



## Határozatok Tára

TAMARA ÁPETA  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2023. június 8.<sup>1</sup>

**C-218/22. sz. ügy**

**BU**  
**kontra**  
**Comune di Copertino**

(a Tribunale di Lecce [lecei bíróság, Olaszország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – A munkaviszony megszűnése előtt ki nem vett éves fizetett szabadság helyett járó pénzbeli megváltáshoz való jog – A »pénzbeli megváltás« veszélye – A pénzbeli megváltást a közkiadások ellenőrzése érdekében kizáró nemzeti szabályozás – Bizonyítási teher a tekintetben, hogy a munkaviszony fennállása alatt nem volt lehetőség szabadságot kivenni”

### I. Bevezetés

1. Joga van-e a munkavállalónak a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásához? Más szóval, dönthet-e úgy, hogy nem él a munkából kivehető szabadidőhöz való jogával, és ehelyett a munkaviszonya megszűnésekor felveszi annak pénzben kifejezett ellenértékét? Ellentétes-e az uniós joggal, hogy a tagállamok az ilyen döntésének megakadályozását célzó intézkedéseket vezessenek be?

2. E kérdések merülnek fel a jelen ügyben kérdést előterjesztő bíróság, a Tribunale di Lecce (lecei bíróság, Olaszország) előtt folyamatban lévő jogvitában. E bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a munkaidőről szóló irányelv<sup>2</sup> mennyiben akadályozza az éves fizetett szabadság „pénzbeli megváltását”, azaz az éves fizetett szabadság ki nem vett részének pénzre váltását.

3. E kérdés a köztisztviselőként foglalkoztatott BU és munkáltatója, a Comune di Copertino (Copertino önkormányzata, Olaszország) közötti jogvitában merül fel.<sup>3</sup> BU a munkaviszony fennállása során ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásához való jogának elismerését kéri.

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

<sup>2</sup> A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás, 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; a továbbiakban: a munkaidőről szóló irányelv)

<sup>3</sup> Emlékeztetni kell arra, hogy a munkaidőről szóló irányelvet az 1. cikkének (3) bekezdése értelmében valamennyi „köz- és magán-tevékenységi ágazatban” alkalmazni kell, így ezen irányelv vitathatatlanul vonatkozik az olyan munkáltatóra, mint az alapügyben szereplő önkormányzat.

## II. Az alapügyben felmerült jogvita háttere, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

4. BU, az alapügy felperese 1992 februárjától 2016 októberéig köztisztviselőként „Istruttore Direttivo Tecnico” („építési beruházási műszaki vezető”) álláshelyet töltött be Copertino önkormányzatának alkalmazásában.

5. A 2016. március 24-én Copertino önkormányzata részére küldött levelében BU benyújtotta lemondását, hogy korengedményes nyugdíjba vonuljon,<sup>4</sup> szolgálati ideje ekként 2016. október 1-jén véget ért.

6. Az alapügy keretében BU azt állítja, hogy a 2013–2016 közötti időszakban ki nem vett éves fizetett szabadsága 79 napot tett ki. E napok fejében ezért pénzbeli megváltásra tart igényt, mivel megítélése szerint az éves szabadság e részét a szolgálati ideje alatt nem állt módjában felhasználni.<sup>5</sup>

7. Copertino önkormányzata mindezekre azt válaszolja, hogy BU tisztában volt azzal, hogy köteles kivenni a fennmaradó szabadnapokat, mivel azok nem válthatók pénzre.<sup>6</sup> E tekintetben az olasz 95. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet<sup>7</sup> 5. cikkében foglalt szabályra hivatkozik, amely előírja, hogy a közzolgálatban alkalmazottaknak az éves szabadságot az alkalmazási helyüket képező közigazgatási szerv szabályai szerint kell kivenniük, és *semmilyen körülmények között* nem jogosultak a ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltására. Ez a rendelkezés egyaránt alkalmazandó, ha a munkaviszony munkahelyváltás, lemondás, megszüntetés, illetve nyugdíjba vonulás miatt szűnik meg.

8. Az előterjesztő bíróság kifejti, hogy a szóban forgó törvény az egész világra kiterjedő 2008-as pénzügyi válságot követően az állami szektor költségvetése és pénzügyi megtakarításai jobb ellenőrzésének érdekében elfogadott csomag részét képezte. E célt a vonatkozó rendelkezés, azaz a 95. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet 5. cikke is megerősíti, amelynek címe „A közigazgatási szervek kiadásainak csökkentése”.

9. A kérdést előterjesztő bíróság továbbá kifejti, hogy a Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország) a 95/2016. sz. ítéletében<sup>8</sup> a 95/2012. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdését alkotmányossági szempontból vitató kereseteket megalapozatlanként elutasította. A Corte costituzionale (alkotmánybíróság) maga értelmezte a kérdéses rendelkezést, és

<sup>4</sup> Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy BU már 2015-ben benyújtotta a nyugdíjazási kérelmét. Akkoriban azonban az olasz társadalombiztosítási szerv (INPS) arról tájékoztatta, hogy a 2015. július 1-jei rendes öregségi nyugdíj iránti kérelmének „nem lehet helyt adni, mivel a nyugdíjba vonulás feltételei nem teljesülnek”. BU ezért szolgálatban maradt mindaddig, amíg korengedményes nyugdíjazásban nem részesülhetett.

<sup>5</sup> Fontos kiemelni, hogy Copertino önkormányzata a Bíróság előtti észrevételeiben vitatja a felperes által az alapügyben megjelölt napok számát. Ebben a kérdésben azonban a nemzeti bíróságnak kell döntenie.

