



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2022. szeptember 22. *

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – A fizetett éves szabadsághoz való jog – A ki nem vett szabadságok után a munkaviszony megszűnését követően járó pénzbeli megváltás – Hároméves elévülési idő – Kezdet – A munkavállaló megfelelő tájékoztatása”

A C-120/21. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2021. február 26-án érkezett, 2020. szeptember 29-i határozatával terjesztett elő az

LB

és

TO

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: I. Ziemele tanácselnök (előadó), P. G. Xuereb és A. Kumin bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: D. Dittert egységvezető,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2022. március 24-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a német kormány képviseletében J. Möller és R. Kanitz, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2022. május 5-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

* Az eljárás nyelve: német.

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a munkavállaló TO és munkáltatója, LB között a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2003/88 irányelv (4) és (5) preambulumbekzdése értelmében:

„(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiénéjének és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. [...]”
- 4 Ezen irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke az alábbiakat írja elő:

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

(2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással [helyesen: pénzbeli megváltással], a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

A német jog

- 5 A magánszemélyek közötti jogok elévülésére vonatkozó általános rendelkezéseket a Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB) „Általános rész” című 1. könyvének 5. fejezete tartalmazza. E törvénykönyv 194., 195. és 199. cikke ezen 5. fejezetben szerepel. E cikkek határozzák meg az általános szabályok szerinti elévülési idő tárgyát, időtartamát, valamint kezdő időpontját.
- 6 A BGB 194. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A másokkal szemben valamely cselekvés megtételének vagy abbahagyásának követelésére irányuló jog (igény) elévül.

[...]”

- 7 A BGB 195. §-a előírja:
„Az általános elévülési idő három év.
[...]
- 8 A BGB 199. §-ának (1) bekezdése a következőképpen szól:
„Eltérő rendelkezés hiányában az általános elévülési idő azon év végén kezdődik, amikor
1. a jog keletkezett, vagy
 2. a jogosult tudomást szerzett a jogot megalapozó körülményekről és a kötelezett személyéről, vagy ezekről a jogosultnak súlyos gondatlanság hiányában tudomást kellett volna szereznie.”
- 9 A BGB 204. §-a értelmében az elévülés bíróság előtti keresetindítás következtében félbeszakad.
- 10 A Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (a munkavállalók alapszabadságáról szóló törvény [a szabadságról szóló szövetségi törvény]) alapeljárásban alkalmazandó változatának (a továbbiakban: BUrlG) „Szabadsághoz való jog” című 1. §-a az alábbiakat írja elő:
„Minden munkavállaló minden naptári évben jogosult fizetett szabadságra.
[...]
- 11 A BUrlG 7. cikkének (3) és (4) bekezdése értelmében:
„(3) A szabadságot az esedékesség naptári évében kell kiadni és kivenni. A szabadságnak a következő naptári évre történő átvitele csak abban az esetben megengedett, ha azt a vállalkozással összefüggő nyomós okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. A szabadság átvitele esetében a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni. A munkavállaló kérésére azonban az 5. § (1) bekezdésének a) pontja alapján megszerzett részleges szabadságot át kell vinni a következő naptári évre.

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

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 12 TO 1996. november 1-jétől 2017. július 31-ig LB munkavállalója volt.
- 13 A munkaviszony megszűnését követően TO a 2013 és 2017 között felhalmozott és általa ki nem vett 101 nap fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltást kérte LB-től.
- 14 Az e pénzbeli megváltás TO részére történő kifizetését megtagadó határozattal szemben 2018. február 6-án TO által benyújtott keresetnek az elsőfokú bíróság részben helyt adott. TO így a 2017-ben ki nem vett három nap fizetett éves szabadságnak megfelelő pénzbeli megváltásban részesült. Ezzel szemben e keresetet a 2013–2016-ra vonatkozóan ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására irányuló igényeket illetően elutasították.

