



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2021. december 9.*

„Előzetes döntéshozatal – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme – A 7. cikk (1) bekezdése – A fizetett éves szabadsághoz való jog – A díjazás mértéke – Munkaképtelenség miatt csökkentett díjazás”

A C-217/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Rechtbank Overijssel (overijsseli bíróság, Hollandia) a Bírósághoz 2020. május 25-én érkezett, 2020. május 20-i határozatával terjesztett elő az

XXXX

és

a Staatssecretaris van Financiën

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Arabadjiev, az első tanács elnöke, a második tanács elnökeként eljárva, I. Ziemele (előadó), T. von Danwitz, P. G. Xuereb és A. Kumin bírák,

főtanácsnok: G. Hogan,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a holland kormány képviseletében M. A. M. de Ree, M. K. Bulterman és J. M. Hoogveld, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviseletében H. van Vliet és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2021. július 8-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

* Az eljárás nyelve: holland.

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 7. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az alapeljárás felperese és a Staatssecretaris van Financiën (pénzügyi államtitkár, Hollandia) között azon díjazás összege tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelyre a felperes fizetett éves szabadság címén jogosult.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2003/88 irányelv (2), (4)-(6) preambulumbekkezdése kimondja:
„(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. [...]
[...]
(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.
(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. [...]
(6) Figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaidő-szervezésre, ideértve az éjszakai munkára vonatkozó elveit.”
- 4 Ezen irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” címet viselő 1. cikke az alábbiakat írja elő:
„(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 Az említett irányelvnek az „Éves szabadság” címet viselő 7. cikke ekként rendelkezik:
„(1) A tagállamok meg hozzák 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 minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

A holland jog

- 6 Az Algemeen Rijksambtenarenreglement (a köztisztviselők jogállásáról szóló szabályzat) alapügyre alkalmazandó változata (a továbbiakban: ARAR) 22. cikkének (1) bekezdése értelmében a köztisztviselő minden évben szabadságra jogosult, amelynek idejére teljes mértékű díjazás jár.
- 7 Az ARAR 37. cikke előírja:

„(1) Betegség miatti munkaképtelenség esetén a köztisztviselő részére 52 hetes időszakon keresztül teljes díjazás jár. Ha ezen időszak végén a munkaképtelenség továbbra is fennáll, díjazásának 70%-ában részesül.

[...]

(5) Az (1) bekezdéstől eltérően a köztisztviselő az (1) bekezdésben említett 52 hetes időszak végén jogosult arra, hogy továbbra is teljes díjazásban részesüljön azon munkaórák száma után, amelyek során munkát végzett vagy végzett volna, ha megfelelő munkát ajánlottak volna számára.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 8 Az alapügy felperese a Belastingdienst (adóhatóság, Hollandia) alkalmazásában áll. 2015. november 24. óta betegség miatt részlegesen tartósan munkaképtelen, és visszaillesztkedést segítő program keretében foglalkoztatják.
- 9 Az ARAR 37. cikke (1) bekezdésének megfelelően az alapeljárás felperese a munkaképtelenség első évében, azaz 2016. november 24-ig teljes, majd ezen időponttól kezdődően 70%-os mértékű díjazást kapott. Ugyanakkor e 37. cikk (5) bekezdése alapján továbbra is teljes díjazásban részesült azon órák után, amelyekre vonatkozóan munkavégzésre alkalmasnak minősült.
- 10 Az alapeljárás felperese az őt 2017. július 25-től augusztus 17-ig megillető éves szabadság alatt a 2016. november 24. óta kapott díjazásnak megfelelő összegű juttatásban részesült, amely a munkaképtelenségnek megfelelő órák 70%-a, és 100%-a azon órák után, amelyekre vonatkozóan munkavégzésre alkalmasnak minősült.
- 11 A pénzügyi államtitkárhoz benyújtott panaszában az alapeljárás felperese vitatta e díjazás összegét, azt állítva, hogy e szabadságok alatt teljes díjazásban kellett volna részesülnie. Mivel a pénzügyi államtitkár 2017. október 13-i határozatával e panaszt elutasította, az alapeljárás felperese keresetet indított e határozattal szemben a kérdést előterjesztő bíróság, a Rechtbank Overijssel (overijsseli bíróság, Hollandia) előtt.

