említett bíróság megállapította, hogy nem teremt jogosultságot S. Kreuziger részére a fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából ugyanis az következik, hogy az ezen irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében biztosított fizetett szabadsághoz való jog a nemzeti jog értelmében elveszíthető, ha a munkavállalónak lehetőségében állt kivenni a szabadságát, de nem tette, mely esetben megszűnik a megváltáshoz való származékos joga.

18. Miután S. Kreuziger ezen ítélettel szemben keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, az Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (berlin-brandenburgi közigazgatási felsőbíróság, Németország), e bíróság megjegyzi, hogy az EUrIVO nem tartalmaz a S. Kreuzigert megillető pénzbeli megváltás iránti jogot megalapozó szabályt, így a 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének a nemzeti jogba történő átültetése hiányában ilyen esetleges jogosultság csak e rendelkezés közvetlen hatályából származhat.

19. Ezzel összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság először is megállapítja, hogy S. Kreuziger az említett irányelv személyi hatálya alá tartozik. Mivel a köztisztviselők beletartoznak ebbe a személyi körbe, e bíróság szerint ez nem lehet másként a közjogi képzési jogviszony keretében dolgozó gyakornokok esetén sem, figyelemmel különösen arra, hogy a 2003/88 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének első albekezdése rögzíti, hogy ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391 irányelv 2. cikke szerinti köz- és magán-tevékenységi ágazatokban, többek között tehát az ez utóbbi rendelkezésben szereplő „oktatási” tevékenységekre is.

20. Emellett S. Kreuziger eleget tett a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten előírt két feltételnek, ugyanis nem vette ki az őt megillető fizetett éves szabadságot, és munkaviszonya megszűnt.

21. Végül a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy ugyanakkor kétségei vannak abban a kérdésben, hogy e két kifejezett feltételen túlmenően kizárható-e a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jog, ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnése előtt nem kérte a szabadsága kiadását, noha erre lehetősége lett volna, és hogy általában csak akkor keletkezik-e ilyen jog a munkaviszony megszűnése esetén, ha a munkavállalónak a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát.

22. Ezért az Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (berlin-brandenburgi közigazgatási felsőbíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 7. cikkének (2) bekezdését, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok, amelyek szerint kizárt, hogy pénzbeli megváltáshoz való jog keletkezzen a munkaviszony megszűnése esetén, ha a munkavállaló annak ellenére, hogy erre lehetősége volt, nem nyújtott be kérelmet a fizetett éves szabadság kiadása iránt?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 7. cikkének (2) bekezdését, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok, amelyek szerint csak akkor keletkezik pénzbeli megváltáshoz való jog a munkaviszony megszűnése esetén, ha a munkavállalónak a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát?”

### III. Elemzés

23. E két kérdéssel, amelyet véleményem szerint együtt kell vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, mely szerint azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amelynek értelmében a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor elveszíti a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására való jogát, ha a munkaviszony fennállása alatt egyfelől nem kérte e szabadság kiadását, másfelől nem bizonyítja, hogy szándékától független okokból nem volt lehetősége az említett szabadság kivételére.