- 15 TO e határozattal szemben fellebbezést nyújtott be a Landesarbeitsgericht Düsseldorfhoz (düsseldorfi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország), amely úgy határozott, hogy a 2013 és 2016 közötti időszakra további 76 nap ki nem vett fizetett éves szabadság címén igényelhet pénzbeli megváltást. E bíróság úgy vélte, hogy LB nem járult hozzá ahhoz, hogy TO ezen évek tekintetében kellő időben igénybe tudja venni a szabadságát, így jogosultságai nem szűntek meg, és nem esnek a BGB 194. és azt követő §-ai által előírt általános elévülés hatálya alá sem.
- 16 LB e határozattal szemben felülvizsgálati kérelmet (*Revision*) nyújtott be a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország). A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy TO 2013 és 2016 közötti időszakra vonatkozó jogosultságai nem szűntek meg a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése alapján, mivel LB nem tette lehetővé TO számára, hogy a fizetett éves szabadságokat a kívánt időben ténylegesen kivegye. Ennélfogva a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874) alapján, amely szerint a munkáltatónak fel kell hívnia arra a munkavállalót, hogy kivegye a szabadságát, és tájékoztatnia kell őt jogosultságának esetleges megszűnéséről, főszabály szerint helyt kell adni TO pénzbeli megváltás iránti kérelmének.
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság jelzi mindazonáltal, hogy LB a BGB 194. §-án alapuló elévülési kifogást emelt. A BGB 195. és 199. cikke értelmében ugyanis a hitelező követelése azon év végét követő három év elteltével évül el, amelyben jogosultsága keletkezett.
- 18 Ha e bíróságnak ezt az általános elévülési szabályt kellene alkalmaznia, abból az következne, hogy a mulasztó munkáltató, azáltal, hogy nem tette lehetővé a munkavállaló számára, hogy ténylegesen kivegye a fizetett szabadságát, mentesülne kötelezettségei alól, és e helyzetből pénzbeli hasznot húzna.
- 19 Az említett bíróság szerint a 2020. július 16-i Caixabank és Banco Bilbao Vizcaya Argentaria ítéletből (C-224/19 és C-259/19, EU:C:2020:578) az következik, hogy az uniós joggal nem ellentétes az elévülési idők alkalmazása, amennyiben azok nem teszik gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az uniós jog által biztosított jogok gyakorlását.
- 20 Tekintve, hogy a munkavállaló által megszerzett fizetett éves szabadságra való jogosultságok átvitelének korlátozását vagy megszűnését lehetővé tévő nemzeti szabályozás egyrészt a munkáltató jogellenes gazdagodásához vezető magatartást legalizálná, másrészt ellentétes lenne a munkavállaló egészsége védelmének céljával, a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak a BGB 194. és azt követő §-aiban előírt elévülési szabály alkalmazásának a 2003/88 irányelv 7. cikkében, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt joggal való összeegyeztethetőségét illetően.
- 21 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Ellentétes-e a [2003/88 irányelv] 7. cikkével, valamint a [Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, mint a [BGB] 195. §-ával összefüggésben értelmezett 194. §-ának (1) bekezdése, amelynek értelmében a fizetett éves szabadsághoz való jogra hároméves általános elévülési idő vonatkozik, és ezen elévülési idő a BGB 199. §-ának

