



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2019. november 19.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – EUMSZ 153. cikk – A munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelmények – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – Legalább négy hét fizetett éves szabadsághoz való jog – 15. cikk – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések – A fizetett éves szabadság alatt betegség miatt munkaképtelen munkavállalók – E szabadság későbbi időszakokra való átvitelének megtagadása, amikor az átvitel hiánya nem csökkenti az éves szabadság időtartamát négy hétnél rövidebbre – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – Az uniós jog Alapjogi Charta 51. cikke (1) bekezdésének értelmében vett végrehajtása hiányában való alkalmazhatatlanság”

A C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott két előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket a työtuomioistuin (munkaügyi bíróság, Finnország), a Bírósághoz 2017. október 24-én érkezett, 2017. október 18-i határozatokkal terjesztett elő

a **Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

és

a **Hyvinvointialan liitto ry**

között,

a **Fimlab Laboratoriot Oy**

részvételével (C-609/17),

valamint

az **Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry**

és

a **Satamaoperaattorit ry**

között,

a **Kemi Shipping Oy (C-610/17)**

részvételével folyamatban lévő eljárásokban,

* Az eljárás nyelve: finn.

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, J.-C. Bonichot, A. Prechal (előadó), E. Regan és P. G. Xuereb tanácselnökök, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe és C. Lycourgos bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. február 26-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry képviselőjében J. Kasanen és M. Nyman,
- a Hyvinvointialan liitto ry és Fimlab Laboratoriot Oy képviselőjében M. Kärkkäinen és I. Kallio,
- az Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry képviselőjében J. Tutti és J. Hellsten,
- a Satamaoperaattorit ry és Kemi Shipping Oy képviselőjében M. Kärkkäinen és I. Kallio,
- a finn kormány képviselőjében S. Hartikainen, meghatalmazotti minőségben
- a francia kormány képviselőjében A.-L. Desjonquères és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek és M. Huttunen, meghatalmazotti minőségben

a főtanácsnok indítványának a 2019. június 4-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének az értelmezésére vonatkoznak.
- 2 E kérelmeket a C-609/17. sz. ügyben a Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (a továbbiakban: TSN) és a Hyvinvointialan liitto ry között, a C-610/17. sz. ügyben az Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (a továbbiakban: AKT) és a Satamaoperaattorit ry között, annak tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, hogy két olyan munkavállalótól, aki a fizetett éves szabadság folyamán betegség miatt munkaképtelenné vált, megtagadták az adott betegségek minden napjára vagy napjainak egy részére fizetett éves szabadság későbbi időszakra való átvitelét.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2003/88 irányelvet az EK 137. cikk (2) bekezdése, jelenleg az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdése, alapján fogadták el.

4 A 2003/88 irányelv (1), (2) és (5) preambulumbekzdése értelmében:

„(1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv [HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.] megállapítja a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket, tekintettel a napi pihenésre, a szünetekre, a heti pihenésre, a maximális heti óraszámra, az éves szabadságra és az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munka ütemezésének szempontjaira. A kérdések tisztázása érdekében, az érintett rendelkezéseket egységes szerkezetbe kell foglalni.

(2) A[z EK-]Szerződés 137. cikke rendelkezései értelmében a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét azért, hogy a munkakörnyezet javításával a munkavállalók egészségét és biztonságát védje. A fenti cikk alapján elfogadott irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és a középvállalkozások alapítását és fejlődését.

[...]

(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket.

5 A 2003/88 irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke előírja:

„(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

[...]”

6 Ezen irányelv 7. cikke ekként 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.”

7 Az említett irányelv „Kedvezőbb rendelkezések” címet viselő 15. cikke kimondja:

„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”.

8 A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Az irányelv 7. cikkétől azonban semmiféle eltérés nem megengedett.