24. Előzetesen megállapítom, hogy ugyan több érdekelt fél, köztük a Berlin szövetségi tartomány észrevételeket fogalmazott meg az utóbbi és S. Kreuziger mint *Rechtsreferendar* (joggyakornok) között fennálló jogviszonyra, és különösen arra a kérdésre vonatkozóan, hogy e jogviszony a 2003/88 irányelv hatálya alá tartozik-e, rá kell mutatnom arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság, anélkül hogy bármilyen kérdést ezzel kapcsolatban megfogalmazott volna, megállapította, hogy S. Kreuziger annak hatálya alá tartozik. E kérdés vonatkozásában elegendő rámutatni, hogy a 2003/88 irányelv az 1. cikke (3) bekezdésének első albekezdése szerint valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban alkalmazandó, többek között az „oktatási” tevékenységekre is. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a 2003/88 irányelv hatályát szélessen kell értelmezni.<sup>5</sup> Másfelől a „munkavállaló” fogalmának a 2003/88 irányelv 7. cikke és az Európai Unió Alapjogi Chartája<sup>6</sup> 31. cikkének (2) bekezdése értelmében vett, a Bíróság által az ítélkezési gyakorlatában<sup>7</sup> elfogadott fogalmára hivatkozom. Az Európai Bizottsággal egyetértve hajlok annak elfogadására, hogy a jogi szakmákra való felkészítés oktatási tevékenység, amely ráadásul a jelen ügyben egy munkaviszony általános jellemzőit is magában hordozza. A fizetett éves szabadsághoz való jogot, amely a köztisztviselőkre és a bírákra vonatkozó nemzeti szabályozás keretében minden gyakornokot megillet, ennél fogva véleményem szerint ezen irányelv 7. cikkének és a Charta 31. cikke (2) bekezdésének megfelelően kell gyakorolni.

25. Ugyanakkor rámutatok, hogy tekintettel arra, hogy a német jogban nincs a ki nem vett fizetett éves szabadságnak a munkaviszony megszűnésekor történő pénzbeli megváltására vonatkozó rendelkezés, egy ilyen megváltás közvetlenül a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésén alapul.<sup>8</sup>

26. A kérdést előterjesztő bíróságnak adandó válasz érdekében először is emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövegéből is kitűnik, amely rendelkezéstől ez az irányelv nem enged eltérést – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság. Amint azt a Bíróság többször kimondta, „[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 kifejezetten rögzített korlátok között történhet”<sup>9</sup>.

27. Emellett a 2003/88 irányelv rendelkezéseiből és 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, bármely feltételnek alá vessék”<sup>10</sup>.

5 Lásd analógia útján, a 89/391 irányelvre vonatkozóan: 2015. március 26-i Fenoll ítélet (C-316/13, EU:C:2015:200, 20. pont).

6 A továbbiakban: Charta.

7 Lásd többek között: 2015. március 26-i Fenoll ítélet (C-316/13, EU:C:2015:200, 24–27. pont).

8 A 2003/88 irányelv 7. cikkének közvetlen hatályára vonatkozóan a Bauer és Broßonn egyesített ügyekre vonatkozó indítványomra (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:337, 45. és 46. pont) hivatkozom. Figyelembe véve az S. Kreuziger és a Berlin szövetségi tartomány közötti jogvita vertikális jellegét, kétségtelen, hogy erre a cikkre a kérdést előterjesztő bíróság előtt közvetlenül lehet hivatkozni minden olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat alkalmazásának elkerülése érdekében, amely meggátolja a ki nem vett, fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltást, feltéve természetesen, hogy az ilyen megváltás feltételei teljesülnek.

9 Lásd többek között: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

10 Lásd többek között: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).



28. A Bíróságnak már több alkalommal határoznia kellett olyan, valamely munkavállaló fizetett éves szabadságához való jogára vonatkozó kérdésekben, amikor ez a munkavállaló munkaviszonya megszűnése előtt a szándékán kívüli okokból – betegség miatt,<sup>11</sup> vagy mert a munkáltató megtagadta a szabadság kiadását<sup>12</sup> – nem gyakorolhatta az említett szabadsághoz való jogát.

29. Ezzel összefüggésben a Bíróság megalkotta azt a szabályt, mely szerint „a 2003/88 irányelv nem teszi lehetővé a tagállamoknak a fizetett éves szabadsághoz való jog keletkezésének kizárását, sem pedig az e jog gyakorlásában akadályoztatott munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való joga megszűnésének előírását a referencia-időszak lejártakor és/vagy a nemzeti jogban megállapított átviteli időszak lejártakor”<sup>13</sup>.

30. Emellett a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy „az a munkavállaló, akinek a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján pénzbeli megváltásra jogosult. E megváltás összegét oly módon kell kiszámítani, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerüljön, mintha az említett jogot a munkaviszonyának tartama alatt gyakorolta volna”<sup>14</sup>.