- 12 Ez utóbbi rámutat, hogy az ARAR 22. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a köztisztviselő a „teljes díjazásának” további folyósítása mellett fizetett éves szabadságra jogosult. A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a „teljes díjazás” e fogalma az éves szabadság igénylésének időszakát megelőzően munkavégzéssel töltött időszakra (a továbbiakban: referencia-időszak) járó díjazásra, vagyis az alapügyben a jelen ítélet 10. pontjában említett díjazásra vonatkozik. Következésképpen a pénzügyi államtitkár álláspontja összhangban van a nemzeti szabályozással.
- 13 Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy noha a 2003/88 irányelv biztosítja a legalább négy hét fizetett éves szabadsághoz való jogot, ideértve a teljes munkaképtelenség esetét is, azonban nem tartalmaz semmilyen utalást az ezen éves szabadság alatt fizetendő díjazás összegére.
- 14 E bíróság emlékeztet arra, hogy a Bíróság a 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai (C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177), valamint a 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítéleteiben (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18) kimondta, hogy a munkavállalónak éves szabadsága idején meg kell kapnia a „rendes” díjazását. E tekintetben az említett bíróság rámutat arra, hogy az alapeljárás felperese által az éves szabadsága alatt kapott díjazás összege megegyezik azon díjazás összegével, amelyet a referencia-időszak során kapott.
- 15 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság arra is rámutat, hogy a Bíróság a 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18) 25. pontjában pontosította, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog célja eltér a betegszabadsághoz való jog céljától.
- 16 E megfontolásra tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy befolyásolja-e az érintett munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogát az, ha a fizetett éves szabadság alatt járó díjazás összegének meghatározása céljából figyelembe veszik a díjazásának a munkaképtelenségéből eredő csökkenését.
- 17 E körülmények között a Rechtbank Overijssel (overijsseli bíróság, Hollandia) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
 - „1) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy a munkavállaló az éves szabadsághoz való jogának gyakorlása miatt nem veszíti el a díjazását vagy annak egy részét? Vagy úgy kell értelmezni e rendelkezést, hogy a munkavállaló részére az éves szabadsághoz való jogának gyakorlásának ideje alatt a szabadság alatti munkavégzés hiányának okától függetlenül tovább folyósítják a díjazását?
 - 2) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti szabályok és/vagy gyakorlat, amely szerint a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló részére a szabadságának igénybevétele esetén a díjazását továbbra is a közvetlenül a szabadságának igénybevétele előtt kapott összegben folyósítják akkor is, ha e díjazás a munkaképtelenségének hosszú időtartama miatt alacsonyabb, mint a teljes munkaképesség esetén járó díjazás?
 - 3) A [2003/88] irányelv 7. cikke és az állandó uniós ítélkezési gyakorlat alapján úgy kell-e értelmezni a minden munkavállalót megillető, éves fizetett szabadsághoz való jogot, hogy sérti e jogot, ha munkaképtelenség esetén csökkentik a szabadság ideje alatt folyósított díjazást?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 18 Előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseivel, amelyeket célszerű együtt vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és gyakorlatok, amelyek értelmében – amennyiben a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló él a fizetett éves szabadsághoz való jogával – azon díjazásnak a munkaképtelenségből eredő csökkentését, amelyben a referencia-időszak során részesült, figyelembe veszik azon díjazás összegének megállapításakor, amelyet számára a fizetett éves szabadsága címén folyósítanak.
- 19 Először is emlékeztetni kell arra, hogy amint az a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének magából a szövegből kitűnik, e rendelkezés minden munkavállaló számára biztosítja a legalább négy hét fizetett éves szabadsághoz való jogot. E jog az uniós szociális jog különös jelentőségű és olyan alapelvének tekintendő, amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a magában a 2003/88 irányelvben rögzített korlátok között történhet (lásd ebben az értelemben: 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 20 Másodszor, mivel a fizetett éves szabadsághoz való jogot a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hangsúlyozni kell, hogy ezen irányelv rendelkezései – amint az a (4) preambulumbekkezdéséből kitűnik – a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítására irányulnak.
- 21 Ezen irányelv (5) preambulumbekkezdése ezenfelül pontosítja, hogy „[m]inden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár”.
- 22 Következésképpen az említett irányelv 1. cikke előírja, hogy az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében, és hogy ezt az irányelvet többek között az éves szabadság minimális időtartama tekintetében kell alkalmazni.
- 23 E célkitűzésekre tekintettel nem vitatott, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkében rögzített éves szabadsághoz való jog kettős céllal rendelkezik, úgymint egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 24 A munkavállalónak ugyanis rendes körülmények között tényleges pihenőidőre kell jogosultnak lennie biztonságának és egészségének megőrzése érdekében (lásd ebben az értelemben: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 23. pont).
- 25 Egyébiránt a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében rögzített fizetett éves szabadsághoz való jog célja, amely megkülönbözteti e szabadságot más típusú szabadságoktól, mint például a betegszabadsághoz való jog, amely arra irányul, hogy a munkavállaló a betegségből felépülhessen (lásd ebben az értelemben: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 25. pont), azon az előfeltevésen alapul, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen munkát végzett. Az ezen irányelv által követett cél ugyanis, amely arra irányul, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára, hogy biztonságának és egészségének megőrzése érdekében