(1) bekezdésében megjelölt feltételek mellett a szabadság esedékessége évének végével kezdődik, ha a munkáltató a megfelelő felhívás és tájékoztatás elmulasztásával nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát gyakorolja?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 22 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállaló által a referencia-időszak során megszerzett fizetett éves szabadságra való jogosultság hároméves határidő elteltével elévül, amely határidő azon év végén kezdődik, amelynek során e jogosultság keletkezett, amennyiben a munkáltató nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára e jog gyakorlását.
- 23 A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és ennek megadása feltételeinek megfelelően. E cikk (2) bekezdése értelmében a fizetett éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető az annak fejében nyújtott pénzbeli megváltással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.
- 24 Következésképpen, amint az a 2003/88 irányelv 7. cikkének magának a szövegéből, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, a tagállamok feladata nemzeti jogszabályaik keretében meghatározni a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és végrehajtásának feltételeit, megjelölve azokat a konkrét körülményeket, amelyek között a munkavállalók gyakorolhatják ezt a jogot (2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 25 E tekintetben a Bíróság pontosította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az irányelv által kifejezetten biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlási módozatairól rendelkezik, amelyek magukban foglalják akár az említett jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végével történő elvesztését, feltéve azonban, hogy azon munkavállalónak, akinek a fizetett éves szabadsága elveszik, ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy az említett irányelv által részére biztosított jogot gyakorolja (2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 26 A 2003/88 irányelv 7. cikkének háttérére és az általa követett célkitűzésekre tekintettel a Bíróság tehát kimondta, hogy amennyiben a munkavállaló több egymást követő referencia-időszakban munkaképtelen, a 2003/88 irányelv 7. cikkével nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik az éves szabadsághoz való jog – korlátozza az ilyen szabadságra való jogosultság felhalmozását (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 44. pont).
- 27 E megoldást nemcsak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak is biztosítani kívánt védelem igazolta, mivel a munkáltatónak kezelnie kell a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű felhalmozásának veszélyét, és ennek a munkaszervezéssel kapcsolatban okozott nehézségeit (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 38. és 39. pont).

- 28 Ezért csak „különleges körülmények” fennállása esetén lehet korlátozni a 2003/88 irányelv 7. cikkében foglalt, fizetett éves szabadsághoz való jogot (lásd ebben az értelemben: 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 29 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy az alapeljárás alperesével szemben a BGB 195. §-ában előírt általános elévülési szabály alapján hivatkozni lehetne a fizetett éves szabadságra való jogosultságának elévülésére.
- 30 Ebből következik, hogy az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás az alapeljárás alperesét a 2003/88 irányelv 7. cikke alapján megillető fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának olyan korlátozását vezeti be, amely korlátozás a nemzeti szabályozás által előírt elévülésből következik.
- 31 Márpedig ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem irányul e jog elévülésének szabályozására.
- 32 Mivel a kérdést előterjesztő bíróság nemcsak a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének, hanem egyúttal a Charta 31. cikke (2) bekezdésének értelmezését is kéri a Bíróságtól, emlékeztetni kell egyrészt arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított fizetett éves szabadsághoz való alapvető jogot tükrözi és konkretizálja. Míg ugyanis ez utóbbi rendelkezés biztosítja minden munkavállalónak a fizetett éves szabadsághoz való jogot, addig az irányelv rendelkezése ezen elvet hajtja végre, amikor meghatározza az említett időszak időtartamát (a mai napon hozott Fraport ítélet, C-518/20 és C-727/20, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 Másrészt a fizetett éves szabadsághoz való jog – mint az uniós szociális jog elve – nemcsak különlegesen fontos, hanem azt kifejezetten rögzíti a Chartája 31. cikkének (2) bekezdése is, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (a mai napon hozott Fraport ítélet, C-518/20 és C-727/20, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 Márpedig, amint az a jelen ítélet 30. pontjából következik, a BGB 195. §-ában foglalt általános elévülési idő azzal a hatással jár, hogy korlátozza az alapeljárás alperesét a 2003/88 irányelv 7. cikke alapján megillető fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását.
- 35 Következésképpen az általános elévülési szabálynak az alapeljárás alperesének igényeire történő alkalmazása a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében számára elismert jog korlátozását is jelenti.
- 36 Nem vitatott, hogy a Chartában szereplő alapvető jogok korlátozása csak a Charta 52. cikkének (1) bekezdése szerinti szigorú feltételek betartása esetén lehetséges, azaz akkor, ha a korlátozásra a törvény által, e jogok és szabadságok lényeges tartalmának, valamint az arányosság elvének tiszteletben tartásával kerül sor, továbbá a korlátozás elengedhetetlen és ténylegesen megfelel az Európai Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseknek (a mai napon hozott Fraport ítélet, C-518/20 és C-727/20, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 A jelen ügyben először is a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében említett alapvető jog gyakorlásának az alapügyben szóban forgó elévülési idő alkalmazásából eredő korlátozását törvény, pontosabban a BGB 195. §-a írja elő.

