



Határozatok Tára

YVES BOT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2019. június 4.¹

C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry
kontra
Hyvinvointialan liitto ry (C-609/17),
a Fimlab Laboratoriot Oy
résztételével
és
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
kontra
Satamaoperaattorit ry (C-610/17),
a Kemi Shipping Oy
résztételével

(a työtuomioistuim [munkaügyi bíróság, Finnország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – A 7. cikk (1) bekezdése – Legalább négy hét fizetett éves szabadsághoz való jog – 15. cikk – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb rendelkezések – Az éves szabadság alatt betegszabadságon lévő munkavállaló – Az éves szabadság későbbi időszakra való átvitelének megtagadása, amikor az átvitel hiánya nem csökkenti az éves szabadság időtartamát négy hétnél rövidebbre – Az Európai Unió Alapjogi Chartája – A 31. cikk (2) bekezdése – Alkalmazhatóság – Az uniós jog hatálya alá tartozó helyzet – Magánszemélyek közötti jogvitákban való felhívhatóság”

I. Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmek a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv² 7. cikke (1) bekezdésének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája³ 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkoznak.

2. E kérelmeket a TSN-ügyben (C-609/17) a Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (az egészségügyi szolgáltatási ágazatban működő munkáltatói szövetség, Finnország),⁴ valamint a Terveyspalvelualan liitto ry (később: Hyvinvointialan liitto ry [az egészségügyi szolgáltatási ágazatban működő munkáltatói szövetség, Finnország]) és a Fimlab Laboratoriot Oy, az AKT-ügyben (C-610/17) pedig az Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (az autóipari és a közlekedési ágazat

¹ Eredeti nyelv: francia.

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

³ A továbbiakban: Charta.

⁴ A továbbiakban: TSN.

munkavállalóinak szakszervezete, Finnország),⁵ valamint a Satamaoperaattorit ry (kikötőüzemeltetők szakszervezete, Finnország) és a Kemi Shipping Oy között, annak tárgyában folyamatban lévő két jogvita keretében terjesztették elő, hogy a fizetett éves szabadság alatt beteg munkavállalótól megtagadták a szabadságnak egy későbbi időpontra való átvitelét, annak a betegszabadság ekképpen érintett valamennyi napjával vagy azok egy részével való egybeesése esetén. E kérelmek sajátossága abban rejlik, hogy a fizetett éves szabadság és a betegszabadság közötti egybeesés olyan időszakra vonatkozik, amely meghaladja a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadság minimális négyhetes időtartamát.

3. A Charta 31. cikkének (2) bekezdésére a magánszemélyek közötti jogvitában való közvetlen hivatkozással kapcsolatos kérdést illetően jelentős előrelépés történt a 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítéletben⁶, valamint a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítéletben⁷. A „kompenzáció e logikája”⁸ alapján, amely lehetővé teszi az irányelvek horizontális közvetlen hatálya hiányának orvoslását, a Bíróság – azáltal, hogy elismerte a Charta 31. cikke (2) bekezdésének a magánszemélyek közötti jogvitákban való felhívhatóságát – megerősítette a fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog tényleges érvényesülését. Ahogyan azt a Bíróság ezekben az ítéletekben pontosította, ez a horizontális felhívhatóság ugyanakkor csak az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetekben fordulhat elő. Meg kell állapodni továbbá abban, hogy milyen jelentést kell tulajdonítani ez utóbbi kifejezésnek.

4. A probléma, amellyel a Bíróság a jelen ügyekben szembesül, annak pontosításában áll, hogy mire terjed ki a Charta 31. cikke (2) bekezdésének hatálya azokban az esetekben, amikor a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy döntenek, hogy a munkavállalók számára a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által előírt négyhetes minimális időtartamot meghaladó, fizetett éves szabadságot biztosítanak, és ezt a további szabadságot olyan szabályozás hatálya alá vonják, amely eltér a négyhetes minimális időszakra alkalmazandó szabályozástól.

5. Meg kell-e állapítani, hogy az ilyen fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedések kikerülnek a 2003/88 irányelv és ezáltal a Charta hatálya alól, ami azzal a következménnyel jár, hogy sem a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, sem pedig annak egyéb rendelkezése nem alkalmazható tehát az ilyen típusú helyzetre? Vagy inkább azt kell megállapítani, hogy az ilyen intézkedések – amelyek elfogadására a 2003/88 irányelv 15. cikkében foglalt, fokozott nemzeti védelemre vonatkozó záradékkal összhangban került sor – ezen irányelv és így a Charta hatálya alá tartoznak, aminek következtében úgy kell tekinteni, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdése és annak többi rendelkezése egyaránt alkalmazható az ilyen típusú helyzetre?

6. A jelen ügyek – amennyiben azok a Charta hatályával kapcsolatosak – így az Unió és a tagállamok közötti alkotmányos egyensúllyal összefüggő problémakörre vonatkoznak.⁹ Ezek az ügyek ugyanis többek között lehetővé fogják tenni a Bíróság számára annak eldöntését, hogy a Charta 51. cikkének (1) bekezdésében foglalt, az uniós jog tagállamok általi végrehajtására vonatkozó kritérium teljesül-e, amikor ez utóbbiak fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedéseket fogadnak el, vagy megengedik azok elfogadását a szociális partnerek számára.

⁵ A továbbiakban: AKT.

⁶ C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871.

⁷ C-684/16, EU:C:2018:874.

⁸ Lásd: Cariat, N., *La Charte des droits fondamentaux et l'équilibre constitutionnel entre l'Union européenne et les États membres*, Bruylant, Brüsszel, 2016., 443. o.

⁹ Ahogy azt Nicolas Cariat helyénvalóan megjegyezte, ennek a Charta hatályával kapcsolatos kérdésnek a tétje „kulcsfontosságú az alapvető jogoknak a megosztott hatáskörökhöz tartozó területeken, mint például a szociális politika, a büntetőjog, a menedékjog vagy a környezetvédelmi jog terén fennálló jelentőségére tekintettel” (Cariat, N., i. m., 435. o.).

7. A jelen indítványban amellelt foglalkozást, hogy a Charta alkalmazandó azokban a helyzetekben, amelyekben ilyen intézkedésekről van szó. Ez alapján megvizsgálom a Charta 31. cikke (2) bekezdésének normatív tartalmát, és kifejtem, hogy milyen kapcsolat áll fenn ezen utóbbi rendelkezés, valamint a másodlagos uniós jog – a jelen esetben 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése – között.

8. Konkrétan: ez alapján először is azt javaslom a Bíróságnak, hogy állapítsa meg, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétesek az olyan nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések, amelyek előírják, hogy az e rendelkezésben előírt, a négyhetes időtartamot meghaladó, fizetett éves szabadságot nem lehet egy későbbi időszakra átvinni a betegszabadsággal való egybeesés esetén.

9. Másodszor, kifejtem azokat az okokat, amelyek miatt álláspontom szerint a Charta 31. cikkének (2) bekezdése nem változtatja meg ezt a megoldást. Ugyanis – bár véleményem szerint meg kell állapítani, hogy ez a rendelkezés alkalmazandó az alapügyekben fennállókhhoz hasonló helyzetekben – ez a rendelkezés véleményem szerint nem jár azzal a hatással, hogy a munkavállalóknak az uniós jogalkotó által meghatározott minimális időtartamot meghaladó, fizetett éves szabadságot biztosít. Ezzel egyidejűleg hangsúlyozom, hogy a Bíróság – azáltal, hogy olyan indokolást fogadott el, amelynek kiindulópontja a Charta alkalmazhatósága azokban a helyzetekben, amikor egy fokozott nemzeti védelemre vonatkozó záradék alkalmazásáról van szó – tisztázza azt, hogy ezekben a helyzetekben a Charta valamennyi rendelkezését tiszteletben kell tartani.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

10. A 2003/88 irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke a következőket mondja ki:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) [...] az éves szabadság minimális időtartama [...] esetében

[...]”

11. Ezen irányelv 7. cikke 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, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

12. Az említett irányelv „Kedvezőbb rendelkezések” című 15. cikkének szövege a következő:

„Ez az irányelv nem sérti [helyesen: nem érinti] a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.”

13. Ugyanezen irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Semmilyen eltérés nem engedett azonban annak 7. cikkét illetően.

B. A finn jog

1. Az éves szabadságról szóló törvény

14. A 2005. március 18-i vuosilomalaki (162/2005) (az éves szabadságról szóló 2005. évi 162. törvény)¹⁰ többek között a 2003/88 irányelv 7. cikkének átültetésére irányul. E törvény 5. §-ának (1) bekezdése szerint a munkavállaló két és fél munkanap szabadságra jogosult minden, a szabadság megállapításának alapját képező teljes hónapra. Ha a munkaviszony a szabadság megállapításának alapját képező év végéig kevesebb mint egy évig megszakítás nélkül fennállt, a munkavállaló akkor is jogosult két nap szabadságra minden, a szabadság megállapításának alapját képező teljes hónapra.

15. A szabadság megállapításának alapját képező év legfeljebb 12, a szabadság megállapításának alapját képező teljes hónapból állhat. Ha a munkavállalónak a szabadság megállapításának alapját képező évben a szabadság megállapításának alapját képező 12 teljes hónapja van, az éves szabadságról szóló törvény alapján a munkaviszony időtartamától függően vagy 24, vagy 30 munkanap szabadság illeti meg.

16. Az éves szabadságról szóló törvény 4. §-a (1) bekezdésének 3. pontja szerint munkanapok a hét napjai a vasárnapok, az egyházi ünnepek, a függetlenség napja, a szenteste, a Szent Iván-éj, a húsvétszombat, és május 1-je kivételével. Az olyan naptári hétre tehát, amelyre egyik említett nap sem esik, hat éves szabadságnapot számítanak.

17. Az éves szabadságról szóló törvény 20. §-ának (2) bekezdése szerint az éves szabadság 24 munkanapját a szabadságolási időszak alatt kell kivenni (nyári szabadság). A fennmaradó szabadságot (téli szabadság) legkésőbb a következő szabadságolási időszak kezdetéig kell kiadni. Az éves szabadságról szóló törvény 4. §-a (1) bekezdésének 2. pontja szerint a szabadságolási időszak a május 2-től szeptember 30-ig terjedő időtartamot jelenti.

¹⁰ A továbbiakban: az éves szabadságról szóló törvény.