<sup>6</sup> Copertino önkormányzata a Bíróság előtti észrevételeiben jelzi, hogy BU 2016. május 17-én 93 nap éves fizetett szabadságot kért, amelyre jogosult volt a 2013–2016 közötti időszak tekintetében, és 2016. május 23-tól szeptember 30-ig ténylegesen fizetett szabadságon volt. Ezért az önkormányzat állítása szerint nem érthető, hogy BU milyen alapon követeli a pénzbeli megváltáshoz való jogosultságot a 79 nap ki nem vett éves szabadság fejében. E tekintetben – valamint a 2019. május 14-i CCOO ítéletet (C-55/18, EU:C:2019:402) követően – kijelenthető, hogy az önkormányzat köteles lenne nyilvántartást vezetni minden egyes munkavállalója éves fizetett szabadság egyenlegéről az alapügyben szereplőhöz hasonló igények helytállóságáról való meggyőződés érdekében.

<sup>7</sup> A legge 7 agosto 2012, n. 135. (2012. augusztus 7-i 135. sz. törvény) 1. cikkének (1) bekezdésével módosításokkal törvénnyé alakított decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 – Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario (a közkiadásoknak az állampolgárok részére nyújtott szolgáltatások változatlan fenntartása mellett történő felülvizsgálatára, valamint a bankszektorban működő vállalkozások vagyoni helyzetének megerősítésére irányuló sürgős intézkedésekről szóló, 2012. július 6-i 95. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet) 5. cikkének (8) bekezdése.

<sup>8</sup> IT:COST:2016:95.

megállapította, hogy az ilyen értelmezés nyújtása nem ellentétes sem az olasz alkotmánnyal, sem az alkalmazandó uniós joggal. E bíróság megítélése szerint a szabadság ellenőrizetlen pénzbeli megváltásának megakadályozása a közkiadások visszafogásán kívül további célokat is szolgál. E célok közé tartozik az éves szabadság tényleges igénybevétele fontosságának megerősítése és az éves fizetett szabadság észszerű tervezésének ösztönzése. Ennek fényében a szóban forgó szabályt a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) akként értelmezte, hogy az megtiltja pénzbeli megváltás fizetését olyan esetekben, amikor a szabadság felhasználása kellő időben tervezhető, ami különféle helyzeteket foglal magában, ideértve a lemondást is.

10. Ezen értelmezés a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) véleménye szerint a Corte suprema di cassazione (semmtőszék, Olaszország) és a Consiglio di Stato (államtanács, Olaszország) ítéleteivel is összhangban áll, amelyek elismerik a munkavállalók azon jogát, hogy a nekik fel nem róható okok miatt ki nem vett szabadság helyett pénzbeli megváltást kapjanak.

11. Mivel a Corte Costituzionale (alkotmánybíróság) által hivatkozott ítélkezési gyakorlat meghatározó jelleggel bír az előzetes döntéshozatal iránti kérelem összefüggéseinek megértésében, röviden ismertetem azt.

12. A Corte suprema di cassazione (semmtőszék) kezdetben úgy ítélte meg, hogy a pénzbeli megváltás feltétele annak bizonyítása a munkavállaló által, hogy „kivételes és indokolt szolgálati igények, illetve *vis maior*” miatt nem tudott élni az éves fizetett szabadsághoz való jogával.<sup>9</sup> Később kimondta, hogy a munkavállaló jogosult pénzbeli megváltásra, kivéve, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a munkaviszony megszűnése előtt lehetőséget biztosított a munkavállalónak a szabadsághoz való jog tényleges gyakorlására, és hogy a munkavállalót az e joga elvesztéséről szóló kifejezett értesítéssel megfelelően tájékoztatta e következményekről.<sup>10</sup> Konkrétában, e bíróság a szülési szabadság végén történt felmondás esetében elismerte a megváltáshoz való jogot, mivel e munkavállalónak – bár a munkaviszony ténylegesen az önkéntes választása alapján szűnt meg – semmilyen módon nem lett volna lehetősége éves fizetett szabadságot kivenni a munkaszerződés kötelező szünetelésének időtartama alatt.<sup>11</sup>

13. A Consiglio di Stato (államtanács) a 95. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdésével kapcsolatos ítéleteiben kitarthatott amellett, hogy az orvosi okok, például a munkaképtelenségből fakadó okok nem módosítják a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásához való jogot.<sup>12</sup>

14. Az előterjesztő bíróság kifejti, hogy a 95. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet vonatkozó rendelkezésének értelmezése csak abban az esetben teszi lehetővé az éves szabadság pénzbeli megváltását, ha a szabadság tényleges kivételére a munkavállalón kívül álló okok (például betegség) miatt nem került sor. Ugyanakkor megerősíti, hogy a munkavállaló megfosztható a pénzbeli megváltástól olyan helyzetekben, amikor a munkaviszony megszűnése előre látható volt, ideértve azt is, amikor a munkavállaló lemond.

<sup>9</sup> Corte suprema di cassazione., Sezione lavoro (semmtőszék, munkaügyi tanács), 2018. július 30-i 20091. sz. végzés.

<sup>10</sup> Corte suprema di cassazione., Sezione lavoro (semmtőszék, munkaügyi tanács,) 2020. július 2-i 13613. sz. végzés; Corte suprema di cassazione., Sezione lavoro (semmtőszék, munkaügyi tanács), 2022. május 5-i 14268. sz. végzés.