pihenőidőt, valamint kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas időt vegyen igénybe, azt feltételezi, hogy e munkavállaló korábban olyan tevékenységet végzett, amely igazolja, hogy számára ilyen időszakot biztosítsanak. Ennélfogva a fizetett éves szabadsághoz való jogot – főszabály szerint – a munkaszerződés alapján teljesített, tényleges munkavégzéssel töltött idő alapján kell meghatározni (lásd ebben az értelemben: 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 26 Harmadszor e vonatkozásban a Bíróság pontosította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő „fizetett éves szabadság” fogalma azt jelenti, hogy az irányelv szerinti éves szabadság idejére a díjazást továbbra is folyósítani kell, más szóval: a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia rendes díjazását (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 27 A munkavállalót ugyanis a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlása során olyan helyzetbe kell hozni, amely összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 28 Következésképpen, noha valamely munkavállaló rendes díjazásának a szerkezete a tagállami jog rendelkezéseinek és gyakorlatainak hatálya alá tartozik, az nem lehet hatással valamely munkavállaló azon jogára, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 29 Ezenkívül bizonyos különleges helyzetekben, amelyekben a munkavállaló nem képes feladatainak ellátására, a fizetett éves szabadsághoz való jogot a tagállam nem rendelheti alá azon feltételnek, mely szerint a munkavállalónak ténylegesen munkát kellett végeznie (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 30 Ez a helyzet áll fenn többek között a referencia-időszak alatt betegszabadságon lévő munkavállalók esetében. Amint ugyanis a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, a fizetett éves szabadsághoz való jogra tekintettel e munkavállalókat az ezen időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalókhoz hasonlóaknak kell tekinteni (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 A Bíróság e tekintetben megállapította, hogy a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezése – főszabály szerint – nem látható előre és független a munkavállaló szándékától. Lényegében ez következik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet fizetett éves szabadságról szóló, 1970. június 24-i 132. sz. átdolgozott egyezményéből, amelynek elveit a 2003/88 irányelv (6) preambulumbekkezdése értelmében figyelembe kell venni az irányelv értelmezése céljából. Amint az ugyanis ezen egyezmény 5. cikkének (4) bekezdéséből kitűnik, a betegség miatti távollétet a munkától való, „az érintett munkavállaló akaratától független okok miatti” távollétek körébe sorolja, amelyet be kell „[számítani] a szolgálati időbe” (lásd ebben az értelemben: 2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 32. pont).