18. A 2013. április 12-i laki vuosilomalain muuttamisesta (276/2013) (az éves szabadságról szóló törvény módosításáról szóló, 2013. évi 276. törvény) által módosított, az éves szabadságról szóló törvény a 2013. október 1-jétől 2016. március 31-ig hatályos szövegének 25. §-a az (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezett:

„Ha a munkavállaló éves szabadságának vagy annak egy részének kezdetén szülés, betegség vagy baleset miatt munkaképtelen, a szabadság a munkavállaló kérelmére későbbi időpontra átvihető. A munkavállaló kérelemre abban az esetben is jogosult a szabadságnak vagy a szabadság egy részének későbbi időszakra való átvitelére, ha megállapítást nyert, hogy szabadsága alatt betegség miatti kezelésnek vagy más, azzal azonosnak minősülő olyan kezelésnek kell alávetnie magát, amely alatt munkaképtelen.”

19. Az éves szabadságról szóló törvény 25. §-a (2) bekezdésének a 2016. március 18-i laki vuosilomalain muuttamisesta (182/2016) (az éves szabadságról szóló törvény módosításáról szóló, 2016. évi 182. törvény) által 2016. április 1-jei hatállyal módosított szövege a következő:

„Ha a szülésen, betegsége vagy baleseten alapuló munkaképtelenség az éves szabadság vagy annak egy része alatt kezdődik, a munkavállaló kérelemre jogosult a munkaképtelenség éves szabadságba eső napjainak következő évre való átvitelére, amennyiben azok a hat szabadságnapot meghaladják. A fent említett kieső napok nem csökkenthetik a munkavállaló négyhetes, fizetett éves szabadságra való jogosultságát.”

2. Az alkalmazandó kollektív szerződések

20. Finnországban a kollektív szerződések gyakran az éves szabadságról szóló törvényben előírtnál hosszabb szabadságot állapítanak meg. Ez a helyzet többek között az egészségügyi szolgáltatási ágazatban működő szövetség és a TSN által a 2014. március 1-jétől 2017. január 31-ig terjedő időszakra kötött, az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés (a továbbiakban: egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés), valamint a kikötőüzemeltetők szakszervezete és az AKT által a 2014. február 1-jétől 2017. január 31-ig terjedő időszakra kötött, a tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés (a továbbiakban: a tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés) esetében.

21. Az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 16. §-ának (1) bekezdése értelmében „az éves szabadságot az éves szabadságról szóló törvény és a következő rendelkezések alapján határozzák meg”. Ugyanezen kollektív szerződés 7. §-a szerint „az éves szabadságot az éves szabadságról szóló törvény szerint kell kiadni [...]”.

22. A rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 10. §-ának (1) és (2) bekezdése szerint „a munkavállaló éves szabadságának időtartamát az éves szabadságról szóló hatályos törvény alapján határozzák meg”, valamint „az éves szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – az éves szabadságról szóló törvény alapján kell kiadni”.

23. Az éves szabadság munkaképtelenség miatti későbbi időszakra való átvitelére az éves szabadságról szóló törvénynek a tényállás idején hatályos releváns rendelkezéseit alkalmazták az előző két pontban hivatkozott kollektív szerződések rendelkezései alapján.

III. Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A. A TSN-ügy (C-609/17)

24. Marika Luoma munkavállalót 2011. november 14. óta határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján laborasszisztensként foglalkoztatják a Fimlab Laboratoriot Oy-nél.

25. Az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés alapján M. Luoma az általa munkaviszonyban eltöltött időre tekintettel 42 munkanap, azaz hét heti fizetett éves szabadságra jogosult a szabadság megállapításának alapját képező, 2015. március 31-ig tartó évre.

26. M. Luoma – miután hat szabadságnapot engedélyeztek számára 2015. szeptember 7-től szeptember 13-ig – 2015. augusztus 10-én közölte a munkáltatóval, hogy 2015. szeptember 2-án műtétnek kell alávetnie magát, és ebből következően ezen éves szabadságának egy későbbi időpontra való halasztását kérte. A műtétjét követően M. Luoma betegszabadságon volt 2015. szeptember 23-ig. A fent hivatkozott 42 munkanap éves szabadságából már 22 napot, azaz három hetet és négy munkanapot kivett. A Fimlab Laboratoriot az éves szabadságról szóló törvényen alapuló első két szabadságnapot átvitte egy későbbi időpontra, a négy fennmaradó, az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződésben előírt szabadságnapot azonban nem, e tekintetben pedig e kollektív szerződés 16. §-a (1) és (7) bekezdésének rendelkezéseire, valamint az éves szabadságról szóló törvény tényállás idején hatályos változata 25. §-ának (1) bekezdésére hivatkozott.

27. A TSN – az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződést aláíró, munkavállalókat képviselő szervezetként – keresetet nyújtott be a työtuomioistuinhhoz (munkaügyi bíróság, Finnország), amely annak megállapítására irányult, hogy M. Luoma jogosult a 2015. szeptember 9-től 2015. szeptember 13-ig terjedő időtartamra engedélyezett, a kollektív szerződésben megállapított szabadság munkaképtelenség miatt későbbi időpontra halasztására. A TSN szerint a szabadság későbbi időpontra történő halasztásának a munkáltató által az érintett féllel szemben történő megtagadása ugyanis ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével.

28. Az egészségügyi szolgáltatási ágazatban működő munkáltatói szövetség és a Fimlab Laboratoriot azzal érvel, hogy az átvitel megtagadása nem sérti ezeket az uniós jogi rendelkezéseket, amennyiben azok nem alkalmazandók a fizetett éves szabadságnak a nemzeti jogban vagy a kollektív szerződésekben biztosított azon részére, amely meghaladja a 2003/88 irányelv 7. cikkében előírt, legalább négyhetes, fizetett éves szabadságot.

29. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben egyfelől a 2012. május 3-i Neidel ítéletre,¹¹ a 2016. július 20-i Maschek ítéletre,¹² valamint a 2013. szeptember 19-i Réexamen Commission kontra Strack ítéletre¹³ és a 2016. június 30-i Sobczyszyn ítéletre¹⁴ hivatkozik, másfelől pedig úgy véli, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján nem dönthető el az a kérdés, hogy eleget tesz-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt követelményeknek az éves szabadságról szóló törvény 25. §-ának (1) bekezdése, amelyet a jelen ügyben az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés részeként alkalmaztak, amennyiben a fizetett éves szabadság későbbi időszakra való átvitelének jogát az éves szabadságról szóló törvény szerinti szabadságra korlátozta, és ez a jog nem vonatkozott a kollektív szerződésben megállapított azon szabadságra, amelynek időtartama meghaladta az éves szabadságról szóló törvény szerinti szabadságot.

¹¹ C-337/10, EU:C:2012:263.

¹² C-341/15, EU:C:2016:576.

¹³ C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570.

¹⁴ C-178/15, EU:C:2016:502.

30. Az előbbi rendelkezést illetően a kérdést előterjesztő bíróság ezenkívül arra kíván választ kapni, hogy magánszemélyek közötti jogvitában annak van-e közvetlen hatálya.

31. E körülmények között a työtuomioistu (munkaügyi bíróság, Finnország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Ellentétes-e a [2003/88] irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével az olyan, kollektív szerződésbe foglalt nemzeti rendelkezés vagy annak olyan értelmezése, amely szerint az a munkavállaló, aki éves szabadságának vagy annak egy részének kezdetén munkaképtelen, kérelme ellenére nem jogosult az érintett időtartamba eső, a kollektív szerződés alapján őt megillető szabadság későbbi időszakra való átvitelére, ha a kollektív szerződésben megállapított szabadság későbbi időszakra való átvitelének elmaradása a munkavállalónak a négyhetes, fizetett éves szabadságra való jogosultságát nem csökkenti?
- 2) Van-e [a Charta] 31. cikke (2) bekezdésének közvetlen hatálya a magánjogi jogalanyok közötti munkaviszonyban, azaz rendelkezik-e horizontális közvetlen hatállyal?
- 3) Védi-e [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdése a megszerzett szabadságot, amennyiben a szabadság időtartama meghaladja a [2003/88 irányelv] 7. cikke (1) bekezdésében előírt négyhetes, fizetett éves minimális éves szabadságot, és ellentétes-e az Alapjogi Charta e rendelkezésével az olyan kollektív szerződésbe foglalt nemzeti rendelkezés vagy annak olyan értelmezése, amely szerint az a munkavállaló, aki éves szabadságának vagy az éves szabadság egy részének kezdetén munkaképtelen, kérelme ellenére nem jogosult az érintett időtartamba eső, a kollektív szerződés alapján őt megillető szabadság későbbi időszakra való átvitelére, ha a kollektív szerződésben megállapított szabadság későbbi időszakra való átvitelének elmaradása a munkavállalónak a négyhetes, fizetett éves szabadságra való jogosultságát nem csökkenti?”

B. Az AKT-ügy (C-610/17)

32. Tapio Keränen a Kemi Shippingnél áll munkaviszonyban.

33. A tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés értelmében T. Keränen 30 munkanap, azaz öt hét fizetett éves szabadságra jogosult a szabadság megállapításának alapját képező, 2016. március 31-ig tartó évre.

34. T. Keränen – azt követően, hogy az éves szabadsága 2016. augusztus 22-én kezdetét vette – 2016. augusztus 29-én megbetegedett. A felkeresett üzemorvos ezt követően az ettől az időponttól a 2016. szeptember 4-ig terjedő időtartamra betegállományba vette. T. Keränen kérelmét – amely az éves szabadságának ennek megfelelően 6 munkanappal történő meghosszabbítására irányult – a Kemi Shipping a tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 10. §-ának (1) és (2) bekezdése, valamint az éves szabadságról szóló törvény 25. §-ának az éves szabadságról szóló törvény módosításáról szóló törvény (182/2016) által módosított változata alapján elutasította, és ezt a hat nap betegszabadságot a T. Keränennek járó fizetett éves szabadság terhére számította be.

35. A tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződést aláíró, a munkavállalókat képviselő szervezet, az AKT keresetet nyújtott be a työtuomioistuinhoz (munkaügyi bíróság), amely annak megállapítására irányult, hogy e kollektív szerződés 10. §-a (1) és (2) bekezdésének alkalmazása nem vezethet az éves szabadságról szóló törvény 25. §-a (2) bekezdésének alkalmazásához, amennyiben ez utóbbi rendelkezés ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével.

36. A munkavállalókat képviselő szervezet, a kikötőüzemeltetők szakszervezete és a Kemi Shipping azzal érvel, hogy az éves szabadságról szóló törvény 25. §-ának (2) bekezdése – a jelen indítvány 28. pontjában említett okokhoz hasonló okok miatt – nem sérti ezeket az uniós jogi rendelkezéseket.