A finn jog

Az éves szabadságról szóló törvény

- 9 A vuosilomalaki (162/2005) (az éves szabadságról szóló 162/2005. sz. törvény; a továbbiakban: az éves szabadságról szóló törvény) többek között a 2003/88 irányelv 7. cikkének a finn jogba való 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. Mindazonáltal, ha a munkaviszony a szabadság megállapításának alapját képező év végén kevesebb mint egy éve állt fenn megszakítás nélkül, a munkavállaló két nap szabadságra jogosult minden, a szabadság megállapításának alapját képező teljes hónapra.
- 10 A szabadság megállapításának alapját képező év, amely az adott év április 1-jétől a következő év március 31-ig tart, 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.
- 11 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. kivételével. Az olyan naptári hétre tehát, amelyre egyik említett nap sem esik, 6 szabadságnap jut.
- 12 Az éves szabadságról szóló törvény 4. §-a (1) bekezdésének 2. pontja kimondja, hogy a „szabadságolási időszak” a május 2-től szeptember 30-ig terjedő időszakot jelenti. Az említett 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.
- 13 Az éves szabadságról szóló törvény 276/2013. sz. törvénnyel módosított, 2013. október 1. és 2016. március 31. között hatályban lévő változatának 25. §-a így 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 átvételére, ha megállapítást nyert, hogy szabadsága alatt betegség miatti kezelésnek vagy más, azzal azonosnak minősülő olyan kezelésnek kell alávetnie magát, amely alatt munkaképtelen.”

- 14 Az éves szabadságról szóló törvény 182/2016. sz. törvénnyel módosított, 2016. április 1. óta hatályos változata 25. §-ának (2) bekezdése így szól:

„Ha a szülésen, betegségen 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 átvételére, amennyiben azok a hat szabadságnapot meghaladják. A fent említett kieső napok nem csökkenthetik a munkavállaló négyhetes, fizetett éves szabadságra való jogosultságát.”

Az alkalmazandó kollektív szerződések

- 15 Finnországban a kollektív szerződések gyakran az éves szabadságról szóló törvényben előírtnál hosszabb szabadságot állapítanak meg. Ez a helyzet többek között a Terveyspalvelualan liitto – amelynek helyébe lépett Hyvinv ointialan liitto – 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 Satamaoperaattorit 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.

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

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-609/17. sz. ügy

- 18 Marika Luoma 2011. november 14. óta határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján laborasszisztensként a Fimlab Laboratoriot Oy alkalmazásában áll.
- 19 Az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés alapján M. Luoma az általa munkaviszonyban eltöltött időre tekintettel 42 munkanap, azaz 7 heti fizetett éves szabadságra jogosult a szabadság megállapításának alapját képező, 2015. március 31-ig tartó évre.
- 20 M. Luoma – miután 6 szabadságnapot engedélyeztek számára a 2015. szeptember 7. hétfőtől szeptember 13. vasárnapig tartó időszakban – 2015. augusztus 10-én közölte a munkáltatóval, hogy 2015. szeptember 2-án műtétnek kell alávetnie magát, és a fent említett éves szabadságának egy későbbi időpontra való átvitelét kérte. Műtétjét követően M. Luoma betegszabadságon volt 2015. szeptember 23-ig. Az érintett 42 munkanap éves szabadságából egyébiránt már 22 napot, azaz 3 hetet és 4 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 az említett kollektív szerződés 16. §-a (1) és (7) bekezdésének rendelkezéseire, valamint az éves szabadságról szóló törvény 276/2013. sz. törvénnyel módosított változata 25. §-ának (1) bekezdésére hivatkozott.
- 21 A TSN – mint az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződést aláíró, munkavállalókat képviselő szervezet – keresetet nyújtott be a työtuomioistuinhhoz (munkaügyi bíróság, Finnország) annak megállapítása iránt, hogy M. Luoma a fent említett sebészeti beavatkozáshoz kapcsolódó munkaképtelensége folytán jogosult a 2015. szeptember 9-től 2015. szeptember 13-ig terjedő időtartamra engedélyezett szabadság egészének egy későbbi időpontra történő átvitelére. E kereset alátámasztásául a TSN arra hivatkozott, hogy az éves szabadságról szóló törvény 276/2013. sz. törvénnyel módosított változata 25. §-ának (1) bekezdése, amely a jelen ügyben az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés részeként alkalmazandó, ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, amennyiben a szabadság későbbi időpontra – például betegség miatt – történő átviteléről csak az említett törvény által biztosított szabadság tekintetében rendelkezik, a kollektív szerződésekből eredő szabadságok tekintetében nem.