31. A Bíróság szerint a 2003/88 irányelv 7. cikke és a Charta 31. cikkének (2) bekezdése azt a szabályt rögzíti, „amely szerint a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy átviteli időszak lejártakor, *ha a munkavállaló nem volt abban a helyzetben, hogy kivegye a szabadságát*”<sup>15</sup>.

32. E szabály alapjául az az elképzelés szolgál, hogy noha a tagállamok meghatározhatják a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlási módozatait, amelyek közé tartozik e jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végével történő megszűnése is, azonban annak a feltételnek teljesülnie kell, hogy a munkavállalónak, akinek a fizetett éves rendes szabadsága elvész, ténylegesen lehetősége legyen arra, hogy az irányelv által a számára biztosított joggal éljen.<sup>16</sup>

33. Úgy tűnik, a szóban forgó nemzeti szabályozás egyes nemzeti bíróságok általi értelmezéséből az következik, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot a referencia-időszak végén megszüntnek kell tekinteni, amennyiben a munkavállaló ebben az időszakban nem kérte e jog gyakorlását. E fizetett éves szabadsághoz való jognak a megszűnése, amelyet a munkavállaló nem kifogásolt, a ki nem vett fizetett éves szabadságnak a munkaviszony megszűnésekor történő pénzbeli megváltásához való jog megszűnését eredményezi.

34. E nemzeti szabályozás ilyen értelmezése ellentétesnek tűnik számomra a 2003/88 irányelv 7. cikkével, mivel az, hogy a munkavállaló a referencia-időszakban nem kérte a szabadsága kiadását, a referencia-időszak leteltét követően automatikusan e szabadság elvesztését eredményezi, annak előzetes vizsgálata nélkül, hogy e munkavállalónak a Bíróság által az ítélkezési gyakorlatában szabott feltételnek megfelelően ténylegesen módjában állt-e a fizetett éves szabadságához való joga gyakorlása.

11 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18).

12 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 Lásd többek között: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

14 Lásd többek között: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

15 Lásd: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 56. pont), kiemelés tőlem.

16 Lásd ebben az értelemben többek között: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 43. pont); 2011. november 22-i KHS-ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761, 26. pont); 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítélet (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 30. pont).

35. Márpedig, tekintettel a 2003/88 irányelvnek a fizetett éves szabadsággal kapcsolatban megjelölt céljára, amely a munkavállaló biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében annak biztosítására irányul, hogy tényleges pihenésben részesülhessen, a munkáltató kötelessége, hogy megtegye azokat az intézkedéseket, amelyek annak biztosításához szükségesek, hogy a munkavállaló ténylegesen gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát, és vita esetén a munkáltatónak kell igazolnia ezen intézkedések megtételét.

36. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy a 2003/88 irányelv „olyan szabályt fogalmaz meg, amely előírja, hogy a munkavállaló tényleges pihenőidővel rendelkezéssék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében”<sup>17</sup> A fizetett éves szabadsághoz való jog célja „annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére.”<sup>18</sup>

37. A munkáltatót különös felelősség terheli annak érdekében, hogy az irányítása alá tartozó munkavállalók ténylegesen gyakorolják a fizetett éves szabadsághoz való jogukat.

38. Amint azt a Bíróság korábban már megállapította, „a munkavállalót a munkaszerződésben szereplő gyengébb félnek kell tekinteni, miáltal meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait”<sup>19</sup> A Bíróság szerint ugyanis „[e] gyenge pozícióra tekintettel ugyanis egy ilyen munkavállalót eltántoríthat jogainak a munkáltatóval szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják”<sup>20</sup>. Ennélfogva „a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely visszatarthatja a munkavállalót az éves szabadság kivételétől, szintén összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog céljával”<sup>21</sup>.