37. A kérdést előterjesztő bíróság – a TSN-ügyben (C-609/17) hozott előzetes döntéshozatalra utaló határozatban kifejtettekkel azonos indokok miatt – úgy véli, hogy a Bíróságnak a jelen indítvány 29. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlata alapján nem dönthető el az a kérdés, hogy eleget tesz-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében és a Charta 31. cikke (2) bekezdésében foglalt követelményeknek az éves szabadságról szóló törvény 25. §-ának (1) bekezdése, amelyet a jelen ügyben a tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés részeként alkalmaztak, amennyiben az alapján az olyan munkavállaló, akinek betegség miatti munkaképtelensége az éves szabadság vagy annak egy része alatt kezdődött, kérelme ellenére nem jogosult a munkaképtelenség éves szabadságba eső első hat napjának következő évre való átvitelére, ha e kiesett napok nem csökkentik a munkavállaló négyhetes, fizetett éves szabadságra való jogosultságát.

38. E körülmények között a työtuomioistu (munkaügyi bíróság, Finnország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Ellentétes-e a [2003/88] irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével az olyan, kollektív szerződésbe foglalt nemzeti rendelkezés vagy annak olyan értelmezése, amely szerint az olyan munkavállaló, akinek betegség miatti munkaképtelensége az éves szabadság vagy annak egy része alatt kezdődik, kérelme ellenére nem jogosult a munkaképtelenség éves szabadságba eső első hat napjának következő évre való átvitelére, ha e kiesett napok nem csökkentik a munkavállaló négyhetes, fizetett éves szabadságra való jogosultságát?
- 2) Van-e [a Charta] 31. cikke (2) bekezdésének közvetlen hatálya a magánjogi jogalanyok közötti munkaviszonyban, azaz rendelkezik-e horizontális közvetlen hatállyal?
- 3) Védi-e az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése a megszerzett szabadságot, amennyiben a szabadság időtartama meghaladja a [2003/88 irányelv] 7. cikke (1) bekezdésében előírt négy hét minimális éves szabadságot, és ellentétes-e az Alapjogi Charta e rendelkezésével az olyan kollektív szerződésbe foglalt nemzeti rendelkezés vagy annak olyan értelmezése, amely szerint az olyan munkavállaló, akinek betegség okozta munkaképtelensége az éves szabadság vagy az éves szabadság egy része alatt kezdődik, kérelme ellenére nem jogosult a munkaképtelenség éves szabadságba eső első hat napjának következő évre való átvitelére, ha e kiesett napok nem csökkentik a munkavállaló négyhetes, fizetett éves szabadságra való jogosultságát?”

IV. Elemzés

A. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és harmadik kérdésről

39. A kérdést előterjesztő bíróság a jelen egyesített ügyek mindegyikében a véleményem szerint együttesen megvizsgálendő első és harmadik kérdésével lényegében annak megállapítását kéri a Bíróságtól, hogy úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdését, hogy azokkal ellentétesek az alapügyekben szóban forgókhoz hasonló olyan nemzeti szabályozások vagy kollektív szerződések, amelyekből az következik, hogy a négy hetet meghaladó, fizetett éves szabadság napjait nem lehet későbbi időszakra átvinni a betegszabadsággal való egybeesésük esetén.

1. A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmezéséről

40. Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy egyrészt amint az magából a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a szövegéből kitűnik – amely rendelkezéstől ezen irányelv nem enged eltérést – minden munkavállalót megillet legalább négyhetes, fizetett éves fizetett éves szabadság, amely jogot a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni.¹⁵ Ezt a minden munkavállalót megillető jogot kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el.¹⁶

41. A Bíróság szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkében minden munkavállaló számára biztosított, fizetett éves szabadsághoz való jog célja „egyrészt annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig, hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő”¹⁷.

42. Ez a cél „– amely a fizetett éves szabadsághoz való jogot megkülönbözteti az eltérő célokra irányuló, más típusú szabadságoktól – azon az előfeltevésen alapul, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen dolgozott. A munkavállaló számára a pihenés lehetővé tételére irányuló célkitűzés ugyanis azt feltételezi, hogy ez a munkavállaló olyan tevékenységet végzett, amely igazolja, hogy – biztonsága és egészsége 2003/88 irányelvben említett védelmének biztosítása céljából – heti pihenőidőt, valamint kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas időt vegyen igénybe. Ennélfogva a fizetett éves szabadsághoz való jogot – főszabály szerint – a munkaszerződés alapján teljesített, tényleges munkavégzéssel töltött idő alapján kell meghatározni.”¹⁸

43. Ebből következik, hogy a munkavállaló a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerinti fizetett éves szabadságra „csak azon időszakok tekintetében szerezhet jogot, amelynek során ténylegesen munkát végzett”¹⁹.

44. A Bíróság a hozzá benyújtott ügyek során olyan ítélkezési gyakorlatot alakított ki, amelyet az jellemez, hogy a munkavállalók számára garantálja a szabadidő és a pihenőidő tényleges igénybevételét, amelyeket számukra a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése biztosít. Ily módon például ezeknek a munkavállalóknak ezekben az időszakokban olyan gazdasági feltételeket kell élvezniük, amelyek a munkavégzésükre vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatók.²⁰

45. A Bíróság egyébként úgy ítélte meg, hogy „bizonyos olyan sajátos helyzetekben, amelyekben a munkavállaló többek között megfelelően igazolt betegség miatti távollét okán nem tudja teljesíteni feladatait, a fizetett éves szabadsághoz való jogot a tagállamok nem rendelkezhetik alá azon feltételnek, hogy a munkavállalónak ténylegesen munkát kellett végeznie [...]. Ily módon a fizetett éves szabadsághoz való jog tekintetében a referencia-időszak során betegszabadság miatt távol lévő munkavállalók az ezen időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalókhoz hasonlóak”.²¹

46. Ez az ítélkezési gyakorlat – amelynek gyökerei a 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítéletben²² találhatók – magában foglalja azt, hogy az érintett munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy fizetett éves szabadságukat később vegyék ki, ha az a betegszabadság idejével egybeesik.

15 Lásd többek között: 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

16 Uo. (23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

17 Uo. (26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

18 Uo. (27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Uo. (29. pont). Következésképpen a munkavállaló a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján egyáltalán nem szerez fizetett éves szabadsághoz való jogot a csökkentett munkarend azon időszakai tekintetében, amelyek során nem végzett tényleges munkát (uo.).

20 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 33., 34. és 37. pont).

21 Lásd többek között: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

22 C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18.

47. Ekképpen a Bíróság szerint „az éves szabadság és a betegszabadság egybeesése esetén a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely előírja, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog a referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére a nemzeti jog által meghatározott időszak végén megszűnik, ha a munkavállaló a teljes referencia-időszak vagy annak egy része során betegszabadságon volt, ami miatt nem tudta gyakorolni az említett jogot”²³.

48. A Bíróság ugyanis megállapította, hogy „a fizetett éves szabadsághoz való jog, amelynek célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére, eltér a betegszabadsághoz való jog céljától, ami abban áll, hogy a munkavállaló a betegségből felépülhessen”²⁴.

49. A kétféle szabadság ezen eltérő céljaira tekintettel a Bíróság megállapította, hogy „az a munkavállaló, aki az éves szabadság előzetesen meghatározott időszakában betegszabadságon van, kérésére és éves szabadságának tényleges igénybevétele céljából jogosult azt egy, a betegszabadság idejével egybeesőtől eltérő, más időszakban igénybe venni”²⁵.

50. A betegszabadság és a fizetett éves szabadság egybeesése tehát nem képezheti akadályát a munkavállaló által megszerzett, fizetett éves szabadság egy későbbi időpontban történő igénybevételenek. Egy olyan munkavállalónak, aki az eredetileg rögzített éves szabadság időszaka alatt betegszabadságon van, joga van ahhoz, hogy betegszabadságát követően az éves szabadságát az eredetileg meghatározott időszaktól eltérő időszakban vegye ki. A Bíróság ezenkívül megállapította, hogy „[a]mi az éves rendes szabadság ezen új, az éves rendes szabadság eredetileg meghatározott időszaka és a betegszabadság időszaka közötti átfedés időtartamának megfelelő időszak meghatározását illeti, [...] azt a nemzeti jognak a munkavállalók rendes szabadságának megállapítására alkalmazandó szabályai és eljárásai szerint kell meghatározni, figyelemmel a fennálló különböző érdekekre, különösen a vállalkozás érdekeivel kapcsolatos kényszerítő okokra”²⁶.

51. Ez alapján pontosítani kell, hogy ezt az ítélkezési gyakorlatot a Bíróság a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmezése keretében alakította ki, az tehát csak a fizetett éves szabadsághoz való azon jogra vonatkozik, amelyet ez a rendelkezés a munkavállalók számára biztosít. Ez a helyzet egyébként a Bíróság által megállapított más szabályok, például azon szabály esetében, amely szerint a munkavállalóknak a számukra e rendelkezés alapján biztosított, éves szabadság alatt kapott rendes munkabérrel egyenértékű összeget kell kapniuk.²⁷

52. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése tehát csak a legalább négyhetes, fizetett éves szabadsághoz való jog jelentette minimális védelem lényegi elemeinek védelmét szolgálja, ehhez azonban az szükséges, hogy a munkavállaló – annak érdekében, hogy ezen időszak után ilyen jogot szerezzen – ténylegesen munkát végezzen. Amennyiben ellenben fizetett éves többlétszabadságról van szó, amely a munkavállalónak a nemzeti jog alapján jár, a nemzeti szabályozások, illetve a kollektív szerződések olyan feltételeket határozhatnak meg az ilyen szabadság megszerzésével és megszűnésével kapcsolatban, amelyek eltérnek a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmezéséből eredő, védelmi célt szolgáló szabályoktól.²⁸

23 Lásd többek között: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 Uo. (25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Uo. (26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Lásd többek között: 2013. február 21-i Maestre García végzés (C-194/12, EU:C:2013:102, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Ekképpen a Bíróság a 2018. december 13-i Hein ítéletben (C-385/17, EU:C:2018:1018, 41. pont) kiemeli, hogy „a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése nem követeli meg, hogy a munkavállaló a nemzeti jog értelmében megillető éves szabadság teljes időtartamára a [...] rendes munkabért adják. A 7. cikk (1) bekezdése értelmében a munkáltató ezt a munkabért *csak az e rendelkezésben előírt minimális éves szabadság időtartamára* köteles nyújtani, hiszen [...] ezt a szabadságot a munkavállaló csak a tényleges munkavégzési időszakok tekintetében szerzi meg” (kiemelés tőlem).