<sup>11</sup> Corte suprema di cassazione., Sezione lavoro (semmtőszék, munkaügyi tanács) 2022. június 15-i 19330. sz. végzés.

<sup>12</sup> Consiglio di Stato, Sezione VI (államtanács, hatodik tanács), 2010. október 8., IT:CDS:2010:7360SENT. Némileg eltérő kimenetelű, ám hasonló érvelés tekintetében lásd: Consiglio di Stato, Sezione IV (államtanács, negyedik tanács), 2020. október 12., IT:CDS:2020:6047SENT]

15. Az előterjesztő bíróság úgy véli, hogy még ilyen értelmezés esetén is fennáll a 95/2012. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdése és a munkaidőről szóló irányelv a Bíróság által adott értelmezése közötti összeütközés lehetősége. E tekintetben a job-medium ítéletre utal.<sup>13</sup>

16. Mivel kétségei merültek fel azzal kapcsolatban, hogy az olasz jog összeegyeztethető-e a munkaidőről szóló irányelvvel, a Tribunale di Lecce (lecei bíróság, Olaszország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Úgy kell-e értelmezni a [munkaidőről szóló irányelv] 7. cikkét és az Európai Unió Alapjogi Chartája [a továbbiakban: Charta] 31. cikkének (2) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló azon nemzeti szabályozás [...], amely a közkiadások mérséklésének érdekében, valamint az állami munkáltató szervezetével összefüggő célból a szabadság pénzbeli megváltásának tilalmát írja elő abban az esetben, ha a köztisztviselő lemond? Továbbá,
- 2) igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni a [munkaidőről szóló irányelv] 7. cikkét és a [Charta] 31. cikkének (2) bekezdését, hogy a köztisztviselőnek kell bizonyítania, hogy a munkaviszonya alatt nem tudta kivenni a szabadságot?”

17. Írásbeli észrevételeket BU, Copertino önkormányzata, az olasz kormány és az Európai Bizottság nyújtott be a Bírósághoz. Az ügyben nem tartottak tárgyalást.

### III. Elemzés

18. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az olasz jogból és többek között a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) e jogot értelmező, vonatkozó ítélkezési gyakorlatából ered. Úgy tűnik, hogy az előterjesztő bíróság nem ért egyet a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) azon megállapításával, amely szerint a szóban forgó olasz jog megfelel a munkaidőről szóló irányelvnek.

19. A szóban forgó szabályozásra vonatkozó korábbi olaszországi peres eljárások egyike sem vezetett előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztéséhez. A Bíróságot tehát most először kéri fel annak kifejtésére, hogy a tagállamok dönthetnek-e úgy, hogy megakadályozzák az éves fizetett szabadsághoz való jog pénzbeli megváltását, miként azt Olaszország tette a közszférában.

20. Mielőtt az elemzést tovább folytatnám, egy előzetes pontosításra van szükség. Az előzetes döntéshozatali eljárásban a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti hatáskörmegosztásnak megfelelően a Bíróság nem értelmezheti a nemzeti jogot. A Bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban meghatározott azon ténybeli és szabályozási háttérrel köteles figyelembe venni, amelybe az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések illeszkednek.<sup>14</sup>

21. Ezért, figyelembe véve az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben kifejtetteket, az olasz jog következő értelmezése alapján járok el. Az olasz törvény azzal a céllal, hogy megakadályozza az éves fizetett szabadsághoz való jog pénzbeli megváltását az állami szektorban, ugyanakkor azzal a

<sup>13</sup> 2021. november 25-i job-medium ítélet (C-233/20, EU:C:2021:960, a továbbiakban: job-medium ítélet, különösen 31. pont). Ennek további elemzéséhez lásd: a jelen indítvány 25. és az azt követő pontjait.

<sup>14</sup> Lásd többek között: 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet (C-378/07–380/07, EU:C:2009:250, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2017. október 26-i Argenta Spaarbank ítélet (C-39/16, EU:C:2017:813, 38. pont)

céllal is, hogy ösztönözze a munkavállalókat e szabadság tényleges kivételére, megtiltotta az éves fizetett szabadsághoz való jog fel nem használt részének pénzre váltását. Az ítélkezési gyakorlatban – többek között a Corte Costituzionale (alkotmánybíróság) értelmezésében – úgy tűnik, hogy e törvény nem minden körülmények között tiltja a pénzbeli megváltást, csak akkor, ha a munkavállalónak lehetősége nyílt arra, hogy az éves fizetett szabadság felhasználását előre megtervezzék.

22. Az előterjesztő bíróság két kérdése lényegében arra irányul, hogy a munkaidőről szóló irányelv 7. cikke tiltja-e az ilyen nemzeti jogot, illetve, hogy nemleges válasz esetén kinek kell bizonyítania – a munkavállalónak vagy a munkáltatónak –, hogy a munkavállalónak ténylegesen lehetősége nyílt az éves fizetett szabadság kivételére. Ezekkel a kérdésekkel egymást követően foglalkozom.

### **A. Az első kérdéstről**

23. Az előterjesztő bíróság első kérdése lényegében annak megállapítását célozza, hogy a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkével ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltását nem teszi lehetővé.

