



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2012. november 8. *

„Szociálpolitika — 2003/88/EK irányelv — Munkaidő-csökkentés (»Kurzarbeit«) — Az éves fizetett szabadságra vonatkozó jogosultságnak a munkaidő-csökkentés szerinti lecsökkentése —
Pénzbeli megváltás”

A C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket az Arbeitsgericht Passau (Németország) a Bírósághoz 2011. május 16-án érkezett, 2011. április 13-i határozataival terjesztett elő az előtte

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

és

a **Kaiser GmbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: M. Ilešič, az ötödik tanács elnökeként eljárva, E. Levits (előadó) és M. Safjan bírák,

főtanácsnok: V. Trstenjak,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- A. Heimann képviseletében R. Zuleger Rechtsanwalt,
- K. Toltschin képviseletében R. Zuleger Rechtsanwalt,
- a Kaiser GmbH képviseletében C. Olschar, Rechtsanwalt,
- a német kormány képviseletében T. Henze, N. Graf Vitzthum és K. Petersen, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

- a lengyel kormány képviselőjében M. Szpunar, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek és V. Kreuschitz, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének, és 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: irányelv) 7. cikkének értelmezésére vonatkoznak.
- 2 E kérelmeket az A. Heumann és K. Toltschin, valamint korábbi munkáltatójuk, a Kaiser GmbH (a továbbiakban: Kaiser) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, melynek tárgya az érdekelteknek a 2009-es és 2010-es években ki nem vett éves fizetett szabadságok pénzübeli megváltásához való joga.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A Charta 31. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Tisztességes és igazságos munkafeltételek

(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 a következőképpen rendelkezik:

„(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 irányelvnek az „Éves szabadság” című 7. cikke a következőket írja elő:

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

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

- 6 A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv egyes rendelkezéseitől. Az említett irányelv 7. cikke tekintetében semmilyen eltérés nem megengedett.

A német jog

- 7 A szabadságról szóló 1963. január 8-i szövetségi törvény (Bundesurlaubsgesetz, BGBl. 1963, 2. o.) a 2002. május 7-i módosítás szerinti változatában (BGBl. 2002 I, 1529. o.; a továbbiakban: BUrlG) az 1–3. cikkében előírja a legalább 24 nap éves fizetett szabadsághoz való jogot.

- 8 A BUrlG 7. §-ának (4) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ha a szabadságot a munkaviszony megszűnése miatt egészben vagy részben már nem lehet kiadni, azt pénzben kell megváltani.”

- 9 A BUrlG 11. §-a (1) bekezdésének harmadik mondata értelmében a referencia-időszakban csökkentett munkarend, munkakiesés vagy a munkából való, önhibán kívüli távollét folytán bekövetkezett bércsökkenések a figyelmen kívül maradnak azon bér kiszámítása során, amelyre a munkavállaló a fizetett szabadságának ideje alatt jogosult.