28 Példaként lásd: 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 47–50. pont); 2012. május 3-i Neidel ítélet (C-337/10, EU:C:2012:263, 33–37. pont); 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 38. és 39. pont).

53. A fentiekből következik, hogy ha a jelen ügyekben a fizetett éves szabadság későbbi időszakra való átvitelének az érintett munkavállalókkal szemben történő megtagadása a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által biztosított minimális négyhetes időszakba tartozó fizetett éves szabadságnapokra vonatkozott volna, a szóban forgó nemzeti szabályozásokat, illetve kollektív szerződéseket e rendelkezéssel ellentétesnek kellett volna tekinteni. Emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy a két alapeljárásban olyan fizetett éves szabadságokról van szó, amelyeket nem lehetett egy későbbi időszakra átvinni, miközben az érintett munkavállalók abból ténylegesen nem részesülhettek a fizetett éves szabadság időtartama alatt kivett betegszabadságok miatt. Ezen időszakok rövidek voltak, így a jelen ügyben nincs helye a fizetett éves szabadság későbbi időszakra való átvitelének maximális időtartamára vonatkozó kérdésnek, amely adott esetben egy olyan összefüggésben merülhet fel, amelyet a munkavállalónak betegsége miatti hosszabb távollétei jellemeznek²⁹.

54. Amennyiben viszont a betegszabadság és a fizetett éves szabadság egybeesése nem a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által védett, négyhetes minimális időszakot, hanem az ezen időszakot meghaladó, fizetett éves szabadságot érinti, nem ellenétes ezzel a rendelkezéssel az, hogy a nemzeti szabályozás vagy valamely kollektív szerződés alapján ezt a szabadságot utólag nem lehet kivenni. A fizetett éves szabadsághoz való jognak a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében megkövetelt minimum fölé emelése ugyanis a munkavállalók számára kedvező intézkedés, amely túlmutat az e rendelkezésben előírt minimumkövetelményeken, ennél fogva pedig azokra e rendelkezés nem vonatkozik.³⁰

55. E tekintetben rá kell mutatni, hogy a Bíróság már több alkalommal elismerte, hogy a tagállamok túlléphetnek a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által biztosított minimális védelem lényegi elemein.

56. Ily módon a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a 2003/88 irányelvvel nem „ellentétesek [...] az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek négy hétnél hosszabb időtartamú, a nemzeti jogban meghatározott feltételek mellett igénybe vehető és megadható fizetett éves szabadságot írnak elő”.³¹

57. E megállapítás alátámasztása érdekében a Bíróság több alkalommal rámutatott, hogy a 2003/88 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének, (2) bekezdése a) pontjának, 7. cikke (1) bekezdésének, valamint 15. cikkének szövegéből kifejezetten kitűnik, hogy ezen irányelv arra korlátozódik, hogy minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg a munkaidő megszervezése tekintetében, nem sértve a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalók védelme szempontjából kedvezőbb nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak.³²

58. Ezekből a körülményekből egyrészt azt a következtetést vonom le, hogy a tagállamok és/vagy a szociális partnerek feladata annak eldöntése, hogy a munkavállalók számára adnak-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt minimális négyhetes, fizetett éves szabadságon felül fizetett éves többletszabadságot. Másrészt, e további időszakot illetően az ő feladatuk a szabadság megadására és megszűnésére vonatkozó feltételek meghatározása, amelyek eltérhetnek azoktól a védelmi célt szolgáló

29 Lásd többek között ebben a tekintetben: 2011. november 22-i KHS-ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761).

30 Lásd többek között: 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 43. pont).

31 Lásd többek között: 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 47. pont). Lásd még: 2012. május 3-i Neidel ítélet (C-337/10, EU:C:2012:263, 34. pont); 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 38. pont). Ellenben a Bíróság szerint „a 2003/88 irányelv 15. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy a »munkaidő« ezen irányelv 2. cikkében meghatározott fogalmánál kevésbé megszorító fogalom meghatározást tartsanak fenn vagy fogadjanak el” (lásd e tekintetben: 2018. február 21-i Matzak ítélet, C-518/15, EU:C:2018:82, 47. pont).

32 Lásd többek között: 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 48. pont); 2012. május 3-i Neidel ítélet (C-337/10, EU:C:2012:263, 35. pont); 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 38. pont); 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 30. pont). Ez illeszkedik ahhoz az elképzeléshez, amely szerint a minimumkövetelményeket meghatározó irányelvek célja „az olyan közös szabályozási alap létrehozása, amelyet valamennyi tagállamban alkalmazni kell, ugyanakkor meghagyja a tagállamok számára azt a lehetőséget, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el” (lásd: 1982. június 8-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, 91/81, EU:C:1982:212, 11. pont).

szabályoktól, amelyeket a Bíróság a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által biztosított fizetett éves szabadság minimális időtartamával kapcsolatban megállapított. Ily módon a fizetett éves szabadságok későbbi időszakra való átvitelének részletes szabályai különbözhetnek aszerint, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által védett minimális éves szabadságról van-e szó.

59. Ugyanakkor pontosítani kell, hogy amennyiben a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy döntenek, hogy élnek az ezen irányelv 15. cikke által a számukra kínált azon lehetőséggel, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb nemzeti jogi rendelkezéseket alkalmaznak, továbbra is kötelesek – e célkitűzés folytonosságába illeszkedve – tiszteletben tartani az uniós jogot. Nem lehet tehát úgy tekinteni, hogy a tagállamok és/vagy a szociális partnerek – amikor túllépnek az említett irányelv 7. cikke (1) bekezdésében meghatározott minimális védelem lényegi elemein – olyan jogi térségbe lépnek, amelyben teljes szabadságot élveznek. E tekintetben azt az állítást, amely szerint a tagállamok „szabadon fogadhatnak el saját nemzeti jogukban olyan rendelkezéseket, amelyek a munkavállalók számára [a 2003/88] irányelv által meghatározottaknál kedvezőbb munkaidőket és pihenőidőket írnak elő”,³³ árnyalni és kiegészíteni kell, pontosítva, hogy ebben az esetben körülhatárolt szabadságról van szó.

60. Ahogyan arra ugyanis a Bíróság nemrégiben, a 2018. december 13-i Hein ítéletben³⁴ emlékeztetett, egyértelmű, hogy amikor a tagállamok és/vagy a szociális partnerek a munkavállalók számára kedvezőbb intézkedéseket fogadnak el – a jelen esetben azzal, hogy utóbbiak számára a négyhetes minimális időszakon kívül további szabadságnapokat nyújtanak – ezzel egy időben nem sérthetik meg az uniós jog e minimális időszak keretében alkalmazandó, védelmi célt szolgáló szabályait. Ebben az ügyben a szociális partnerek ennél fogva nem hivatkozhattak arra a körülményre, hogy több szabadságnapot biztosítanak a munkavállalóknak annak ellentételezéseként, hogy ez utóbbiak nem kapták meg a rendes munkabérüket a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által biztosított minimális időszak alatt.

61. Ekképpen a Bíróság szerint „a 2003/88 irányelvvel ugyan nem ellentétes, ha a szociális partnerek a nemzeti szabályozás értelmében kollektív szerződés útján szabályokat fogadnak el annak érdekében, hogy általános jelleggel hozzájáruljanak a munkavállalók munkafeltételeinek javításához, *e szabályok végrehajtási rendelkezéseinek azonban tiszteletben kell tartaniuk az ezen irányelvből következő szabályokat*”.³⁵ Ezekkel a kedvező intézkedésekkel „– amelyek túlmutatnak az e rendelkezésben előírt minimumkövetelményeken, ennél fogva azokra e rendelkezés nem vonatkozik –”, *„nem lehet ellentételezni az e szabadság címén járó munkabér csökkentésének a munkavállalóra gyakorolt hátrányos következményeit, [a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése] szerinti fizetett éves szabadsághoz való jog megkérdőjelezése nélkül*, amelynek szerves részét képezi a munkavállaló azon joga, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak”.³⁶

62. Egy ilyen helyzetben a munkavállalók számára *a priori* kedvezőbb intézkedés – amennyiben több szabadságnapot biztosít számukra – valójában sérti a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében biztosított minimális védelem lényegi elemeit, a jelen esetben azért, mert az érinti azt a védelmi célt szolgáló szabályt, amely szerint a munkavállalónak a rendes munkabérét kell megkapnia azon minimális éves szabadság időtartama alatt, amely őt ugyanezen rendelkezés alapján illeti meg. Ennél fogva az ilyen intézkedést az említett rendelkezéssel ellentétesnek kell tekinteni.³⁷

33 Lásd többek között: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 46. pont).

34 C-385/17, EU:C:2018:1018.

35 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Kiemelés tőlem.

36 Uo. (43. pont). Kiemelés tőlem.

37 Lásd: 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 53. pont). Lásd még ebben az értelemben: 2005. december 1-i Dellas és társai ítélet (C-14/04, EU:C:2005:728, 51. és azt követő pontok).

63. A jelen ügyekben nem állítják, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések sértik a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében biztosított minimális védelem lényegi elemeit. Az elemzésnek ebben a szakaszában tehát úgy lehet tekinteni, hogy ezek a nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések e rendelkezés sérelme nélkül írhatják elő, hogy a fizetett éves szabadságnak az említett rendelkezésben védett minimális négyhetes időtartamát meghaladó napjait nem lehet átvinni a betegszabadsággal való egybeesésük esetén.

64. Annak meghatározása van hátra, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdése vezethet-e eltérő eredményre. Ez áll a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett harmadik kérdés középpontjában.

2. A Charta 31. cikke (2) bekezdésének értelmezéséről

65. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés annak pontosítására kéri a Bíróságot, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi-e egy munkavállaló számára azt, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog olyan védelmét követelje, amely meghaladja a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által biztosított védelmet.

66. Pontosabban: a jelen ügyekben annak meghatározásáról van szó, hogy lehet-e hivatkozni a Charta 31. cikkének (2) bekezdésére azon szabálynak az ezen irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt négyhetes időtartamon túlra történő kiterjesztése érdekében, amely szerint, ha a betegszabadság egybeesik a fizetett éves szabadsággal, ez utóbbinak egy későbbi időszakra átvihetőnek kell lennie.

67. Először is meg kell állapítanom, hogy az e kérdésre adandó válasz véleményem szerint nemleges. A nehézség azonban az e válasz kialakításához vezető jogi út megválasztásában rejlik. Két megoldásról lehet szó.

