



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2018. december 13.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – A fizetett éves szabadsághoz való jog – A 7. cikk (1) bekezdése – Tagállami szabályozás, amely lehetővé teszi az éves szabadság címén fizetett munkabér kiszámítása során a csökkentett munkarendű időszakok kollektív szerződés útján történő figyelembevételét – Az értelmező ítéletek időbeli hatálya”

A C-385/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2017. június 26-án érkezett, 2017. június 19-i határozatával terjesztett elő a

Torsten Hein

és

az **Albert Holzkamm GmbH & Co. KG**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: T. von Danwitz, a hetedik tanács elnöke, a negyedik tanács elnökeként eljárva, K. Jürimäe, C. Lycourgos (előadó), Juhász E. és C. Vajda bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: R. Şereş tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. június 14-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- T. Hein képviseletében S. Eidinger Rechtsanwältin,
- az Albert Holzkamm GmbH & Co. KG képviseletében C. Brehm és I. Witten Rechtsanwältinnen,
- a német kormány képviseletében T. Henze és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,
- az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: L. Fiandaca avvocato dello Stato,

* Az eljárás nyelve: német.

– az Európai Bizottság képviselőjében T. S. Bohr és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben, a főtanácsnok indítványának a 2018. szeptember 5-i tárgyaláson történt meghallgatását követően, meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikke (1) bekezdésének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a Torsten Hein és az Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (a továbbiakban: Holzkamm) között, a szabadságra szóló fizetés, azaz a fizetett szabadságai címén T. Heinnek járó díjazás kiszámítása tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

A jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A Charta „Tisztességes és igazságos munkafeltételek” című 31. cikke szerint:

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

(2) Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”
- 4 A 2003/88 irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke szerint:

„(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

[...]”
- 5 Ezen irányelv 2. cikke 1. pontjának meghatározása szerint „munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően”. Az említett irányelv 2. cikke 2. pontjának meghatározása szerint „pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek”.
- 6 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke így rendelkezik:

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

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

7 Az említett irányelv 15. cikkének szövege a következő:

„Ez az irányelv nem sérti 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.”

A német jog

A szabadságról szóló törvény

8 Az 1963. január 8-i Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (a munkavállalók minimális szabadságáról szóló törvény, BGBl. I, 1963., 2. o.; a továbbiakban: szabadságról szóló törvény) alapjogvitára alkalmazandó változata 3. §-ának (1) bekezdése a következőket mondja ki:

„A szabadság évente legalább 24 munkanap.”

9 A szabadságról szóló törvénynek „A szabadságra járó bér” című 11. §-ának (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A szabadságra járó bért a munkavállalót a szabadság kezdetét megelőző utolsó 13 hétben megillető átlagos munkabér alapján kell kiszámítani, ide nem értve a túlórákért fizetett munkabért. [...] Referencia-időszakban a csökkentett munkarend, a munkakiesés vagy a munkából való, önhibán kívüli távollét folytán bekövetkezett bércsökkenések figyelmen kívül maradnak azon bér kiszámítása során, amelyre a munkavállaló a fizetett szabadságának ideje alatt jogosult. [...]”

10 Az említett törvény 13. §-a előírja:

„(1) A kollektív szerződések – az 1. §, a 2. § és a 3. § (1) bekezdésének kivételével – eltérhetnek az előző rendelkezésektől. [...]

(2) Az építőipar és az egyéb olyan iparágak vonatkozásában, amelyekben a vállalkozások által elvégzendő munka helyét érintő gyakori változásokból fakadóan szokásosan jelentős mértékben létesülnek egy évnél rövidebb munkaviszonyok, a kollektív szerződés az előző rendelkezésektől – az (1) bekezdés első mondatában rögzített korlátokon túl is – eltérhet akkor, ha ez szükséges a munkavállalók összefüggő éves szabadságának biztosításához. [...]

[...]”

Az építőipari kollektív szerződés

11 A 2002. július 4-i Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (az építőiparra vonatkozó szövetségi ágazati kollektív szerződés, a továbbiakban: építőipari kollektív szerződés) 8. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

„1. A szabadsághoz való jog és a szabadság időtartama

1.1 A munkavállaló minden naptári évben (szabadságév) jogosult 30 munkanap fizetett szabadságra.

[...]

1.3 A szombatok nem minősülnek munkanapnak.

1.4 A szabadság időtartama az építőipari vállalkozásoknál munkaviszonyban töltött napok számához igazodik.

[...]

2. A szabadság időtartamának megállapítása

[...]

2.2 A munkavállaló a munkaviszonyban töltött minden 12 – súlyosan fogyatékos személyek esetében minden 10,3 – nap után egy nap szabadságra válik jogosulttá.