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 10 A. Heimann és K. Toltschin 2003, illetve 1998 óta a Kaiser alkalmazásában álltak, amely a gépjárműágazatban több száz munkavállalót foglalkoztató beszállító társaság.
- 11 A Kaiser a 2009-es év során gazdasági nehézségek miatt úgy határozott, hogy létszámleépítést hajt végre. Ennek megfelelően A. Heimannt és K. Tolschint 2009. június 30-i, illetve 2009. augusztus 31-i hatállyal elbocsátották.
- 12 A Kaiser és az üzemi tanácsa 2009 májusa folyamán egy szociális tervben állapodott meg.
- 13 E szociális terv az elbocsátott munkavállalók munkaszerződésének az elbocsátás időpontjától számított egy évvel való meghosszabbítását írta elő, és a munkaidő nullára való csökkentése („Kurzarbeit Null”) útján felfüggesztette egyrészt a munkavállalót terhelő munkakötelezettséget, másrészt pedig a munkáltatónak a fizetés folyósítására vonatkozó kötelezettségét.
- 14 A munkaszerződések ezen meghosszabbításának az volt a célja, hogy lehetővé tegye az érintett munkavállalók számára, hogy az elbocsátásuktól számított egy éven át pénzügyi támogatásban részesüljenek. A szövetségi munkaügyi ügynökség ugyanis a munkavállalóknak a munkaidő nullára való csökkentése idejére egy „Kurzarbeitergeld” nevű támogatást nyújt. Ez a munkáltató által kiszámított és folyósított támogatás a munkaidő-csökkentés tartama alatt az érintett munkavállaló fizetésének helyébe lép.
- 15 Mikor A. Heimann munkaviszonya 2010. június 30-án megszűnt, e munkavállaló a Kaisertől követelte, hogy fizessen ki a számára 2 284,32 eurót, amely a 2009-es és 2010-es évek során ki nem vett tizenöt, illetve tíz nap éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásának felel meg.
- 16 K. Toltschin, akinek a munkaviszonya 2010. augusztus 31-én szűnt meg, azt állította, hogy jogosult a 2009-es és 2010-es évek során ki nem vett tíz, illetve harminc nap éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására, amelynek teljes összege 2 962,60 euró.

- 17 A Kaiser álláspontja szerint a „Kurzarbeit Null” ideje alatt az alapügy felperesei nem szereztek jogot éves fizetett szabadságra.
- 18 A kérdést előterjesztő bíróság a *pro rata temporis* szabályát kívánja alkalmazni, és a „Kurzarbeit Null” időszakát a munkavégzési kötelezettség olyan csökkentésével kívánja azonosítani, amely a teljes munkaidős foglalkoztatásból a részmunkaidős foglalkoztatásba történő, egyedi szerződésen alapuló átmenet eredménye, és amelynek következtében kevesebb lesz azon éves fizetett szabadságok száma, amelyekre a munkavállaló a csökkentett munkaidő időszaka alatt jogosult.
- 19 Az Arbeitsgericht Passau – kételyeket táplálva ezen okfejtésnek az uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően – úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdését, illetve a [...] 2003/88 [...] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat, amelyek szerint a hetente ledolgozandó napok számának a csökkentett munkarend jogszerű elrendelése folytán bekövetkezett csökkenése esetén a csökkentett munkarendben dolgozó munkavállaló éves fizetett szabadságát *pro rata temporis* a csökkentett munkarend időszaka alatti heti munkanapok számának a teljes munkaidős munkavállaló heti munkanapjainak számához viszonyított arányához igazítják, és a csökkentett munkarendben dolgozó munkavállaló ezáltal a csökkentett munkarend időszaka alatt a szabadságra csak ennek megfelelően csökkentett mértékű jogosultságot szerez?

2) Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

Úgy kell-e értelmezni [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdését, illetve a [...] 2003/88 [...] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat, amelyek szerint a hetente ledolgozandó napok számának a »nullás munkarend« jogszerű elrendelése folytán bekövetkezett nullára csökkenése esetén a csökkentett munkarendben dolgozó munkavállaló éves fizetett szabadságát ennyiben *pro rata temporis* nullára csökkentik, és a csökkentett munkarendben dolgozó munkavállaló ezáltal a »nullás munkarend« időszaka alatt nem szerez szabadságra való jogosultságot?”

- 20 2011. június 27-i végzésében a Bíróság elnöke az írásbeli és szóbeli szakasz, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-229/11. sz. és a C-230/11. sz. ügyeket.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 21 Az első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdését és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, mint az érintett vállalkozás és az üzemi tanácsa között létrehozott szociális terv, amelynek értelmében a csökkentett munkaidőben dolgozó munkavállalót megillető éves fizetett szabadságot a *pro rata temporis* szabálya alapján számítják ki.
- 22 E tekintetben először is emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a minden munkavállalót megillető éves fizetett rendes szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve (lásd a C-350/06. és C-520/06. sz., Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben 2009. január 20-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-179. o.] 54. pontját, és a C-337/10. sz. Neidel-ügyben 2012. május 3-án hozott ítélet 28. pontját). Az uniós szociális jog elveként e jogot, mely

