

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2011. november 22.*

A C-214/10. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Landesarbeitsgericht Hamm (Németország) a Bírósághoz 2010. május 4-én érkezett, 2010. április 15-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **KHS AG**

és

Winfried Schulte

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot és U. Löhmus tanácselnökök, A. Rosas, E. Levits (előadó), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen és A. Arabadjiev bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: V. Trstenjak,
hivatalvezető: Fülöp B. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2011. május 3-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a KHS AG képviseletében P. Brasse Rechtsanwalt,

- W. Schulte képviseletében H.-J. Teuber Rechtsanwalt,

- a német kormány képviseletében T. Henze, C. Blaschke és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,

- a dán kormány képviseletében V. Pasternak Jørgensen és S. Juul Jørgensen, meghatalmazotti minőségben,

- az Európai Bizottság képviselőjében F. Erlbacher és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2011. július 7-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- ¹ Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- ² E kérelmet a KHS AG és korábbi munkavállalója, W. Schulte között, az utóbbi által infarktus következményei miatt 2006 és 2008 között ki nem vett fizetett éves rendszer szabadság pénzbeli megváltása érdekében benyújtott kérelem tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 132. számú Egyezménye

- 3 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1970. június 24-i, a fizetett éves rendes szabadságról szóló, 132. sz. egyezménye (átdolgozott szöveg) 5. cikkének 2. bekezdése szerint:

„A jelen Egyezmény 8. cikk 2. bekezdésében feltüntetett minimális megszakítás nélküli fizetett éves rendes szabadságot legkésőbb a szabadságra való jogosultság keletkezésének évét követő egy éven belül ki kell venni, illetve ki kell adni, a fennmaradó részt pedig a jogosultság keletkezését követő év vége után legfeljebb 18 hónapon belül kell kivenni, illetve kiadni.”

- 4 Az említett egyezményt az Európai Unió tizennégy tagállama írta alá, többek között a Németországi Szövetségi Köztársaság.

Az uniós szabályozás

- 5 A 2003/88/EK irányelv (6) preambulumbekzdése szerint:

„Figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaidő-szervezésre, ideértve az éjszakai munkára vonatkozó elveit.”

6 A 2003/88 irányelv 1. cikke előírja:

„Az irányelv célja és hatálya

(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 [...]

[...]”

7 Ezen irányelv 7. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Éves szabadság

(1) A tagállamok meghozzák 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.”

- 8 A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Az irányelv 7. cikke vonatkozásában semmilyen eltérés nem megengedett.

A nemzeti szabályozás

- 9 A 1963. január 8-i Bundesurlaubsgesetz (a munkavállalók szabadságról szóló szövetségi törvény, a továbbiakban: BUrlG) 2002. május 7-i változatának „A szabadsághoz való jog” című 1. §-a előírja:

„Minden munkavállaló minden naptári évben jogosult fizetett szabadságra.”

- 10 A BUrlG „A szabadság időtartama” című 3. §-a az (1) bekezdésében előírja:

„A szabadság évente legalább 24 munkanap.”

- 11 A BUrlG „A szabadság időpontja, átvihetősége és pénzben való megváltása” című 7. §-a a (3) és a (4) bekezdésében előírja:

„(3) A szabadságot az esedékesség naptári évében kell kiadni és kivenni. A szabadságnak a következő naptári évre történő átvitele csak abban az esetben megengedett, ha azt a munkáltató működésével kapcsolatos kényszerítő okok, vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. A szabadság átvitele esetében a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni.

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

- 12 A BUrlG 13. §-a előírja, hogy a kollektív szerződések eltérhetnek ezen törvény bizonyos rendelkezéseitől, így annak 7. §-ának (3) bekezdésétől, feltéve hogy ezen eltérések nem érintik hátrányosan a munkavállalókat.

- 13 Az észak-rajna–vesztfáliai fém- és villamos iparra vonatkozó 2003. december 18-i egységes kollektív keretszerződés (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, a továbbiakban: EMTV) „A szabadság kiadásának elvei” című 11. §-ában előírja:

„1. A foglalkoztatottak/tanulók az alábbi rendelkezések szerint minden szabadságévben jogosultak fizetett szabadságra (éves szabadság). A szabadságév a naptári évvel egyezik meg.