68. Vagy azt kell megállapítani, hogy a Charta nem alkalmazható egy olyan helyzetre, amelyben a tagállamok és/vagy szociális partnerek úgy döntenek, hogy a munkavállalók számára a négyhetes minimális időtartamot meghaladó, fizetett éves szabadságnapokat adnak, és e többletnapokat különös szabályozás hatálya alá vonják, többek között azoknak a betegszabadsággal való egybeesésük miatt egy későbbi időszakra történő átvitele esetén.

69. Vagy pedig azt kell megállapítani, hogy a Charta alkalmazható egy ilyen helyzetben, amikor egy fokozott nemzeti védelem megvalósításáról van szó, azonban a Charta 31. cikkének (2) bekezdése csak az uniós jogalkotó által pontosított minimális védelem lényegi elemeinek védelmét szolgálja, azaz a jelen esetben a minimálisan négy hét fizetett éves szabadságot. Ebből következik, hogy e rendelkezéssel nem ellenétes az, ha a tagállamok és/vagy szociális partnerek a fizetett éves többlet-szabadságnapok tekintetében olyan szabályokat alkalmaznak, amelyek eltérnek a minimális négyhetes időtartamra – így többek között az e napoknak a betegszabadsággal történő egybeesés esetén egy későbbi időszakra való átvitelére – vonatkozó szabályoktól.

70. Emlékeztetni kell arra, hogy 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, amely Charta esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el.³⁸

³⁸ Lásd többek között: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

71. Márpedig az uniós jogrendben így biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi tényállásra alkalmazni kell.³⁹

72. A Charta 51. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy a Charta rendelkezéseinek címzettjei „a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre”.

73. Egyébként az EUSZ 6. cikk (1) bekezdésének második albekezdése értelmében „[a] Charta rendelkezései semmilyen módon nem terjesztik ki az Uniónak a Szerződésekben meghatározott hatásköreit”. Hasonlóképpen a Charta 51. cikkének (2) bekezdése alapján a Charta „az uniós jog alkalmazási körét nem terjeszti ki az Unió hatáskörein túl, továbbá nem hoz létre új hatásköröket vagy feladatokat az Unió számára, és nem módosítja a Szerződésekben meghatározott hatásköröket és feladatokat”.

74. E tényezőkre tekintettel a Charta 31. cikkének (2) bekezdését az alapügyekben csak akkor kell alkalmazni, ha bizonyítható, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések a 2003/88 irányelv átültetését szolgálják.

75. Ez alapján meg kell határozni, hogy ezen irányelv végrehajtásának minősül-e az, hogy a tagállamok és/vagy a szociális partnerek a 2003/88 irányelv 15. cikke alapján a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket fogadtak el.

76. E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy „annak meghatározása céljából, hogy valamely nemzeti intézkedés az uniós jognak a Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerinti végrehajtásába tartozik-e, egyebek között azt kell megvizsgálni, hogy a nemzeti szabályozás uniós jogi rendelkezés végrehajtására irányul-e, hogy milyen jellegű ez a szabályozás, és hogy az uniós jog hatálya alá tartozó célokon kívül más célok elérésére is irányul-e – még akkor is, ha közvetetten érintheti az uniós jogot –, valamint hogy létezik-e olyan uniós jogi különös szabályozás, amely az adott területre vonatkozik, vagy amely azt érintheti”.⁴⁰

77. Ahogyan azt a korábbiakban felvázoltam, két álláspont áll egymással szemben abban a tekintetben, hogy az az alapügyekben szereplőkhöz hasonló nemzeti intézkedéseket az uniós jog végrehajtásának kell-e minősíteni.

78. Az első álláspont alapján a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése körülhatárolja a tagállamokat terhelő azon kötelezettség terjedelmét, hogy meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illessen meg. Meg kell állapítani, hogy amikor a tagállamok a munkavállalók számára kedvezőbb intézkedéseket fogadnak el – amint azt a 2003/88 irányelv 15. cikke számukra engedélyezi – túllépik ezt a terjedelmet, és kikerülnek ezen irányelv hatálya alól. Nem lehet tehát úgy tekinteni, hogy a tagállamok ezen irányelvet hajtják végre. Következésképpen – a Charta 51. cikkének (1) bekezdése által előírtaknak megfelelően – a Charta ebben a helyzetben nem alkalmazható. Másképpen megfogalmazva: mivel egy, az uniós jog által nem szabályozott helyzetről van szó, a Charta nem alkalmazandó. Amennyiben a tagállamok nem az uniós jogot hajtják végre, a Bíróságnak nincs hatásköre arra, hogy a Charta 31. cikkének

³⁹ Lásd többek között: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁴⁰ Lásd többek között: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet (C-198/13, EU:C:2014:2055, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

(2) bekezdését vagy annak más rendelkezését értelmezze.⁴¹ Mindazonáltal attól a pillanattól fogva, hogy megállapítást nyer, hogy a minimális védelem lényegi elemein túlmutató nemzeti szabályozás uniós jogi normát sért, az újból az uniós jog hatálya alá tartozó szabályozási környezetbe kerül vissza, és ennél fogva arra a Charta alkalmazandó.

79. Ez az első álláspont a Bíróság azon ítéleteiben gyökerezik, amelyek arról tanúskodnak, hogy a Bíróság vonakodott attól, hogy a valamely irányelv által meghatározott minimális védelem lényegi elemein túlmutató nemzeti intézkedések tekintetében az uniós jog általános elveinek tiszteletben tartását írja elő.⁴²

80. Ez az ítélkezési gyakorlat a 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítéletben⁴³ továbbfejlődött. Ebben az ügyben a Bíróságot többek között arra kérték, hogy a 2003/88 irányelv 15. cikkében szereplőhöz hasonló rendelkezést, nevezetesen a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, 2008. október 22-i 2008/94/EK európai parlamenti és tanács irányelv⁴⁴ 11. cikkének első bekezdését értékelje, amely előírja, hogy ez az irányelv „nem érinti a tagállamok azon lehetőségét, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be”.

81. A Bíróság – miután megállapította, hogy a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók 2008/94 irányelvben előírt minimális védelmének kötelezettsége nem érintett – rámutatott, hogy ezen irányelv 11. cikkének első bekezdése „annak megállapítására szorítkozik”, hogy az említett irányelv nem érinti a tagállamok azon lehetőségét, hogy a munkavállalókra nézve szélesebb körű védelmet nyújtó rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be.⁴⁵ A Bíróság szerint „[a]z »Általános és záró rendelkezések« címet viselő V. fejezetben szereplő ezen rendelkezés, szövegére figyelemmel, nem ruházza fel a tagállamokat az uniós jog alapján történő jogalkotás lehetőségével, hanem – az említett irányelv I. és II. fejezetében előírt lehetőségektől eltérően – arra korlátozódik, hogy elismerje a tagállamok azon lehetőségét, hogy kedvezőbb rendelkezéseket írjanak elő a nemzeti jog alapján, az ezen irányelvvel létrehozott rendszer keretén kívül”.⁴⁶ A Bíróság mindezekből azt a következtetést vonta le, hogy „nem tekinthető a 2008/94 irányelv hatálya alá tartozónak az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezés, amely arra szorítkozik, hogy az ezen irányelv 11. cikkének első bekezdésében megerősített kizárólagos tagállami hatáskör gyakorlásából eredő kedvezőbb védelmet biztosítsa a munkavállalók számára”.⁴⁷ Nem lehetett tehát úgy tekinteni, hogy ez a nemzeti jogi rendelkezés a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében az uniós jogot hajtja végre, ekként pedig azt nem lehetett a Chartában – és különösen annak 20. cikkében – szereplő garanciák tükrében vizsgálni.⁴⁸

41 Lásd többek között ebben az értelemben: 2014. november 11-i Dano ítélet (C-333/13, EU:C:2014:2358, 91. és 92. pont). Emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy „az EUMSZ 267. cikk szerinti előzetes döntéshozatal iránti kérelem keretében a Bíróság csak a számára biztosított hatáskörökön belül értelmezheti az uniós jogot” (uo., 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 Az arányosság elvével kapcsolatban lásd többek között: 1998. december 17-i IP-ítélet (C-2/97, EU:C:1998:613, 40. pont). Rámutatok ugyanakkor arra, hogy a Bíróság ugyanebben az ítéletben arra a következtetésre jutott, hogy megengedett fokozott védelmi intézkedés áll fenn, miután korábban megállapította, hogy ez az intézkedés „megkülönböztetésmentesen alkalmazandó, és nem kelt zavart a Szerződésben biztosított alapvető szabadságok gyakorlásában” (38. pont). Az arányosság elvével kapcsolatban lásd továbbá: 2005. április 14-i Deponiezweckverband Eiterköpfe ítélet (C-6/03, EU:C:2005:222, 61–64. pont). Ebben az ítéletben a Bíróság rámutatott, hogy „a szigorúbb intézkedések bevezetésével a tagállamok mindig egy [uniós] jog által szabályozott hatáskört gyakorolnak, mivel ezen intézkedéseknek mindig összeegyeztethetőeknek kell lenniük a Szerződéssel. Mindamelllett az elérendő védelem kiterjedésének meghatározását a tagállamokra bízta” (61. pont).

43 C-198/13, EU:C:2014:2055.

44 HL 2008. L 283., 36. o..

45 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet (C-198/13, EU:C:2014:2055, 44. pont). Lásd továbbá analógia útján a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelem terén: 2016. március 10-i Safe Interenvios (C-235/14, EU:C:2016:154, 79. pont).

46 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet (C-198/13, EU:C:2014:2055, 44. pont).

47 Uo. (45. pont).

48 Uo. (48. pont).

82. Ezzel szemben a második álláspont szerint, amikor a tagállamok a munkavállalók számára kedvezőbb intézkedéseket fogadnak el – amint azt a 2003/88 irányelv 15. cikke számukra engedélyezi –, úgy kell tekinteni, hogy az e rendelkezés által kifejezetten biztosított lehetőséggel élnek, amelyet ezen irányelv végrehajtásával kellene egy tekintet alá venni. Mivel egy, az uniós jog által szabályozott helyzetről van szó, a Charta alkalmazandó. Az ilyen intézkedéseknek tehát tiszteletben kell tartaniuk a Chartát, csakúgy, mint az elsődleges és a másodlagos uniós jog egyéb szabályait. Amennyiben úgy kellene tekinteni, hogy a fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedések elfogadásával a tagállamok az uniós jogot hajtják végre, a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy egy, az EUMSZ 267. cikk alapján előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem keretében értelmezze a Chartát.