39. Figyelembe véve a munkaviszonyra jellemző egyensúlytalanságot, a munkáltatónak kell megtennie a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkavállaló gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát. Úgy látom, a Bíróság egyébként kihangsúlyozta a munkavállalók szabadságának tényleges kivételével kapcsolatos munkáltatói kötelezettségnek a fennállását, és rámutatott, hogy „a munkáltató köteles viselni az azzal együtt járó következményeket, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását”<sup>22</sup>.

40. E kötelezettség fennállását támasztja alá a 89/391 irányelv is, amelyet, amint azt a 2003/88 irányelv<sup>23</sup> (3) preambulumbekzdése és 1. cikkének (4) bekezdése is megjegyzi, továbbra is alkalmazni kell. A 89/391 irányelv 5. cikke (1) bekezdésének rendelkezése szerint ugyanis „[a] munkáltató kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból”. Emellett ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy „[k]ötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében”.

41. Így tehát a 2003/88 irányelv 7. cikkének értelmezéséhez figyelembe kell venni a 89/391 irányelv által a munkáltatókkal szemben előírt kötelezettséget.

17 2001. június 26-i BECTU-ítélet (C-173/99, EU:C:2001:356, 44. pont). Másként fogalmazva, amint arra Mengozzi főtanácsnok a Ministerul Justiției és társai ügyre (C-12/17, EU:C:2018:195) vonatkozó indítványa 17. pontjában rámutatott, „a tényleges munkavégzéssel töltött időnek ugyanolyan tényleges pihenőidőhöz való jogot kell keletkeztetnie.”

18 Lásd többek között: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Lásd többek között: 2010. november 25-i Fuß ítélet (C-429/09, EU:C:2010:717, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

20 Uo., 81. pont.

21 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat)

22 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 63. pont).

23 A 2003/88 irányelv és a munkavállalók biztonságának és védelmének javítása között fennálló kapcsolat vonatkozásában lásd többek között: 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítélet (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A 89/391 irányelv céljával összhangban a 2003/88 irányelv, amint arra az 1. cikkének (1) bekezdése rámutat, „a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket alapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében”.

42. Másfelől megemlítem, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság a tárgyaláson elismerte, hogy a gondoskodási kötelezettség értelmében a munkáltató köteles általánosságban gondoskodni a munkavállalói jólétéről, és hogy e gondoskodási kötelezettség keretében hozzá kell segíteni a munkavállalót, hogy gyakorolhassa jogait.

43. Ez a kötelezettség a munkaidő megszervezése tekintetében úgy jelenik meg, hogy a munkáltató egyedi munkaszervezési intézkedéseket hoz, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára a fizetett éves szabadsághoz való joguk gyakorlását, valamint időben közölt pontos információkkal tájékoztatja a munkavállalókat arról, hogy amennyiben ténylegesen nem veszik ki a szabadságukat, azt kockáztatják, hogy a referencia-időszak vagy az engedélyezett átviteli időszak leteltével elvesztik e jogukat. A munkáltatónak arról is tájékoztatnia kell a munkavállalókat, hogy amennyiben nem veszik ki a munkaviszonyuk alatt a szabadságukat, holott erre tényleges lehetőségük lenne, a munkaviszonyuk megszűnésekor nem követelhetik a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását. A munkáltatói kötelezettség ugyanakkor nem terjedhet addig, hogy „arra kényszerítse a munkáltatót, hogy kötelezze a munkavállalókat, hogy ténylegesen igénybe vegyék azon pihenőidőt, amelyre jogosultak”<sup>24</sup>. E fenntartás mellett véleményem szerint a munkáltató kötelezettsége egy olyan bizonyítási szabályt eredményez, amelynek értelmében vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy megtette a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy lehetőséget biztosítson a munkavállaló számára e joga tényleges gyakorlására.