- minden munkavállalót megillet, kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, amely tekintetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (a C-214/10. sz. KHS-ügyben 2011. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2011., I-11757. o.] 37. pontja és a fent hivatkozott Neidel-ügyben hozott ítélet 40. pontja).
- 23 Másodszor meg kell állapítani, hogy az éves fizetett szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (a C-78/11. sz. ANGED-ügyben 2012. június 21-én hozott ítélet 18. pontja).
- 24 A Bíróság így már megállapította, hogy a megfelelően igazolt betegszabadságon lévő munkavállalók tekintetében a 2003/88 irányelv által valamennyi munkavállaló számára biztosított, éves fizetett szabadsághoz való jogot a tagállamok nem rendelkezhetik alá azon feltételnek, mely szerint a munkavállalónak az említett tagállam által megállapított referencia-időszak során ténylegesen munkát kellett végeznie (lásd a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 41. pontját, valamint a C-282/10. sz. Dominguez-ügyben 2012. január 24-én hozott ítélet 20. pontját).
- 25 Ugyanezen ítélkezési gyakorlat szerint következésképpen a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely előírja, hogy a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásának nincs helye abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes referencia-időszak vagy annak egy része és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak során betegszabadságon volt, ami miatt nem tudta gyakorolni az éves fizetett szabadsághoz való jogát. Az említett pénzbeli megváltás kiszámítása szempontjából a munkavállaló rendes munkabére, amely az éves fizetett szabadságnak megfelelő pihenőidő alatt a részére fizetendő, szintén meghatározó (a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 62. pontja).
- 26 Amennyiben tehát kizárt, hogy a munkavállaló minimális éves fizetett szabadsághoz való jogát, melyet az uniós jog garantál, csökkentsék olyan helyzetben, melyet az jellemez, hogy a munkavállaló nem tudta teljesíteni a munkakötelezettségét a referencia-időszak során fennálló betegsége miatt, a jelen ítélet előző pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat *mutatis mutandis* nem alkalmazható az olyan munkavállalónak a helyzetére, akinek a munkaidejét lecsökkentették, mely helyzet az alapügy tárgyát képezi.
- 27 Amint ugyanis a Kaiser jogosan állapítja meg az írásbeli észrevételeiben, egyrészt a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló helyzete, valamint másrészt a csökkentett munkaidőben dolgozó munkavállaló helyzete alapvetően eltér.
- 28 E tekintetben először is emlékeztetni kell arra, hogy az alapügyben a munkaidő csökkentése egy szociális terven alapul, amely a vállalkozások szerződéseinek egy különleges formáját képezi, és amelyet a munkáltató és a vállalkozás személyzetének képviselői hoznak létre. E szociális tervben megállapodtak abban, hogy a munkáltatónak és az alkalmazottnak a teljesítésre vonatkozó kölcsönös kötelezettségei a munkaidő-csökkentés alapján felfüggesztésre kerülnek.
- 29 Másodszor meg kell állapítani, hogy az említett szociális terven alapuló munkaidő-csökkentés ideje során – és következésképpen az érintett munkavállaló számára előrelátható módon – a munkavállalónak lehetősége van arra, hogy pihenjen, vagy kikapcsolódást jelentő, illetve szabadidős tevékenységeket folytasson. Így, mivel az említett munkavállaló, mivel őt nem akadályozzák betegség okozta fizikai vagy pszichikai korlátok, az egészségi állapot miatt keletkezett munkaképtelenségből eredő helyzethez képest eltérő helyzetben van.
- 30 Harmadszor ugyanezen szociális tervnek, amely a munkaidő csökkentését írja elő, az a célja, hogy megakadályozza az érintett munkavállalóknak a gazdasági okok miatt történő elbocsátását, és lecsökkentse az e munkavállalók által az ezen elbocsátások miatt elszenvedett kényelmetlenségeket. A munkavállalónak a nemzeti jog által biztosított ezen előnynek a munkáltató azon kötelezettségével