A szabadságra vonatkozó igény a naptári év végét követő három hónap elteltével megszűnik, kivéve ha azt sikertelenül érvényesítették, vagy ha a szabadság a munkáltató működésével összefüggő okokból nem volt kivehető.

Ha a szabadság betegség miatt nem volt kivehető, az arra vonatkozó igény a második bekezdés szerinti időtartam lejártát követő 12 hónap elteltével szűnik meg.

[...]

3. A szabadság csak a munkaviszony/tanulói jogviszony megszűnése esetén váltható meg.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- ¹⁴ W. Schulte 1964 áprilisa óta lakatosként állt alkalmazásban a KHS AG-nél, illetve annak jogelődjénél. Munkaszerződése az EMTV hatálya alá tartozott. Az EMTV által biztosított fizetett éves rendes szabadság évi 30 napot tett ki.
- ¹⁵ 2002 januárjában W. Schulte infarktust kapott, amelynek következtében súlyosan fogyatékos lett, és munkaképtelennek nyilvánították. 2003 októberétől, teljes munkaképesség-csökkenés miatt nyugdíjat kapott. E helyzet 2008. augusztus 31-ig tartott, amikor megszűnt W. Schulte munkaviszonya.

- 16 2009 márciusában W. Schulte az Arbeitsgericht Düsseldorf előtt keresetet indított a referencia-időszakok, azaz a 2006-os, 2007-es és 2008-as naptári évek után járó és ki nem vett fizetett éves rendes szabadság pénzbeli megváltása iránt.
- 17 Az Arbeitsgericht Dortmund e három időszak tekintetében helyt adott a keresetnek, abban a részében, amely a W. Schulte által kért megváltás az uniós jog szerinti 20 nap időtartamú fizetett éves rendes szabadságra vonatkozott, amelyhez a német jog szerint hozzáadódik a súlyosan fogyatékosokat megillető évi 5 nap.
- 18 Az e bíróság által hozott döntéssel szembeni fellebbezésében a KHS AG azt állítja, hogy W. Schulte fizetett éves rendes szabadsághoz való joga 2006 és 2007 tekintetében megszűnt, mivel lejárt az EMTV 11. §-a 1. pontjának harmadik bekezdésében foglalt átviteli időszak.
- 19 A Landesarbeitsgericht Hamm megállapítja, hogy a nemzeti szabályozás és az EMTV értelmében a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog 2007 és 2008 tekintetében még fennállt a munkaszerződés megszűnésekor, és hogy csak a 2006-os fizetett éves rendes szabadsághoz való jog szűnt meg az összesen tizenöt havi átviteli időszak lejárta miatt.
- 20 A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal nem zárja ki, hogy a nemzeti szabályozás értelmében a 2006-ra vonatkozó fizetett éves rendes szabadsághoz való jog megszűnése ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével.

21 E körülmények között a Landesarbeitsgericht Hamm úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Úgy kell-e értelmezni a 2003/88[...] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azzal akkor is ellentétes az olyan nemzeti jogszabály és/vagy gyakorlat, amely szerint a minimális időtartamú éves fizetett szabadságra való jogosultság a referencia-időszak és/vagy átviteli időszak végén megszűnik, ha a munkavállaló hosszabb ideig munkaképtelen (és e hosszabb ideig tartó munkaképtelenségnek az a következménye, hogy a munkavállaló több évre járó szabadságot halmozhatna fel, ha az ilyen jogosultságok átvitelének lehetősége nem lenne időben korlátozott)?
- 2) Nemleges válasz esetén: az átvitel lehetőségének legalább 18 hónapon át fenn kell-e állnia?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

22 Az első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, mint például valamely kollektív szerződés, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog – korlátozza a munkaképtelen

munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jogosultságának felhalmozását.