- 22 A Hyvinvointialan liitto mint az egészségügyi szolgáltatási ágazatban működő munkáltatói szövetség, maga is az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés aláírója, valamint a Fimlab Laboratoriot azt állítja, hogy az éves szabadságról szóló törvény 276/2013. sz. törvénnyel módosított változata 25. §-ának (1) bekezdése 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 minimum négy hét fizetett éves szabadságot.
- 23 A kérdést előterjesztő bíróságban ezzel kapcsolatban felmerül 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 276/2003. sz. törvénnyel módosított változata 25. §-ának (1) bekezdése, amelyet a jelen ügyben az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés részeként alkalmaztak. A Charta 31. cikkének (2) bekezdésével kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság különösen arra keres választ, hogy az közvetlen hatállyal bírhat-e egy, az alapjogvitához hasonló jogvitában, amelynek tárgyát a magánszemélyek közötti munkaviszonyok képezik.
- 24 A työtuomioistuun (munkaügyi bíróság) e körülmények között határozott úgy, 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?”

A C-610/17. sz. ügy

- 25 Tapio Keränen a Kemi Shipping Oy alkalmazásában áll.
- 26 A tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés értelmében T. Keränen 30 munkanap, azaz 5 hét fizetett éves szabadságra jogosult a szabadság megállapításának alapját képező, 2016. március 31-ig tartó évre.
- 27 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 megfelelő, 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 182/2016. sz. törvénnyel módosított változatának 25. §-a alapján elutasította, és ezt a hat nap betegszabadságot a T. Keráennek járó fizetett éves szabadság terhére számította be.

- 28 Az AKT – a tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés aláírójaként és a munkavállalókat képviselő szervezetként – keresetet nyújtott be a työtuomioistuinhhoz (munkaügyi bíróság) annak megállapítása iránt, hogy e kollektív szerződés 10. §-a (1) és (2) bekezdésének alkalmazása nem vezethet az éves szabadságról szóló törvény 182/2016. sz. törvénnyel módosított változata 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.
- 29 A Satamaoperaattorit mint 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 ítélet 22. pontjában említett okokhoz hasonló okok miatt – nem sérti ezeket az uniós jogi rendelkezéseket.
- 30 A kérdést előterjesztő bíróságban ezzel kapcsolatban felmerül 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 182/2016. sz. törvénnyel módosított változata 25. §-ának (2) bekezdése, amelyet a jelen ügyben a tengeri rakodóipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés részeként alkalmaztak, másrészt az, hogy ezen utóbbi rendelkezés esetleges horizontális közvetlen hatállyal bír-e az alapjogvitához hasonló jogvitákban.
- 31 A työtuomioistuin (munkaügyi bíróság) e körülmények között határozott úgy, 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 a Charta 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?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 32 A C-609/17. és C-610/17. sz. ügyben egyaránt előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések, amelyek előírják a munkavállaló e rendelkezésben biztosított, minimum négy hetet meghaladó szabadsága napjainak megadását, ugyanakkor kizárják e szabadságnapok betegség miatt történő átvitelét.
- 33 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a 2003/88 irányelvvel nem ellentétes, hogy nemzeti rendelkezések a munkavállalóknak az ezen irányelvben garantálnál hosszabb időtartamú fizetett éves szabadságra vonatkozó jogot biztosítsanak, e jog megszerzésének és biztosításának a nemzeti jog által meghatározott feltételei mellett (lásd ebben az értelemben: 2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 47. pont; 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; 2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 31. pont).
- 34 A 2003/88 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének, (2) bekezdése a) pontjának, 7. cikke (1) bekezdésének, valamint 15. cikkének szövegéből kifejezetten kitűnik ugyanis, hogy ezen irányelv célja 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 (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; 2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 30. pont).
- 35 Ebben az esetben a fizetett éves szabadsághoz való jognak a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében megkövetelt minimum felett való biztosítását nem ezen irányelv, hanem a nemzeti jog, az ezen irányelv által létrehozott rendszeren kívül szabályozza, mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy e kedvezőbb nemzeti rendelkezések nem szolgálhatnak az e uniós jog e rendelkezések által biztosított minimális védelem esetleges – például az ekként biztosított éves minimális fizetett szabadság címén járó munkabér csökkentéséből eredő – megsértésének az ellentételezésére (lásd ebben az értelemben: 2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 42. és 43. pont; valamint, analógia útján: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 43. és 44. pont).
- 36 Tehát, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 58. pontjában, a tagállamok feladata egyrészt annak eldöntése, hogy a munkavállalók számára adnak-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt minimális négy hét fizetett éves szabadságon felül fizetett éves többletszabadságot, másrészt, e további időszakot illetően a szabadság megadására és megszűnésére vonatkozó feltételek meghatározása, anélkül hogy tiszteletben kellene tartaniuk azon védelmi célt szolgáló szabályokat, amelyeket a Bíróság az említett minimális időtartammal kapcsolatban megállapított.
- 37 A Bíróság ekként kimondta olyan nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések tárgyában, amelyek értelmében az éves szabadsághoz való jogosultság nem áll fenn abban az évben, amelyben betegségek, illetve hosszan tartó betegség miatti hiányzás következtében a munkavégzés tizenkét egymást követő hónapon át vagy azt meghaladó időtartamban szünetel, hogy a tagállamok számára megengedett, hogy akként rendelkezzenek, hogy a nemzeti jog által biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog az egészségügyi okokból távol lévő munkavállaló távollétének okától függően eltérően alakul, azzal a feltétellel, hogy e szabadságnak minden esetben el kell érnie vagy meg kell haladnia az említett irányelv 7. cikkében előírt négy hét minimális időtartamot (2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 49. pont).