24. Ezt a kérdést a következőképpen fogom tárgyalni. Először is megvizsgálom azokat a feltételeket, amelyek mellett a munkaidőről szóló irányelv jogot biztosít a ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltására. Ezt követően bemutatom, hogy az irányelv előnyben részesíti az éves fizetett szabadság tényleges kivételét, lévén hogy ez egyeztethető össze a szabadság révén a munkavállalók egészségére gyakorolt jótékony hatásokkal. Végezetül megvizsgálom, hogy elfogadhatók-e az alapügyben szereplőhöz hasonló nemzeti jogszabályok annak érdekében, hogy a munkavállalókat az éves fizetett szabadság tényleges kivételére ösztönözzék.

#### *1. Mikor áll fenn a pénzbeli megváltásra való jogosultság?*

25. Az előterjesztő bíróság a job-medium ítéletre történő hivatkozással fejti ki abbéli kételyeit, hogy a szóban forgó olasz jogszabály összeegyeztethető-e a munkaidőről szóló irányelvvél. Az említett ítélet következő pontját idézi: „[u]gyancsak az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, a [munkaidőről szóló] irányelv 7. cikkének (2) bekezdése semmilyen egyéb feltételt nem támaszt az azon tényekhez kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot.”<sup>15</sup>

26. E megállapításból eredően a tagállamok nem szabhatnak további feltételeket a pénzbeli megváltáshoz való jogosultság keletkezéséhez.

27. A pénzbeli megváltást a munkaviszony megszűnéséhez kötő első feltételt illetően az ítélkezési gyakorlat megerősíti, hogy amennyiben az éves fizetett szabadság kiadása referencia-időszak (ami általában 12 hónap) alapján történik, pénzbeli megváltásra nem kerülhet sor a referencia-időszak

<sup>15</sup> job-medium ítélet, 31. pont. E pont a 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, a továbbiakban: Bauer és Willmeroth ítélet) 44. pontjára utal. Hasonló megállapítások találhatók korábban a 2014. június 12-i Bollaček ítéletben (C-118/13, EU:C:2014:1755) és a 2016. július 20-i Masček ítéletben (C-341/15, EU:C:2016:576, a továbbiakban: Masček ítélet), valamint a későbbiekben a 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítéletben (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 84. pont).

alatt vagy végén.<sup>16</sup> A Bíróság kifejtette, hogy amennyiben ezen időszak végéig a szabadság kivételére a munkavállalónak fel nem róható okok miatt nem kerül sor, egy átviteli időszakot kell biztosítani.<sup>17</sup> Ha a munkavállaló továbbra is munkaviszonyban áll, pénzbeli megváltást nem kérhet.

28. A pénzbeli megváltás tehát nem egy olyan önálló jog, amelyet a munkavállalónak a munkaidőről szóló irányelv biztosít. A munkavállaló nem választhat úgy, hogy az éves fizetett szabadság helyett pénzbeli megváltást igényel. A munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (2) bekezdése csak a munkaviszony megszűnése esetén teszi lehetővé, hogy az éves fizetett szabadság helyett pénzbeli megváltás fizetésére kerüljön sor.<sup>18</sup>

29. Továbbá a pénzbeli megváltás kivételt képez,<sup>19</sup> és függ az igénylésének időpontjában – miként azt a job-medium ítéletben meghatározott második feltétel<sup>20</sup> kifejezi – az éves szabadságra való jogosultság fennállásától: a pénzbeli megváltáshoz való jog akkor nyílik meg, ha a munkavállaló nem vette ki az összes olyan éves szabadságot, amelyre a munkaviszony megszűnésének időpontjában jogosult volt.

30. Így a pénzbeli megváltáshoz való jogosultság csak akkor jöhet létre, ha az éves fizetett szabadságra való jogosultság továbbra is fennáll.

31. Ez az éves fizetett szabadságra való jogosultság közvetlenül a munkaidőről szóló irányelvből, önmagában a munkaviszony fennállása alapján jön létre, és a tagállamok e jog keletkezését nem köthetik semmilyen további feltételhez.<sup>21</sup> A tagállamok ugyanakkor az éves szabadsághoz való jog gyakorlásának feltételeit megszabhatják.<sup>22</sup> E tekintetben rendelkezhetnek úgy, hogy a megszerzett jog megszűnik, ha azt egy bizonyos időn belül nem használják fel. Így a tagállamok korlátozhatják a ki nem vett éves szabadság átviteli időszakának időtartamát.<sup>23</sup>

32. A Max-Planck Gesellschaft ítéletben a Bíróság kimondta, hogy „a [munkaidőről szóló irányelv] 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ezen irányelv által kifejezetten biztosított éves fizetett szabadsághoz való jog gyakorlási módozatairól rendelkezik, amelyek magukban foglalhatják akár az említett jognak a referencia-időszak vagy az átviteli időszak végével történő elvesztését, feltéve azonban, hogy azon munkavállalónak, akinek az éves fizetett szabadsághoz való joga elveszik, ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy az említett irányelv által részére biztosított jogot gyakorolja”.<sup>24</sup>

<sup>16</sup> 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet (C-124/05, EU:C:2006:244, 35. pont).

<sup>17</sup> Lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761, a továbbiakban: KHS ítélet, 38. pont), 2012. május 3-i Neidel ítélet (C-337/10, EU:C:2012:263, 41. és 42. pont).

<sup>18</sup> 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítélet (C-277/08, EU:C:2009:542, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

<sup>19</sup> E pénzbeli megváltás fizetése kivételt képez az éves szabadság tényleges igénybevétele alól, és ez tükröződik a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében szereplő megfogalmazásban is, amely szerint az éves fizetett szabadság tényleges igénybevétele nem helyettesíthető pénzbeli megváltással, a munkaviszony megszűnésének esetét *kivéve*. A kivételre a német nyelv az „außer”, a francia a „sauf”, a horvát az „osim”, az olasz pedig a „salvo” kifejezést használja.