44. Figyelembe véve a munkáltató azon kötelezettségét, mely szerint tényleges lehetőséget kell biztosítania a munkavállalói számára ahhoz, hogy a fizetett éves szabadságukat gyakorolhassák, egy olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely kizárólag a munkavállalók felelősségévé teszi e jog gyakorlását, annak előzetes ellenőrzése nélkül, hogy ez a munkáltató tényleges lehetőséget biztosított-e a munkavállalói számára a fizetett éves szabadsághoz való joguk gyakorlására, ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkével. Annak megengedése ugyanis, hogy egy nemzeti szabályozás vagy gyakorlat előírhatta a munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogának megszűnését anélkül, hogy a munkavállalónak ténylegesen lehetősége lett volna arra, hogy e jogot gyakorolja, a 2003/88 irányelv 7. cikke által minden munkavállaló számára közvetlenül biztosított szociális jog lényegét sértene.<sup>25</sup> A fentiekből következően, az a körülmény, hogy a munkavállaló a referencia-időszak alatt nem kérte, hogy gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát, nem vezethet minden további nélkül e jognak ezen időszak letelte utáni elvesztéséhez, és ezzel összefüggésben a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jog elvesztéséhez. Úgy tűnik, hogy a Bíróság az ítélezési gyakorlatában egyébként nem tulajdonít jelentőséget annak a kérdésnek, hogy egy munkavállaló benyújtott-e fizetett éves szabadság iránti kérelmet, vagy sem<sup>26</sup>.

45. Ennek következtében a kérdést előterjesztő bíróságnak kell – a 2003/88 irányelv által a fizetett éves szabadsághoz való joggal kapcsolatban kitűzött cél figyelembevételével – megvizsgálnia, hogy a munkáltató igazolja-e hogy meghozta a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló ténylegesen gyakorolni tudja az őt megillető fizetett éves szabadsághoz való jogát, és hogy e célból kellő gondossággal járt el. Amennyiben a munkáltató bizonyítja, hogy kellő gondossággal járt el, és hogy mindezen intézkedései ellenére a munkavállaló szabad akaratából mondott le a fizetett éves szabadsághoz való joga gyakorlásáról, noha a munkaviszonya ideje alatt lehetősége lett volna élni e jogával, a munkavállaló a munkaviszonya megszűnésekor nem követelheti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását. A munkavállaló ugyanis élhetett a jogával. Erről egyértelmű módon lemondott, tudatában azon jogkövetkezményeknek, amelyek vele szemben a munkaviszonya megszűnésekor alkalmazásra kerülhetnek.

24 Lásd: 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet (C-484/04, EU:C:2006:526, 43. pont).

25 Lásd többek között: 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítélet (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

26 Lásd e tekintetben: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).



46. A Bíróság által megfogalmazott egyes megállapítások valóban azt a benyomást kelthetik, hogy a Bíróság a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy értelmezi, mint amely a munkaviszony megszűnésekor közvetlenül és automatikusan biztosítja a munkavállaló számára a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását. E megváltás feltételeivel kapcsolatban a Bíróság kiemelte, hogy „ha a munkaviszony megszűnt, és ebből következően a fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség, annak megakadályozása érdekében, hogy e lehetőség hiánya miatt a munkavállaló számára teljes mértékben kizárt legyen, hogy a fizetett éves szabadságra való joggal – akár pénzbeli juttatás formájában – élhessen, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a munkavállalónak joga van a pénzbeli megváltáshoz”<sup>27</sup>. A Bíróság azt is megállapította, hogy „[e]zen, az uniós jog által biztosított alapvető munkavállalói jog tiszteletben tartásának biztosítása érdekében [...] [a Bíróság] a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését nem értelmezheti megszorítóan a munkavállalót ez alapján megillető jogok kárára”.<sup>28</sup> Másfelől a Bíróság úgy ítélte meg, hogy „a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, a Bíróság értelmezése szerint semmilyen egyéb 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”<sup>29</sup>.

