



Határozatok Tára

HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2018. július 25.¹

C-437/17. sz. ügy

**Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH
kontra
EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH**

(az Oberster Gerichtshof [legfelsőbb bíróság, Ausztria] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – EUMSZ 45. cikk – 492/2011/EU rendelet – A munkavállalók szabad mozgása – Az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – A fizetett éves szabadság – Az ugyanazon munkáltatónál 25 év szolgálati időt igazoló munkavállalók részére egy további hét fizetett éves szabadság megadását előíró nemzeti szabályozás”

I. Bevezetés

1. Előzetes döntéshozatal iránti kérelmével az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) azt kérdezi a Bíróságtól, hogy az Urlaubsgesetz² (a szabadságról szóló osztrák törvény; a továbbiakban: UrlG) bizonyos rendelkezései összeegyeztethetők-e a munkavállalók állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetésének az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésében és a 492/2011/EU rendelet³ 7. cikkének (1) bekezdésében megállapított tilalmával, valamint a munkavállalók szabad mozgásának az EUMSZ 45. cikk (1) bekezdésében biztosított elvével.

2. Az UrlG szóban forgó rendelkezései a hatodik hét fizetett éves szabadság megadását lényegében ahhoz a feltételhez kötik, hogy a munkavállaló ugyanazon munkáltatónál – a jelenlegi munkáltatónál – legalább 25 év szolgálati idővel rendelkezzen. E szolgálati idő kiszámítása céljából a korábbi munkáltatóknál eltöltött szolgálati időket mindazonáltal kiegészítő és korlátozott jelleggel figyelembe veszik.

3. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (a továbbiakban: üzemi tanács) és az EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH között e hatodik hét fizetett éves szabadság megadása módjának tárgyában folyamatban lévő felülvizsgálati eljárásban terjesztették elő. Az üzemi tanács szerint az uniós jog megköveteli, hogy a munkavállalók által korábbi munkáltatóiknál az Osztrák Köztársaságtól különböző tagállamokban szerzett szolgálati időket a jelenlegi munkáltatónál szerzett szolgálati idővel azonos mértékben vegyék figyelembe.

¹ Eredeti nyelv: francia.

² 1976. július 7-i törvény (BGBl. 1976. I, 390. o.), a kihirdetés (BGBl. 2013. I, 3. o.) szerinti változatában.

³ A munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.).

4. A jelen indítványban ismertetni fogom azokat az indokokat, amelyek miatt úgy vélem, hogy az UrlG-hez hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a fizetett éves szabadsághoz való jog biztosítása szempontjából a munkavállaló által korábbi munkáltatóinál szerzett szolgálati időket kedvezőtlenebbül veszi figyelembe, mint azt a szolgálati időt, amelyet jelenlegi munkáltatójánál szerzett, nem minősül sem az állampolgárság alapján megvalósított hátrányos megkülönböztetésnek, sem pedig a munkavállalók szabad mozgása akadályának. Még ha a Bíróság úgy is ítélné meg, hogy ez a szabályozás ilyen hátrányos megkülönböztetést valósít meg, vagy ilyen akadályt jelent, másodlagosan kifejtem azokat az indokokat, amelyekkel szerintem az igazolható.

II. Jogi háttér

A. A 492/2011 rendelet

5. A 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése szerint:

„Valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében nem kezelhetik állampolgársága miatt a hazai állampolgároktól eltérő módon, különösen, ami a javadalmazást, a munkaviszony megszüntetését és munkanélkülivé válás esetén az újraelhelyezést vagy újrafoglalkoztatást illeti.”

B. Az osztrák jog

6. Az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy:

„A munkavállalót minden munkaévre megszakítás nélküli fizetett szabadság illeti meg. A szabadság mértéke 25 évet meg nem haladó szolgálati idő esetén 30 munkanap, a 25. évet követően pedig 36 munkanapra emelkedik.”

7. Az UrlG 3. cikke értelmében:

„(1) A szabadság mértékének megállapításakor az ugyanazon munkáltatónál szerzett, minden esetben három hónapot meg nem haladóan megszakított szolgálati időket össze kell adni.

[...]

(2) A szabadság mértékének megállapításakor be kell számítani

1. a valamely más munkaviszonyban [...] belföldön eltöltött – minden esetben legalább hat hónapot kitevő – szolgálati időt;

[...]

(3) A (2) bekezdés 1. pontja szerinti szolgálati időket [...] összesen legfeljebb öt évig terjedően lehet beszámítani. [...]

[...]”

III. Az alapeljárás, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés és a Bíróság előtti eljárás

8. Az EurothermenResort Bad Schallerbach egy osztrák társaság, amely a turizmus ágazatban tevékenykedik. E társaság bizonyos számú olyan munkavállalót is alkalmaz többek között, akik igazolták, hogy az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamok területén található különböző munkáltatóknál korábban szolgálati időket szereztek.

9. Az üzemi tanácsa keresetet nyújtott be az EurothermenResort Bad Schallerbach-hal szemben a Landesgericht Welshez (welsi regionális bíróság, Ausztria) a szóban forgó munkavállalók fizetett éves szabadságával kapcsolatban. Ennek keretében az üzemi tanács előadta: azzal, hogy a hatodik hét szabadság megadásához az UrlG 2. cikkének (1) bekezdésében megkövetelt szolgálati idő címén az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamokban szerzett korábbi szolgálati idők figyelembevételét korlátozta – mivel azok közül legfeljebb csak öt évet lehet beszámítani –, az UrlG 3. cikkének (1) bekezdése különösen a migráns munkavállalókat érinti hátrányosan, és az osztrák munkavállalók számára kevésbé vonzóvá teszi szabad mozgásuk gyakorlását. Az üzemi tanács úgy érvelt, hogy az uniós jognak megfelelően valamennyi korábbi szolgálati időt be kellene számítani oly módon, hogy mindegyik, összesen 25 éves szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalót az UrlG 2. cikke (1) bekezdésének megfelelően meg kellene illeszteni a hatodik heti szabadsághoz való jognak.

10. 2017. január 25-i ítéletével a Landesgericht Wels (welsi regionális bíróság) elutasította ezt a keresetet. Ez a bíróság többek között úgy ítélte meg, hogy az UrlG vitatott rendelkezései nem valósítanak meg állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetést, mivel a korábbi munkáltatóknál korábban szerzett valamennyi szolgálati időt azonos módon kezelik. E tekintetben, bár az UrlG 3. cikke (2) bekezdésének 1. pontja kizárólag a belföldön szerzett szolgálati időkre utal, az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) ítélezési gyakorlata kötelezővé teszi a többi tagállam területén szerzett szolgálati idő figyelembevételét is. Ezenkívül a tagállamok megállapíthatnak további előnyöket azon munkavállalók számára, akik igazolják, hogy ugyanazon vállalkozáson belül szereztek bizonyos szolgálati időt.

11. 2017. május 3-i ítéletével az Oberlandesgericht Linz (linzi regionális felsőbíróság, Ausztria) helyben hagyta az elsőfokú ítéletet. E tekintetben a másodfokon eljáró bíróság úgy vélte, hogy bár nem zárható ki, hogy a hatodik hét fizetett éves szabadság elvesztése gátolja az osztrák munkavállalót szabad mozgásának gyakorlásában, az ebből származó akadályt a munkavállaló munkáltatójához való hűsége jutalmazásának célkitűzése igazolja.

12. Az üzemi tanács így felülvizsgálati kérelmet nyújtott be ezen ítélettel szemben az Oberster Gerichtshofhoz (legfelsőbb bíróság). E körülmények között ez utóbbi bíróság úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 45. cikket és a [492/2011 rendelet] 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapeljárásban szóban forgó [az UrlG 3. cikkének (3) bekezdésével és 2. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 3. cikke (2) bekezdésének 1. pontja], amely szerint az olyan munkavállalónak, aki összesen 25 szolgálati évvel rendelkezik, ezeket az éveket azonban nem ugyanannál az osztrák munkáltatónál töltötte le, csak öt hét [fizetett] éves szabadság jár, míg az olyan munkavállaló, aki a 25 éves munkaviszonyt ugyanannál az osztrák munkáltatónál töltötte, évenként hat hét szabadságra jogosult?”

13. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet 2017. július 19-én vette nyilvántartásba a Bíróság Hivatala. Az üzemi tanács, az EurothermenResort Bad Schallerbach, az osztrák kormány, valamint az Európai Bizottság terjesztettek írásbeli észrevételeket a Bíróság elé. Ugyanezek az érintettek részt vettek a 2018. május 3-án tartott tárgyaláson.

IV. Elemzés

A. Előzetes megfontolások

14. Alapvető fontosságú szociális jogként a munkavállalókat megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós jogi szabályozás tárgyát képezi. E tekintetben a 2003/88/EK, ún. „munkaidő” irányelv⁴ 7. cikkének (1) bekezdése az Európai Unió minden munkavállalója részére legalább négy hétnyi éves szabadságot biztosít. Mivel ez az irányelv csak minimum szabályokat tartalmaz, a tagállamok továbbra is biztosíthatnak kiterjedtebb jogokat a nemzeti joguk hatálya alá tartozó munkavállalók részére. Mindazonáltal azoknak az esetleges feltételeknek, amelyek mellett ugyanezek a tagállamok e kiegészítő jogokat biztosítják, meg kell felelniük – az EUMSZ 45. cikk és a 492/2011 rendelet munkavállalók szabad mozgására vonatkozó szabályait is beleértve – az uniós jog általános rendelkezéseinek.

15. A szabadságra vonatkozó osztrák jogi szabályozás, az UrlG pontosan ezt az uniós jogban biztosított négy hetet haladja meg. E törvény 2. cikkének (1) bekezdése a munkavállalóknak minden munkaévre öt vagy hat hét fizetett éves szabadságot biztosít *attól függően, hogy igazolnak-e 25 év szolgálati időt, vagy sem*.