83. E második álláspont eredete több főtanácsnok által megfogalmazott véleményben, valamint a Bíróság számos ítéletében található, amelyek azon a véleményen vannak, hogy a valamely irányelvben meghatározott minimális védelem lényegi elemein túlmutató, illetve a valamely irányelvben foglaltakhoz képest szigorúbb szabályokat előíró nemzeti intézkedéseknek tiszteletben kell tartaniuk az uniós jogot és különösen annak általános elveit.⁴⁹

84. Szociális téren és a Chartával összefüggésben ez az álláspont a 2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítéletben⁵⁰ fogalmazódik meg, amelyben a Bíróság megállapította, hogy „[a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i] 2001/23 irányelv⁵¹ 8. cikkével [52] együttesen értelmezett 3. cikke nem értelmezhető úgy, hogy felhatalmazza a tagállamokat olyan intézkedések meghozatalára, amelyek miközben kedvezőbbek a munkavállalókra nézve, érinthetik a vállalkozás szabadságának lényegét”.⁵³

85. Ezzel a második állásponttal értek egyet.

86. Az alapügyekben szereplőkhöz hasonló és a valamely irányelvben meghatározott minimális védelem lényegi elemein túlmutató nemzeti intézkedések elfogadása ugyanis az ezen irányelv által előírt rendelkezések belső kiterjesztését jelenti.⁵⁴ A fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedések elfogadása a minimális követelményeket meghatározó irányelvek végrehajtási módjának minősül.⁵⁵

87. E tekintetben rámutatok, hogy az alapügyekben szóban forgó intézkedések – azáltal, hogy a munkavállalók számára négy hétnél több szabadságnapot biztosítanak – a 2003/88 irányelv által követett célkitűzésnek, azaz a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének folytonosságába illeszkednek.

49 Lásd többek között: 1999. október 28-i ARD ítélet (C-6/98, EU:C:1999:532, 43. pont); 2010. szeptember 16-i Chatzi ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534, 63–75. pont); 2013. július 18-i Sky Italia ítélet (C-234/12, EU:C:2013:496, 13. és 14. pont). A rendeletekkel kapcsolatban lásd továbbá: 1994. március 24-i Bostock ítélet (C-2/92, EU:C:1994:116). A főtanácsnoki véleményeket illetően lásd többek között: Mischo főtanácsnoknak az IP ügyre vonatkozó indítványa (C-2/97, EU:C:1998:176, 34. és 35. pont, valamint 44–53. pont); Tizzano főtanácsnoknak a Bizottság kontra Luxembourg ügyre vonatkozó indítványa (C-519/03, EU:C:2005:29, 49–51. pont); Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnoknak a Deponiezwerveverband Eiterköpfe ügyre vonatkozó indítványa (C-6/03, EU:C:2004:758, 25–27. pont és 59. pont).

50 C-426/11, EU:C:2013:521.

51 HL 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.

52 Amelynek szövege a következő: „Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések [helyesen: kollektív szerződések vagy a szociális partnerek más megállapodásai] alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.”

53 Ezen ítélet 36. pontja. Lásd még ebben az értelemben: Cruz Villalón főtanácsnoknak az Alemo-Herron és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-426/11, EU:C:2013:82, 47. pont).

54 Lásd e tekintetben: Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée, l'exemple du droit du travail français*, tome 1, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2000., amely rámutat, hogy „[a] fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedés a közösségi minimუმelőírásnak a munkavállaló számára kedvező irányba történő belső kiterjesztését jelenti” (70. pont, 111. és 112. o.).

55 Lásd ebben az értelemben: Moizard, N., i.m., 231. pont, 309. és 328. o.

88. A fokozott védelmet előíró intézkedéseknek az irányelvek átültetését szolgáló valamennyi aktushoz hasonlóan tiszteletben kell tartaniuk az uniós jogot és különösen a Charta által biztosított alapvető jogokat.⁵⁶ Amikor egy irányelv mérlegelési mozgásteret hagy a tagállamok számára, azzal az utóbbiak az alapvető jogok védelméből eredő követelményeknek megfelelően élhetnek.⁵⁷ Emlékeztetek továbbá arra, hogy a másodlagos uniós jogi rendelkezéseket – amelyek körébe a 2003/88 irányelv 15. cikke is tartozik – az elsődleges uniós jog, így a Charta tükrében kell értelmezni.

89. Kétségtelen, hogy a Bíróság már megállapította, hogy „amiatt nem lehet az uniós alapvető jogokat valamely nemzeti szabályozásra alkalmazni, hogy az érintett területen meglévő uniós rendelkezések nem írtak elő semmiféle kötelezettséget a tagállamokra nézve az alapeljárásbeli helyzet tekintetében”.⁵⁸ A Bíróság azt is megállapította, hogy „az a pusztán tény, hogy valamely nemzeti intézkedés olyan tárgykörbe tartozik, amelyben az Unió hatáskörökkel rendelkezik, nem vonhatja azt az uniós jog hatálya alá, ekként pedig nem járhat a Charta alkalmazandóságával”.⁵⁹

90. Ugyanakkor úgy vélem, hogy a valamely fokozott nemzeti védelmet lehetővé tevő irányelv egyik rendelkezése alapján hozott nemzeti intézkedés kapcsolódik ehhez az irányelvhez, ekként azt úgy kell tekinteni, hogy az az uniós jogot hajtja végre.

91. Véleményem szerint nem állapítható meg az uniós jog végrehajtásának hiánya azon körülmény alapján, hogy egy, a 2003/88 irányelv 15. cikkéhez hasonló rendelkezés cselekvési lehetőséget kínál a tagállamok számára, és így nem ír elő konkrét kötelezettséget.

92. E tekintetben rámutatok, hogy a Bíróság már megállapította, hogy az a körülmény, hogy valamely uniós jogi rendelkezés a tagállamok számára diszkrecionális jogkört kínál, nem zárja ki azt a megállapítást, hogy azok az uniós jogot hajtják végre.⁶⁰

56 Ahogyan arra Nicolas Moizard helyesen rámutat, „[a] fokozott nemzeti védelem alapján nem nyílik feltétlen lehetőség a fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedések fenntartására és elfogadására” (Moizard, N., i.m. 67. pont, 108. o.). Az ilyen intézkedéseknek – azon túl, hogy azoknak tiszteletben kell tartaniuk az irányelvekben foglalt minimális követelményeket – tágabb értelemben az uniós jog egészét tiszteletben kell tartaniuk.

57 Lásd ebben az értelemben: 2006. június 27-i Parlament kontra Tanács ítélet (C-540/03, EU:C:2006:429, 104. és 105. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 Lásd többek között: 2018. április 19-i Consorzio Italian Management és Catania Multiservizi ítélet (C-152/17, EU:C:2018:264, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd továbbá: 2017. december 14-i Miravittles Ciurana és társai ítélet (C-243/16, EU:C:2017:969, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Lásd többek között: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet (C-198/13, EU:C:2014:2055, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 Lásd többek között: 2017. március 9-i Milkova ítélet (C-406/15, EU:C:2017:198), a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 7. cikkének (2) bekezdésével kapcsolatban, amely előírja, hogy „[a] fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve nem sértheti a tagállamok jogát arra, hogy munkaegészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan intézkedéseket tegyenek, amelyek a fogyatékosoknak a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítik elő”. A Bíróság szerint „abból, hogy – amint az a 2000/78 irányelv 7. cikkének (2) bekezdéséből kitűnik – a tagállamoknak nem kötelességük az e rendelkezésben előírtakhoz hasonló rendelkezések fenntartása vagy meghozatala, hanem diszkrecionális jogkörrel rendelkeznek e tekintetben, nem állapítható meg, hogy a tagállamok által hozott olyan szabályok, mint az alapügy tárgyát képezők, az uniós jog hatályán kívül es[nek]-e” (52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E tekintetben „emlékeztetni kell továbbá arra, hogy amennyiben a szóban forgó közösségi szabályozás végrehajtásának többféle módja közül lehet választani, a tagállamoknak mérlegelési hatáskörük gyakorlása során tiszteletben kell tartaniuk az uniós jog általános elveit, amelyek sorában szerepel az egyenlő bánásmód elve” (53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Következésképpen „az alapjogvita tekintetében alkalmazandó szabályozás az uniós jog végrehajtásának keretébe tartozik, ami azt jelenti, hogy a jelen ügyben alkalmazni kell az uniós jog általános elveit, mint amilyen az egyenlő bánásmód elve, valamint a Chartát” (54. pont). A nemzetközi védelem iránti kérelem megvizsgálásáért felelős tagállam meghatározása tekintetében fennálló „mérlegelési záradékkal” kapcsolatban lásd továbbá: 2017. február 16-i C. K. és társai ítélet (C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat és az 54. pont). Általánosabban véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy „ha a tagállam a valamely uniós jogi aktus által számára biztosított mérlegelési jogkör keretében intézkedéseket fogad el, úgy kell tekinteni, hogy a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében e jogot hajtja végre” (lásd többek között: 2017. június 13-i Florescu és társai ítélet, C-258/14, EU:C:2017:448, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

93. Egyébként az EUMSZ-ban foglalt, a fokozott nemzeti védelemre vonatkozó záradékok kifejezetten előírják, hogy azok végrehajtása során a Szerződéseket tiszteletben kell tartani. A Bíróság ezért véleményem szerint helyénvalóan hivatkozott az ilyen záradékokra annak érdekében, hogy a fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedések tagállamok által történő elfogadását az uniós jog és többek között az uniós jog általános elveinek tiszteletben tartására vonatkozó feltételhez kösse.⁶¹

94. E tekintetben rámutatok, hogy a 2003/88 irányelv jogalapja az EK 137. cikk (jelenleg EUMSZ 153. cikk). Márpedig az EUMSZ 153. cikk (4) bekezdés előírja, hogy az e cikk alapján elfogadott rendelkezések „nem akadályozhatják a tagállamokat abban, hogy olyan szigorúbb védintézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, amelyek a Szerződésekkel összeegyeztethetők”.⁶²

95. Ily módon, amikor a tagállamok a valamely irányelv által előírt minimális védelmi követelményeken túlmutató intézkedéseket fogadnak el, e rendelkezéseknek összhangban kell állniuk a többi uniós jogi rendelkezéssel és különösen a Szerződésekkel.⁶³

96. Amennyiben a Charta az elsődleges jog szintjéhez tartozik, számomra következetlennek tűnik szigorúbb megközelítést alkalmazni, amikor alkalmazhatóságának meghatározásáról van szó, tekintettel arra, hogy amikor a tagállamok a 2003/88 irányelv 15. cikke alapján a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket fogadnak el, a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében véve nem az uniós jogot hajtják végre. Nem látok olyan meghatározó okot, ami miatt a Chartának kellene az egyetlen olyan uniós jogi normának lennie, amelyet a tagállamoknak nem kell tiszteletben tartaniuk, amikor a valamely irányelv által előírt minimális védelmi szinten túlmutató intézkedéseket fogadnak el.