<sup>20</sup> Lásd a jelen indítvány 25. pontját.

<sup>21</sup> 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 18. pont).

<sup>22</sup> 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, a továbbiakban: Schultz-Hoff ítélet, 28. pont).

<sup>23</sup> Lásd ebben az értelemben: KHS ítélet, 39. pont.

<sup>24</sup> 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, a továbbiakban: Max-Planck-Gesellschaft ítélet, 35. pont). E tárgyban lásd korábban: Schultz-Hoff ítélet 43. pont; továbbá a közelmúltban: 2022. szeptember 22-i LB (A fizetett éves szabadsághoz való jog elévülése) ítélet (C-120/21, EU:C:2022:718, a továbbiakban: LB ítélet, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33. A fentiekből az következik, hogy a munkaidőről szóló irányelv nem minden esetben akadályozza meg a ki nem vett éves fizetett szabadság elvesztését a munkaviszony megszűnésekor.

34. Ha a ki nem vett éves szabadságra való jogosultság a munkaviszony megszűnésének időpontjában már lejárt, nem keletkezik származékos jog a pénzbeli megváltásra.

35. A job-medium ítéletben a Bíróság kimondta, hogy a munkaviszony önkéntes megszüntetése önmagában nem lehet ok a pénzbeli megváltás megtagadására. Az említett ügy azonban egy olyan helyzetre vonatkozott, amelyben az éves szabadságra való jogosultság még fennállt.<sup>25</sup> Ha az éves szabadságra való jogosultság lejárt vagy bármilyen okból megszűnt volna, a munkavállaló nem követelhetett volna a munkaviszony megszűnésekor pénzbeli megváltást.

36. Ahhoz, hogy a pénzbeli megváltás elvesztése helyénvaló-e, azt kell ellenőrizni, hogy a munkavállalónak valóban volt-e lehetősége az éves fizetett szabadsághoz való jogának gyakorlására. Éppen ezért az ilyen elvesztés nem lehet automatikus.<sup>26</sup>

37. Amint a Bíróság már kifejtette, ha a munkavállaló szándékosan és az abból eredő következmények teljes ismeretében tartózkodott az éves fizetett szabadság kivételétől, miután lehetővé tették számára az e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását, a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (1) és (2) bekezdésével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével nem ellentétes e jog elvesztése, illetve a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves fizetett szabadság helyett a pénzbeli megváltás ennek megfelelő hiánya, anélkül, hogy a munkáltatónak kötelessége lenne kényszeríteni a munkavállalót arra, hogy ténylegesen gyakorolja e jogát.<sup>27</sup>

38. Azon követelményen túl, hogy a munkavállalónak tényleges lehetőséget kellett kapnia az éves szabadság kivételére, a Bíróság hangsúlyozta annak szükségességét is, hogy a munkáltatónak tájékoztatnia kell az érintett munkavállalót a jogosultsága esetleges elvesztéséről.<sup>28</sup>

39. A pénzbeli megváltáshoz való jogosultság tehát nem olyan önálló jog, amely a munkavállalónak választási lehetőséget biztosít az éves szabadság kivétele, illetve a ki nem vett szabadság helyett a pénzbeli megváltás között. Ehelyett olyan jogról van szó, amely a ki nem vett éves fizetett szabadságra való jogosultság fennállásától függ, amelynek időtartamát pedig a tagállamok jogában áll korlátozni.

40. Az éves szabadság céljából – ami a munkavállalók egészségének védelme azáltal, hogy lehetőséget teremt a munkából való kikapcsolódásra – észszerűen következik a pénzbeli megváltás kiegészítő jellege. Ezért a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében az éves fizetett szabadságot elvileg ténylegesen ki kell venni.<sup>29</sup> A következő szakaszban röviden bemutatom, hogy a ténylegesen kivett éves szabadságnak valóban vannak

<sup>25</sup> A job-medium ítéletben a Bíróság megállapította, hogy az a tény, hogy a munkavállaló egyoldalúan, idő előtt és ok nélkül szüntette meg a munkaviszonyt, önmagában nem befolyásolja a pénzbeli megváltáshoz való jogosultságot. Az ezen ítélethez vezető ügy tárgyát olyan helyzet képezte, amelyben az illető néhány hónapos munkaviszony után indokolás nélkül felmondott. Az adott referenciaévben, és figyelembe véve az adott ügyben általa ledolgozott napok számát, a felperes jogosult volt néhány további, még nem kivett éves fizetett szabadnapra. Így a megváltáshoz való jogosultság az éves szabadságra való jogosultság fennállásából következett.

<sup>26</sup> Max-Planck-Gesellschaft ítélet, 40., 55. és 61. pont; 2018. november 6-i Kreuziger ítélet (C-619/16, EU:C:2018:872, a továbbiakban: Kreuziger ítélet, 47. és 56. pont); 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet (C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, a továbbiakban: Fraport ítélet, 39. pont).

<sup>27</sup> Max-Planck-Gesellschaft ítélet, 56. pont; Kreuziger ítélet, 54. pont.

<sup>28</sup> Max-Planck-Gesellschaft ítélet, 45. és 61. pont; Kreuziger ítélet, 52. és 56. pont; Fraport ítélet, 42. pont; LB ítélet, 25. és 45. pont.