való összekapcsolása, hogy az éves fizetett szabadságok terhét a formális meghosszabbítás ideje során pusztán szociális okokból felvállalja, ahhoz vezethetne, hogy a munkáltató az ilyen tervtől vonakodna, és következésképpen a munkavállalót megfosztaná e terv pozitív hatásaitól.

- 31 Bár mindezek alapján az olyan munkavállalónak a helyzete, akinek a munkaidejét az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló szociális terv alkalmazása következtében lecsökkentették, eltér a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló helyzetétől, meg kell mindazonáltal állapítani, hogy az ilyen munkavállalók közül az elsőnek a helyzete hasonló a részmunkaidőben dolgozó munkavállalóéhoz.
- 32 E tekintetben meg kell állapítani, hogy igaz, hogy az olyan munkavállalók, akiknek a munkaidejét csökkentették, formális szempontból teljes munkaidejű szerződéssel rendelkeznek. Ugyanakkor – amint az a jelen ítélet 13. és 28. pontjában megállapításra került – a munkaidő csökkentésének ideje során a munkáltató és az alkalmazott kölcsönös, teljesítésre vonatkozó kötelezettségeit a munkaidő csökkenésének megfelelően felfüggesztik, sőt, azok teljesen megszűnnek. Ebből következően azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaidejét lecsökkentették, „átmenetileg részmunkaidőben dolgozó munkavállalóknak” kell minősíteni, mivel a helyzetük *de facto* hasonló a részmunkaidőben dolgozó munkavállalókéhoz.
- 33 Márpedig az utóbbi munkavállalókat illetően a Bíróság egyértelmű utalásokat tett az éves fizetett szabadsághoz való jog tekintetében.
- 34 A C-486/08. sz. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben 2010. április 22-én hozott ítéletének (EBHT 2010., I-3527. o.) 33. pontjában ugyanis a Bíróság az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL L 131., 10. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, 1997. június 6-án aláírt, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszára hivatkozott, amely szerint a *pro rata temporis* szabályát alkalmazni kell a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók alkalmazási feltételeire. A Bíróság e szabályt a részmunkaidőben történő foglalkoztatás időszakára járó éves szabadság megadása tekintetében alkalmazta, az ilyen időszak tekintetében ugyanis az éves szabadságnak a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszakára járó éves szabadsághoz viszonyított csökkentése objektív okokkal igazolható.
- 35 Emlékeztetni kell azonban arra, hogy a Bíróság megállapította, hogy az említett szabály a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszaka folyamán megszerzett éves szabadságra utólag nem alkalmazható. A 2003/88 irányelv vonatkozó rendelkezéseiből tehát nem vezethető le, hogy a nemzeti szabályozás az éves szabadsághoz való jog alkalmazási feltételei között előírhatná a valamely korábbi referencia-időszak folyamán szerzett szabadsághoz való jog részleges elvesztését (lásd a fent hivatkozott Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet 33. és 34. pontját).
- 36 A fenti megfontolásokból következik, hogy az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdését és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, mint a valamely vállalkozás és az üzemi tanácsa között létrehozott szociális terv, amelynek értelmében a csökkentett munkaidőben dolgozó munkavállalót megillető éves fizetett szabadságot a *pro rata temporis* szabálya alapján számítják ki.

A második kérdésről

- 37 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel e kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

- 38 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 (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését, és a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, mint a valamely vállalkozás és az üzemi tanácsa között létrehozott szociális terv, amelynek értelmében a csökkentett munkaidőben dolgozó munkavállalót megillető éves fizetett szabadságot a *pro rata temporis* szabálya alapján számítják ki.

Aláírások