- 38 Másodszor felmerül a kérdés, hogy ezen elévülési szabály alkalmazása magának a fizetett éves szabadsághoz való jog lényegének sérelmét eredményezi-e.
- 39 E tekintetben a BGB 195. §-a értelmében a munkavállaló azon jogai, amelyeket a fizetett éves szabadsághoz való joga alapján határozott időre szerzett, csak hároméves időszak végén évülnek el. Ezenkívül a BGB 199. §-a értelmében ez az elévülési idő csak azon év végén kezdődik, amelynek során ez a jog keletkezett és a munkavállaló tudomást szerzett az azt megalapozó körülményekről, továbbá munkáltatójának kilétéről, vagy erről tudnia kellett volna, kivéve, ha súlyosan gondatlanul járt el.
- 40 Ebből következik, hogy a nemzeti jogszabályban előírt általános elévülési szabálynak a munkáltató kérelmére történő alkalmazása, ha az csupán hároméves időbeli korlátozástól teszi függővé a munkavállaló azon lehetőségét, hogy érvényesítse a fizetett éves szabadsághoz való jogát, nem sérti magát e jog lényegét, amennyiben a munkavállalónak tudomása volt a jogát megalapozó körülményekről és a munkáltató személyéről.
- 41 Harmadszor, ami azt a kérdést illeti, hogy a BGB 195. §-ában megállapított elévülési időnek a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlására való alkalmazására vonatkozó korlátozások nem haladják-e meg az általa kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket, a német kormány írásbeli észrevételeiben pontosította, hogy a BGB e rendelkezése, mint általános jogi elévülési rendszer, jogszerű célkitűzést követ, nevezetesen a jogbiztonság biztosításának célkitűzését.
- 42 E kormány különösen arra hivatkozott, hogy a munkáltatónak nem kell szembesülnie egy több mint három évvel e kérelem benyújtását megelőzően szerzett jog alapján ki nem vett fizetett éves szabadság kiadására vagy pénzbeli megváltására irányuló kérelemmel. Ezenkívül e rendelkezés arra ösztönzi a munkavállalót, hogy legkésőbb e jog keletkezését követő három éven belül gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát, hozzájárulva ezáltal a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdése rendelkezéseinek alapjául szolgáló pihenési cél megvalósításához.
- 43 Ami az alapügyet illeti, először is emlékeztetni kell arra, hogy – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – munkáltatója nem tette ténylegesen lehetővé TO számára a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlását.
- 44 E tekintetben, mivel a munkavállalót a munkaviszony keretében a gyengébb félnek kell tekinteni, nem szabad teljesen a munkavállalóra hárítani annak terhét, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog tényleges gyakorlására ügyeljen, miközben a munkáltatót emiatt olyan lehetőség illetné meg, hogy mentesül saját kötelezettségeinek tiszteletben tartása alól, arra hivatkozva, hogy a munkavállaló nem terjesztett elő fizetett éves szabadság iránti kérelmet (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 41. és 43. pont).
- 45 Ebből következik, hogy – amint az a jelen ítélet 25. pontjában megállapításra került – a fizetett éves szabadsághoz való jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvételére nyitva álló időszak végén történő elvesztése csak azzal a feltétellel következhet be, ha az érintett munkavállalónak ténylegesen lehetősége volt arra, hogy e jogot időben gyakorolja.
- 46 Másodszor hangsúlyozni kell – fenntartva, hogy ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia –, hogy az elévülési kifogás nem hivatalból merült fel, hanem azt a BGB 214. §-ának (1) bekezdése alapján a jogosult által hivatkozott kötelezettség kötelezettje hozza fel.