47. Ennélfogva ki kell hangsúlyozni, hogy ezek a megfontolások szorosan kapcsolódnak azokhoz a ténybeli hátterekhez, amelyekben felmerültek, vagyis olyan helyzetekhez, amelyekben a munkavállaló a betegsége vagy a halála akadályozta meg abban, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogát gyakorolja.

48. Egyébként a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése semmiképpen sem értelmezhető úgy, hogy az a munkavállaló, aki önként és tájékozott módon lemondott a fizetett éves szabadságához való joga gyakorlásáról, a munkaviszonya megszűnésekor követelheti a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását, amennyiben a munkáltatója bizonyítja, hogy ténylegesen lehetővé tette e munkavállaló számára, hogy a munkaviszony időtartama alatt kivegye a szabadságát.

49. A 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének olyan értelmezése ugyanis, amely a ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló számára automatikusan fizetendő pénzbeli megváltás mellett szól, a munkáltató és a munkavállaló magatartásának vizsgálata nélkül, ellentétes e rendelkezés szövegével éppúgy, mint a fizetett éves szabadság céljával, amint arra a Bíróság az állandó ítélkezési gyakorlatában felhívta a figyelmet, majd arra emlékeztetett. Márpedig a 2003/88 irányelv 7. cikkét annak szövege, valamint az általa kitűzött cél fényében kell értelmezni<sup>30</sup>

50. Először is, a 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének szövegéből kiderül, hogy a fizetett éves szabadság minimális időtartama csak a munkaszerződés megszűnésének esetén helyettesíthető a pénzbeli megváltással. A szabadság tényleges kivétele tehát a szabály, a pénzbeli megváltás pedig a kivétel. Ráadásul, e rendelkezés szövege még a munkaviszony megszűnése esetére sem rendeli e megváltás automatikus alkalmazását, ez csupán egy lehetőség.

51. Másodszor, ami a fizetett éves szabadság célját illeti, emlékeztetek arra, hogy ez „annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére”<sup>31</sup>. Azonban újra meg kell említenem azt a szabályt, amely előírja, hogy a munkavállaló alapesetben tényleges pihenőidővel rendelkezzen.

27 Lásd többek között: 2014. június 12-i Bollacke ítélet (C-118/13, EU:C:2014:1755, 17. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Lásd többek között: 2014. június 12-i Bollacke ítélet (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Lásd többek között: 2014. június 12-i Bollacke ítélet (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Lásd többek között: 2014. május 22-i Lock ítélet (C-539/12, EU:C:2014:351, 15. pont).

31 Lásd többek között: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

52. A 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének olyan értelmezése, mely szerint az a munkaviszony megszűnésekor közvetlenül és automatikusan biztosítja a munkavállaló számára a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltást, sértené ezt a célt és a munkavállaló tényleges pihenésére vonatkozó elvárást, ami magában foglalja azt is, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot főszabály szerint természetben kell érvényesíteni.

53. Egy ilyen értelmezés ugyanis arra készítheti a munkavállalókat, akik – például mert képzésüket töltik, vagy határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazták őket – tudják, hogy a munkaviszonyuk a közeljövőben megszűnik, nem veszik ki a szabadságukat annak érdekében, hogy munkabérüket az ezen, ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltásnak a kifizetésével megnöveljék. Márpedig a Bíróság már megállapította, hogy el kell kerülni a 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének olyan értelmezését, amely „[ezen] irányelv céljaival összeegyeztethetetlen módon [...] a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító munkáltatói magatartásra ösztönöz”<sup>32</sup>. A fizetett éves szabadsághoz való jog céljának tiszteletben tartása érdekében tehát gondoskodni kell arról, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) pontját ne lehessen arra használni, hogy a fizetett éves szabadság napjaiból a munkaviszony végén történő kifizetés érdekében tőkét kovácsoljanak<sup>33</sup>.