16. Az így megkövetelt szolgálati időt az UrlG 3. cikke által megállapított szabályok szerint számítják. E cikk (1) bekezdésének megfelelően az ugyanazon munkáltatónál – jelenlegi munkáltatónál – szerzett szolgálati időket, amennyiben ezeket nem szakították meg három hónapot meghaladóan, össze kell adni.⁵ Az említett cikk (2) bekezdésének 1. pontja megállapítja, hogy az egy vagy több korábbi munkáltatónál szerzett szolgálati időt szintén figyelembe kell venni, amennyiben ezek időtartama minden egyes korábbi munkaviszony tekintetében a hat hónapot meghaladja.⁶ Mindazonáltal ugyanezen cikk (3) bekezdése értelmében ezeket a korábbi szolgálati időket [...] összesen *legfeljebb öt évig terjedően* lehet beszámítani.

17. E rendelkezések hatályának megállapításához képzeljük el egy munkavállaló, Mahler esetét, aki 5 évet töltött el az X. vállalkozásnál, majd 8 évet az Y. vállalkozásnál, mielőtt végleg elhelyezkedett Z. vállalkozásnál, ahol 15 éve dolgozik megszakítás nélkül. Az UrlG 2. cikke (1) bekezdésének és 3. cikke (1)–(3) bekezdésének megfelelően a Mahlert megillető fizetett éves szabadság hosszát elsődlegesen a Z. vállalkozásnál szerzett szolgálati idejét, vagyis a 15 évet figyelembe véve kell kiszámítani, amelyhez kiegészítő jelleggel hozzá kell adni a korábbi két munkáltatójánál szerzett szakmai tapasztalatának hosszából, vagyis a 13 évből csupán 5 évet, amely így összesen 20 évet tesz ki. Következésképpen bár Mahler 28 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik, nem tudja igazolni az ahhoz megkövetelt 25 év szolgálati időt, hogy megkapja az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése szerinti hatodik hét fizetett éves szabadságot.

18. Az üzemi tanács által az Oberster Gerichtshofhoz (legfelsőbb bíróság) benyújtott felülvizsgálati kérelem azon az előfeltevésen alapul, amely szerint az UrlG vitatott rendelkezései az uniós jogot sértő következményekkel járnak. E szabályok sértik a hátrányos megkülönböztetés EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésében és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (2) bekezdésében szereplő elvét, és korlátozzák – többek között az osztrák – munkavállalók szabad mozgását. E két vonatkozást kell tehát egymást követően értékelni, megvizsgálva először azokat az okokat, amelyek miatt véleményem szerint az olyan

4 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.).

5 Az EurothermenResort Bad Schallerbach és az osztrák kormány arra utalnak, hogy az UrlG 3. cikke (1) bekezdése második mondatának megfelelően, amelyre az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem hivatkozik, a szolgálati idő akkor is elveszik, ha a megszakadás a munkavállaló felmondása vagy szerződésének lejártát megelőző, súlyos ok nélküli távozása, illetve a munkáltató részéről történő rendkívüli felmondás eredménye.

6 Amint arra a jelen indítvány 10. pontja utal, bár az UrlG 3. cikke (2) bekezdése 1. pontjának szövege csak az osztrák területen szerzett szolgálati időkre vonatkozik, az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata „helyesbítette” ezt a rendelkezést, megállapítva, hogy a többi tagállam területén szerzett szolgálati időket is azonos módon kell figyelembe venni.

szabályozás, mint az UrlG, nem valósít meg semmilyen állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetést (B), majd azokat az okokat, amelyek miatt véleményem szerint ugyanezt a következtetést kell levonni a munkavállalók szabad mozgását érintő korlátozás fennállásával kapcsolatban is (C).

B. A munkavállalók állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetésének hiányáról

19. Az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdése az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetést tilt a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. Ami a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését illeti, az e tilalom egyedi kifejezése a foglalkoztatási és munkafeltételek sajátos területére vonatkozhatva. Következésképpen e két rendelkezést azonos módon kell értelmezni.⁷

20. Az olyan szabályok, mint az UrlG szabályai, az említett rendelkezések hatálya alá tartoznak, mivel a munkavállalókat megillető fizetett éves szabadság vitathatatlanul a foglalkoztatási és munkafeltételek területének részét képezi.

21. Ami az esetleges tiltott hátrányos megkülönböztetést illeti, az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése és 3. cikkének (1)–(3) bekezdése a munkavállalót megillető fizetett éves szabadság kiterjesztése érdekében megkülönböztetést vezet be a *szolgálati idő* alapján. E rendelkezések megkülönböztetés nélkül valamennyi munkavállalóra alkalmazandók állampolgárságuktól függetlenül. Azok tehát nem valósítanak meg az e kritériumon alapuló *közvetlen* hátrányos megkülönböztetést.

22. Mindemellett a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatának megfelelően az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdése és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése nemcsak a munkavállalók állampolgárság alapján történő *közvetlen* hátrányos megkülönböztetését tiltja, hanem az e kritériumon *közvetetten* alapuló hátrányos megkülönböztetést is, vagyis „minden rejtett módon való hátrányos megkülönböztetést, amelyek egyéb megkülönböztető kritériumok alkalmazása által végül ténylegesen ugyanarra az eredményre vezetnek”⁸.

23. Az e tekintetben alkalmazandó „tesztet” először az 1996. május 23-i O’Flynn ítélet állapította meg.⁹ A Bíróság szerint „[a] nemzeti jog valamely rendelkezése közvetlenül hátrányosan megkülönböztetőnek tekintendő – kivéve, ha azt objektív okok igazolják, és arányos az elérni kívánt céllal –, *amennyiben jellegénél fogva inkább a migráns munkavállalókat érinteti, mint a belföldi munkavállalókat*, és következképpen fennáll annak a veszélye, hogy különösen az előbbieket hozza hátrányosabb helyzetbe”¹⁰.

7 2006. október 26-i Bizottság kontra Olaszország ítélet (C-371/04, EU:C:2006:668, 17. pont); 2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet (C-514/12, a továbbiakban: SALK ítélet, EU:C:2013:799, 23. pont). A jelen indítvány további részében tehát felváltva fogom említeni az egyik vagy a másik rendelkezést, vagy együtt mindkettőt.

8 Ezen ítélkezési gyakorlat gyökere az 1974. február 12-i Sotgiu ítéletben (152/73, EU:C:1974:13, 11. pont) található. Legutóbbi felidézéseit illetően lásd: 2009. szeptember 10-i Bizottság kontra Németország ítélet (C-269/07, EU:C:2009:527, 53. pont); 2012. június 28-i Erny ítélet (C-172/11, EU:C:2012:399, 39. pont); 2013. június 20-i Giersch és társai ítélet (C-20/12, EU:C:2013:411, 41. pont).

9 C-237/94, EU:C:1996:206.

10 1996. május 23-i O’Flynn ítélet (C-237/94, EU:C:1996:206, 20. pont) (kiemelés tőlem). Ez az ítélet egységesítette a Bíróság által korábban alkalmazott különböző megfogalmazásokat, mivel a Bíróság korábban felváltva állapította meg, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósítónak kell tekinteni azokat az feltételeket, amelyek bár állampolgárságra tekintet nélkül alkalmazandók, „*alapvetően [...] vagy jelentős mértékben a migráns munkavállalókat érintik*”, vagy amelyek „*könnyebben teljesíthetők a belföldi munkavállalók által, mint a migráns munkavállalók által*”, illetve amelyek „*tekintetében fennáll annak a veszélye, hogy különösen a migráns munkavállalókat érinti hátrányosan*” (lásd: az említett ítélet 18. pontja; kiemelés tőlem). Az ugyanezen ítéletben szereplő megfogalmazást azóta a Bíróság ítélkezési gyakorlata állandó jelleggel ismétli (lásd többek között: 1997. november 27-i Meints ítélet [C-57/96, EU:C:1997:564, 45. pont]; 2009. szeptember 10-i Bizottság kontra Németország ítélet [C-269/07, EU:C:2009:527, 54. pont]; 2013. december 5-i SALK ítélet [C-514/12, EU:C:2013:799, 26. pont]).

24. Ebből következik, hogy úgy kell tekinteni, hogy állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg minden olyan intézkedés – kivéve, ha ezeket objektív okok igazolják –, amelyek tekintetében *valószínű*, hogy az általánosan elfogadott tényekre vagy más elemekre figyelemmel¹¹ *potenciálisan különböző hatásaik* lehetnek a belföldi állampolgárokra és a többi tagállam állampolgáira, különösen hátrányosan érintve az utóbbiakat. Ennek *magának az intézkedésnek a jellegéből* kell következnie, vagyis a választott *megkülönböztetési kritériumból*, amelynek, a látszólagos semlegessége ellenére ugyanolyan hatást kell gyakorolnia, mint az állampolgársági kritériumnak. A szóban forgó kritérium diszkriminációs képessége azzal igazolható, hogy – elméletileg – az állampolgárokat és nem állampolgárokat két különböző csoportra kell osztani, majd megbecsülni az egyes csoporton belül a kérdéses kritérium által hátrányosan érintett személyek arányát, végül pedig összehasonlítani e két arányt.¹²

25. A Bíróság ítélkezési gyakorlata következőképpen számos példával szolgál azokra a kritériumokra, amelyek a gyakorlatban alkalmasak arra, hogy különösen a külföldiek csoportját érintsék hátrányosan: lakóhely,¹³ a származási hely,¹⁴ a nyelv¹⁵ vagy a nyelvtudás megszerzésének helye,¹⁶ a diploma megszerzésének helye¹⁷ vagy akár a nemzeti oktatási rendszer, amelynek részét képezi a gyakornoki idő.¹⁸

26. Az ilyen kritériumok felfedik az adott tagállamhoz kapcsolódást azzal, hogy e tagállam olyan sajátosságaira vonatkoznak, mint területe, nyelve és ennél fogva az állampolgársági kritériumhoz közelítenek. A semlegesség látszata könnyen megdönthető.¹⁹ Természetesen megesik, hogy az állampolgársághoz kapcsolódó bármely megfontolástól teljesen idegen kritériumok legalább is közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek bizonyulnak ezen az alapon. A Bíróság ítélkezési gyakorlata tartalmaz néhány történelmi példát ezzel kapcsolatban.²⁰ Mindazonáltal kiegészítő adatokra van szükség annak megállapításához, hogy állampolgárságon alapuló közvetett eltérő bánásmód áll fenn.²¹

11 Az 1996. május 23-i O'Flynn ítéletben (C-237/94, EU:C:1996:206, 22. pont) a Bíróság ekképpen megállapította, hogy az a jogszabály, amely a munkavállaló felmerült költségeinek fedezésére irányuló kártérítés megadását annak a feltételnek rendeli alá, hogy a temetésre vagy a hamvasztásra belföldön kerüljön sor, alkalmas arra, hogy az állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósítsa meg, tekintettel arra, hogy „valamely családtagjának halála esetén mindenekelőtt a migráns munkavállaló fogja a temetést valamely másik tagállamban megszervezni, figyelemmel azokra a kapcsolatokra, amelyeket az ilyen családtagok származási országukkal általában fenntartanak” (kiemelés tőlem).

12 Lásd ebben az értelemben: 2018. március 6-i, SEGRO és Horváth ítélet (C-52/16 és C-113/16, EU:C:2018:157, 73. pont), valamint a SEGRO és Horváth egyesített ügyekre vonatkozó indítványom (C-52/16 és C-113/16, EU:C:2017:410, 79. és 80. pont). Valamely intézkedés személyek különböző csoportjaira gyakorolt hatásai meghatározásának kérdése sokkal pontosabban jelenik meg a férfi és a női munkavállalók közötti egyenlő bánásmód területén (ezen ítélkezési gyakorlat összefoglalásához, valamint az e kérdés által felvetett számos nehézség magyarázatához lásd: Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, 4. kiadás, 282–286. o.). Az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve szempontjából ugyanakkor nincs szükség a pontosság e szintjére, figyelemmel az e területen alkalmazott teszt általánosságára.

13 Lásd többek között: 1995. február 14-i Schumacker ítélet (C-279/93, EU:C:1995:31, 28. pont); 1998. május 7-i Clean Car Autoservice ítélet (C-350/96, EU:C:1998:205, 29. pont).

14 1974. február 12-i Sotgiu ítélet (152/73, EU:C:1974:13, 11. pont).

15 1989. november 28-i Groener ítélet (C-379/87, EU:C:1989:599, 12. pont).

16 1989. november 28-i Groener ítélet (C-379/87, EU:C:1989:599, 23. pont); 2000. június 6-i Angonese ítélet (C-281/98, EU:C:2000:296, 39–42. pont).

17 2005. július 7-i Bizottság kontra Ausztria ítélet (C-147/03, EU:C:2005:427, 43., 46. és 47. pont).

18 1991. november 21-i Le Manoir ítélet (C-27/91, EU:C:1991:441, 11. pont).

19 Lásd ebben az értelemben: Lenz főtanácsnok O'Flynn ügyre vonatkozó indítványa (C-237/94, EU:C:1996:123, 27. pont). A földrajzi vagy nyelvi feltételek az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés területén a munkához való hozzáférés olyan összeálló feltételei, mint a minimális magasság (lásd: 2017. október 18-i Kalliri ítélet, C-409/16, EU:C:2017:767) vagy bizonyos fizikai erő (lásd: 1986. július 1-jei Rummler ítélet, 237/85, EU:C:1986:277) a nem alapuló hátrányos megkülönböztetés területén.

20 Különösen az 1978. február 16-i Bizottság kontra Írország ítélet (61/77, EU:C:1978:29) alapjául szolgáló ügyben a Bíróság egy olyan ír szabályozással szembesült, amely bizonyos méretet vagy teljesítményt meghaladó hajókat kizárt egy halászati zónából. Márpedig, bár e feltételek az állampolgárság szempontjából valóban semlegesnek tűnnek, e méretre és teljesítményre vonatkozó feltételek a gyakorlatban azt eredményezték, hogy a szóban forgó vizekről kizárták a francia és holland halászflootta jelentős részét, míg a kisebb hajókból álló ír és brit flotta nagy részét ez nem érintette.

21 Mint amilyenek az előző lábjegyzetben ismertetett ügyben a tagállamok halászfloottaik jellemzőire vonatkozó információk.

27. A jelen ügyben az üzemi tanács és a Bizottság előadják, hogy a megszerzett szolgálati idő kritériuma, amelyen az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése és 3. cikkének (1)–(3) bekezdése alapul, a gyakorlatban kedvezőbb az osztrák munkavállalókra nézve, mint a többi tagállam állampolgárságával rendelkező munkavállalókra nézve. Előbbiek ugyanis nagy többsége Ausztriában él, ott kezdi szakmai karrierjét, és állhat megszakítás nélkül egy és ugyanazon munkáltató alkalmazásában az ahhoz szükséges 25 évig, hogy az UrlG 2. cikke (1) bekezdésének megfelelően megillessen őt a hatodik hét fizetett éves szabadság. Ezzel szemben az utóbbiak szakmai karrierjüket általában származási országukban kezdik, és csak szakmai életük egy későbbi pontján állnak munkába valamely osztrák munkáltatónál. Ilyen feltételek mellett a többi tagállam munkavállalói nehezebben tudják megszerezni az ily módon megkövetelt szolgálati időt, mivel korábbi szakmai tapasztalatukat csak az UrlG 3. cikkének (3) bekezdésében rögzített ötéves korlátozással veszik figyelembe.²²

28. Az EurothermenResort Bad Schallerbach és az osztrák kormány ellentétes álláspontot képviselnek. Szerintük a jelen ügyben nem lehet az állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni, mivel az UrlG szabályai azonos módon érintik az osztrák munkavállalókat és a többi tagállam munkavállalóit. Ugyanezen megközelítést alkalmazva, a kérdést előterjesztő bíróság arra utal, hogy nem ismeretes, hogy az osztrák munkavállalók 25 évig ugyanannál a munkáltatónál kívánának alkalmazásban állni, következésképpen pedig jelentősen nagyobb mértékben illethetné meg őket az e törvény 2. cikkének (1) bekezdésében biztosított hatodik hét fizetett éves szabadság, mint más tagállamok munkavállalóit. Ellenkezőleg, az osztrák munkavállalók gyakran váltanak munkahelyet.

29. Amint azt korábban kifejtettem, ez utóbbi állásponttal értek egyet.

30. A megszerzett 25 év szolgálati idő UrlG 2. cikkének (1) bekezdésében alkalmazott feltétele azoknak a munkavállalóknak kedvez ugyanis, akik az így megkövetelt időtartam alatt nem váltanak munkáltatót. Ennek megfelelően, e kritérium *valamennyi, a karrierje során munkáltatót váltó és a korábbi munkáltatóinál szerzett szakmai tapasztalatot* az UrlG 3. cikkének (3) bekezdésében előírt ötéves korlátozással beszámíttató *munkavállalót hátrányosan érinti*. E tekintetben a korábbi munkáltató vagy munkáltatók állampolgársága és a kérdéses munkavégzési hely vagy helyek nem minősülnek releváns körülménynek. E törvény szabályai semmilyen különbséget nem tesznek a munkavállaló – osztrák területen belüli – *belső mobilitása* és – a valamely másik tagállamba irányuló vagy onnan érkező – *külső mobilitása* között. A munkavállaló által a korábbi munkáltatónál vagy munkáltatóknál szerzett szolgálati időket – függetlenül attól, hogy azokat belföldön vagy valamely másik tagállamban szerezte – azonos módon veszik figyelembe.²³

31. Következésképpen az UrlG szabályai kétségtelenül hátrányosan érintik valamennyi munkavállalót, akik valamely, az Osztrák Köztársaságtól eltérő másik tagállam állampolgárságával rendelkeznek, és a jelenlegi munkáltatótól különböző egy vagy több munkáltatónál szerzett több mint ötéves szakmai tapasztalatuk van. Mindazonáltal valamennyi, a karrierje során munkáltatót váltó osztrák munkavállalót is ugyanilyen mértékben érintik hátrányosan. Ennélfogva a megszerzett szolgálati idő kritériuma azonos módon vonatkozik a belföldi munkavállalók csoportjára és a többi tagállam

22 Az üzemi tanács előadja, hogy az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókat *mindig* hátrányosan érintik az UrlG szabályai. A Bizottság ugyanezt a megközelítést fogadta el írásbeli észrevételeiben, mielőtt a tárgyaláson kifejtette álláspontját, és előadta, hogy e munkavállalókat *az esetek nagy részében* érinti hátrányosan e szabályozás.

23 Emlékeztetek arra, hogy az UrlG 3. cikke (2) bekezdésének 1. pontjának szövegét, amely csak az osztrák területen szerzett szolgálati időkre vonatkozik – amely feltétel vitathatatlanul az állampolgárságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot valósít meg –, az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) ítélezési gyakorlata „helyesbítette”, amely kötelezővé teszi a többi tagállam területén szerzett szolgálati időkre egyenlő figyelembevételét (lásd a jelen indítvány 10. pontját és 6. lábjegyzetét). Ez a „helyesbítés” nem mentesíti az osztrák jogalkotót a hivatkozott rendelkezés módosítása alól. A Bíróság állandó ítélezési gyakorlata szerint ugyanis valamely uniós joggal ellentétes nemzeti jogszabály változatlan fenntartása „kétértelmű jogi helyzetet teremt azzal, hogy bizonytalanságban tartja a jogalanyokat az uniós jogban biztosított jogorvoslati lehetőségeket illetően” (lásd: 1988. március 24-i Bizottság kontra Olaszország ítélet [104/86, EU:C:1988:171, 12. pont]; 2000. július 13-i Bizottság kontra Franciaország ítélet [C-160/99, EU:C:2000:410, 22. pont]).

munkavállalóinak csoportjára.²⁴ Ettől eltérő lenne, ha a kiegészítő adatok arra utalnának, vagy legalább is azok alapján feltételezhető lenne, hogy az előbbiek kevésbé gyakran váltanak munkáltatót, mint az utóbbiak. Márpedig amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, erre semmi nem utal.²⁵

32. A Bizottság mindazonáltal előadja, hogy azon tény, miszerint az UrlG szabályai az osztrák munkavállalók jelentős hányadát negatívan érintik, még nem zárja ki, hogy az állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására lehessen következtetni. Ahhoz ugyanis elegendő annak megállapítása, hogy az UrlG 2. cikkének (1) bekezdésében előírt 25 éves szolgálati idő feltételét teljesítő munkavállalók többsége osztrák, és/vagy a korábbi munkáltatóknál szerzett szolgálati idő UrlG 3. cikkének (3) bekezdése szerinti korlátozott figyelembevételével érintett munkavállalók többsége más tagállam állampolgárságával rendelkezik.

33. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy annak megállapításához, hogy valamely nemzeti szabályozás a gyakorlatban állampolgárságon alapuló eltérő bánásmódot eredményez, nem szükséges és nem is elegendő azt megállapítani, hogy az e szabályozással előnyben részesített személyek többsége belföldi legyen, vagy a hátrányosan érintettek többsége külföldi. Az ilyen logika komoly hibákban szenved.²⁶ Amint azt a jelen indítvány 24. pontjában kifejtettem, az UrlG által esetlegesen hátrányosan érintett külföldiek és belföldiek arányát kell megvizsgálni. Márpedig véleményem szerint a jelen ügyben ez a különbség korántsem valószínű.²⁷

34. A Bizottság állításával ellentétben nem lehet ellentétes következtetést levonni a Bíróság ítélezési gyakorlatából, amely szerint ahhoz, hogy valamely intézkedést közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek lehessen minősíteni, nem szükséges, hogy az összes belföldi állampolgárt előnyben részesítse, vagy kizárólag más tagállamok állampolgárait érintse hátrányosan, a belföldi állampolgárokat kivéve.²⁸

35. Ez az ítélezési gyakorlat ugyanis semmilyen iránymutatást nem nyújt egy olyan helyzetben, mint az alapeljárásbeli. Az említett ítélezési gyakorlat sem többet, sem kevesebbet nem állít annál, mint hogy *amennyiben egy nemzeti szabályozás hátrányosabban érintheti a külföldiek csoportját, mint a belföldiek csoportját, az a tény, hogy utóbbiak egy részét szintén hátrányosan érinti, nem akadályozza*

24 Az üzemi tanács többek között előadja, hogy egy közvélemény-kutatás szerint az Unió más tagállamai munkavállalóinak átlagosan 13%-a soha nem váltott még munkahelyet, míg 60–66%-uk egy-öt alkalommal változtatott munkahelyet, amely különösen a szezonális munkavállalókat – mint a jelen ügyben a turizmus ágazatban foglalkoztatottakat – érinti, és alátámasztja az UrlG vitatott rendelkezéseinek a munkavállalókra gyakorolt negatív hatását. Márpedig ezzel az érveléssel egyetértek annyiban, amennyiben e rendelkezések ténylegesen *állampolgárságuktól függetlenül a munkavállalók nagy részét*, különösen pedig a szezonális munkavállalókat hátrányosan érintik.

25 E tekintetben esetlegesen az UrlG szabályai által okozott, állampolgárságon alapuló eltérő bánásmódra utalhatnak azok a belföldi statisztikák, amelyek elegendő számú egyénre vonatkoznak, nem tisztán előre nem látható vagy a körülmények összejárásából adódó jelenségekre utalnak, és általánosságban jelentősnek tűnnek (lásd analógia útján a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés területén: 2000. április 6-i Jørgensen ítélet [C-226/98, EU:C:2000:191, 33. pont]). Márpedig az osztrák kormány által írásbeli észrevételeiben és a tárgyaláson ismertetett statisztikák ezzel ellentétben az osztrák munkaerőpiac dinamikáját bizonyítják.

26 Az ilyen érvelést alapjaiban torzítja a ténylegesen a szóban forgó szabályozás hatálya alá tartozó belföldiek és külföldiek egyenlőtlen aránya. Figyelembe véve, hogy lényegesen több osztrák munkavállaló tartozik az osztrák szociális védelmi jogszabályok hatálya alá – mivel logikusan e tagállam munkaerőpiacán elsősorban osztrák munkavállalók vannak jelen –, természetesen több osztrákot, mint külföldit illet meg az UrlG-ben biztosított hatodik hét fizetett éves szabadság. Lásd analógia útján a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés területén: 1999. február 9-i Seymour-Smith és Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, 59. pont). Ebben az ítéletben a Bíróság pontosította, hogy egy intézkedés esetlegesen megkülönböztető hatásait úgy kell értékelni, hogy összehasonlítjuk „a vitatott szabály által megkövetelt két éves szolgálati idő feltételét teljesítő és nem teljesítő munkavállalók arányát egyrészt a *férfi munkavállalók körében*, másrészt pedig a *női munkavállalók körében*. Nem elegendő az érintett személyek számát vizsgálni, tekintettel arra, hogy ez a szám az egész tagállamban aktív munkavállalók számától és a férfi és női munkavállalók hivatkozott tagállamon belüli megoszlásától függ” (kiemelés tőlem).

27 Mindazonáltal, bár el tudom fogadni, hogy abszolút számokat tekintve az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése szerinti hatodik hét fizetett éves szabadságban részesülő munkavállalók többsége osztrák, a jelen indítvány 31. pontjában hivatkozott okokból erős kétségeim vannak azzal kapcsolatban, hogy azon munkavállalók többsége, akiket e törvény hátrányosan érint, más tagállam állampolgára.

28 2012. június 28-i Erny ítélet (C-172/11, EU:C:2012:399, 41. pont); 2013. június 20-i Giersch és társai ítélet (C-20/12, EU:C:2013:411, 45. pont); 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 27. pont).

meg az állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítását. Ezzel szemben ugyanebből az ítélkezési gyakorlatból nem lehet az ilyen hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni egy, a jelen ügyben szereplőhöz hasonló szabályozás tekintetében, amely *azonos hatással van a belföldiekre és a külföldiekre is*.²⁹

36. Nem vitatott, hogy a Bíróság bőséges ítélkezési gyakorlattal rendelkezik a tagállamok közszolgáltatásban a szolgálati idő magasabb fizetési fokozatba történő előrelépés, valamint az ahhoz általánosan kapcsolódó pénzbeli juttatások érdekében történő számítását illetően. Ezen ítélkezési gyakorlatnak megfelelően azok a nemzeti szabályozások, amelyek teljes egészében kizárják a munkavállaló által valamely másik állam közigazgatási szervénél szerzett szolgálati idő figyelembevételét, vagy amelyek ezen időtartamok beszámítását a belföldi közigazgatási szervnél szerzett szolgálati idők tekintetében alkalmazandó feltételeknél szigorúbb feltételeknek rendelik alá, állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg.³⁰

37. Mindazonáltal, bár az e korábbi ügyekben szóban forgó szabályozások a jelen ügyben az UrlG alapját képező megkülönböztetési kritériumhoz hasonló kritériumon, vagyis a belföldi közszolgáltatásban szerzett szolgálati időn alapulnak, e szabályozások alkalmazásuk tekintetében valójában különböznek e törvénytől.

38. A 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet³¹ beszédes példával szolgál e tekintetben. Ebben az ügyben az osztrák állam mint munkáltató által azoknak az egyetemi tanároknak nyújtott szolgálati idő alapján járó pótlékról volt szó, akik többek között e hivatásukat legalább tizenöt évig *valamelyik osztrák állami egyetemen* gyakorolták. Amint arra a Bíróság rámutatott, e pótlék azzal a következménnyel járt, hogy az *osztrák egyetemek* azon tanárait jutalmazta, akik hivatásukat *osztrák területen* gyakorolták, szemben azokkal, akik hivatásukat más tagállam területén gyakorolták.

39. Egy ilyen szabályozás ennélfogva a különböző belföldi munkáltatók egy csoportján belül tett lehetővé nagy fokú mobilitást.³² Ezzel szemben az UrlG *csak az ugyanazon munkáltatónál* – a jelenlegi munkáltatónál – *szerzett szolgálati időt kezeli előnyösen*. Amint azt a jelen indítvány 30. pontjában kifejtettem, e törvény így a belföldre vonatkozó *belső mobilitást* ugyanolyan szigorúan kezeli, mint a *külső mobilitást*: minden munkáltatóváltás kedvezőtlen bánásmód alkalmazását eredményezi.

40. Ezenkívül, amint azt az EurothermenResort Bad Schallerbach a tárgyaláson előadta, anélkül, hogy ezt vitatták volna, a jelenlegi munkáltatónak nem kell szükségszerűen *osztrák munkáltatónak* lennie. Az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése és 3. cikkének (1) bekezdése azt sem követeli meg, hogy a jelenlegi munkáltatónál teljesített szolgálati időt *belföldön szerezzék meg*. E tekintetben az alapeljárás alperese

29 Ebben az összefüggésben nem lehet azt állítani, amint azt az üzemi tanács teszi, hogy *az összes* külföldi munkavállaló hátrányosan érintett, míg a belföldi munkavállalók közül csak *bizonyosak*, bármilyen sokan is legyenek, érintettek. Először ezen állítás túlzó jellege tűnik fel. Valószínű, hogy számos, más tagállam állampolgárságával rendelkező munkavállaló – például németek – Ausztriában kezdik szakmai karrierjüket. Ezenkívül azokat a munkavállalókat, akik karrierjüket egy másik tagállamban kezdték, és öt évnél kevesebb szolgálati idővel álltak munkába jelenlegi munkáltatójuknál, nem érinti hátrányosan az UrlG 3. cikkének (3) bekezdésében előírt korlátozás.

30 Lásd különösen: 1998. január 15-i Schöning-Kougebetopoulou ítélet (C-15/96, EU:C:1998:3, 22. pont); 1998. március 12-i Bizottság kontra Görögország ítélet (C-187/96, EU:C:1998:101, 20. és 21. pont); 2000. november 30-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-195/98, EU:C:2000:655, 41–44. pont); 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 70., 71. és 73. pont); 2005. május 12-i Bizottság kontra Olaszország ítélet (C-278/03, EU:C:2005:281, 18. pont); 2006. október 26-i Bizottság kontra Olaszország ítélet (C-371/04, EU:C:2006:668, 18. pont); 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 28. pont).

31 C-224/01, EU:C:2003:513, 73., 85. pont.

32 Lásd: 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 84. pont). Lásd továbbá ezzel kapcsolatban: 2000. november 30-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-195/98, EU:C:2000:655, 49. pont); 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 40. pont). A Bíróság ugyanis úgy véli, hogy valamely tagállam különböző közintézményei és közigazgatási szervei elkülönült munkáltatóknak minősülnek.

előadja, amit szintén nem vitattak, hogy egy munkavállalónak ugyanazon munkáltatónál szerzett valamennyi szolgálati idejét a munkavégzés helyétől függetlenül azonos módon kezelik.³³ Az egyedüli feltétel, amely hallgatólagosan, de nyilvánvalóan kiegészíti az azonos munkáltatónál maradás feltételét, hogy az a hatodik hét megadásának időpontjában az osztrák jog hatálya alá tartozzon.

41. Következésképpen képzeljük el annak a német munkavállalónak az esetét, aki egy adott vállalkozás Németországban található létesítményében dolgozik, majd több évnyi munkavégzést követően ugyanezen vállalkozás Ausztriában található létesítményében kezd dolgozni azzal, hogy ennél fogva főszabály szerint az osztrák jog hatálya alá tartozik.³⁴ A hatodik heti szabadság ÜrlG vitatott szabályainak megfelelő megadása szempontjából a német területen szerzett szolgálati időt ugyanolyan kedvező módon vennék figyelembe, mint az osztrák területen szerzett szolgálati időt, mivel a munkáltató azonosságára vonatkozó feltétel teljesülne.³⁵

42. Az üzemi tanács és a Bizottság mindazonáltal a 2013. december 5-i SALK ítéletet³⁶ veszik alapul, amelyet szerintük a jelen ügyben analógia útján alkalmazni kell. Emlékeztetek arra, hogy ez az ítélet egy salzburgi tartományi törvényre – vagyis lényegében egy regionális szabályozásra – vonatkozik, amely egy e tartományban létesített három kórházból és számos más létesítményekből álló holding munkavállalóinak magasabb fizetési fokozatba történő előrelépését meghatározó referencianap megállapítása során aszerint tesz különbséget, hogy az alkalmazottak mindig a Land Salzburghoz tartozó munkáltatónál álltak szolgálatban, vagy más belföldi vagy külföldi munkáltatóknál dolgoztak. Az első esetben az összes szolgálati időt teljes mértékben figyelembe vették, míg a második esetben a Land Salzburgnál történő alkalmazásukat megelőzően megszerzett szolgálati időt csupán kisebb arányban vették figyelembe.

43. Márpedig ebben az ügyben, amint a jelen ügyben is, észszerűen megállapítható, hogy a belső mobilitást és a külső mobilitást azonos módon kezelték. Ez nem akadályozta meg a Bíróságot abban, hogy a tagállamok közszolgálatában eltöltött szolgálati időre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát átültetve, és a jelen indítvány 34. pontjában szereplő ítélkezési gyakorlatra emlékeztetve megállapítsa az állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállását.³⁷

44. Vannak a SALK ítélettel³⁸ kapcsolatban fenntartásaim. A szóban forgó ügyben a többi tagállam munkavállalóihoz hasonlóan azokat az osztrák munkavállalókat is hátránnyal sújtják, akiknek a Land Salzburgtól eltérő magán- vagy állami munkáltatójuk van. Kétkedem, hogy ebben az ügyben ténylegesen fennállt volna az állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés. Véleményem szerint a nemzeti szintű szabályozásokkal – mint a nemzeti közszolgálat szolgálati idejére

33 Lásd *a contrario* a 2011. március 10-i Casteels ítélet (C-379/09, EU:C:2011:131) alapjául szolgáló ügyet. Ez az ügy egy olyan kollektív szerződésre vonatkozott, amely a kiegészítő nyugdíj biztosítása szempontjából különbözőképpen kezelte az azonos munkáltatónál szerzett szolgálati időket aszerint, hogy a szolgálati időt külföldi vagy a szóban forgó tagállam területén található létesítménynél szerezték.

34 E tekintetben emlékeztetek arra, hogy az egyéni munkaszerződésre a felek jogválasztásának hiányában annak a tagállamnak a joga irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéséért rendszerint a munkáját végzi. Lásd: a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról („Róma I”) szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2008. L 177., 6. o.; helyesbítés: HL 2009. L 309., 87. o.) 8. cikkének (2) bekezdése.

35 Egyedül a kérdést előterjesztő bíróság feladata az ÜrlG szabályainak értelmezése és az EurothermenResort Bad Schallerbach állításainak vizsgálata. Ugyanakkor, még feltételezve is, hogy azok nem bizonyulnak igaznak, önmagában az a körülmény, hogy az ÜrlG minden munkáltatóváltást egyformán szigorúan kezel, véleményem szerint elegendő annak megállapításához, hogy nem áll fenn közvetett hátrányos megkülönböztetés.

36 C-514/12, EU:C:2013:799.

37 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 31. pont).

38 2013. december 5-i ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799).

vonatkozó szabályozás – kapcsolatos ítélezési gyakorlat csak kellő körültekintéssel ültethető át a helyi vagy regionális hatóságok által elfogadott szabályozásokra. Példaként, valószínű ugyan, hogy egy nemzeti szinten előírt lakóhelyre vonatkozó feltétel különösen a többi tagállam állampolgárait érinti hátrányosan, ez korántsem ennyire biztos, ha egy ilyen feltételt egy helyi hatóság állapít meg.³⁹

45. Mindemellett, feltételezve, hogy a Bíróság nem kívánja megkérdőjelezni ezt az ítéletet, még mindig lehetséges annak a jelen ügytől való megkülönböztetése. Az említett ítéletben szóban forgó szabályozás egy bizonyos fokú belső mobilitásnak is kedvezett, mivel e tartomány munkavállalója úgy válthatott munkahelyet, hogy továbbra is vonatkozhattak rá a szolgálati idő számítására vonatkozó kedvezőbb szabályok, amennyiben úgy dönt, hogy az említett tartományhoz tartozó másik közintézménynél vállal munkát. Az UrlG szabályai tehát egyértelműen különböznek az ugyanezen ügyben szóban forgó szabályozástól.

46. A fentiekre figyelemmel véleményem szerint az olyan szabályozás, mint az UrlG, nem okoz a munkavállalók között állampolgárságon alapuló közvetett vagy közvetlen eltérő bánásmódot. Ez csak akkor lenne másként, ha az osztrák munkavállalók jelentősen ritkábban váltanának munkáltatót, mint más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalók. Az ügy Bíróság elé terjesztett irataiból semmi nem enged erre következtetni.

C. A munkavállalók szabad mozgása EUMSZ 45. cikkbe ütköző akadályának hiányáról

47. A Bíróság állandó ítélezési gyakorlata szerint azonban az EUMSZ 45. cikk nemcsak a munkavállalók állampolgárság alapján történő minden, közvetett vagy közvetlen megkülönböztetését tiltja, hanem az olyan nemzeti jogszabályokat is, amelyek – bár az érintett munkavállalók állampolgárságától függetlenül alkalmazandók – akadályt jelentenek azok szabad mozgásával szemben.⁴⁰

48. Az EUMSZ 45. cikk a valamely másik tagállam munkaerőpiacára belépni kívánó munkavállalót védi mind a származási tagállamával, mind a fogadó tagállammal szemben. A jelen ügyben azt kell tehát meghatározni, hogy az olyan rendelkezések, mint az UrlG rendelkezései, minősülhetnek-e a többi tagállam állampolgárságával rendelkező munkavállalók osztrák piacra történő „belépése” akadályának (1), vagy az osztrák munkavállalók belföldi piacról a többi tagállam piacának irányába történő „kilépése” akadályának (2).

1. A „belépés” akadályának hiányáról

49. A Bíróság ítélezési gyakorlata szerint az EUMSZ 45. cikkel ellentétes ugyanis valamennyi intézkedés, amely – legyen bár állampolgársági alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandó – *alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a szerződések által biztosított alapvető szabadságoknak az uniós polgárok általi gyakorlását.*⁴¹

39 Lásd ezzel kapcsolatban Jacobs főtanácsnok Bickel és Franz ügyre vonatkozó indítványát (C-274/96, EU:C:1998:115, 38. pont): „tegyük fel például, hogy az alkalmazandó szabályozás alapján a szezonon kívül ingyenesen megnyitják Pompei romjait Nápoly és a környező régió lakosainak. Nehezen állíthatjuk, hogy egy ilyen szabályozás különösen a többi tagállam állampolgárait érinti hátrányosan, mivel az az olasz lakosok nagy részére is vonatkozik” (kiemelés tőlem). Ennélfogva sajnálatos, hogy a Bíróság egy ezzel ellentétes értelmezést fogadott el a 2003. január 16-i Bizottság kontra Olaszország ítéletében (C-388/01, EU:C:2003:30), amikor megállapította, hogy állampolgárságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg azok a különböző szabályok, amelyeket helyi közösségek fogadtak el, és amelyek a területük lakosai számára ingyenessé teszik a helyi múzeumokat. Ezen ítélet 14. pontjában a Bíróság arra szorítkozva, hogy a jelen indítvány 34. pontjában hivatkozott ítélezési gyakorlatra emlékeztetett, figyelmen kívül hagyta azt az érvet, amely szerint fennáll a veszélye annak, hogy az olaszok igen nagy részét ugyanolyan hátrányosan érintik ezek a szabályozások, mint a külföldieket.

40 Lásd többek között: 1995. december 15-i Bosman ítélet (C-415/93, EU:C:1995:463, 96. pont); 2000. január 27-i Graf ítélet (C-190/98, EU:C:2000:49, 18. pont).

41 Lásd többek között: 2008. április 1-jei Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ítélet (C-212/06, EU:C:2008:178, 45. pont); 2011. március 10-i Casteels ítélet (C-379/09, EU:C:2011:131, 22. pont); 2017. július 18-i Erzberger ítélet (C-566/15, EU:C:2017:562, 33. pont).

50. Mivel a 2003/88 irányelv csak a munkavállalók részére elismert fizetett éves szabadság minimumszabályait állapítja meg, a tagállamok közötti egyenlőtlenségek megmaradtak e területen. A jelen ügyben az UrlG szabályai összességükben kevésbé vonzóvá tehetik egy munkavállaló számára, hogy Ausztriában folytassa karrierjét, amennyiben származási tagállamának munkajoga az említett szabályoknál több szabadságot ad számára.

51. Ugyanakkor az EUMSZ 45. cikk nem garantálhatja a munkavállaló számára, hogy a származási tagállamtól eltérő tagállamba történő áttelepülés szociális szempontból semleges lesz, mivel az előző pontban hivatkozott eltérésekre tekintettel az ilyen áttelepülés a szociális védelem terén az esettől függően lehet kisebb vagy nagyobb mértékben előnyös vagy hátrányos az ily módon érintett személy számára. E cikk az említett munkavállaló számára tehát nem biztosítja a fogadó tagállamban az olyan munkafeltételekhez való jogot, amilyenekben a származási tagállamában ez utóbbi állam jogszabályai alapján részesült.⁴² Főszabály szerint az egyenlő bánásmód elvének megfelelően kizárólag azokban a munkafeltételekben részesülhet, mint amelyek a belföldi munkavállalókat megilletik.⁴³ Ennek hiányában a munkavállaló fogadó államának bármely jogszabálya, amely kevésbé kedvező lenne, mint a származási tagállamának jogszabálya, e munkavállaló szabad mozgásának akadályát képezné. Egy ilyen érvelésnek súlyos következményei lennének a tagállamok szociális védelemre vonatkozó jogi szabályozására.

52. Következésképpen, véleményem szerint az olyan rendelkezések, mint az UrlG rendelkezései, nem minősülhetnek a más tagállam állampolgárságával rendelkező munkavállalók osztrák munkaerőpiacra történő belépése akadályának.

2. A „kilépés” akadályának hiányáról

53. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az EUM-Szerződés a személyek szabad mozgására vonatkozó valamennyi rendelkezésének az a célja, hogy ösztönözze az uniós polgárok bármilyen fajta munkavállalását az Unió egész területén, és megakadályozza olyan intézkedések meghozatalát, amelyek kedvezőtlen helyzetbe hozhatják az uniós polgárokat, ha egy másik tagállam területén kívánnak gazdasági tevékenységet folytatni. Ebben az összefüggésben a tagállamok állampolgárait megilleti különösen az a közvetlenül az EUM-Szerződésből eredő jog, hogy származási államukat elhagyva másik tagállam területén tartózkodjanak abból a célból, hogy ott gazdasági tevékenységet folytassanak.⁴⁴

54. Következésképpen a szabad mozgás akadályának minősülnek az olyan rendelkezések, amelyek valamely tagállam állampolgárát *megakadályozzák abban, vagy visszatartják attól*, hogy szabad mozgáshoz való jogát gyakorolva elhagyja származási országát.⁴⁵

55. A jelen ügyben vitathatatlan, hogy az UrlG szabályai nem járnak azzal a hatással, hogy *megakadályozzák* az osztrák munkavállalókat abban, hogy más tagállamokban folytassanak kereső tevékenységet. Legfeljebb azt lehet tehát megvizsgálni, hogy e szabályok *visszatartják-e* őket attól, hogy így járjanak el.

42 2017. július 18-i Erzberger ítélet (C-566/15, EU:C:2017:562, 34. és 35. pont).

43 Lásd ebben az értelemben Fennelly főtanácsnok Graf ügyre vonatkozó indítványát (C-190/98, EU:C:1999:423, 32. pont): „rendes körülmények között a migráns munkavállalónak úgy kell elfogadnia a belföldi munkaerőpiacot, ahogy az van”. Lásd még: Erzberger ügyre vonatkozó indítványom (C-566/15, EU:C:2017:347, 74–78. pont).

44 1995. december 15-i Bosman ítélet (C-415/93, EU:C:1995:463, 94. és 95. pont); 2008. április 1-jei Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ítélet (C-212/06, EU:C:2008:178, 44. pont).

45 1995. december 15-i Bosman ítélet (C-415/93, EU:C:1995:463, 96. pont); 2010. március 16-i Olympique Lyonnais ítélet (C-325/08, EU:C:2010:143, 34. pont); 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 30. pont).

56. E tekintetben, amennyiben az UrlG szabályai annak rendelik alá a hatodik hét fizetett éves szabadság megadását, hogy ugyanannál a munkáltatónál maradjanak alkalmazásban bizonyos számú éven át, elkerülhetetlenül arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy ne hagyják el jelenlegi munkáltatójukat. Nem gondolom azonban, hogy e szabályok természetüknél fogva visszatartják az osztrák munkavállalókat szabad mozgásuk gyakorlásától.

57. E tekintetben az, hogy a munkavállaló munkáltatót vált, nem eredményezi valamely *szerezett jog* elvesztését.⁴⁶ Azzal, hogy a munkavállaló elhagyja munkáltatóját, hogy – a valamely másik tagállamban található munkáltatót is beleértve – egy másiknál álljon alkalmazásba, csak *megszakítja* az e hatodik hét megszerzéséhez *szükséges szolgálati idő folytonosságát*, és ennél fogva *csökkenti az ezen előny megszerzésére vonatkozó esélyeit*.

58. Még ha feltételezhető is, hogy egy munkavállaló inkább jelenlegi munkáltatójánál marad a hatodik hét kiegészítő szabadság megszerzéséhez szükséges, az UrlG szabályaiban előírt szolgálati idő elérése érdekében,⁴⁷ ahelyett, hogy egy olyan másik tagállam munkáltatójánál végezzen keresőtevékenységet, amelynek szabadságra vonatkozó jogszabályai kevésbé kedvezőek, ez a jelen indítvány 51. pontjában hivatkozott okokból nem minősül az EUMSZ 45. cikkel ellentétes korlátozásnak: e cikk nem garantálhatja a munkavállaló számára, hogy a származási tagállamától eltérő tagállamba történő áttelepülés szociális szempontból semleges lesz. Nincs szó a munkavállalók szabad mozgásának korlátozásáról minden olyan alkalommal, amikor valamely személy úgy dönt, hogy továbbra is egy adott tagállamban végez munkát annak érdekében, hogy ott valamilyen szociális előnyben részesüljön, ahelyett, hogy egy olyan tagállamba menjen keresőtevékenységet folytatni, amelynek jogszabályai rá nézve kedvezőtlenebbek. Az ezzel ellentétes érvelésnek szintén súlyos következményei lennének a tagállamok szociális védelmi szabályozására.

59. Az üzemi tanács és a Bizottság mindazonáltal előadják, hogy az UrlG szabályai jellegüknél fogva visszatartják szabad mozgásuk gyakorlásától azokat *az osztrák munkavállalókat, akik fontolgatják, hogy elhagyják jelenlegi munkáltatójukat annak érdekében, hogy valamely másik tagállam munkáltatójánál álljanak munkába, majd ezt követően vissza kívánnak térni kezdeti munkáltatójukhoz*. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az UrlG 3. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkáltató által ugyanazon munkáltatónál szerzett szolgálati időket *csak akkor veszik összességükben figyelembe, ha azok három hónapnál hosszabb időre nem szakadnak meg*. Ennél fogva abban az esetben, ha egy munkáltató a munkáltatójánál felmond, majd egy másik – külföldi vagy belföldi – munkáltatónál kezd dolgozni, ezt követően pedig visszatér első munkáltatójához, a felmondása előtt szerzett szolgálati időket – a második munkáltatónál szerzett szolgálati időkhöz hasonlóan – csak az UrlG 3. cikkének (3) bekezdésében előírt ötéves korlátozással veszik figyelembe.

46 A jelen ügy ennél fogva különbözik a Bíróság által a szociális biztonság területén különösen a 2016. január 21-i Bizottság kontra Ciprus ítéletben (C-515/14, EU:C:2016:30) és a 2016. július 13-i Pöpperl ítéletben (C-187/15, EU:C:2016:550) kialakított ítélkezési gyakorlattól. Az ezen ítéletek alapjául szolgáló ügyekben az a tisztviselő, aki lemondott nemzeti közszolgálati jogviszonyáról, és valamely másik tagállam munkáltatóját is beleértve egy másik munkáltatónál állt alkalmazásba, elveszítette azt az előnyt, amelyben már részesült, és amelyet ennél fogva szerzettnek lehetett tekinteni. A jelen ügyben nem ez a helyzet. Ezenkívül, míg a szociális biztonság területén fennálló jogok potenciálisan *exportálhatók*, addig ez nem mondható el a fizetett éves szabadsághoz való joggal kapcsolatban.

47 Valószínű, hogy annak jelentősége, hogy valamely munkavállaló a felmondás és a külföldre költözés előnyét és hátrányát mérlegelve elfogadja ezt a megfontolást, általában különösen csekély. Nem vitatott, hogy ez függ az érintett munkavállaló életkorától, valamint a jelenlegi munkáltatójánál már megszerzett szolgálati időtől, amely szerint ez a munkavállaló közelebb vagy távolabb van az UrlG 2. cikkének (1) bekezdésében megkövetelt szolgálati időtől. Mindazonáltal az ilyen előny elvesztésének kockázata jelentéktelen információnak tűnik azokhoz a létfenntartással összefüggő kétségekhez képest, amelyekkel az a munkavállaló szembesülhet, aki származási tagállamának elhagyását tervezi külföldi esélyeinek kipróbálása érdekében.

60. Ugyanakkor, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság helyesen megjegyzi, az ilyen érvelés túlságosan közvetett és bizonytalan körülmények összességén alapul ahhoz, hogy az UrlG a munkavállalók szabad mozgása EUMSZ 45. cikkbe ütköző akadályának minősüljön.⁴⁸

61. E tekintetben igaz, hogy a Bíróság Köbler ítéletében⁴⁹ megállapította, hogy az a nemzeti szabályozás, amely a közszolgálatban a szolgálati idő alapján járó pótlék megadásához nem teszi lehetővé a valamely másik tagállamban szerzett szolgálati idők figyelembevételét, visszatarthatja a szóban forgó tagállam munkavállalóit attól, hogy szabad mozgásukat gyakorolják, mivel az *említett állam közszolgálatába történő visszatérésük*kor a másik tagállam közszolgálatában szerzett releváns szakmai tapasztalatukat nem ismerik el. A Bíróság hasonló értelmezést fogadott el a SALK ítéletben azokkal a Land Salzburg közintézményeinél alkalmazott munkavállalókkal kapcsolatban, *akik szabad mozgásuk gyakorlását követően vissza kívántak térni e közintézményekhez.*

62. Mindazonáltal még mindig nem vagyok biztos abban, hogy a közszolgálatra vonatkozó ítélkezési gyakorlat logikája átültethető a jelen ügyre. Ezzel kapcsolatban az osztrák kormány úgy érvel, hogy általános gyakorlat, hogy egy közszolgálatban foglalkoztatott tisztviselő visszatér eredeti szervéhez valamely másik tagállam közigazgatásában eltöltött szolgálati időt vagy szakmai tapasztalat valamely másik állami vagy magánmunkáltatónál történő megszerzésére irányuló távollétet követően. Ezzel szemben sokkal kevésbé gyakori, hogy a magánszféra munkáltatót váltó munkavállalója visszatérjen kezdeti munkáltatójához, hogy ott folytassa karrierjét. Az ilyen visszatérés a munkáltató alkalmazásában maradás és a felmondás között habozó munkavállaló számára *bizonytalan és közvetett* eseménynek minősül. Ez az elméleti visszatérés ugyanis számos, az érintett munkavállaló akaratától független eseménynek lesz alárendelve, mint amilyen a munka visszatérés idején való elérhetősége, valamint a munkáltató azon döntése, hogy inkább őt foglalkoztatja újra, mint egy másik munkavállalót. Ez az érvelés véleményem szerint mindenestre észszerű.

63. Ezenkívül a Bíróság fennálló ítélkezési gyakorlata, amint arra emlékeztetek, a szolgálati idő közszolgálatban foglalkoztatott munkavállalók *díjazásának számítása érdekében* történő figyelembevételére vonatkozik. Ezen a területen a szolgálati idő hatásai azonnal vagy rövid időn belül jelentkeznek. Ezzel szemben a jelen ügyben, még ha feltételezhető is, hogy a munkavállaló szabad mozgásának gyakorlását követően vissza tud térni kezdeti munkáltatójához, a hatodik hét szabadság megszerzése mindazonáltal olyan *közvetett eseménynek minősül, amely általában a távoli jövőben következik be* az e tekintetben megkövetelt 25 éves szolgálati időre figyelemmel. Az szükséges tehát, hogy az érintett munkavállaló a szükséges ideig a munkáltatójánál maradjon, amely itt szintén viszonylag *bizonytalan* körülményektől függ, mind az említett munkavállaló – aki különböző okokból dönthet úgy, hogy ismét elmegy – magánéletére, mind a munkáltatóra – amely különböző okokból a munkaviszony megszüntetésére kényszerülhet – vonatkozóan.

64. A fentiekre figyelemmel úgy vélem, hogy az UrlG-ben megállapított szabályok nem minősülnek az osztrák munkavállalók más tagállamok munkaerőpiacára történő „kilépése” akadályának.

⁴⁸ Lásd ebben az értelemben: 2000. január 27-i Graf ítélet (C-190/98, EU:C:2000:49, 25. pont). Lásd még analógia útján: 1991. október 4-i Society for the Protection of Unborn Children Ireland ítélet (C-159/90, EU:C:1991:378, 24. pont); 2010. június 15-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet (C-211/08, EU:C:2010:340, 72. pont); 2012. július 12-i SC Volksbank România ítélet (C-602/10, EU:C:2012:443, 81. pont). Egy jövőbeni esemény túlságosan bizonytalan és közvetett jellegének kérdését, amely annak eldöntéséhez szükséges, hogy egy nemzeti szabályozás a munkavállalók szabad mozgása akadályának minősül-e, nem szabad összekeverni az ilyen akadály jelentőségének kérdésével, amely tekintetében a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az EUMSZ 45. cikk még a csekély akadályokat is tiltja. (lásd ebben az értelemben: 1989. december 13-i Corsica Ferries [France] ítélet [C-49/89, EU:C:1989:649, 8. pont]; 2008. április 1-jei Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ítélet [C-212/06, EU:C:2008:178, 52. pont]). Az első kérdés ugyanis arra a – valószínű vagy ellenkezőleg tisztán hipotetikus, vagyis nem létező – befolyásra vonatkozik, amelyet e szabályozás gyakorolhat a munkáltató azon választására, hogy szabad mozgáshoz való jogát gyakorolja, míg a második kérdés azokkal a következményekkel kapcsolatos, amelyekkel az említett szabályozás jár a hivatkozott szabadságot gyakoroló munkavállalókra.

⁴⁹ 2003. szeptember 30-i ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 74. pont).

D. Másodlagosan az objektív igazolás fennállásáról

65. A teljesség érdekében és amennyiben a Bíróság úgy véli, hogy az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése és 3. cikkének (1)–(3) bekezdése állampolgárságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot valósít meg, vagy e rendelkezések a munkavállalók szabad mozgása akadályának minősülnek, a következő pontokban kifejtem azokat az okokat, amelyek miatt e rendelkezések mindazonáltal igazoltnak tűnnek számomra.

66. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy a Bíróság állandó ítélezési gyakorlatának megfelelően az állampolgárságon alapuló közvetett eltérő bánásmód nem minősül tiltott hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben az objektíve igazolható, és az a kitűzött célhoz képest arányos. Egy, a munkavállalók szabad mozgását akadályozó nemzeti intézkedés szintén összeegyeztethető az uniós joggal, amennyiben az megfelel ugyanezeknek a feltételeknek.

67. Ami a jelen ügyben az objektív igazolás fennállását illeti, az osztrák kormány kijelenti, hogy az UrlG vitatott rendelkezései a munkavállalók munkáltatójukhoz való hűségének elismerésére irányulnak.

68. A Bíróság formálisan soha nem ismerte el, hogy a hűség jutalmazásának célkitűzése az állampolgárságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot vagy a munkavállalók szabad mozgásának valamely akadályát igazolja. A különböző alkalmakkor, de mindig egy bizonyos mértékletességgel csupán annak megállapítására szorítkozott, hogy „nem zárható ki”,⁵⁰ hogy a hűség jutalmazása ilyen oknak minősülhet, elutasítva, hogy e célra a konkrét ügyben hivatkozni lehessen.⁵¹

69. Véleményem szerint a hűség jutalmazásának célkitűzése ténylegesen igazolhatja az EUMSZ 45. cikkel ellentétes, az állampolgárságon alapuló eltérő bánásmódot vagy akadályt. E tekintetben szerintem ugyanis a tagállamok által követett jogszerű szociális és foglalkoztatás-politikai célokat megengedhető igazolásnak kell tekinteni. Az uniós jog jelenlegi állapotában ugyanezen tagállamok *széles mérlegelési mozgástérrel* rendelkeznek e politika terén többek között *az általuk e területen elérni kívánt célkitűzések megválasztása során*.⁵² Márpedig nem látom semmilyen akadályt annak, hogy a hűség jutalmazását ilyen jogszerű célnak lehessen tekinteni. Amint azt az EurothermenResort Bad Schallerbach előadja, munkaviszonyának tartóssága bizonyos biztonságot nyújt a munkavállaló számára. A Bizottság szintén előadta, nem alaptalanul, hogy a munkavállalók hűségének jutalmazása jó dolog a munkáltató számára, amely könnyebben tudja tervezni tevékenységét azzal, hogy személyi állományának stabilitása biztosított.

70. Ami továbbá az arányossági tesztet illeti, emlékeztetni kell arra, hogy az megköveteli, hogy a szóban forgó szabályozás az elérni kívánt célkitűzés megvalósítására alkalmas legyen, és ne lépjen túl az annak megvalósításához szükséges mértéken.⁵³

71. Márpedig úgy vélem egyrészt, hogy az UrlG szabályai a hűség jutalmazása elismert céljának eléréséhez szükségesek. E tekintetben megjegyzem, hogy azokban a közszolgálati munkavállalók szolgálati idejére vonatkozó ügyekben, amelyekben a Bíróság már véleményt nyilvánított, a vitatott szabályozások értékelték és jutalmazták a korábban nem egy, hanem több munkáltatónál szerzett szakmai tapasztalatot.⁵⁴ E megállapítás alapján a Bíróság úgy ítélte meg, hogy e szabályozások *nem*

50 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 83. pont); 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 38. pont). Lásd még: 2005. március 10-i Marhold végzés (C-178/04, nem tették közzé, EU:C:2005:164, 34. pont).

51 1998. január 15-i Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3, 26. és 27. pont); 2000. november 30-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-195/98, EU:C:2000:655, 49. pont); 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 83. és 84. pont); 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 38. pont).

52 Lásd az EUMSZ 45. cikkel kapcsolatban: 2012. december 13-i Caves Krier Frères ítélet (C-379/11, EU:C:2012:798, 51. pont). Az uniós jog egyéb területeit érintően lásd még: 2005. november 22-i Mangold ítélet (C-144/04, EU:C:2005:709, 63. pont); 2007. január 11-i 2007 ITC-ítélet (C-208/05, EU:C:2007:16, 39. pont); 2007. október 16-i Palacios de la Villa ítélet (C-411/05, EU:C:2007:604, 68. pont).

53 Lásd még: 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

54 A Bíróság úgy találta ugyanis, hogy valamely tagállam különböző közintézményei és közigazgatási szervei jogilag elkülönült munkáltatóknak minősülnek. Lásd a jelen indítvány 32. lábjegyzetét és az ott hivatkozott ítélezési gyakorlatot.

alkalmasak e célkitűzés elérésére.⁵⁵ Összességében a hűség „hamis” jutalmazásáról volt szó. Ezzel szemben, amint arra a jelen indítvány teljes hosszában utaltam, az UrlG szabályai lényegében az *egy és ugyanazon munkáltatónál* szerzett szolgálati időt jutalmazzák. Az UrlG 2. cikke (1) bekezdése szerinti hatodik hét fizetett éves szabadság tehát a hűség „valódi” jutalmazásának minősül.⁵⁶

72. Az üzemi tanács előadja ugyanakkor, hogy az UrlG szabályai nem hatékonyan érik el a hűség jutalmazásának e célkitűzését, mivel az UrlG 2. cikkének (1) bekezdésében biztosított hatodik hét fizetett éves szabadság megszerzéséhez szükséges szolgálati időt igazoló munkavállalók a gyakorlatban igen kevesen vannak. Az UrlG szabályai egyébként nem védik a munkavállalókat egy esetleges felmondástól e szolgálati idő elérését megelőzően. Ezenkívül jobb, a hűség jutalmazására vonatkozó intézkedésekre lenne szükség.

73. Mindemellett az a széles mérlegelési mozgáster, amely a tagállamokat a jelen indítvány 69. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat alapján megilleti, *azon intézkedések meghatározására is kiterjed, amelyek az ezekkel elérni kívánt szociális és foglalkoztatás-politikai célok megvalósításához szükségesek*. Ennélfogva az olyan jogszabály, mint az UrlG megfelelő jellegének elemzése során a Bíróságnak nem kell megvizsgálnia, hogy az *a munkavállalók hűségének biztosítását szolgáló legjobb eszköznek minősül-e*. Elegendő, hogy *hozzájáruljon e hűséghez*. Márpedig véleményem szerint a jelen ügyben ez a helyzet.

74. Másrészt pedig, ami a hűség jutalmazásának elérni kívánt céljára tekintettel az UrlG szabályainak szükségességét illeti, úgy tűnik számomra, hogy a tagállamok részére elismert széles mérlegelési mozgásteret itt is figyelembe kell venni. Különösen nem a Bíróság feladata, hogy meghatározza az érdemleges szolgálati idő hosszát, hiszen azzal a nemzeti jogalkotó helyébe lép. Hasonlóképpen, az az egyszerű tény továbbá, hogy léteznek a hűség jutalmazásának más, a többi tagállamban kétségtelenül alkalmazott módjai is, nem elegendő annak megállapításához, hogy az UrlG szabályai aránytalanok.⁵⁷

75. Úgy gondolom, hogy az UrlG szabályai szükségességének értékelésekor észben kell tartani, hogy azok olyan *előnyt* biztosítanak a munkavállalók számára, amelyek kedvezőbbek a 2003/88 irányelv által előírt szabályoknál. Azok, akiket nem illet meg az UrlG 2. cikkének (1) bekezdésében biztosított hatodik hét fizetett éves szabadság, még mindig egy héttel több szabadsággal rendelkeznek az irányelv által garantált négy hetes minimumnál.

76. Egyébként ellentétben azzal, amit a Bizottság előad, a vitatott rendelkezések semmilyen módon nem akadályozzák meg a munkáltatót abban, hogy más módon jutalmazza munkavállalóinak hűségét. Az EurothermenResort Bad Schallerbach anélkül, hogy ennek ellentmondott volna, arra hivatkozott, hogy e célra egyéb intézkedések is léteznek az osztrák jogban. Ezenfelül e társaság és az osztrák kormány arra hivatkoztak, hogy a szociális partnerek és a munkavállalók vállalkozásuk szintjén egyénileg az UrlG rendelkezéseinél kedvezőbb szabályokban is megállapodhatnak például oly módon, hogy a hatodik hét fizetett szabadság megadását rövidebb szolgálati időhöz kötik, amit maga a Bizottság is elismert a tárgyalás során.

55 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 84. pont); 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 38. pont). Bizonyos korábbi ügyekben maga a Bíróság is úgy vélte, hogy a szóban forgó intézkedés valójában *nem a hivatkozott, a hűség jutalmazására irányuló célkitűzés elérésére irányul* (lásd: 1998. január 15-i Schöning-Kougebetopoulou ítélet [C-15/96, EU:C:1998:3, 26. pont]; 2000. november 30-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet [C-195/98, EU:C:2000:655, 49. pont]).

56 Logikus tehát, hogy az UrlG rendszerében a korábbi munkáltatóknál szerzett szolgálati időket csak kiegészítő jelleggel vegyék figyelembe, mivel ezek az időtartamok a hűség jutalmazásának elérni kívánt céljára tekintettel egyszerűen nem összehasonlíthatók a jelenlegi munkáltatónál eltöltött időtartamokkal. Összességében a korábbi munkáltatónál szerzett szolgálati időket egyáltalán nem kellene figyelembe venni. Mindazonáltal véleményem szerint ezen szolgálati idők öt éves időtartamig történő figyelembevétele, amint azt az UrlG 3. cikkének (2) és (3) bekezdése előírja, egyszerűen a 25 éves szabály szigorának enyhítését célozza, és ennélfogva annak arányosítását szolgálja.

57 Lásd analógia útján a szolgáltatások szabad mozgásának területén: 1995. május 10-i Alpine Investments ítélet (C-384/93, EU:C:1995:126, 51. pont); Jacobs főtanácsnok Alpine Investments ügyre vonatkozó indítványa (C-384/93, EU:C:1995:15, 88. pont).

77. Végül, az említett intézkedés nem jár a nemzeti munkaerőpiac megosztásának Köbler ítéletben⁵⁸ körülírt hatásával. E tekintetben arra emlékeztetek, hogy ebben az ítéletben a Bíróság megállapította, hogy a szóban forgó szolgálati idő alapján járó pótlék azzal, hogy kizárólag az osztrák állami egyetemekenél szerzett szakmai tapasztalatot jutalmazza, befolyásolhatta az egyetemi tanároknak egy adott osztrák egyetemi állás és egy más tagállami egyetemi állás közötti választását, és így a belföldi munkaerőpiac munkavállalók szabad mozgásának elvével ellentétes megosztását eredményezte, ami hozzájárul e szabályozás igazolhatatlan mivoltához.⁵⁹ Ezzel szemben a jelen ügyben, mivel a munkavállaló a hatodik hét fizetett éves szabadsághoz szükséges szolgálati idejét azért szakítja meg, hogy egy másik belföldi vagy más tagállambeli munkáltatónál munkába álljon, az UrlG szabályai nem járnak azzal a hatással, hogy befolyásolják a valamely osztrák vállalkozásnál és a valamely más tagállambeli vállalkozásnál történő alkalmazása közötti választását.⁶⁰

78. A fentiekre tekintettel véleményem szerint az olyan rendelkezések, mint az UrlG 2. cikkének (1) bekezdése és 3. cikkének (1) bekezdése, igazoltak és arányosak.

V. Véggövetkeztetés

79. A fenti megfontolások összességére tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság az alábbiak szerint válaszolja meg az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) által feltett kérdést:

Az EUMSZ 45. cikk (1) és (2) bekezdésével, valamint a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 7. cikkének (1) bekezdésével nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapeljárásban szóban forgó, amely szerint az olyan munkavállalónak, aki összesen 25 szolgálati évvel rendelkezik, ezeket az éveket azonban nem ugyanannál a munkáltatónál töltötte le, csak öt hét fizetett éves szabadság jár, míg az olyan munkavállaló, aki a 25 éves munkaviszonyt ugyanannál a munkáltatónál töltötte, évenként hat hét szabadságra jogosult.

⁵⁸ 2003. szeptember 30-i ítélet, C-224/01, EU:C:2003:513.

⁵⁹ 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 85. és 86. pont).

⁶⁰ Kétségtelen, hogy a hűség elismerése bizonyos mértékben mindig ellentétes lesz az EUM-Szerződésben biztosított szabad mozgás logikájával. A hűségért járó jutalom mozdulatlanságba vet, míg ezek a szabadságok elősegítik a mozgást. Ez azonban nem ellentétes az uniós joggal. E jog nem ellenzi a stabil és tartós jogviszonyokat, legyenek azok munkavégzéssel összefüggők vagy személyesek.