- 23 E tekintetben először is emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a minden munkavállalót megillető fizetett éves rendes szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88 irányelvvel egységes szerkezetbe foglalt, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK irányelvben (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 43. pontját, a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2605. o.] 29. pontját, valamint a C-131/04. és C-257/04. sz. Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben 2006. március 16-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-2531. o.] 48. pontját és 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.] 22. pontját).
- 24 Következésképpen a Bíróságnak már volt alkalma megvizsgálni a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog ezen elvének az illetékes nemzeti hatóságok általi végrehajtását és alkalmazási feltételeit az olyan munkavállalók vonatkozásában, akiket a vonatkozó nemzeti jog értelmében alkalmazandó referencia-időszakok tartamát meg nem haladó betegszabadság okán fosztottak meg a fizetett éves rendes szabadságtól (a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 19. pontja).
- 25 E vizsgálat során a Bíróság megállapította, hogy az olyan nemzeti rendelkezés, amely a referencia-időszak végéig ki nem vett fizetett éves rendes szabadság átvitelére vonatkozó határidőt ír elő, elvben annak a biztosítását célozza, hogy a munkavállaló, aki az éves szabadságainak a kivételében akadályozva volt, kiegészítő lehetőséggel rendelkezzen az e szabadságokban való részesülésre. E határidő meghatározása a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog gyakorlási és alkalmazási feltételeinek a körébe tartozik, és ezért elvben a tagállamok hatáskörének a része (lásd a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 42. pontját).

- 26 Így a Bíróság megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ezen irányelv által kifejezetten biztosított fizetett éves rendes szabadsághoz való jog gyakorlási módozatairól rendelkezik, még akkor sem, ha akár e jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végével történő megszűnését írja elő. Mindazonáltal a Bíróság ezen elvi megállapítást azon feltételhez kötötte, hogy a munkavállalónak, akinek a fizetett éves rendes szabadsága elvész, ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy az irányelv által a számára biztosított joggal éljen (lásd a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 43. pontját).
- 27 Meg kell azonban állapítani, hogy az olyan munkavállalónak, mint a 2006. év vonatkozásában az alapügy felperese, aki a referencia-időszak teljes tartama során és a nemzeti jog által a szabadság átvitelére vonatkozóan megállapított határidőn túl is betegszabadságon van, nem áll a rendelkezésére semmilyen időszak, amelynek során lehetősége lenne a fizetett éves rendes szabadsághoz való joga gyakorlására.
- 28 A fent hivatkozott ítélezési gyakorlatból vitathatatlanul kitűnik, hogy az átviteli időszakot meghatározó nemzeti rendelkezés nem írhatja elő a munkavállaló fizetett éves rendes szabadsághoz való jogának megszűnését anélkül, hogy az utóbbinak ténylegesen lehetősége lett volna arra, hogy e jogot gyakorolja, az ilyen következtetést azonban árnyalni kell az olyan különleges körülmények alapján, mint amelyek az alapügyben szerepelnek.
- 29 Ugyanis ennek hiányában az olyan munkavállaló, mint amilyen az alapügy felperese, aki több egymás követő referencia-időszakban [évben] munkaképtelen, jogosult lenne korlátlanul felhalmozni az őt a munkahelyén a távolléte alatt megillető fizetett éves rendes szabadsághoz való jogot.
- 30 Márpedig az ilyen munkaképtelenség alatti időszakra vonatkozó fizetett éves rendes szabadság ilyen korlátlan felhalmozásához való jogosultság nem felel meg magának a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog céljának.

- 31 Ugyanis emlékeztetni kell arra, hogy a fizetett éves rendszer szabadsághoz való jog az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének (2) bekezdése és a 2003/88 irányelv 7. cikke szerint 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 (lásd a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 25. pontját).
- 32 E tekintetben a Bíróság vitathatatlanul hangsúlyozta, hogy bár a fizetett éves rendszer szabadság akkor fejt ki a legteljesebben jótékony hatását a munkavállaló biztonságára és egészségére, ha az esedékesség évében, azaz a folyó évben veszik ki, a pihenőidő nem veszíti el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel (a C-124/05. sz. *Federatie Nederlandse Vakbeweging* ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-3423. o.] 30. pontja, valamint a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 30. pontja).
- 33 Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy munkaképtelen munkavállaló által több egymást követő referencia-időszakban megszerzett fizetett éves rendszer szabadsághoz való jog csak akkor felel meg a jelen ítélet 31. pontjában hivatkozott kettős célnak, ha az átvitel nem halad meg bizonyos időbeli korlátot. Ugyanis az ilyen határon túl az éves szabadság pihenőidőként már nincs jótékony hatással a munkavállalóra, és csak a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő minőségét tartja meg.
- 34 Következésképpen és magára az uniós jog által minden egyes munkavállalónak közvetlenül biztosított fizetett éves rendszer szabadsághoz való jog céljára tekintettel a több egymást követő évben munkaképtelen munkavállaló, akit a nemzeti jog megakadályoz abban, hogy a hivatkozott időszak alatt kivegye a fizetett éves rendszer szabadságát, nem halmozhatja fel korlátlanul az ezen időszak alatt szerzett fizetett éves rendszer szabadsághoz való jogát.