54. Hozzáteszem, hogy a munkavállaló biztonságának és egészségének védelme nemcsak az utóbbi egyéni érdeke, hanem a munkáltatója érdeke és közérdek is.<sup>34</sup>

55. Mindezekre tekintettel ennél fogva óvatosan kell kezelni a 2014. június 12-i Bollacke ítélet<sup>35</sup> azon részletét, amelyben a Bíróság rámutatott, hogy a „2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, a Bíróság értelmezése szerint semmilyen egyéb feltételt nem támaszt az azon tényekhez kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot.”<sup>36</sup>A fizetett éves szabadsághoz való jog kettős célkitűzésével – amely egyfelől a munkavállaló számára a pihenés lehetővé tételére, másfelől a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő biztosítására irányul –, valamint azon szabály tiszteletben tartásával összhangban, amely előírja, hogy a munkavállaló tényleges pihenőidővel rendelkezzen, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében foglalt második feltételt, amely szerint a „munkavállaló *nem vette ki* az összes, őt [a munkaviszonya] megszűnésekor megillető éves szabadságot”<sup>37</sup>, szükségképpen úgy kell tekinteni, mint amelynek értelmében a munkavállaló „munkaviszonyának megszűnése előtt *nem tudta* felhasználni az összes fizetett éves szabadságát”<sup>38</sup>. Az a munkavállaló, akinek megszűnt a munkaviszonya, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján csak abban az esetben jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, ha az első feltétel, vagyis a munkaviszony megszűnése, és az előző mondatban szereplő értelemben vett második feltétel teljesült.

56. A 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének ilyen módon történő értelmezése tehát lehetővé teszi a munkaviszony ideje alatt ténylegesen nem gyakorolt fizetett éves szabadsághoz való jog szükséges pénzbeli megváltása és e jog céljának, amely főszabály szerint a szabadság tényleges kivételét követeli meg, tiszteletben tartása közötti egyensúly biztosítását.

32 Lásd: 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet (C-124/05, EU:C:2006:244, 32. pont). Az azon a szabályon alapuló érveléssel kapcsolatban, mely szerint a munkavállalónak tényleges pihenőidővel kell rendelkeznie, lásd még: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet (C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177).

33 Lásd ugyanebben az értelemben: Tanchev főtanácsnok King ügyre vonatkozó indítványa (C-214/16, EU:C:2017:439, 97. pont).

34 E gondolattal kapcsolatban lásd: Stix-Hackl főtanácsnok Robinson-Steele és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványa (C-131/04 és C-257/04, EU:C:2005:650, 79. pont).

35 C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 Lásd: 2014. június 12-i Bollacke ítélet (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23. pont.)

37 Lásd többek között: 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), kiemelés tőlem.

38 Lásd e tekintetben: 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), kiemelés tőlem.

57. Összefoglalva, azt javaslom a Bíróságnak, hogy utasítsa el azt az állítást, mely szerint a ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltás kifizetése kettős feltételtől függ, egyrészt attól, hogy a munkavállaló személyesen kérte a szabadsága kiadását a munkáltatójától, másrésztől, hogy e munkavállaló azt állítja, hogy neki fel nem róható okokból nem állt módjában a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlása.

58. Azt javaslom, hogy a Bíróság egy másik logikát kövessen, amely egyrésztől azon a szabályon alapul, mely szerint a szabadság tényleges kivételét kell előnyben részesíteni, másrésztől a munkáltató ezzel kapcsolatos szerepén. E tekintetben kizárt, hogy kizárólag a munkavállalókat terhelje az azzal kapcsolatos felelősség, hogy gondoskodjanak a szabadságuk tényleges kivételéről, amelynek elmulasztása e jog elvesztésével jár. Az ilyen megoldás ugyanis figyelmen kívül hagyja a munkaviszonyok valóságát, amelyet a munkáltató és a munkavállaló közötti egyenlőtlenség jellemez, mivel ez utóbbit többféle módszerrel lehet több munkavégzésre ösztönözni, különösen akkor, ha a munkaszerződése megújításában reménykedik. E veszély, valamint a munkavállalóknak a pihenőnapjaik keresetkiegészítéséért történő átalakítására irányuló hajlandósága megszüntetése érdekében kötelezni kell a munkáltatót arra, hogy tegye meg az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a munkavállaló ténylegesen élhessen a fizetett éves szabadsághoz való jogával. Amennyiben a munkáltató bizonyítja, hogy lehetővé tette e munkavállaló számára e joga gyakorlását, az említett munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor nem követelheti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltást.