<sup>29</sup> 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet (C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 49. pont); Bauer és Willmeroth ítélet, 40. pont; Kreuziger ítélet, 38. pont; Max-Planck-Gesellschaft ítélet, 31. pont.

előnyei, ezt követően pedig azt a kérdést tárgyalom, hogy a tagállamok elfogadhatnak-e a jelen esetben szereplőhöz hasonló intézkedéseket annak érdekében, hogy ösztönözzék az éves szabadság tényleges igénybevételét.

## 2. Az éves fizetett szabadság előnyei

41. Az éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásával szemben a szabadság tényleges kivételének a munkaidőről szóló irányelv<sup>30</sup> 7. cikkének szövegében is tükröződő előnyben részesítését az éves fizetett szabadság célja indokolja. Miként arra az ítélkezési gyakorlat rávilágít, e jog célja kettős: a lehetővé tétele egyrészt annak, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt annak, hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő.<sup>31</sup>

42. A Bíróság több ízben úgy ítélte meg, hogy az éves fizetett szabadság akkor lehet a legteljesebben jótékony hatással a munkavállaló biztonságára és egészségére, ha a szabadságot az esedékesség évében veszik ki.

43. A Bíróság kimondta továbbá, hogy a pihenőidő nem veszíti el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel.<sup>32</sup> A KHS-ítéletben ugyanakkor a Bíróság úgy ítélte meg, hogy egy bizonyos időbeli határon túl „az éves szabadság pihenőidőként már nincs jótékony hatással a munkavállalóra, és csak a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő minőségét tartja meg”.<sup>33</sup> E megállapítás indokolja a tagállamok lehetőségét a ki nem vett éves fizetett szabadság átviteli időszaka időtartamának korlátozására.<sup>34</sup>

44. A Bíróság álláspontját e tekintetben gyakorlati kutatások támasztják alá.

45. A szakirodalomban egyetértés mutatkozik abban, hogy a napi és heti pihenőidőn túli szabadidő jótékony hatással van a munkavállalók egészségére és jóllétére.<sup>35</sup> Ilyen előnyökkel mind a rövidebb,<sup>36</sup> mind a hosszabb szabadság rendelkezik.<sup>37</sup>

<sup>30</sup> Lásd a jelen indítvány 19. lábjegyzetét.

<sup>31</sup> KHS ítélet, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; Maschek ítélet, 34. pont, job-medium ítélet, 28. pont; Fraport ítélet, 27. pont. A Bíróság továbbá úgy ítélte meg, hogy az éves fizetett szabadsághoz való jog céljában eltér más szabadságoktól, például a betegszabadsághoz való jogtól (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet [C-178/15, EU:C:2016:C:2016:502, a továbbiakban: Sobczyszyn ítélet, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat]; 2020. június 4-i Fetico és társai ítélet [C-588/18, EU:C:2020:420, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat]), vagy a szülői szabadsághoz való jogtól (2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, a továbbiakban: Dicu ítélet, 29., 32. és 33. pont).

<sup>32</sup> 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet (C-124/05, EU:C:2006:244, 30. pont); KHS ítélet, 32. pont; Sobczyszyn ítélet, 33. pont.

<sup>33</sup> KHS ítélet, 33. pont.

<sup>34</sup> A Keolis Agen egyesített ügyekre (amelyekben még nem született ítélet) vonatkozó indítványomban (C-271/22–C-275/22, EU:C:2023:243, 51. pont) úgy tekintem, hogy az uniós jogalkotó nyitva hagyta a tagállamok számára a lehetőséget az átviteli időszak időtartamának korlátozására. Ugyanakkor a tagállamok szabadon dönthetnek úgy is, hogy engedélyezik a ki nem vett éves fizetett szabadságra való jogosultságok felhalmozását a munkaviszony végéig.

<sup>35</sup> Hurrell, A., Keiser, J., „An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability”, *The BRC Academy Journal of Business*, 10. kötet, 1. szám, 2020., 33–63. o.

<sup>36</sup> Blank, C., Gatterer, K., „Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15. kötet, 1. sz., 2018, 130. o.

<sup>37</sup> de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., Sonnentag, S., „Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being”, *Journal of Occupational Health* 51. kötet, 1. sz., 2009; 13–25. o.; de Bloom, J., Geurts, S., Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep”, *Journal of Happiness Studies*, 14. kötet, 2013, 613–633. o.



46. Az viszont talán kevésbé ismert vagy kevésbé gyanítható, hogy ezek a kedvező hatások rövid életűek.<sup>38</sup> A kedvező hatások egy része „a munkába való visszatérést követő egy hónapon belül elhalványul”.<sup>39</sup>

47. Ezekből a tanulmányokból arra lehet következtetni, hogy az éves fizetett szabadság akkor a legelőnyösebb, ha rendszeresen kiveszik, az év során néhány rövidebb és néhány hosszabb munkaszünetet vegyítve. Mindenesetre a kutatások tanúsága szerint fontos, hogy az éves fizetett szabadság kivételére a referenciaévben kerüljön sor.

48. Még ha különböző személyes okokból (fontos utazás, távoli családtagok, stb.) döntene is valaki az éves fizetett szabadság felhalmozása mellett, még e személyes döntésének megkérdőjelezése nélkül is vitatható, hogy ez a megoldás a munkaerő visszanyerése szempontjából előnyös lehet.