- 38 A Bíróság azt is kimondta továbbá, hogy annak eldöntése során, hogy a munkavállalók részére nyújtanak-e az említett négy hetes minimális fizetett éves szabadságon felül további fizetett éves szabadságot, a tagállamok továbbra is szabadságot élveznek a tekintetben, hogy biztosítanak-e, vagy sem, pénzbeli juttatáshoz való jogot az olyan, nyugdíjazás előtt álló munkavállaló részére, aki, mivel betegségéből kifolyólag nem látta el feladatait, a fizetett éves többletszabadságát nem tudta teljes mértékben felhasználni, és ilyen esetben meghatározzák az ezen jog esetleges biztosítására vonatkozó feltételeket (lásd ebben az értelemben: 2012. május 3-i Neidel ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 36. pont; 2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 39. pont).
- 39 Ezzel analóg megoldásnak kell érvényesülnie olyan nemzeti rendelkezések vagy kollektív szerződések esetén, amelyek, az alapügyben szereplőkhöz hasonlóan, a 2003/83 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt minimum négy hetes időszaknál hosszabb fizetett éves szabadságot biztosítanak, ugyanakkor kizárják az említett minimális időszakot meghaladó fizetett éves szabadság egészének vagy egy részének átvételére vonatkozó jogot, amennyiben a munkavállaló betegség miatt munkaképtelen volt a fizetett éves szabadság időszakának egésze vagy egy része folyamán. A tagállamok továbbra is megválaszthatják ugyanis, hogy rendelkeznek-e, vagy sem, a szabadság átvételére vonatkozó ezen jogról, és adott esetben meghatározhatják annak feltételeit, feltéve hogy a munkavállalót – amennyiben nem munkaképtelen betegség miatt – ténylegesen megillető fizetett éves szabadsághoz való jog maga továbbra is legalább egyenlő a fent említett minimum négy hetes időszakkal.
- 40 A fenti megfontolások fényében a C-609/17. és C-610/17. sz. ügyben egyaránt előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések, amelyek előírják a munkavállaló e rendelkezésben biztosított, minimum négy hetet meghaladó fizetett éves szabadsága napjainak megadását, ugyanakkor kizárják e szabadságnapok betegség miatt történő átvételét.

A harmadik kérdésről

- 41 A C-609/17. és C-610/17. sz. ügyben egyaránt előterjesztett harmadik kérdésével, amelyet másodikként célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések, amelyek előírják a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében biztosított minimum négy hét éves szabadságot meghaladó napok megadását, ugyanakkor kizárják a szabadság e napjainak betegség miatti átvételét.
- 42 A Charta alkalmazási körét 51. cikkének (1) bekezdése határozza meg, amelynek értelmében a Charta rendelkezéseinek a tagállamok csak annyiban címzettjei, amennyiben az Unió jogát hajtják végre (2017. június 13-i Florescu és társai ítélet, C-258/14, EU:C:2017:448, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A Charta, 51. cikkének (2) bekezdése értelmében, az uniós jog alkalmazási körét nem terjeszti ki az Európai Unió hatáskörein túl, továbbá nem hoz létre új hatásköröket vagy feladatokat az Unió számára, és nem módosítja a Szerződésekben meghatározott hatásköröket és feladatokat.
- 43 Egyébiránt emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az uniós jogrendben biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi tényállásra alkalmazni kell (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).
- 44 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikke értelmében a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell magyaráznia azt a kapcsolatot, amelyet azon rendelkezések, amelyeknek az értelmezését kéri, valamint az alapeljárásban alkalmazandó nemzeti jog között felállít.