- 35 Az átviteli időszakon illetően, amelyen túl az említett fizetett éves rendes szabadsághoz való jog megszűnhet a munkaképtelenség időszaka alatti fizetett éves rendes szabadsághoz való jog felhalmozódása esetén, vizsgálni kell a 2003/88 irányelv 7. cikkére és a fenti megfontolásokra tekintettel, hogy a fizetett éves rendes szabadsághoz való jogra vonatkozó, a nemzeti rendelkezések vagy gyakorlat, mint például a kollektív szerződések által meghatározott tizenöt hónapos átviteli időszak, ésszerűen minősíthető-e olyan időszaknak, amelyen túl a fizetett éves rendes szabadság pihenőidőként már nem bír jótékony hatással a munkavállalóra.
- 36 Ezen összefüggésben a következő elemeket kell figyelembe venni.
- 37 Először is az uniós szociális jog elveként a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog nemcsak különlegesen fontos, amint azt a jelen ítélet 23. pontjában megállapítottuk, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, amely az Európai Unió Alapjogi Chartájának az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el.
- 38 Ebből következik, hogy a munkavállaló védelmére irányuló e jog tiszteletben tartása érdekében minden átviteli időszaknak figyelembe kell vennie a munkaképtelen munkavállalóra több egymást követő referencia-időszakra vonatkozó különleges körülményeket. Így az említett időszaknak többek között biztosítania kell a munkavállaló számára, hogy szükség esetén rendelkezzen felosztható, tervezhető és hosszú távon rendelkezésére álló pihenőidővel. Minden átviteli időszaknak lényegesen meg kell haladnia a vonatkozó referencia-időszak tartamát.
- 39 Ugyanezen időszaknak védenie kell továbbá a munkaadót is a munkavállaló távolléte túlzott mértékű felhalmozásának veszélyétől, és azon nehézségektől, amelyeket a munkaszervezéssel kapcsolatban okoz.

- 40 A jelen esetben az EMTV 11. §-a 1. pontjának harmadik bekezdésében meghatározott átviteli időszak tizenöt hónap, azaz a vonatkozó referencia-időszaknál hosszabb időtartam, ami megkülönbözteti a jelen ügyet a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyektől, amelyben az átviteli időszak hat hónap volt.
- 41 E tekintetben meg kell állapítani többek között, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1970. június 24-i, a fizetett éves rendes szabadságról szóló, 132. sz. egyezménye (átdolgozott szöveg) 9. cikkének 1. bekezdése szerint a megszakítás nélküli fizetett éves rendes szabadságot egy éven belül ki kell venni, illetve ki kell adni, a fennmaradó részt pedig a jogosultság keletkezését követő év vége után legfeljebb 18 hónapon belül kell kivenni, illetve kiadni. E szabály érthető akként, hogy azon megfontoláson alapul, amely szerint az előírt határidők lejárta után a szabadsághoz való jog célja már nem érhető el teljes mértékben.
- 42 Ennélfogva tekintettel arra, hogy (6) preambulumbekkezdése szerint a 2003/88 irányelv figyelembe vette a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaidő-szervezésre vonatkozó elveit, az átviteli időszak kiszámítása során tekintettel kell lenni az éves szabadság céljára, amint az az említett egyezmény 9. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik.
- 43 A fenti megfontolásokra tekintettel ésszerűen megállapíthatjuk, hogy a fizetett éves rendes szabadsághoz való jogra vonatkozó tizenöt hónapos átviteli időszak, mint amilyen az alapügyben szerepel, nem hagyja figyelmen kívül az említett jog célját, mivel pihenőidőként biztosítja annak a munkavállalóra kifejtett jótékony hatását.
- 44 Következésképpen az előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, mint például valamely kollektív szerződés, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett

éves rendes szabadsághoz való jog – korlátozza a munkaképtelen munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jogosultságának felhalmozását.

A második kérdésről

- 45 Az első kérdésre adott válasza tekintettel az előterjesztett második kérdésre nem kell válaszolni.

A költségekről

- 46 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:

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 ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, mint például valamely kollektív szerződés, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz

való jog – korlátozza a munkaképtelen munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jogosultságának felhalmozását.

Aláírások