49. Továbbá, noha az éves fizetett szabadság nem teljes mértékű kihasználása a jövedelem növekedéséhez is vezethet, ugyanakkor kapcsolatban áll az életminőség romlásával (a szabadidővel és az egészséggel kapcsolatos megelégedettség jelentős romlása, ami a betegség miatti munkahelyi hiányzások növekedésével párosul).<sup>40</sup>

50. Az éves fizetett szabadsághoz való jog tényleges gyakorlása tehát fontos módja annak, hogy a munkavállalók visszanyerjék szellemi és fizikai erejüket, és általában véve hozzájáruljanak a saját egészségükhöz a munkahelyen és azon kívül egyaránt.

51. Ezek a megállapítások alátámasztják azt az ítélkezési gyakorlatot, amely szerint egy bizonyos átviteli időszakon túl az éves szabadság pihenőidőként már nincs jótékony hatással a munkavállalóra, és csak a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő minőségét tartja meg.<sup>41</sup> Ez igazolja azt az ítélkezési gyakorlatot is, amelynek keretében a Bíróság több alkalommal kimondta, hogy az éves fizetett szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető pénzületi megváltással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve. A munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (2) bekezdése szintén azt kívánja biztosítani, hogy a munkavállalóknak joguk legyen tényleges pihenőidőhöz, az egészségük és biztonságuk hatékony védelme érdekében.<sup>42</sup>

### 3. Korlátozhatják-e a tagállamok a pénzületi megváltáshoz való jogot?

52. A tagállamok tehát ösztönözhetik az éves fizetett szabadság tényleges kivételét annak pénzületi megváltása helyett azáltal, hogy időbeli korlátozásokat vezetnek be az éves szabadságra szerzett jog időtartama tekintetében (az átviteli időszak időtartamának korlátozásával). Megpróbálhatják-e a tagállamok ugyanazt a célt más módon elérni, például a jelen ügyben szóban forgóhoz hasonló jogszabály elfogadásával?

<sup>38</sup> de Bloom, J., Geurts, S., E., Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep”, *i. m.*; Etzion, D., *Work, Vacation and Well-being*, London, Routledge, 2019, 5. fejezet.

<sup>39</sup> Sonnentag, S., Cheng, B. H., Parker, S. L., „Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9. kötet, 2022, 33–60.o., 46. o. (további szakirodalomra hivatkozással).

<sup>40</sup> Schnitzlein, D., „Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing a Vacation Time”, *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlin, 2012, 25–31. o., 31. o.

<sup>41</sup> KHS ítélet, 33. pont.

<sup>42</sup> Lásd ebben az értelemben: Kreuziger ítélet, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; Bauer és Willmeroth ítélet, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

53. A Bíróság számára az egyik lehetőség az, hogy az egyetlen olyan módnak, amellyel a tagállamok a munkavállalókat az éves fizetett szabadság tényleges kivételére ösztönözhetik, az átviteli időszakok azon időbeli korlátozását tekinti, amelyet követően a ki nem vett napokra való jogosultság megszűnik.

54. A megosztott hatáskörök területén azonban, mint például azon a területen, amelyen a munkaidőről szóló irányelv elfogadására sor került, az uniós jogalkotó azt a megoldást választotta, hogy nem szabályozza azokat a sajátosságokat, amelyekkel a munkavállalók az éves fizetett szabadság tényleges kivételére ösztönözhetőek. A jogalkotó mindössze megfogalmazta a szabadság kivételének egyértelmű előnyben részesítését, a szabadság pénzbeli megváltását pedig másodlagos jogosultságnak tekintette. Ilyen körülmények között a tagállamoknak továbbra is jogukban áll megválasztani az arra irányuló megfelelő szabályokat, hogy a munkavállalókat az éves pihenőidő tényleges kihasználására ösztönözzék. Ez azt jelenti, hogy az átviteli időszakok korlátozása nem tekinthető úgy, mint az egyetlen lehetőség az éves fizetett szabadság abban a referenciaévben való tényleges kivételének ösztönzésére, amelyben az esedékes lenne. Mindazonáltal a tagállamok által választott bármely jogalkotási lehetőséget a munkaidőről szóló irányelvnek a Bíróság által adott értelmezésével összhangban kell megvalósítani.

55. Megfelel-e a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkében foglalt követelményeknek az olyan nemzeti jog, mint az olasz 95. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet 5. cikke?

56. Úgy tűnik, hogy az olasz szabályozásnak – legalábbis a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) értelmezése szerint – az a célja, hogy ösztönözze az éves szabadság tényleges kivételét. Ennek érdekében, valamint az állami megtakarítások megőrzésére figyelemmel vezette be azt a szabályt, amely szerint az éves fizetett szabadság fel nem használt időszakai pénzre nem válthatóak.

57. A Corte Costituzionale (alkotmánybíróság) értelmezése szerint az olasz szabályozás megakadályozza, hogy a munkavállalók a ki nem vett éves szabadságuk fejében pénzbeli megváltást igényeljenek, amennyiben tisztában voltak azzal, hogy munkaviszonyuk mikor szűnik meg, és így megtervezhették, hogy az éves szabadságot még azelőtt felhasználják. Az ilyen törvény arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy az éves szabadságot a referenciaévben vegyék ki.<sup>43</sup>

58. Figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát,<sup>44</sup> az olasz jog a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkével a következő feltételek teljesülése esetén lehet összhangban. Először is, a pénzbeli megváltás igénylésének tilalma nem vonatkozhat az éves szabadságra abban a referenciaévben szerzett jogosultságra, amelyben a munkaviszony megszűnik. Másodszor, a munkavállalónak a korábbi referenciaévekben – beleértve a minimális átviteli időszakot is – rendelkeznie kellett az éves fizetett szabadság kivételének lehetőségével. Harmadszor, a munkáltató ösztökélte a munkavállalót az éves szabadság kivételére. Negyedszer, a munkáltató tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a ki nem vett éves fizetett szabadság nem halmozható fel azzal a céllal, hogy a munkaviszony megszűnésekor pénzbeli megváltással helyettesítsék.