Márpedig az előzetes döntéshozatalra utaló határozat egyetlen olyan tényezőt sem tartalmaz, amely lehetővé tenné annak megállapítását, hogy az alapeljárás a 2003/88 irányelven és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésén túl egyéb uniós jogi rendelkezések értelmezésére vagy alkalmazására vonatkozik.

- 45 Következésképpen azt kell megvizsgálni, hogy azokat a nemzeti rendelkezéseket és kollektív szerződéseket, amelyek előírják a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében biztosított minimum négy hét éves szabadságot meghaladó napok megadását, ugyanakkor kizárják a szabadság e napjainak betegség miatti átvitelét, úgy kell-e tekinteni, mint amelyek az említett irányelvet hajtják végre a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében, és hogy ezen irányelv 31. cikkének (2) bekezdését rendeltetése szerint alkalmazni kell-e az alapügy tárgyát képező helyzethez hasonló helyzetre (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy önmagában az a tény, hogy valamely belső intézkedések, a jelen üggyhöz hasonlóan, olyan tárgykörbe tartoznak, amelyben az Unió hatáskörökkel rendelkezik, nem vonhatja azokat az uniós jog hatálya alá, ekként pedig nem járhat a Charta alkalmazandóságával (lásd ebben az értelemben: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 47 Emlékeztetni kell továbbá egyrészt arra, hogy az EUMSZ 4. cikk (2) bekezdésének b) pontja értelmében az Unió és a tagállamok az EUMSZ 2. cikk (2) bekezdése szerinti megosztott hatáskörrel rendelkeznek a szociálpolitikának az e szerződésben meghatározott vonatkozásai tekintetében. Másrészt, amint azt az EUMSZ 153. cikk (1) bekezdése kifejti, és amint arra a 2003/88 irányelv (2) preambulumbekkezdése emlékeztet, az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme területén.
- 48 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelvet, amely, amint arra a jelen ítélet 34. pontja emlékeztetett, arra korlátozódik, hogy a munkaidő megszervezése tekintetében minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg, az EK 137. cikk (2) bekezdése, jelenleg az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdése, alapján fogadták el. Márpedig, amint az a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, az elsődleges jog e rendelkezéseiben szereplő és az említett irányelv 1. cikkének (1) bekezdése által átvett „minimális követelmények” kifejezést az EK 137. cikk (4) bekezdésével, jelenleg az EUMSZ 153. cikk (4) bekezdése, összefüggésben kell értelmezni, amely pontosítja, hogy e minimális követelmények nem akadályozhatják, hogy a tagállamok olyan szigorúbb védintézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, amelyek a Szerződésekkel összeegyeztethetőek. A tagállamok tehát a fenntartott hatásköreik gyakorlása során továbbra is szabadon elfogadhatnak ilyen, az uniós jogalkotó beavatkozásának tárgyát képező normánál szigorúbb normákat, feltéve hogy azok nem veszélyeztetik az említett beavatkozás koherenciáját (lásd ebben az értelemben: 1998. december 17-i IP ítélet, C-2/97, EU:C:1998:613, 35., 37. és 40. pont).
- 49 Tehát a 2003/88 irányelv 15. cikke, amelynek értelmében ez az irányelv „nem érinti” a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, nem ruházza fel a tagállamokat az uniós jog alapján történő jogalkotás lehetőségével, hanem arra korlátozódik, hogy elismerje a tagállamok azon jogkörét, hogy kedvezőbb rendelkezéseket írjanak elő nemzeti jogukban, az ezen irányelvvel létrehozott rendszer keretén kívül (lásd analógia útján: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 44. pont).
- 50 Az alapügyekben szereplő helyzetek ebben eltérnek attól a helyzettől, amikor valamely uniós jogi aktus a tagállamokat a többféle végrehajtási mód közötti választás szabadságával, illetve diszkrecionális vagy mérlegelési jogkörrel ruházza fel, amely szerves részét képezi ez ezen aktus által létrehozott rendszernek, vagy pedig annak a helyzetnek, amelyben ezen aktus lehetővé teszi a célja megvalósításához való hozzájárulást célzó különös intézkedéseknek a tagállamok általi elfogadását (lásd, különböző tárgy tekintetében: 2011. december 21-i N. S. és társai ítélet, C-411/10 és C-493/10,