2.3 Munkaviszonyban töltött napnak minősül az építőipari vállalkozásokkal létesített munkaviszony fennállásának a szabadságévre eső minden naptári napja. Nem tartoznak ezek körébe azok a napok, amelyeken a munkavállaló a munkahelyétől igazolatlanul maradt távol, továbbá a 14 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság napjai sem.

[...]

4. A szabadságra szóló fizetés

4.1 A munkavállaló az 1. pont szerinti szabadság címén szabadságra szóló fizetést kap.

A szabadságra szóló fizetés a bruttó munkabér 14,25%-ával, a törvényi rendelkezések értelmében vett súlyosan fogyatékos személyek esetében pedig 16,63%-ával egyenlő. A szabadságra szóló fizetés a bruttó munkabér 11,4%-ának – súlyosan fogyatékos személyek esetében 13,3%-ának – megfelelő összegű szabadságra járó bérből és az ezt kiegészítő szabadságra járó juttatásból tevődik össze. A kiegészítő jellegű szabadságra járó juttatás a szabadságra járó bér 25%-ával egyenlő. A kiegészítő jellegű szabadságra járó juttatás beszámítható a vállalkozás által azon felül fizetett szabadságra járó juttatásba.

[...]

4.2 A bruttó munkabér

a) a jövedelemadó kiszámításának alapjául szolgáló és a jövedelemadó-igazoláson feltüntetendő bruttó munkabér, az Einkommensteuergesetz (jövedelemadóról szóló törvény) 40. §-a szerinti átalányadóztatás alá nem tartozó természetbeni juttatásokat is ideértve,

[...]

A bruttó munkabér nem foglalja magában a kollektív szerződéses 13. havi bért vagy a vállalkozás által fizetett hasonló jellegű juttatásokat (például a karácsonyi juttatást, az éves különjuttatást), a 6. pont szerinti szabadságmegváltást és a munkaviszony megszűnése esetén fizetett végkielégítést.

[...]

4.3 A részben kivett szabadság címén fizetett szabadságra szóló fizetést úgy kell kiszámítani, hogy a 4.1 alpont alapján kiszámított szabadságra szóló fizetést el kell osztani a szabadnapoknak a 2. pont alapján megállapított számával, és ezt meg kell szorozni a kivett szabadnapok számával.

[...]

4.5 A szabadságév végén a szabadságra szóló fizetés tekintetében fennmaradó jogosultságot a következő naptári évre kell átvinni.

5. A szabadságra szóló fizetés minimális mértéke

5.1 A betegségből eredő, önhibán kívüli munkaképtelenség miatti munkakiesés minden, munkabérre jogosultságot nem keletkeztető órája után a (Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe, a szociális pénztári eljárásról szóló építőipari ágazati kollektív szerződés) 6. §-a (1) bekezdése első mondatának 1. pontja alapján legutóbb bejelentett bruttó munkabér 14,25%-ával nő a 4.1 alpont alapján kiszámított szabadságra szóló fizetés.

5.2 A december 1. és március 31. közötti munkakiesés minden olyan órája után, amelyre a munkavállaló az idényjellegű csökkentett munkarend esetén járó juttatásban részesül, az említett időszak letelte után a szociális pénztári eljárásról szóló építőipari ágazati kollektív szerződés 6. §-a (1) bekezdése első mondatának 1. pontja alapján legutóbb bejelentett bruttó munkabér 14,25%-ával nő a 4.1 alpont alapján kiszámított szabadságra szóló fizetés. E tekintetben nem kell figyelembe venni a munkakiesésnek az idényjellegű csökkentett munkarend esetén járó juttatás folyósításával érintett első 90 óráját.

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 12 T. Hein a Holzkamm alkalmazásában áll betonépítőként. A munkaviszonyra az építőipari ágazati kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni. A 2015-ös naptári évben T. Hein összesen 26 hetet dolgozott csökkentett munkarendben. 2015 és 2016 során 30 nap szabadságot vett ki, amelyre 2015-ben szerzett jogot.
- 13 Amint az az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, a szabadságról szóló törvény 11. §-ának (1) bekezdése értelmében a szabadságra járó bért a referencia-időszakban, azaz a munkavállaló által a szabadság kezdetét megelőző utolsó tizenhárom héten át kapott átlagos munkabér alapján kell kiszámítani. E rendelkezés szerint a referencia-időszakban a csökkentett munkarend, a munkakiesés vagy a munkából való, önhibán kívüli távollét folytán bekövetkezett bércsökkenések figyelmen kívül maradnak azon bér kiszámítása során, amelyre a munkavállaló a fizetett szabadságának ideje alatt jogosult.
- 14 A szabadságról szóló törvény 13. §-ának (1) és (2) bekezdése lehetővé teszi az e törvény rendelkezéseitől kollektív szerződés útján való eltérést. Az építőiparág szociális partnerei éltek e lehetőséggel, és az építőipari kollektív szerződésben többek között a szabadság megszerzésére, és az e szabadság során kapott fizetésre, az ún. „szabadságra szóló fizetésre” vonatkozó különös rendelkezéseket fogadtak el.
- 15 A szabadságra szóló fizetést a referencia-időszak alatt kapott bruttó bér alapulvételével, éves alapon kell kiszámítani. Az építőipari kollektív szerződés 8. cikke 4.1 pontjának megfelelően, ha a szabadságra szóló fizetés 25%-al magasabb, mint a szabadságról szóló törvény 11. §-ának (1) bekezdése szerinti „szabadságra járó bér”, amely így a nem fogyatékos munkavállalók esetében az éves bruttó munkabér 14,25%-át teszi ki, a szabadságra szóló fizetésnek a referencia-időszak alatt kapott bruttó munkabér