59. Következésképpen azt javaslom, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság kérdésére azt a választ adja, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy ha valamely munkavállaló a munkaviszony időtartama alatt nem tudta valamennyi fizetett éves szabadságát kivenni, az jogot keletkeztet a ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltásra.

60. Véleményem szerint ugyanezt a rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy ezzel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amelynek értelmében a munkavállaló – amennyiben egyfelől a munkaviszonya megszűnése előtt nem kérte fizetett éves szabadsága kiadását, másfelől pedig nem bizonyítja, hogy szándékától független okokból nem volt lehetősége erre – annak előzetes vizsgálata nélkül veszíti el a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett fizetett éves szabadsága után járó, a munkáltató által pénzben fizetendő megváltáshoz való jogát, hogy e munkáltató ténylegesen lehetőséget teremtett-e ezen munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való joga gyakorlására.

61. Amikor egy nemzeti bíróságnak a ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltáshoz való munkavállalói jogra vonatkozó jogvita tárgyában kell döntenie, e bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkáltató igazolta-e, hogy meghozta a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló ténylegesen gyakorolni tudja a fizetett éves szabadsághoz való jogát. Amennyiben a munkáltató bizonyítja, hogy a szükséges gondossággal járt el, és hogy az általa tett intézkedések ellenére a munkavállaló önként és tájékozott módon mondott le a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlásáról, noha a munkaviszonya alatt lehetősége lett volna élni e jogával, ez a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor nem követelheti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását.

62. Ha a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság által végzett vizsgálatból kiderül, hogy Berlin szövetségi tartomány mint S. Kreuziger munkáltatója lehetővé tette ez utóbbi számára a fizetett éves szabadsághoz való joga gyakorlását, és hogy S. Kreuziger ennek ellenére nem kívánta a második államvizsga szóbeli részének sikeres letétele előtt kivenni a szabadságát, e bíróság megállapíthatja, hogy e megváltás megtagadása jogos volt.

#### IV. Véggövetkeztetés

63. A fenti megállapításokra tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy az Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (berlin-brandenburgi közigazgatási felsőbbíróság, Németország) által feltett kérdésekre a következő válaszokat adja:

- 1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy jogot keletkeztet a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására az, ha a munkavállaló e munkaviszony időtartama alatt nem tudta valamennyi fizetett éves szabadságát kivenni.
- 2) A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amelynek értelmében a munkavállaló – amennyiben egyfelől a munkaviszonya megszűnése előtt nem kérte fizetett éves szabadsága kiadását, másfelől pedig nem bizonyítja, hogy szándékától független okokból nem volt lehetősége erre – annak előzetes vizsgálata nélkül vesztí el a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett fizetett éves szabadsága után járó, a munkáltató által pénzben fizetendő megváltáshoz való jogát, hogy e munkáltató ténylegesen lehetőséget teremtett-e ezen munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való joga gyakorlására.
- 3) Amikor a nemzeti bíróságnak a munkavállalót megillető, ki nem vett fizetett éves szabadság után a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli megváltáshoz való jogára vonatkozó jogvita tárgyában kell döntenie, e bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkáltató igazolta-e, hogy meghozta a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló ténylegesen gyakorolni tudja a fizetett éves szabadsághoz való jogát. Amennyiben a munkáltató bizonyítja, hogy a szükséges gondossággal járt el, és hogy az általa tett intézkedések ellenére a munkavállaló önként és tájékozott módon mondott le a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlásáról, noha a munkaviszonya alatt lehetősége lett volna élni e jogával, ez a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor nem követelheti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását.