



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2019. március 13.\*

„Előzetes döntéshozatal – Munkavállalók szabad mozgása – EUMSZ 45. cikk – 492/2011/EU rendelet – A 7. cikk (1) bekezdése – Az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – A munkavállalónak a munkáltatónál töltött szolgálati idejétől függő fizetett éves szabadsághoz való jog – A más munkáltatóknál megszerzett korábbi szolgálati idők csupán részleges beszámítása – Szociális jog – A tagállamok rendszerei és jogszabályai közötti eltérések”

A C-437/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2017. július 19-én érkezett, 2017. június 29-i határozatával terjesztett elő

a **Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH**

és

az **EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: K. Lenaerts, a Bíróság elnöke, az ötödik tanács elnökeként eljárva, F. Biltgen és E. Levits (előadó bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: V. Giacobbo-Peyronnel tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. május 3-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH képviseletében S. Ameshofer, G. Storch és R. Storch Rechtsanwälte, segítőkük: K. Mayr szakértő,
- az EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH képviseletében F. Marhold Rechtsanwalt,
- az osztrák kormány képviseletében G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. Kellerbauer és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

\* Az eljárás nyelve: német.

a főtanácsnok indítványának a 2018. július 25-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,  
meghozta a következő

### **Ítéletet**

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 45. cikknek és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.) 7. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet a Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (az EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH vállalkozás üzemi tanácsa, a továbbiakban: az Eurothermen üzemi tanácsa) és az EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (a továbbiakban: Eurothermen) között annak tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, hogy ez utóbbi alkalmazottai fizetett éves szabadságának meghatározásakor csak részlegesen veszik figyelembe az ezen alkalmazottak által más munkáltatónál megszerzett korábbi szolgálati időket.

### **Jogi háttér**

#### ***Az uniós jog***

- 3 A 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„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.”

#### ***Az osztrák jog***

- 4 Az 1976. július 7-i Urlaubsgesetz (szabadságokról szóló törvény) (BGBl. 1976/390, a BGBl. I. 2013/3. számában kihirdetett változatában; a továbbiakban: UrlG) 2. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

- 5 Az UrlG 3. §-a előírja:

„(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 [...].

[...]”

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

- 6 Az Eurothermen az idegenforgalmi ágazatban tevékenységet folytató társaság. Bad Schallerbachban (Ausztria) rendelkezik székhellyel, és számos olyan munkavállalót foglalkoztat, aki az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamok területén, más munkáltatóknál korábbi szolgálati időt szerzett.
- 7 Az Eurothermen üzemi tanácsa az Eurothermen alkalmazottai tekintetében keresetindítási joggal rendelkező szervként keresetet terjesztett elő az 1985. március 7-i Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (munkaügyi és társadalombiztosítási bíróságokról szóló törvény, BGBl. 104/1985.) 54. §-ának (1) bekezdésében előírt különös eljárás alapján.
- 8 Az Eurothermennel szemben előterjesztett ezen kereset e társaság azon munkavállalóinak fizetett éves szabadsághoz való jogát érinti, akik az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamok területén, más munkáltatóknál korábbi szolgálati időt szereztek.
- 9 Az Eurothermen üzemi tanácsa szerint az a tény, hogy az UrlG 3. §-a (2) bekezdésének 1. pontja és 3. §-ának (3) bekezdése öt évre korlátozza a más tagállamok területén letelepedett más munkáltatóknál korábban szerzett szolgálati idők figyelembevételét, a munkavállalók EUMSZ 45. cikk által biztosított szabad mozgása korlátozásának minősül.
- 10 Azt állítja, hogy az uniós jognak megfelelően e korábbi szolgálati időket teljes egészükben be kell számítani, és ily módon minden 25 év szakmai tapasztalatot igazoló munkavállalót az UrlG 2. §-a (1) bekezdésének megfelelően megillet a hatodik heti szabadsághoz való jog.
- 11 Az Eurothermen üzemi tanácsa által előterjesztett keresetet első fokon a Landesgericht Wels (welsi regionális bíróság, Ausztria), másodfokon pedig az Oberlandesgericht Linz (linzi regionális felsőbíróság, Ausztria) elutasította.
- 12 A felülvizsgálati kérelem tárgyában eljáró Oberster Gerichtshofnak (legfelsőbb bíróság, Ausztria) kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy az olyan szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett EUMSZ 45. cikk szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetést vagy az EUMSZ 45. cikk szerinti korlátozást jelent-e. Amennyiben ez utóbbi eset áll fenn, az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) úgy véli, hogy e rendszer igazolásának kérdése is felmerül.
- 13 E tekintetben az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) kifejti, hogy a saját állandó ítélkezési gyakorlata és a szakirodalom egyöntetű véleménye szerint az UrlG 3. §-a (2) bekezdésének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a belföldi és a külföldi munkáltatóknál megszerzett szolgálati időket azonos módon kell kezelni. E rendelkezés szövegétől függetlenül tehát a külföldön teljesített korábbi szolgálati időket is – legfeljebb összesen öt év időtartam erejéig – be kell számítani.
- 14 Ilyen körülmények között az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb 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 amely az alapeljárás tárgyát képezi (az UrlG 3. §-ának (3) bekezdésével és 2. §-ának (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 3. §-a (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 éves szabadság jár, míg az olyan munkavállaló, aki a 25 éves munkaviszonyt ugyanannál az osztrák munkáltatónál töltötte, évenként hat hét szabadságra jogosult?”

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről**

- 15 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amely annak meghatározása érdekében, hogy egy összesen 25 év szolgálati idővel rendelkező munkavállaló jogosult-e arra, hogy fizetett éves szabadsága öt hétről hat hétre emelkedjen, úgy rendelkezik, hogy a jelenlegi munkáltatójával megkezdett munkaviszonyt megelőző egy vagy több munkaviszony keretében teljesített évek legfeljebb öt év szolgálati időként vehetők figyelembe még akkor is, ha azok valós száma meghaladja az öt évet.

### ***Az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdéséről és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdéséről***

- 16 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdése az állampolgárság alapján történő minden hátrányos megkülönböztetést tilt a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. A 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése mindössze a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésében kimondott elvét fejt ki egyedi jelleggel a foglalkoztatási és munkafeltételekre vonatkoztatva, és ezért azt ugyanúgy kell értelmezni, mint ez utóbbi cikket (2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet, a továbbiakban: SALK ítélet, C-514/12, EU:C:2013:799, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 17 Mivel a munkavállalók számára biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog kétségtelenül a foglalkoztatási és munkafeltételek területének részét képezi, az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás az előző pontban említett rendelkezések hatálya alá tartozik.
- 18 E tekintetben állandó ítélkezési gyakorlat, hogy az EUMSZ 45. cikkben és az 492/2011 rendelet 7. cikkében szereplő egyenlő bánásmód szabálya nem csupán az állampolgárságon alapuló, nyílt hátrányos megkülönböztetést tiltja, hanem a hátrányos megkülönböztetés valamennyi leplezett formáját is, amelyek más megkülönböztető ismérvek alkalmazásával valójában ugyanahhoz az eredményhez vezetnek (lásd különösen: 2013. december 5-i SALK ítélet, C-514/12, EU:C:2013:799, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet, C-496/15, EU:C:2017:152, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 19 Ezen összefüggésben a Bíróság rámutatott, hogy a nemzeti jog valamely rendelkezése, még ha állampolgárság szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandó is, közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek tekintendő, amennyiben jellegénél fogva inkább a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókat érintheti, mint a belföldi munkavállalókat, és következésképpen fennáll annak a veszélye, hogy különösen az előbbieket hozza hátrányosabb helyzetbe, kivéve ha azt objektív okok igazolják, és az arányos az elérni kívánt céllal (lásd: 2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet, C-496/15, EU:C:2017:152, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 20 A jelen esetben az UrlG 2. §-ának (1) bekezdése és 3. §-ának (1)–(3) bekezdése alapján a fizetett éves szabadság 25 év szolgálati időt követően hat hét, amennyiben a szolgálati időket a jelenlegi munkáltatónál szerezték. Amennyiben a munkavállaló korábban egy vagy több más munkáltatónál fejtett ki tevékenységet, az utóbbiaknál teljesített szolgálati időből legfeljebb összesen öt évet lehet

figyelembe venni. Ahhoz tehát, hogy valamely munkavállaló hat hét fizetett éves szabadságra legyen jogosult, 25 év szolgálati időt kell teljesítenie a jelenlegi munkáltatójánál, vagy pedig összesen 25 év szolgálati idővel kell rendelkeznie, amelyből legalább 20 évet a jelenlegi munkáltatójánál teljesített.

- 21 Ahogyan a jelen ítélet 13. pontjában is szerepel, még ha az UrlG 3. §-a (2) bekezdése 1. pontjának szövege kizárólag a „belföldön” kifejtett korábbi tevékenységekre is utal, az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) állandó ítélkezési gyakorlata és a szakirodalom egyöntetű véleménye szerint e rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló által más munkáltatóknál szerzett szolgálati időket – függetlenül attól, hogy azokat belföldön vagy valamely másik tagállamban szerezte – legfeljebb összesen öt év időtartamig azonos módon veszik figyelembe.
- 22 Az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésével és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdésével ellentétes, esetleges hátrányos megkülönböztetést illetően meg kell jegyezni, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, ahogyan azt a főtanácsnok az indítványának 21. pontjában megállapítja, a munkavállalók között attól függő eltérő bánásmódot valósít meg, hogy jelenlegi munkáltatójuknál mennyi szolgálati idővel rendelkeznek. E szabályozásnak megfelelően ugyanis az egy vagy több korábbi munkáltatónál eltöltött évek legfeljebb öt év szolgálati időnek számítanak, még ha azok valós száma meg is haladja az öt évet, aminek következtében egy összesen 25 év szolgálati idővel rendelkező és legalább 20 évet a jelen munkáltatójánál eltöltő munkavállaló hat hét fizetett éves szabadságra jogosult, míg egy összesen 25 év szolgálati idővel rendelkező, de ebből nem 20 évet a jelenlegi munkáltatójánál eltöltő munkavállaló csak öt hét fizetett éves szabadságra jogosult.
- 23 Ebből következik, hogy mivel e szabályozás különbségtétel nélkül, az állampolgárságtól függetlenül alkalmazandó valamennyi olyan munkavállalóra, aki legalább 25 éves szolgálati idővel rendelkezik, nem vezethet az állampolgárságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez.
- 24 Az Eurothermen üzemi tanácsa és az Európai Bizottság szerint az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozást közvetlenül hátrányosan megkülönböztetőnek kell tekinteni. Az osztrák munkavállalók nagy többsége ugyanis Ausztriában rendelkezik lakóhellyel, és ott kezdi meg szakmai pályafutását, így könnyen maradhat megszakítatlan 25 évig egyetlen és ugyanazon munkáltató alkalmazásában, és ennek következtében az UrlG 2. §-a (1) bekezdésének megfelelően részesülhet a hatodik hét fizetett éves szabadság kedvezményéből. Ezen összefüggésben elegendő megállapítani, hogy azon munkavállalók többsége, akik teljesítik az UrlG 2. §-ának (1) bekezdésében előírt, 25 éves szolgálati időre vonatkozó feltételt, osztrák állampolgár.
- 25 Ezzel szemben más tagállamok állampolgárai, akik szakmai karrierjüket általában származási országukban kezdik, csak szakmai pályafutásuk egy későbbi pontján állnak munkába valamely osztrák munkáltatónál. Nehezebben tudják tehát megszerezni az ahhoz megkövetelt szolgálati időt, hogy – az osztrák munkavállalókkal megegyezően – részesüljenek a hatodik hét fizetett éves szabadság kedvezményéből. E vonatkozásban, azon munkavállalók többsége, akiket a más munkáltatóknál teljesített korábbi szolgálati időknél az UrlG 3. §-ának (3) bekezdésében előírt csupán részleges figyelembevétel érint, más tagállamok állampolgárai.
- 26 Először is meg kell jegyezni, hogy az alapeljárás tárgyát képező nemzeti szabályozás hátrányos helyzetbe hozza azon – akár osztrák, akár más tagállam állampolgárságával rendelkező – munkavállalók összességét, akik összesen 25 év szolgálati idővel rendelkeznek, de abból nem töltötték el legalább 20 évet a jelenlegi munkáltatójuknál, azokkal a munkavállalókkal szemben, akik összesen 25 év szolgálati idővel rendelkeznek, és abból legalább 20 évet a jelenlegi munkáltatójuknál töltöttek el. A munkavállalók ezen első csoportja esetében ugyanis a munkahely megváltoztatásának ténye azzal jár, hogy a korábbi munkáltatóknál megszerzett szakmai tapasztalatot csak az UrlG 3. §-ának (3) bekezdésében előírt öt év erejéig veszik figyelembe.

- 27 A munkavállalók közötti, a jelenlegi munkáltatójuknál megszerzett szolgálati idejüktől függő eltérő bánásmód akkor tekintendő az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdése és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése értelmében közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek, ha jellegénél fogva inkább a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókat érintheti, mint a belföldi munkavállalókat.
- 28 Márpedig az Eurothermen üzemi tanácsa és a Bizottság által állítottakkal ellentétben az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kitűnik, hogy semmi nem utal arra, hogy az osztrák munkavállalók általában 25 évig a jelenlegi munkáltatójuk alkalmazásában maradnak. Következésképpen nem bizonyított, hogy e szabályozás különösen az osztrák munkavállalókat részesíti előnyben a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókkal szemben.
- 29 E megfontolásokra figyelemmel nem vonható le az a következtetés, hogy a más munkáltatóknál teljesített korábbi szolgálati időknél az UrlG 3. §-ának (3) bekezdése értelmében vett korlátozott figyelembevételével érintett munkavállalók többségükben más tagállamok állampolgárai.
- 30 Egyébiránt, a Bizottság által az észrevételeiben előadottakkal ellentétben, ha feltételezzük is annak bizonyítottságát, hogy a 25 éves szolgálati időre vonatkozóan az UrlG 2. §-ának (1) bekezdésében előírt feltételt teljesítő munkavállalók többsége osztrák állampolgár, ennek bizonyítása önmagában, ahogyan az a jelen ítélet 28. pontjából kitűnik, nem teszi lehetővé azon következtetés levonását, hogy a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókat közvetett hátrányos megkülönböztetés éri.
- 31 Másodszer a Bizottság nem alapozhatja érvelését sem általában a Bíróság azon ítélkezési gyakorlatára, amely szerint ahhoz, hogy valamely nemzeti intézkedést „közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek” lehessen minősíteni, nem szükséges, hogy az az összes belföldi állampolgárt előnyben részesítse, vagy hogy kizárólag más tagállamok állampolgárait érintse hátrányosan (2013. június 20-i Giersch és társai ítélet, C-20/12, EU:C:2013:411, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), sem pedig konkrétan a Bíróság által a 2013. december 5-i SALK ítéletében (C-514/12, EU:C:2013:799) adott válaszra.
- 32 Egyrészt ugyanis, ahogyan arra a főtanácsnok az indítványának 35. pontjában rámutat, az előző pontban idézett ítélkezési gyakorlat csak akkor releváns, ha bizonyított, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás inkább a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókat érintheti, mint a belföldi munkavállalókat. Márpedig, mivel a jelen ügyben nem ez az eset áll fenn, ez az ítélkezési gyakorlat nem szolgálhat alapul annak megállapításához, hogy e szabályozást közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek kell tekinteni.
- 33 Másrészt a 2013. december 5-i SALK ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799) alapjául szolgáló ügy egy területi önkormányzat alkalmazottait érintette, akik számára a szóban forgó szabályozás a különböző munkáltatók csoportján belüli mobilitást tette lehetővé, nem pedig valamely alkalmazott egy meghatározott munkáltatóval szembeni hűségének jutalmazását. Ebből következik, hogy a Bíróság által az említett ítéletben kifejtett érvelés nem ültethető át az alapügyben szóban forgó szabályozásra, mivel az utóbbi konkrétan a munkavállaló jelenlegi munkáltatójával szembeni hűségének jutalmazására irányul.
- 34 A fenti megfontolásokból következik, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amely bár a munkavállalók között attól függő eltérő bánásmódot valósít meg, hogy jelenlegi munkáltatójuknál mennyi szolgálati idővel rendelkeznek, nem tekinthető közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókkal szemben, következésképpen az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésével ellentétesnek sem.