alapján történő kiszámítása e fizetés csökkenését eredményezi, ha a munkavállalónak e referencia-időszak alatt csökkentett munkarendű időszakai is voltak, mivel e csökkentett munkarendű időszakokból eredő munkabércsökkenés figyelembevételre kerül e szabadságra szóló fizetés kiszámítása során.

- 16 A 2015 során a T. Hein által csökkentett munkarendben töltött időszakokra tekintettel a Holzkamm a szabadságra szóló fizetésének összegét a rendes órabér alatti bruttó órabér alapján számította ki. Márpedig T. Hein véleménye szerint a referencia-időszak során a csökkentett munkarendidőszakai folytán nem csökkenhet az öt megillető szabadságra szóló fizetés, és erre tekintettel összesen 2260,27 euró megfizetését kéri.
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság szerint előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések Bíróság általi megválaszolására van szükség, mivel ha az uniós joggal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, amelynek értelmében a referencia-időszakbeli csökkentett munkarendből eredő munkabércsökkenést figyelembe kell venni a szabadságra szóló fizetés kiszámítása során, akkor a Holzkamm túlzottan alacsony órabért vett alapul a T. Heinnek járó szabadságra szóló fizetés kiszámítása során. Ez a bíróság kifejti, hogy a T. Hein által hivatkozott követelés legalább részben a 2003/88 irányelv 7. cikke szerinti legalább négyhetes szabadság alapján járó szabadságra szóló fizetésre vonatkozik.
- 18 Az említett bíróság szerint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a 2003/88 irányelv értelmében az éves szabadság idején a munkavállalónak meg kell kapnia a rendes munkabérét. Ezt a rendes munkabért egy reprezentatívnek ítélt referencia-időszak átlaga alapján, és azon elvre tekintettel kell értékelni, hogy az éves szabadsághoz való jog és az e szabadságra járó bér kifizetéséhez való jog egy egységes jog két alkotórészét képezi.
- 19 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a jelen ügyben felmerülő kérdésben – nevezetesen, hogy összhangban áll-e az uniós joggal az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a referencia-időszakban a csökkentett munkarend miatt esetleg bekövetkező bércsökkenések kollektív szerződés útján történő figyelembevételét, ami a szabadságra szóló fizetés csökkenéséhez vezet – a Bíróság ítélkezési gyakorlata még nem foglalt állást.
- 20 E körülmények között az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság, Németország) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [Charta] 31. cikkét és a [2003/88] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, amelynek értelmében a kollektív szerződésekben előírható, hogy a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenések a számítás során figyelembe veendő, melynek következményeként a munkavállaló a legalább négy hét éves szabadság időtartamára alacsonyabb összegű szabadságra szóló fizetést, illetve a munkaviszony megszűnését követően alacsonyabb összegű szabadságmegváltást kap annál, mint amelyet akkor kapna, ha azt az átlagkeresetet vennék a szabadságra szóló fizetés kiszámításának alapjául, amelyet a munkavállaló a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban a bércsökkenések nélkül kapott volna? Amennyiben igen: a munkavállaló csökkentés nélküli átlagkeresetének legfeljebb hány százalékát teheti ki a szabadságra szóló fizetésnek a nemzeti jogi szabályozásban a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban elrendelt csökkentett munkarendre tekintettel lehetővé tett kollektív szerződéses csökkentése ahhoz, hogy az említett nemzeti szabályozás értelmezését az uniós joggal összhangban állónak lehessen tekinteni?

2) Ha az első kérdésre igenlő választ kell adni: megkívánja-e a jogbiztonság általános uniós jogi elve és a visszaható hatály általános uniós jogi tilalma, hogy annak lehetőségét, hogy az érintettek a [Charta] 31. cikkében és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt rendelkezéseknek a jelen eljárásban hozandó előzetes döntés útján történő, Bíróság általi értelmezésére

hivatkozzanak, időben valamennyi érintett tekintetében korlátozzák, mert a korábbi nemzeti legfelsőbb bírósági ítélkezési gyakorlat szerint a vonatkozó nemzeti jogi és kollektív szerződéses rendelkezések nem értelmezhetők az uniós joggal összhangban? Amennyiben a Bíróság erre nemleges választ ad: összeegyeztethető-e az uniós joggal, ha a nemzeti bíróságok a nemzeti legfelsőbb bírósági ítélkezési gyakorlatban bízó munkáltatóknak a nemzeti jog alapján bizalomvédelmet biztosítanak, vagy a bizalomvédelem biztosítása az Európai Unió Bíróságának hatáskörébe tartozik?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 21 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, és amely a szabadságra szóló fizetés kiszámítása céljából, lehetővé teszi, hogy kollektív szerződés útján figyelembe vegyék az abból eredő bércsökkenést, hogy a referencia-időszak során a csökkentett munkarend miatt bizonyos napokon nem történt tényleges munkavégzés, aminek következtében a munkavállaló az őt a 7. cikk (1) bekezdése alapján megillető minimális éves szabadságának időtartamára alacsonyabb összegű szabadságra szóló fizetést kap annál, mint amelyet akkor kapna, ha azt az átlagkeresetet vennék e fizetés kiszámításának alapjául, amelyet a munkavállaló a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban a bércsökkenések nélkül kapott volna. Igenlő válasz esetén ez a bíróság arra keresi a választ, hogy a nemzeti jogszabálynak megfelelő értelmezés keretében, amelyet adott esetben el kell végeznie, a szabadságra szóló fizetést milyen szintre lehet csökkenteni az uniós jog megsértése nélkül.
- 22 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy egyrészt amint az a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének magából a szövegből kitűnik – amely rendelkezéstől ezen irányelv nem enged eltérést – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság, amely jogot, a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni (lásd: 2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 23 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 (2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 22. pont; 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 33. pont; 2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 25. pont).
- 24 Másrészt rá kell mutatni arra, hogy a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és a szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészének tekinti (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 60. pont; 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet, C-155/10, EU:C:2011:588, 26. pont).
- 25 Ezért, annak érdekében, hogy az első kérdés első részére hasznos választ lehessen adni, először is meg kell vizsgálni, hogy az uniós jog milyen időtartamú minimális éves szabadságot biztosít az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló körülmények között, és másodsor, hogy e szabadság alatt a munkavállaló milyen díjazásra jogosult.
- 26 A minimális éves szabadság időtartamát illetően először is emlékeztetni kell a 2003/88 irányelv 7. cikkében minden munkavállaló számára biztosított, fizetett éves szabadsághoz való jog céljára, amely 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 (lásd többek között: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont; 2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 27. pont).

- 27 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 (lásd ebben az értelemben: 2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 28. pont).
- 28 A jelen esetben a Bíróság rendelkezésére álló iratokból, valamint a Bíróság előtti tárgyalás során előadott észrevételekből az tűnik ki, hogy T. Hein alapügybeli helyzetéhez hasonló helyzetben, a csökkentett munkarend időszakai során a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony folytatódik, azonban a munkavállaló a munkáltatója számára nem végez tényleges munkát.
- 29 A jelen ítélet 27. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból azonban az tűnik ki, hogy az ilyen helyzetben lévő munkavállaló a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerinti éves szabadságra csak azon időszakok tekintetében szerzhet jogot, amelynek során ténylegesen munkát végzett, T. Hein tehát e rendelkezés alapján egyáltalán nem szerzett szabadsághoz való jogot a csökkentett munkarend azon időszakai tekintetében, amelyek során nem végzett tényleges munkát. Ily módon a jelen esetben – mivel T. Hein a 2015-ös év során 26 hétig nem végzett tényleges munkát – úgy tűnik, hogy e 7. cikk (1) bekezdése főszabály szerint csak két hét szabadságról rendelkezik, ugyanakkor e szabadságidőszak pontos időtartamát a kérdést előterjesztő bíróságnak kell meghatároznia.
- 30 Mindazonáltal 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 a munkaidő megszervezése tekintetében minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg, és hogy ne sértse a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalók védelme szempontjából kedvezőbb nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak.
- 31 Ebből következően az említett irányelvvel nem ellentétes, hogy valamely a nemzeti szabályozás vagy kollektív szerződés a munkavállalóknak az ezen irányelvben garantálnál hosszabb időtartamú fizetett éves szabadságra vonatkozó jogot biztosítson, még hozzá függetlenül attól, hogy a csökkentett munkarend miatt csökkentették-e a munkavállalók munkaidejét (lásd ebben az értelemben: 2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 47. és 48. pont).
- 32 Másodszor az uniós jog által garantált minimális éves szabadságidőszak alapján a munkavállalónak fizetendő munkabért illetően a Bíróságnak már volt alkalma annak meghatározására, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő „fizetett éves szabadság” kifejezés azt jelenti, hogy az ezen irányelv értelmében vett „éves szabadság” időtartamára a munkabért továbbra is folyósítani kell, más szavakkal, hogy a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia a rendes munkabérét (2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 50. pont; 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet, C-155/10, EU:C:2011:588, 19. pont).
- 33 E szabadságra szóló fizetés megfizetésére vonatkozó követelménynek ugyanis az a célja, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal (2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 58. pont; 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet, C-155/10, EU:C:2011:588, 20. pont).

- 34 Noha valamely munkavállaló rendes díjazásának a szerkezete a tagállami jog rendelkezéseinek és gyakorlatainak hatálya alá tartozik, az nem lehet hatással valamely munkavállaló azon jogára, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak (2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet, C-155/10, EU:C:2011:588, 23. pont).
- 35 A jelen esetben az építőipari kollektív szerződés 8. cikkének 4.1, 4.2 és 5.2 pontjából kitűnik, hogy az az éves szabadság idejére járó munkabér kiszámítása során, még ha csak részben is, figyelembe veszi a csökkentett munkarend időszakait. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy T. Hein esetében ez e munkabér jelentős csökkenését eredményezi ahhoz képest, amelyet ezen időszakok figyelmen kívül hagyása esetén kapott volna. A 2015-ös év során ugyanis – amely a kérdést előterjesztő bíróság szerint azon referencia-időszaknak minősül, amelynek során T. Hein megszerezte az alapügy tárgyát képező éves szabadságra vonatkozó jogot –, ez a munkavállaló 26 héten keresztül csökkentett munkarendben volt, ami e referenciaidőszak felét jelenti.
- 36 Az ilyen szabályozás azt eredményezi, hogy a csökkentett munkarend időszakai – amelyek során a munkavállaló ténylegesen nem végzett munkát – elszámolásra kerülnek a többek között a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdéséből eredő éves szabadságnapok után járó munkabér kiszámítása céljából.
- 37 Ebből következik, hogy a T. Heinéhez hasonló helyzetben lévő munkavállaló által az éves szabadságnapjaira kapott munkabér nem felel meg a tényleges munkavégzési időszakok alatt kapott rendes munkabérnek, ami ellentmond a jelen ítélet 33. és 34. pontjában felidézett követelményeknek, amelyek szerint a munkavállalónak a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján biztosított szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket kell élveznie, amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak.
- 38 A Holzkamm és a német kormány e tekintetben lényegében arra hivatkozik, hogy az építőipari kollektív szerződéssel elérni kívánt cél az, hogy nagyobb rugalmasságot biztosítson az építőipari ágazat vállalkozásainak, annak érdekében, hogy a csökkentett munkarend igénybevételel elkerülhetővé váljon a munkavállalók gazdasági okokból történő elbocsátása az alacsony keresletű időszakok során. Ezt a munkavállalóknak biztosított előnyt veszélyeztetné, ha a vállalkozásoknak a teljes szabadságra szóló fizetést kellene kifizetniük, amelyre a munkavállalók akkor lennének jogosultak, ha az év minden napján dolgoztak volna. A Holzkamm szerint az esetleges elbocsátás az érintett munkavállalók számára egyértelműen súlyosabb következményekkel járna azoknál, mint amelyek a szabadságra szóló fizetés csökkentéséből eredhetnek.
- 39 Ez a társaság emellett kifejti, hogy az építőipari kollektív szerződésben előírt szabályokra annak érdekében van szükség, hogy az összefüggő éves szabadságot még rövid időtartamú munkaviszony esetén is minden munkavállaló számára biztosítsák, így garantálva a még ki nem vett szabadságnapoknak a munkavállaló új munkaviszonyába történő átvitelét és jóváhagyását. A Holzkamm ezenkívül úgy érvel, hogy a szabadságnapok száma, amelyekre a munkavállalók jogosultak, nem csökken akkor, ha előzetesen döntöttek a csökkentett munkarendről. A Holzkamm ezért azt állítja, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás nem jár azzal, hogy szabadságra szóló fizetés teljes összege – amelyet a munkavállalók évente kapnak – a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében megkövetelt minimális összeg alatti szintre csökken, amennyiben a munkavállalók több szabadságnapot kapnak.
- 40 Végül a szabadságra szóló fizetés számítása során a munkavállalók által teljesített túlóráért járó díjazás teljes mértékben figyelembevételre kerül.
- 41 Ebben a tekintetben mindenekelőtt azt kell hangsúlyozni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése nem követeli meg, hogy a munkavállalót a nemzeti jog értelmében megillető éves szabadság teljes időtartamára a jelen ítélet 32–34. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat szerinti

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 amint az a jelen ítélet 29. pontjában felidézésre került, ezt a szabadságot a munkavállaló csak a tényleges munkavégzési időszakok tekintetében szerzi meg.

- 42 Továbbá, amint az a jelen ítélet 30. és 31. pontjából kitűnik, 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 (lásd ebben az értelemben: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 57. pont).
- 43 Ebben a tekintetben a fizetett éves szabadsághoz való jognak a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében megkövetelt minimum fölé emelése vagy az összefüggő fizetett éves szabadsághoz való jog megszerzésének lehetősége a munkavállalók számára kedvező intézkedések, amelyek túlmutatnak az e rendelkezésben előírt minimumkövetelményeken, ennél fogva azokra e rendelkezés nem vonatkozik. Ezekkel az intézkedésekkel nem lehet ellentételezni az e szabadság címén járó munkabér csökkentésének a munkavállalóra gyakorolt hátrányos következményeit, az említett rendelkezés 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.
- 44 Ezzel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy a fizetett éves szabadság időszaka során a rendes munkabérhez jutás célja, hogy a munkavállaló számára lehetővé tegye azon szabadságnapok tényleges kivételét, amelyekre jogosult (lásd ebben az értelemben: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 49. pont; 2014. május 22-i Lock ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 20. pont). Márpedig, ha a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadsághoz való jog címén fizetett munkabér az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben a munkavállaló által a rendes munkavégzési időszakokban kapott rendes munkabérnél alacsonyabb, az a munkavállalót arra ösztönözheti, hogy ne vegye ki a fizetett éves szabadságát, legalábbis az ilyen munkavégzési időszakok alatt, mivel ez ezen időszakokban a munkabérének csökkenését eredményezheti.
- 45 Ebben a tekintetben hozzá kell tenni, hogy noha az építőipari kollektív szerződés 8. cikkének 1.1 pontja az éves szabadság időtartamát 30 napban határozza meg – függetlenül a csökkentett munkarend időszakaitól, amelyek során a munkavállaló ténylegesen nem végzett munkát – e kollektív szerződés 8. cikkének 4.3 pontjából az tűnik ki, hogy a részben kivett szabadság esetén a szabadságra szóló fizetés arányosan csökken. Ily módon az építőipari kollektív szerződés azzal a hatással jár, hogy az a munkavállaló, aki nem veszi ki az összes olyan szabadságnapot, amelyre e kollektív szerződés alapján jogosult, hanem csak azokat a napokat, amelyekre a 2003/88 irányelv 7. cikke alapján jogosult, a csökkentett munkarendre tekintettel alacsonyabb szabadságra szóló fizetést kap, mint amelyre e 7. cikk értelmében jogosult.
- 46 Végül, ami azt a szabályt illeti, amely szerint a fizetett éves szabadsághoz való jog címén járó munkabér kiszámítása során a munkavállaló által teljesített túlórákat figyelembe kell venni, rá kell mutatni arra, hogy a teljesített túlórákért kapott munkabér a rendkívüli és előre nem látható jellege miatt főszabály szerint nem része annak a rendes munkabérnek, amelyre a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadság címén a munkavállaló igényt tarthat.
- 47 Mindazonáltal, ha a munkaszerződésből eredő kötelezettségek megkövetelik a munkavállalótól, hogy jelentős mértékben előre látható és rendszeres jelleggel teljesítsen túlórákat, amelyek díjazása a munkavállaló által a szakmai tevékenységének végzése alapján kapott teljes munkabér jelentős elemét képezi, az e túlórákért kapott díjazást bele kell foglalni a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadság címén járó rendes munkabérbe annak érdekében, hogy

a munkavállaló e szabadság alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek összehasonlíthatóak azokkal, amelyekben a munkavégzés során részesül. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alapügy keretében erről van-e szó.

- 48 A nemzeti bíróság szerepét illetően, amikor olyan magánszemélyek közötti jogvitában kell döntenie, amelyben a szóban forgó nemzeti szabályozás az uniós joggal ellentétesnek tűnik, emlékeztetni kell továbbá arra, hogy az említett nemzeti bíróság feladata a magánszemélyekre vonatkozóan az uniós rendelkezésekből következő bírói védelem és e rendelkezések hatékony érvényesülésének biztosítása (2010. január 19-i Küçükdeveci ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 45. pont; 2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 29. pont).
- 49 Ebben a tekintetben a tagállamoknak az irányelvből eredő azon kötelezettsége, hogy az abban meghatározott eredményt elérjék, valamint azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, a tagállamok minden hatóságára, így a hatáskörük keretein belül a bíróságokra is vonatkozik (2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 50 Ebből következik, hogy a nemzeti jog értelmezésére hivatott bíróságnak e jog alkalmazása során figyelembe kell vennie e jog szabályainak összességét és az e jog által elfogadott értelmezési módszereket kell alkalmaznia azért, hogy azt a lehető legnagyobb mértékben a szóban forgó irányelv szövege és célja alapján értelmezze, annak érdekében, hogy elérje az irányelv által meghatározott eredményt, és ily módon megfeleljen az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 51 Noha az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog releváns szabályainak értelmezése és alkalmazása során az uniós jogot figyelembe vegye, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául, az uniós joggal összhangban álló értelmezés követelménye a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a nemzeti jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul (lásd ebben az értelemben: 2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 32. és 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 52 A jelen esetben az alapügyhöz hasonló jogvitában, amelyben magánszemélyek, azaz T. Hein és a Holzkamm állnak szemben, a kérdést előterjesztő bíróság a nemzeti szabályozást a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével összhangban köteles értelmezni. Ebben a tekintetben meg kell jegyezni, hogy az ilyen értelmezésnek azt kell eredményeznie, hogy az e rendelkezésben előírt minimális szabadság címén a munkavállalóknak fizetett szabadságra szóló fizetés ne legyen alacsonyabb a munkavállalók által a tényleges munkavégzési időszakokban kapott rendes munkabér átlagánál. Az említett rendelkezés azonban nem teszi szükségsszerűvé a nemzeti szabályozás olyan értelmezését, amely jogot teremt a rendes munkabér átlagához hozzáadódó kiegészítő jellegű juttatásra, és arra sem, hogy a túlóradíjat figyelembe vegyék, kivéve ha teljesülnek a jelen ítélet 47. pontjában foglalt feltételek.
- 53 A fenti megfontolásokból az következik, hogy az első kérdés első részére azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, és amely a szabadság idejére járó díjazás kiszámítása céljából lehetővé teszi, hogy kollektív szerződés útján figyelembe vegyék az abból eredő bércsökkenést, hogy a referencia-időszak során a csökkentett munkarend miatt bizonyos napokon nem történt tényleges munkavégzés, aminek következtében a munkavállaló az őt a 7. cikk (1) bekezdése alapján megillető minimális éves szabadságának időtartamára a munkavégzési időszak alatt kapott rendes munkabérnél alacsonyabb összegű szabadságra szóló fizetést kap. A kérdést előterjesztő bíróságnak a nemzeti szabályozást a lehető legnagyobb mértékben a 2003/88 irányelv szövege és célja alapján kell értelmeznie úgy, hogy az említett

7. cikk (1) bekezdésében előírt minimális szabadság címén a munkavállalóknak fizetett szabadságra szóló fizetés ne legyen alacsonyabb a munkavállalók által a tényleges munkavégzési időszakokban kapott rendes munkabér átlagánál.

- 54 Tekintettel az első kérdés első részére adott válaszra, e kérdés második részét nem szükséges külön megválaszolni.

A második kérdéstről

- 55 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy van-e lehetőség a jelen ítélet időbeli hatályának korlátozására abban az esetben, ha a Bíróság álláspontja szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, valamint a Charta 31. cikkét úgy kellene értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás. Abban az esetben, ha a Bíróság ezt a korlátozást megtagadná, ez a bíróság lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy az uniós jogot úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy a nemzeti bíróságok az építőipari kollektív szerződés fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezéseinek jogszerűségét megerősítő nemzeti legfelsőbb bírósági ítélkezési gyakorlat tekintetében a munkáltatóknak a nemzeti jog alapján bizalomvédelmet biztosítsanak.
- 56 Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint azon értelmezés, amelyet az utóbbi valamely uniós jogszabály kapcsán fejt ki az EUMSZ 267. cikkben rá ruházott hatáskör gyakorlása során, megmagyarázza és pontosítja e szabály hatályát és jelentőségét, amely szerint azt a hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna. Ebből következik, hogy az így értelmezett szabályt a bíróság alkalmazhatja és alkalmaznia is kell, még az értelmezés iránti kérelemről határozó ítélet előtt keletkezett és létrejött jogviszonyokkal kapcsolatban is, ha egyebekben adottak a feltételek az említett szabály alkalmazásával kapcsolatos pernek a hatáskörrel rendelkező bíróság előtti megindításához (lásd: 2007. március 6-i Meilicke és társai ítélet, C-292/04, EU:C:2007:132, 34. pont; 2016. szeptember 22-i Microsoft Mobile Sales International és társai ítélet, C-110/15, EU:C:2016:717, 59. pont).
- 57 A Bíróság csak kivételesen, az uniós jogrendhez szorosan hozzátartozó jogbiztonság általános elvének alkalmazása útján korlátozhatja bármely érdekelt azon lehetőségét, hogy a jóhiszeműen létrejött jogviszonyok vitatása céljából a Bíróság által értelmezett rendelkezésre hivatkozzon. A Bíróság az érdekelt jóhiszeműségére és a súlyos zavarok kockázatának fennállására vonatkozó két alapvető feltétel teljesülése esetén dönthet e korlátozásról (2016. szeptember 22-i Microsoft Mobile Sales International és társai ítélet, C-110/15, EU:C:2016:717, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Konkrétabban fogalmazva, a Bíróság ezt a megoldást csak világosan meghatározott körülmények között alkalmazta, abban az esetben, amikor az érvényes és hatályos szabályozás alapján jóhiszeműen létesített jogviszonyok nagy száma miatt súlyos gazdasági következmények felmerülésének kockázata állt fenn, és úgy tűnt, hogy a magánszemélyeket és a nemzeti hatóságokat az uniós rendelkezések hatályát illető objektív és jelentős bizonytalanság az uniós szabályozásnak meg nem felelő magatartásra indította, és e bizonytalansághoz esetleg maguk a tagállamok vagy a Bizottság magatartása is hozzájárult (2005. március 15-i Bidar ítélet, C-209/03, EU:C:2005:169, 69. pont; 2010. április 13-i Bressol és társai ítélet, C-73/08, EU:C:2010:181, 93. pont; 2016. szeptember 22-i Microsoft Mobile Sales International és társai ítélet, C-110/15, EU:C:2016:717, 61. pont).
- 59 A jelen esetben az iratokban semmi sem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy a súlyos gazdasági következményekre vonatkozó feltétel teljesült volna.
- 60 E megfontolásokból következik, hogy nincs szükség a jelen ítélet időbeli hatályának korlátozására.

- 61 Ami azt a kérdést illeti, hogy az uniós jog lehetővé teszi-e, hogy a nemzeti bíróságok az építőipari kollektív szerződés fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezéseinek jogszerűségét megerősítő nemzeti legfelsőbb bírósági ítélezési gyakorlat tekintetében a munkáltatóknak a nemzeti jog alapján bizalomvédelmet biztosítsanak, rá kell mutatni, hogy a bizalomvédelem elvének a kérdést előterjesztő bíróság által kilátásba helyezett alkalmazása valójában az uniós jogi rendelkezések Bíróság általi értelmezése időbeli hatályának korlátozását jelentené, mivel ily módon az alapügyben ezt az értelmezést nem lehetne alkalmazni (lásd ebben az értelemben: 2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 39. pont).
- 62 Márpedig a rendkívüli körülményeken kívül, amelyek fennállását – amint az a jelen ítélet 59. pontjában foglalt értékelésből kitűnik – a jelen esetben nem bizonyították, az így értelmezett uniós jogot a bíróságoknak még az értelmezés iránti kérelemről határozó ítélet előtt keletkezett és létrejött jogviszonyokra is alkalmazniuk kell, ha egyébként, amint az a jelen ítélet 56. pontjában felidézésre került, teljesülnek azon feltételek, amelyek lehetővé teszik e jog alkalmazására vonatkozó peres eljárásnak a hatáskörrel rendelkező bíróságok előtti megindítását (lásd ebben az értelemben: 2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).
- 63 A fenti megfontolásokból az következik, hogy a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a jelen ítélet időbeli hatályát nem kell korlátozni, és az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy a nemzeti bíróságok az építőipari kollektív szerződés fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezéseinek jogszerűségét megerősítő nemzeti legfelsőbb bírósági ítélezési gyakorlat tekintetében a munkáltatóknak a nemzeti jog alapján bizalomvédelmet biztosítsanak.

A költségekről

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

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

- 1) **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 ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, és amely a szabadság idejére járó díjazás kiszámítása céljából lehetővé teszi, hogy kollektív szerződés útján figyelembe vegyék az abból eredő bércsökkenést, hogy a referencia-időszak során a csökkentett munkarend miatt bizonyos napokon nem történt tényleges munkavégzés, aminek következtében a munkavállaló az őt a 7. cikk (1) bekezdése alapján megillető minimális éves szabadságának időtartamára a munkavégzési időszak alatt kapott rendes munkabérenél alacsonyabb összegű szabadságra szóló fizetést kap. A kérdést előterjesztő bíróságnak a nemzeti szabályozást a lehető legnagyobb mértékben a 2003/88 irányelv szövege és célja alapján kell értelmeznie úgy, hogy az említett 7. cikk (1) bekezdésében előírt minimális szabadság címén a munkavállalóknak fizetett szabadságra szóló fizetés ne legyen alacsonyabb a munkavállalók által a tényleges munkavégzési időszakokban kapott rendes munkabér átlagánál.**
- 2) **A jelen ítélet időbeli hatályát nem kell korlátozni, és az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy a nemzeti bíróságok az építőipari kollektív szerződés fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezéseinek jogszerűségét megerősítő nemzeti legfelsőbb bírósági ítélezési gyakorlat tekintetében a munkáltatóknak a nemzeti jog alapján bizalomvédelmet biztosítsanak.**

Alíráások