97. Számomra felesleges kitérőnek és némiképp mesterségesnek tűnik az az érv, amely szerint a Charta mindenképpen alkalmazhatóvá válik, ha bebizonyosodik, hogy a szóban forgó nemzeti intézkedés egy másik uniós jogi rendelkezés hatálya alá tartozik, vagy ilyen rendelkezést sért. Számomra egyszerűbbnek, egyszersmind pedig koherensebbnek tűnik annak megállapítása, hogy a Charta rendelkezései az uniós jog valamennyi rendelkezéséhez hasonlóan – alkalmazhatóságuknál fogva – arra irányulnak, hogy keretbe foglalják a fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedések tagállamok és/vagy a szociális partnerek által történő elfogadását.

98. Nem gondolom, hogy attól a pillanattól fogva, hogy a tagállamok egy, a 2003/88 irányelv 15. cikkében foglaltaknak megfelelőhöz hasonló, fokozott nemzeti védelemre vonatkozó záradékkal összhangban olyan intézkedéseket fogadnak el, amelyek túlmutatnak az ezen irányelv által meghatározott minimális követelményeken – amely irányelv egyensúlyt hoz létre a munkavállalók és a

61 A környezeti ügyekkel összefüggésben az EUMSZ 193. cikkre vonatkozó igen egyértelmű indokolás tekintetében lásd: 2017. július 13-i Túrkevei Tejtermelő Kft. ítélet (C-129/16, EU:C:2017:547): „emlékeztetni kell arra, hogy a [környezeti károk megelőzése és felszámolása tekintetében a környezeti felelősségről szóló, 2004. április 21-i 2004/35/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2004. L 143., 56. o., magyar nyelvű kiadása 15. fejezet, 8. kötet, 357. o.)] 16. cikke lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a környezeti károk megelőzésével és felszámolásával kapcsolatban szigorúbb rendelkezéseket tartsanak hatályban vagy fogadjanak el, beleértve az ezen irányelvben meghatározott megelőzési és felszámolási követelmények mellett további tevékenységek meghatározását és további felelős felek meghatározását” (56. pont). Tekintve, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás „a 2004/35 irányelv által előírt mechanizmust a gazdasági szereplőkkel egyetemlegesen felelőssé tehető személyi kör meghatározásán keresztül szigorítja, az ilyen mechanizmus a 2004/35 irányelv 16. cikkének hatálya alá tartozik, amely az EUMSZ 193. cikkel együttesen értelmezve szigorúbb védintézkedéseket tesz lehetővé, feltéve hogy azok összeegyeztethetők az EU- és az EUM-Szerződéssel és azokról [a] [...] Bizottságot értesítik” (60. pont, kiemelés tőlem). A Szerződésekkel való összeegyeztethetőség követelményét illetően „a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az egyes tagállamok feladata az ilyen szigorúbb védintézkedések meghatározása, amelyeknek egyrészt a 2004/35 irányelv annak 1. cikkében meghatározott célkitűzésének a megvalósítására, vagyis a környezeti károk megelőzésére és felszámolására kell irányulniuk, másrészt tiszteletben kell tartaniuk az uniós jogot, többek között e jog általános elveit, köztük az arányosság elvét” (61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd továbbá a fogyasztóvédelemmel összefüggésben az EUMSZ 169. cikk (4) bekezdését.

62 Kiemelés tőlem. Az EK 137. cikk (4) bekezdésével kapcsolatban lásd többek között: 2010. július 1-jei Gassmayr ítélet (C-194/08, EU:C:2010:386, 89. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd e tekintetben: O’Leary, S., „Courts, charters and conventions: making sense of fundamental rights in the EU”, *Irish Jurist*, UCD Sutherland School of Law, Dublin, 2016, 56. sz., 4–41. o., amely többek között ezt az ítéletet idézve rámutat, hogy a Bíróság által a 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítéletben (C-198/13, EU:C:2014:2055) kifejtett álláspont „is not entirely coherent when viewed with reference to other case law or clear as to its potential consequences” (15. o.).

63 Ez az összhangban állásra vonatkozó követelmény egyértelműen kiterjed az uniós jog általános elveire.

munkáltatók érdekei között –, ⁶⁴ úgy kellene tekinteni, hogy a tagállamok szabadon boríthatják fel ezt az egyensúlyt olyan intézkedések elfogadásával, amelyek túlzott mértékben – akár hátrányosan megkülönböztető módon – részesítenek előnyben bizonyos munkavállalói kategóriákat, vagy amely intézkedések nem veszik kellően figyelembe a munkáltatók érdekeit és a vállalkozások megfelelő működése fenntartásának szükségességét. ⁶⁵ Különösen, a 2003/88 irányelv 15. cikke alapján meghozott, a munkavállalók számára kedvezőbb, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célkitűzésbe illeszkedő nemzeti rendelkezések nem léphetik túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket. Ennélfogva a tagállamok addig fogadhatnak el ilyen rendelkezéseket, amíg azok összeegyeztethetők az uniós jog megfelelő végrehajtásával, és amíg nem sértik az uniós jog értelmében védett egyéb alapvető jogokat. ⁶⁶

99. Ebből a szemszögből – példaként – a Bíróság véleményem szerint rendelkezik hatáskörrel annak vizsgálatára, hogy a 2003/88 irányelv 15. cikke alapján elfogadott nemzeti intézkedések tiszteletben tartják-e a Chartában foglalt olyan alapvető jogokat, mint például a 21. cikkben szereplő hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve. Ezenkívül a Bíróság – hatáskörének túllépése nélkül – vizsgálhatja azt, hogy egy fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedés aránytalanul érinti-e a munkavállalók és a munkáltatók érdekei közötti egyensúlyt, ⁶⁷ valamint hogy sérti-e a Charta 16. cikke által biztosított vállalkozás szabadságát.

100. Ekként eljárva a Bíróság véleményem szerint tartja magát ahhoz az elképzeléshez, amely alátámasztja a nemzeti intézkedéseknek az Unió által védett alapvető jogok tekintetében történő ellenőrzését, azaz hogy e jogok védelmét az Unión belül annak struktúrája és céljai keretén belül kell biztosítani. ⁶⁸

101. Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy a jelen ügyek összefüggésében „az uniós jog megköveteli a tagállamoktól, hogy az irányelvek átültetése során figyeljenek arra, hogy ezek olyan értelmezésére támaszkodjanak, amely lehetővé teszi az Unió jogrendje által védett különböző alapjogok igazságos egyensúlyának a biztosítását. Továbbá az említett irányelvek átültetésére vonatkozó intézkedések végrehajtása során a tagállami hatóságoknak és bíróságoknak nemcsak az a kötelességük, hogy nemzeti jogukat ezen irányelvekkel összhangban értelmezzék, hanem az is, hogy ügyeljenek arra, hogy ne támaszkodjanak ezen irányelvek olyan értelmezésére, amely sérti az alapvető jogokat vagy az uniós jog egyéb általános elveit”, mint például az arányosság elvét. ⁶⁹ Egyébként a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy „a nemzeti hatóságok és bíróságok az alapvető jogok védelmének nemzeti szintjét alkalmazhatják, feltéve hogy ennek alkalmazása nem veszélyezteti a Charta által meghatározott és a Bíróság által értelmezett védelmi szintet, sem pedig az uniós jog elsőbbségét, egységességét és tényleges

⁶⁴ E tekintetben rámutatok, hogy az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésének b) pontja megállapítja, hogy a minimumkövetelményeket meghatározó irányelvek „nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését”. Lásd továbbá ebben az értelemben a 2003/88 irányelv (2) preambulumbekzdését.

⁶⁵ Ily módon a tagállamok „a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme terén az [uniós] fellépés koherenciájának” vitatása érdekében nem hivatkozhatnak olyan fokozott nemzeti védelemre vonatkozó záradékokra, mint amely a 2003/88 irányelv 15. cikkében is szerepel (e kifejezés használata tekintetében lásd: 1998. december 17-i IP ítélet [C-2/97, EU:C:1998:613, 37. pont]). Lásd továbbá: Mischó főtanácsnoknak az IP ügyre vonatkozó indítványa (C-2/97, EU:C:1998:176), amely rámutat, hogy „a munkavállalók biztonsága a szociális politika részeként az [uniós] jog hatálya alá tartozik, következésképpen a tagállamok már nem járhatnak el szabadon ezen a területen anélkül, hogy tekintettel lennének az [Unió] által tett lépésekre” (45. pont), valamint hogy „[a]z [Unió] és a tagállam által tett lépéseknek összhangban kell állniuk” (46. pont).

⁶⁶ E kérdéssel kapcsolatban lásd többek között: De Cecco, F., „Room to move?: minimum harmonization and fundamental rights”, *Common Market Law Review*, Kluwer Law International, Alphen-sur-le-Rhin, 2006., 43. kötet, 1. sz., 9–30. o., különösen: 22. és azt követő pontok.

⁶⁷ Ezen egyensúly Bíróság által történő figyelembevételét illetően lásd többek között: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁶⁸ Lásd: 1970. december 17-i Internationale Handelsgesellschaft ítélet (11/70, EU:C:1970:114, 4. pont).

⁶⁹ Lásd többek között: 2018. október 18-i Bastei Lübbe (C-149/17, EU:C:2018:841, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); ugyanebben az értelemben: 2012. április 19-i Bonnier Audio és társai ítélet (C-461/10, EU:C:2012:219, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2014. március 27-i UPC Telekabel Wien ítélet (C-314/12, EU:C:2014:192, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

érvényesülését”.⁷⁰ A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján tett e megállapítások – a jelen ügyekben szóban forgó helyzetekre való alkalmazásuk esetén – véleményem szerint lehetővé teszik a 2003/88 irányelv 15. cikkében foglaltakhoz hasonló fokozott nemzeti védelemre vonatkozó záradék által a nemzeti hatóságok számára megengedett mérlegelési mozgástér keretbe foglalását.