EU:C:2011:865, 64–68. pont; 2017. február 16-i C. K. és társai ítélet, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, 53. pont; 2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 46., 47., 52. és 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2017. június 13-i Florescu és társai ítélet, C-258/14, EU:C:2017:448, 48. pont).

- 51 A jelen ügyben végezetül rá kell mutatni, hogy az, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt minimum négy hét éves szabadságot meghaladó napokat megadják a munkavállalóknak, ugyanakkor, az alapügy tárgyát képezőkhöz hasonló nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések alkalmazásában kizárják a szabadság e napjainak betegség miatti átvitelét, önmagában nem érintheti és nem is korlátozhatja azt a minimális védelmet, amelyet számukra e rendelkezésnek megfelelően biztosítanak (lásd analógia úján: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 43. pont), továbbá nem sértheti az említett irányelv többi rendelkezését, koherenciáját vagy az általa követett célokat.
- 52 A fentiek összességéből az következik, hogy amennyiben a tagállamok a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében előírt minimum négy hét éves szabadságot meghaladó szabadsághoz való jogot biztosítanak vagy annak biztosítását engedélyezik a szociális partnerek számára, az ilyen jogok és még inkább e jogok szabadság alatt felmerülő betegség miatti esetleges átvitelének feltételei a tagállamok számára fenntartott hatáskör gyakorlásába illeszkednek, és nem tartoznak az említett irányelv szabályozása alá, sem annak alkalmazási körébe (lásd, analógia útján: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 45. pont).
- 53 Márpedig, amennyiben az érintett területen meglévő uniós rendelkezések nem szabályoznak valamely aspektust és nem írnak elő semmiféle különös kötelezettséget a tagállamokra nézve egy adott helyzet tekintetében, a tagállam által ezen aspektus tekintetében hozott nemzeti szabályozás a Charta alkalmazási körén kívül esik, és az érintett helyzet nem értékelhető ez utóbbi rendelkezései szempontjából (lásd ebben az értelemben: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 35. pont; 2017. december 14-i Miravittles Ciurana és társai ítélet, C-243/16, EU:C:2017:969, 34. pont; 2018. április 19-i Consorzio Italian Management és Catania Multiservizi ítélet, C-152/17, EU:C:2018:264, 34. és 35. pont).
- 54 Következésképpen a tagállamok a nemzeti rendelkezések elfogadásával vagy olyan kollektív szerződések tárgyalásának engedélyezésével, amelyek a munkavállalók számára a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt négy hét fizetett éves szabadságon túl további szabadságnapokat biztosítanak, és ezen további jogok munkavállaló betegsége esetén történő esetleges átvitelének feltételeiről rendelkeznek, nem hajtják végre ezen irányelvet a charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében.
- 55 A fenti megfontolások összességének fényében a C-609/17. és C-610/17. sz. ügyben egyaránt előterjesztet harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdését, 51. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben, akként kell értelmezni, hogy az rendeltetése szerint nem alkalmazandó olyan nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések tekintetében, amelyek előírják a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében biztosított minimum négy hét éves szabadságot meghaladó napok megadását, ugyanakkor kizárják a szabadság e napjainak betegség miatti átvitelét.

A második kérdéstről

- 56 A C-609/17. és a C-610/17. sz. ügyben egyaránt előterjesztett harmadik kérdésre adott válaszra tekintettel az ugyancsak mindkét ügyben előterjesztett második kérdést nem szükséges vizsgálni.

A költségekről

⁵⁷ Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések, amelyek előírják a munkavállaló e rendelkezésben biztosított, minimum négy hetet meghaladó fizetett éves szabadsága napjainak megadását, ugyanakkor kizárják e szabadságnapok betegség miatt történő átvitelét.**
- 2) **Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését, 51. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben, akként kell értelmezni, hogy az rendeltetése szerint nem alkalmazandó ilyen nemzeti rendelkezések és kollektív szerződések tekintetében.**

Aláírások