- 47 Az alapügy összefüggésében tehát LB az, aki – TO munkáltatójaként – a TO által hivatkozott jog elévülésére hivatkozik.
- 48 Márpedig a jogbiztonság garantálása ürügyén nem fogadható el, hogy a munkáltató a saját kötelezettségszegésére, azaz arra hivatkozzon, hogy elmulasztotta a munkavállaló számára lehetővé tenni a fizetett éves szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását, annak érdekében, hogy e munkavállaló ugyanezen jog alapján – e jog elévülésére hivatkozva – abból hasznot húzzon.
- 49 Egyrészt ugyanis ilyen esetben a munkáltató mentesülhetne a rá háruló felhívási és tájékoztatási kötelezettség alól.
- 50 Az ilyen mentesség annál is kevésbé tűnik elfogadhatónak, mivel azt jelentené, hogy a munkáltató, aki ily módon érvényesen hivatkozhat a munkavállaló éves szabadsághoz való jogának elévülésére, három egymást követő évben nem tette lehetővé a munkavállaló számára, hogy ezt a jogot ténylegesen gyakorolja.
- 51 Másrészt, ha a munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való joga elévül, a munkáltató e körülményből hasznot húz.
- 52 E körülmények között a munkavállaló által megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog megszűnésének elismerése lényegében igazolná a munkáltató jogalap nélküli gazdagodását eredményező magatartást, és ezáltal gátolná a Charta 31. cikkének (2) bekezdése szerinti, a munkavállalók egészségvédelmére irányuló célkitűzés megvalósulását (lásd ebben az értelemben: 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 64. pont).
- 53 Kétségtelenül igaz ugyan, hogy a munkáltatónak jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy ne kelljen a kérelem benyújtását megelőzően több mint három évvel megszerzett jogoknak megfelelő, ki nem vett fizetett éves szabadság időszakai miatti szabadság vagy pénzbeli megváltás iránti kérelmekkel szembesülnie, ám ezen érdek jogos jellege megszűnik, ha a munkáltató azáltal, hogy nem tette lehetővé a munkavállaló számára az éves fizetett szabadsághoz való jog tényleges gyakorlását, olyan helyzetbe hozta saját magát, hogy ilyen igényekkel kell szembesülnie, és ebből a munkavállaló kárára hasznot húzhat, amit a jelen esetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell az alapügyben vizsgálnia.
- 54 Az ilyen helyzet ugyanis nem hasonlítható össze az olyan helyzettel, amelyben a Bíróság elismerte a munkáltató ahhoz fűződő jogos érdekét, hogy abban az esetben, amikor a munkavállaló hosszabb távolléte betegség miatti munkaképtelenségből ered, ne szembesüljön a munkavállaló távolléte túlzott mértékű felhalmozásának veszélyével, és azon nehézségekkel, amelyeket a munkaszervezéssel kapcsolatban okoz (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 38. és 39. pont).
- 55 Olyan körülmények között, mint amelyekről az alapügyben szó van, a munkáltató feladata, hogy a munkavállalóval szemben fennálló felhívási és tájékoztatási kötelezettségnek megfelelően felkészüljön a ki nem vett fizetett éves szabadság időszakai címén késedelmesen benyújtott kérelmekre, ami a jogbiztonságot úgy tudja garantálni, hogy nem korlátozza a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított alapvető jogot.

- 56 E tényezőkre tekintettel meg kell állapítani, hogy ha a munkáltató nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára a referencia-időszakban megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlását, a BGB 195. §-ában előírt általános jogi elévülési időnek a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt ezen jog gyakorlására való alkalmazása meghaladja a jogbiztonság céljának eléréséhez szükséges mértéket.
- 57 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállaló által a referencia-időszak során megszerzett fizetett éves szabadságra való jogosultság hároméves határidő elteltével elévül, amely határidő azon év végén kezdődik, amelynek során e jog keletkezett, amennyiben a munkáltató nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára e jog gyakorlását.

A költségekről

- 58 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 (hatodik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét és az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését

úgy kell értelmezni, hogy

azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállaló által a referencia-időszak során megszerzett fizetett éves szabadságra való jogosultság hároméves határidő elteltével elévül, amely határidő azon év végén kezdődik, amelynek során e jog keletkezett, amennyiben a munkáltató nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára e jog gyakorlását.

Aláírások