102. A jelen esetben nem állítják, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések sértik a Chartának a 31. cikk (2) bekezdésétől eltérő más rendelkezéseit. Az elemzésemet következtetésképpen ez utóbbi rendelkezésre összpontosítom, amelyet – ahogyan azt korábban jeleztem – az alapügyekben szóban forgó helyzetekben alkalmazni kell.

103. A Bíróság a 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítéletben,⁷¹ valamint a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítéletben⁷² vizsgálta e rendelkezés hatályát, és megállapította, hogy arra közvetlenül lehet hivatkozni a magánszemélyek közötti jogvitákban.

104. Ezen eredmény eléréséhez a Bíróság többek között rámutatott, hogy „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 [⁷³] 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

105. A Bíróság szerint „[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 az éves szabadság pontos tartamát, valamint adott esetben e jog 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”.⁷⁵

106. Uniós szinten a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése pontosítja a fizetett éves szabadság pontos időtartamát, amelyet minimális időtartamként minden munkavállaló számára biztosítanak. Ez a másodlagos uniós jogi rendelkezés így pontosítja a Charta által biztosított alapvető jog hatályát. Pontosabban szabályozza a fizetett éves szabadsághoz való időtartamot annak előírásával, hogy ez az időtartam nem lehet kevesebb négy hétnél.

107. Véleményem szerint a Charta 31. cikkének (2) bekezdése a munkavállalók számára nem biztosít jogot arra, hogy az uniós jogalkotó által ily módon pontosított minimális időtartamot meghaladóan fizetett éves szabadságban részesüljenek.

⁷⁰ Lásd többek között: 2017. december 5-i M. A. S. és M. B. ítélet (C-42/17, EU:C:2017:936, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷¹ C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871.

⁷² C-684/16, EU:C:2018:874.

⁷³ C-176/12, EU:C:2014:2.

⁷⁴ Lásd: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 84. pont); 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 73. pont).

⁷⁵ Lásd: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 85. pont); 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 74. pont).

108. Másképpen megfogalmazva: a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében pontosított időtartam hiányában a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által előírtaknak megfelelő fizetett éves szabadság elegendő ahhoz, hogy megfeleljen a Charta előírásainak. A Charta 31. cikkének (2) bekezdéséből nem lehet egy olyan fizetett éves szabadsághoz való jogra következtetni, amely túllépi az uniós jogalkotó által meghatározott minimális időtartamot.

109. A Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt, fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog és az annak hatályát pontosító másodlagos uniós jog közötti „szimbolikus összekapcsolódást”⁷⁶ figyelembe véve logikus, hogy azon ügyekben, amelyekben erről a jogról van szó, a Charta e rendelkezésére és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésére egyaránt hivatkozzanak, és hogy azokat a Bíróság a minimális négyhetes, fizetett éves szabadsághoz való jog tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében együttesen értelmezze.⁷⁷

110. A Charta 31. cikke (2) bekezdésének, valamint az ekképpen védett alapvető jog tartalmát pontosító másodlagos uniós jogi rendelkezésnek az együttes olvasata azonban nem teszi változatlanná a négyhetes, fizetett éves szabadsághoz való jog időtartamát, amennyiben ez utóbbit az uniós jogalkotó mindig módosíthatja a változó gazdasági és szociális körülmények, valamint a technológiai fejlődés alapján, amelyek befolyásolják a munkaviszonyokra alkalmazandó szabályozást.⁷⁸ Bár az uniós jogalkotónak így fontos szerepe van a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt alapvető jog hatályának pontosítását illetően, ebben az esetben arról az elkerülhetetlen következményről van szó, hogy a Charta rendelkezéseinek megfogalmazása egyszerűen tömör és általános jellegű.

111. Az ilyen együttes értelmezés a Charta és a másodlagos uniós jog harmonikus alkalmazását részesíti előnyben. A jelen esetben lehetővé teszi annak elkerülését, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésére annak érdekében történjen hivatkozás, hogy a minimális négyhetes időszakon túllépő fizetett éves szabadságra kiterjesszék azokat a védelmi szabályokat, amelyeket a Bíróság fokozatosan állapított meg kizárólag az ilyen minimális időszak alapján és arra figyelemmel.

112. Következésképpen, mivel a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által pontosított fizetett éves szabadsághoz való jog lényeges tartalma – azaz a minimális védelem lényegi eleme – nem érintett, a tagállamok és/vagy a szociális partnerek véleményem szerint a Charta 31. cikke (2) bekezdésének sérelme nélkül tudják meghatározni a minimális négyhetes, fizetett éves szabadságon felüli fizetett éves többletszabadság megszerzésének, későbbi időpontra történő átvitelének és megszűnésének olyan feltételeit, amelyek eltérnek azoktól a védelmi célt szolgáló szabályoktól, amelyeket a Bíróság a fizetett éves szabadság e minimális időtartamát illetően meghatározott.

113. Ez konkrétan azt jelenti, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével véleményem szerint nem ellentétes az, hogy a nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések előírják, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által meghatározott minimális négyhetes időtartamot meghaladó, fizetett éves szabadságnapokat nem lehet egy későbbi időszakra átvinni a betegszabadsággal való egybeesésük esetén.

114. Az elemzésem zárásaként három észrevételt kívánok tenni.

⁷⁶ A Cariat, N. által használt kifejezéssel élve, i. m., 443. o. A Charta 31. cikkének (2) bekezdése és az annak hatályát pontosító másodlagos uniós jogszabály közötti elválaszthatatlan kapcsolatot illetően utalok továbbá a Bauer és Willmeroth egyesített ügyekre vonatkozó indítványomra (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:337, 86–91. pont).

⁷⁷ Lásd többek között: 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018), amely a rendelkező részében a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését egyaránt említi.

⁷⁸ Ebben a tekintetben rámutatok, hogy a Charta preambulumból kitűnik, hogy az alapvető jogok védelmét „a társadalmi változások, a társadalmi haladás, valamint a tudományos és technológiai fejlődés fényében” kell kialakítani.

115. Először is, annak elfogadásával, hogy a Charta alkalmazandó azokban a esetekben, amikor fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedésekről van szó, majd a Charta 31. cikke (2) bekezdése normatív tartalmának meghatározásával – ahogyan az tettem – elkerültem ez utóbbi rendelkezés akként történő értelmezésének kockázatát, hogy az a munkavállalók számára az uniós jogalkotó által adott pontosításokat meghaladó, fizetett éves szabadsághoz való jogot biztosít ezen alapvető jog érvényesítése céljából. A jelen esetben az uniós jog által védett, fizetett éves szabadság minimális időtartamának pontosítása a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szerepel, azonban ez a pontosítás fejlődhet.

116. Egy ilyen indokolás alkalmazásával számomra úgy tűnik, hogy a Bíróság az uniós jog értelmezése során nem lépne túl a rá ruházott hatásköröket. Ez az indokolás – amennyiben az nem eredményezi az Unió és a tagállamok közötti hatáskörmegosztás megváltoztatását – véleményem szerint nem ellentétes a Charta 51. cikkének (2) bekezdésével.

117. Másodszor, számomra fontosnak tűnik, hogy a Bíróság a jelen ügyekben megállapítsa azokat a mérőföldköveket, amelyek adott esetben lehetővé teszik számára a 2003/88 irányelv 15. cikke alapján elfogadott olyan nemzeti intézkedések hatékony semlegesítését, amelyek sérthetik a Chartában biztosított alapvető jogokat. A Charta alkalmazhatóságának az ilyen intézkedéseket kifogásoló helyzetekben történő elutasítása véleményem szerint megnehezítheti a Bíróság munkáját e tekintetben, különösen abban az esetben, ha nehezen bizonyítható a nemzeti intézkedés és egy, a 2003/88 irányelvtől eltérő uniós jogi norma közötti kapcsolat.

118. Harmadszor, abban az esetben, ha a Bíróság azt állapítja meg, hogy nem tartoznak a Charta hatálya alá az olyan helyzetek, amelyekben fokozott nemzeti védelmet előíró intézkedésekről van szó, tehát azok nem vethetők össze a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, függőben marad az e rendelkezés normatív tartalmával, valamint az annak a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésével való viszonyával kapcsolatos kérdés. Az e kérdésre adandó válasz elől azonban nem lehet kitérni, amikor a Bíróságtól a Charta 31. cikke (2) bekezdése hatályának pontosítását kéri az uniós intézmények által elfogadott intézkedésekkel összefüggésben.⁷⁹

B. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésről

119. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság annak megállapítását kéri a Bíróságtól, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdése közvetlen hatállyal bírhat-e a magánszemélyek közötti jogvitákban.

120. Mivel úgy vélem, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések nem ellentétesek sem a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével, sem pedig a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, e második kérdést nem kell vizsgálni. Mindenesetre az erre adandó igenlő válasz egyértelműen következik a 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítéletből,⁸⁰ valamint a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítéletből.⁸¹

121. Ennélfogva még ha – ahogyan az az általam korábban kifejtettekből következik – a Charta 31. cikkének (2) bekezdése véleményem szerint nem is irányul arra, hogy az uniós jogalkotó által pontosított időtartamot meghaladó, fizetett éves szabadsághoz való jogot biztosítson a munkavállalók számára, a munkavállaló azon lehetősége, hogy e rendelkezésre egy magánszférabeli munkáltatóval

⁷⁹ Lásd e tekintetben: a 2018. december 4-i Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság ítélettel (T-518/16, EU:T:2018:873) szemben benyújtott fellebbezések a jelenleg folyamatban lévő Bizottság kontra Carreras Sequeros és társai (C-119/19 P), valamint a Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ügyekben (C-126/19 P).

⁸⁰ C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871.

⁸¹ C-684/16, EU:C:2018:874.

szembeni jogvitában a minimális védelem lényegi elemét sértő nemzeti jogi rendelkezések alkalmazásának elkerülése érdekében hivatkozzon, hozzájárul ezen alapvető jog munkavállaló általi tényleges igénybevételének biztosításához. Ebben áll a Charta 31. cikke (2) bekezdésének fő hozadéka, amikor arra a magányszemélyek közötti jogvitákban hivatkoznak.

V. Véggövetkeztetés

122. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy a työtuomioistu (munkaügyi bíróság, Finnország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétesek az alapügyekben szóban forgókhoz hasonló olyan nemzeti szabályozások, illetve kollektív szerződések, amelyekből az következik, hogy a négyhetes időtartamot meghaladó, fizetett éves szabadságnapokat nem lehet egy későbbi időszakra átvinni a betegszabadsággal való egybeesésük esetén.