**Az EUMSZ 45. cikk (1) bekezdéséről**

- 35 Azt is meg kell határozni, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti rendelkezések a munkavállalók szabad mozgásának az EUMSZ 45. cikk (1) bekezdésében tiltott akadályát képezik-e.
- 36 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 45. cikk, valamint a Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseinek összessége kétségtelenül annak megkönnyítését szolgálja, hogy az uniós polgárok az Unió egész területén bármilyen keresőtevékenységet folytathassanak, és azzal ellentétesek az olyan intézkedések, amelyek ezeket az uniós polgárokat hátrányosan érinthetik, amennyiben ez utóbbiak a származási tagállamuktól eltérő tagállam területén kívánnak tevékenységet folytatni. Ebben az összefüggésben a tagállamok állampolgárait megilleti különösen az a közvetlenül a Szerződésből eredő jog, hogy származási tagállamukat elhagyva másik tagállam területén tartózkodjanak abból a célból, hogy ott tevékenységet folytassanak (2017. július 18-i Erzberger ítélet, C-566/15, EU:C:2017:562, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 Az Unió elsődleges joga azonban nem garantálhatja a munkavállaló számára, hogy a származási tagállamától eltérő tagállamba történő áttelepülés a szociális biztonság szempontjából semleges lesz, mivel a tagállamok szociális rendszerei és jogszabályai közötti eltérésekre tekintettel az ilyen áttelepülés az esettől függően kisebb vagy nagyobb mértékben lehet előnyös vagy hátrányos az ily módon érintett személy számára (2017. július 18-i Erzberger ítélet, C-566/15, EU:C:2017:562, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 38 Az uniós jog ugyanis kizárólag azt biztosítja, hogy a származásuk szerinti tagállamtól eltérő tagállam területén tevékenységet folytató munkavállalókra ugyanazok a feltételek vonatkozzanak, mint e más tagállam munkavállalóira (2019. január 23-i Zyla ítélet, C-272/17, EU:C:2019:49, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Ahogyan a főtanácsnok az indítványának 51. és 58. pontjában megállapítja, ilyen megfontolások alkalmazandók mind az osztrák jogszabályok alá tartozó munkáltatót elhagyni kívánó munkavállalóra, mind pedig a más tagállamból származó olyan munkavállalóra, aki számára vonzó egy ausztriai álláshely.
- 40 Az Eurothermen üzemi tanácsa és a Bizottság által előadottakkal ellentétben az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem alkalmas arra, hogy visszatartsa 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. Meg kell jegyezni, ahogyan azt a főtanácsnok az indítványának 60–62. pontjában tette, hogy az ilyen érv túlságosan esetleges és közvetett körülményekre támaszkodik ahhoz, hogy az említett szabályozást olyannak lehessen tekinteni, mint amely akadályozza a munkavállalók szabad mozgását (lásd ebben az értelemben: 2000. január 27-i Graf ítélet, C-190/98, EU:C:2000:49, 25. pont).
- 41 A fentiekből az következik, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, nem minősíthető az EUMSZ 45. cikk (1) bekezdése alapján tiltott, „a munkavállalók szabad mozgása akadályának”.
- 42 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amely annak meghatározása érdekében, hogy egy összesen 25 év szolgálati idővel rendelkező munkavállaló jogosult-e arra, hogy fizetett éves szabadsága öt hétről hat hétre emelkedjen, úgy rendelkezik, hogy a jelenlegi munkáltatójával megkezdett munkaviszonyt megelőző egy vagy több munkaviszony keretében teljesített évek legfeljebb öt év szolgálati időként vehetők figyelembe még akkor is, ha azok valós száma meghaladja az öt évet.

## A költségekről

- 43 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

**Az EUMSZ 45. cikket és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amely annak meghatározása érdekében, hogy egy összesen 25 év szolgálati idővel rendelkező munkavállaló jogosult-e arra, hogy fizetett éves szabadsága öt hétről hat hétre emelkedjen, úgy rendelkezik, hogy a jelenlegi munkáltatójával megkezdett munkaviszonyt megelőző egy vagy több munkaviszony keretében teljesített évek legfeljebb öt év szolgálati időként vehetők figyelembe még akkor is, ha azok valós száma meghaladja az öt évet.**

Aláírások