59. A nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy a vonatkozó olasz jog értelmezhető-e ilyen módon, és hogy a felsorolt feltételek az adott ügyben teljesülnek-e.

<sup>43</sup> Emlékeztetni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató nem dönthet egyoldalúan arról, hogy a munkavállaló az éves fizetett szabadságot mikor vegye ki. Lásd e tekintetben: 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet (C-484/04, EU:C:2006:526, 43. pont); Max-Planck-Gesellschaft ítélet, 44. pont; Kreuziger ítélet, 51. pont.

<sup>44</sup> Lásd például: a jelen indítvány 17., 24., 26. és 45. lábjegyzetében szereplő hivatkozások.

60. Ezért azt javaslom a Bíróságnak, hogy az előterjesztő bíróság első kérdésére azt a választ adja, hogy a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkével nem ellentétes az olyan nemzeti jog, amely a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltását nem teszi lehetővé, amennyiben

- a pénzbeli megváltás igénylésének tilalma nem vonatkozik az éves szabadságra abban a referenciaévben szerzett jogosultságra, amelyben a munkaviszony megszűnik,
- a munkavállaló számára a korábbi referenciaévek folyamán – a minimális átviteli időszakot ideértve – ténylegesen adott volt a lehetőség az éves fizetett szabadság kivételére,
- a munkáltató ösztökélte a munkavállalót az éves fizetett szabadság kivételére,
- a munkáltató tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a ki nem vett éves fizetett szabadság nem halmozható fel azzal a céllal, hogy a munkaviszony megszűnésekor pénzbeli megváltással helyettesítsék.

### ***B. A második kérdésről***

61. Második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az előző pontban felsorolt feltételek teljesülésének bizonyítása kit terhel: a munkavállalót vagy a munkáltatót.

62. A Bíróságnak a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkét értelmező ítélkezési gyakorlata tartalmaz bizonyos elemeket, amelyek útmutatást nyújtanak e kérdés megválaszolásához. A Bíróság többek között a Fraport ítéletben úgy ítélte meg, hogy a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkáltató időben teljesítette-e az éves fizetett szabadságról való tájékoztatásra, valamint az annak kivételére való felhívásra vonatkozó kötelezettségét.<sup>45</sup> Tehát a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy saját kötelezettségeinek eleget tett.

63. Az állandó ítélkezési gyakorlatból az is következik, hogy amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy a megkövetelt gondosságot tanúsította ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kivehesse az őt megillető éves fizetett szabadságot, a munkaviszony megszűnése esetén az említett szabadsághoz való jog megszűnése, valamint a ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás kifizetésének ehhez kapcsolódó hiánya sérti a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (2) bekezdését.<sup>46</sup>

64. Más szóval a bizonyítási teher nem a munkavállalót, hanem a munkáltatót terheli.

65. Ezért azt javaslom, hogy az előterjesztő bíróság második kérdésére válaszul a Bíróság állapítsa meg, hogy a munkaidőről szóló irányelv 7. cikkének (2) bekezdése megköveteli a munkáltatótól annak bizonyítását, hogy lehetővé tette a szabadság kivételét, amire a munkavállalót ösztökélte is, tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a munkaviszony megszűnésekor pénzbeli megváltás nem lehetséges, és hogy a munkavállaló mindezek ellenére döntött úgy, hogy nem veszi ki az éves szabadságot. Amennyiben a munkáltató e kötelezettségét elmulasztotta, a munkavállalónak pénzbeli megváltás fizetendő.

<sup>45</sup> Fraport ítélet, 42. pont.

<sup>46</sup> Max-Planck-Gesellschaft ítélet, 46. pont, Kreuziger ítélet, 53. pont.

#### IV. Véggövetkeztetések

66. A fenti megfontolások tükrében azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Tribunale di Lecce (lecei bíróság, Olaszország) által feltett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkével

nem ellentétes az olyan nemzeti jog, amely a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltását nem teszi lehetővé, amennyiben

- a pénzbeli megváltás igénylésének tilalma nem vonatkozik az éves szabadságra abban a referenciaévben szerzett jogosultságra, amelyben a munkaviszony megszűnik,
- a munkavállaló számára a korábbi referenciaévek folyamán – a minimális átviteli időszakot ideértve – adott volt a lehetőség az éves fizetett szabadság kivételére,
- a munkáltató ösztökölte a munkavállalót az éves fizetett szabadság kivételére,
- a munkáltató tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a ki nem vett éves fizetett szabadság nem halmozható fel azzal a céllal, hogy a munkaviszony megszűnésekor pénzbeli megváltással helyettesítsék.

2) A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése

megköveteli a munkáltatótól annak bizonyítását, hogy lehetővé tette a szabadság kivételét, amire a munkavállalót ösztökölte is, tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a munkaviszony megszűnésekor pénzbeli megváltás nem lehetséges, és hogy a munkavállaló mindezek ellenére döntött úgy, hogy nem veszi ki az éves szabadságot.

Amennyiben a munkáltató e kötelezettségét elmulasztotta, a munkavállalónak pénzbeli megváltás fizetendő.