- 32 Ebből a következik, hogy a munkavállaló minimális fizetett éves szabadsághoz való joga, amelyet az uniós jog garantál, nem csökkenthető azzal az indokkal, hogy a munkavállaló nem tudta teljesíteni a munkavégzési kötelezettségét a referencia-időszak során fennálló betegsége miatt (lásd ebben az értelemben: 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 Így a Bíróság kimondta, hogy a fizetett éves szabadság időszaka során a rendes díjazáshoz jutás célja, hogy a munkavállaló számára lehetővé tegye azon szabadságnapok tényleges kivételét, amelyekre jogosult. Márpedig, ha a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadsághoz való jog címén fizetett díjazás az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben a munkavállaló által a rendes munkavégzési időszakokban kapott rendes díjazásnál alacsonyabb, az a munkavállalót arra ösztönözheti, hogy ne vegye ki a fizetett éves szabadságát (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 44. pont).
- 34 A jelen ügyben nem vitatott, hogy az alapügyre alkalmazandó nemzeti rendelkezések és gyakorlat értelmében az alapügy felperesének fizetett éves szabadsága alatt folyósított díjazás összege megegyezik azzal, amelyet a referencia-időszak során kapott. A holland kormány ebből azt a következtetést vonta le a Bíróság elé terjesztett írásbeli észrevételeiben, hogy az alapeljárás felperesének gazdasági helyzete így módon az éves szabadság időtartama alatt hasonló volt, mint a referencia-időszakban.
- 35 Kétségtelen, hogy nem vitatott, hogy az alapeljárás felperese így módon az éves szabadság ideje alatt a jelen ítélet 27. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében vett, az általa munkavégzéssel töltött időszak során rá alkalmazandó gazdasági feltételekhez hasonlítható gazdasági feltételeket élvezett.
- 36 Mindazonáltal először is meg kell állapítani, hogy az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amelynek értelmében a munkavállaló által a fizetett éves szabadsága alatt kapott díjazás összege megegyezik azzal, amelyet a referencia-időszak során fizettek számára, figyelmen kívül hagyva azt a körülményt, hogy e díjazás összegét betegség miatt munkaképtelenségre tekintettel csökkentették, lényegében azt jelenti, hogy a 2003/88 irányelv által biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog az ezen időszak során fennálló munkavégzésre vonatkozó kötelezettségtől függ.
- 37 Másodszor, amint azt a főtanácsnok indítványának 31. pontjában hangsúlyozta, annak lehetővé tétele, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogát gyakorló munkavállaló többé-kevésbé magas díjazásban részesüljön attól függően, hogy e jog gyakorlása során munkaképtelen-e, vagy sem, az említett jog értékét attól az időponttól tenné függővé, amikor azt gyakorolják.
- 38 Harmadszor, noha – amint arra a holland kormány rámutat – az alapeljárás felperese a fizetett éves szabadsága alatt olyan díjazásban részesült, amelynek összege megfelel annak az összegnek, amelyet a referencia-időszakban folyósítottak neki, ez a díjazás alacsonyabb annál, mint amelyet akkor kapott volna, ha ezen időszak alatt betegség miatt munkaképtelenné vált volna.
- 39 Márpedig, amint az a jelen ítélet 25. és 30. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatból kitűnik, mivel a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezése főszabály szerint előre nem látható és független az érintett munkavállaló szándékától, a fizetett éves szabadsághoz való jogra tekintettel meg kell állapítani, hogy azok a munkavállalók, akik a referencia-időszakban betegszabadságon vannak, azokkal esnek egy tekintet alá, akik ezen időszak alatt ténylegesen munkát végeztek.

Következésképpen ilyen esetben a fizetett éves szabadsághoz való jogot főszabály szerint a munkaszerződés alapján ténylegesen munkavégzéssel töltött időszakok alapján kell meghatározni, figyelmen kívül hagyva azt a körülményt, hogy e díjazás összegét betegség miatti munkaképtelenségre tekintettel csökkentették.

- 40 Ráadásul az olyan fizetett éves szabadság céljára tekintettel, mint amelyet a jelen ítélet 25. pontja felidézett, az a körülmény, hogy a munkavállaló által elszenvedett munkaképtelenség a munkavállaló említett fizetett éves szabadság időtartama alatt is tart, nem lehet hatással e munkavállaló azon jogára, hogy e szabadság alatt csökkentés nélküli díjazásban részesüljön.
- 41 A fenti megfontolásokra tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és gyakorlatok, amelyek értelmében – amennyiben a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló él a fizetett éves szabadsághoz való jogával – azon díjazásnak a munkaképtelenségből eredő csökkentését, amelyben referencia-időszak során részesült, figyelembe veszik azon díjazás összegének megállapításakor, amelyet számára a fizetett éves szabadsága címén folyósítanak.

A költségekről

- 42 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

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 ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és gyakorlatok, amelyek értelmében – amennyiben a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló él a fizetett éves szabadsághoz való jogával – azon díjazásnak a munkaképtelenségből eredő csökkentését, amelyben az éves szabadság igénybevételének időszakát megelőzően munkavégzéssel töltött időszak során részesült, figyelembe veszik azon díjazás összegének megállapításakor, amelyet számára a fizetett éves szabadsága címén folyósítanak.

Aláírások