

C-233/20. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. június 4.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Oberster Gerichtshof (Ausztria)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. április 29.

Felperes és felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:

WD

Alperes és ellenérdekű fél:

job-medium GmbH, felszámolás alatt

Az alapeljárás tárgya

A ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásaként 322,06 eurónak és a kamatainak megfizetése iránti kereset

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az uniós jog, különösen a 2003/88/EK irányelv és az Alapjogi Charta értelmezése, EUMSZ 267. cikk

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1.1) Összeegyeztethető-e az Európai Unió Alapjogi Chartája (2010/C 83/02) 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88/EK munkaidő-irányelv 7. cikkével az olyan nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó (utolsó) munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően súlyos ok nélkül, egyoldalúan szünteti meg („távozás”)?

1.2) E kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

1.2.1) Azt is meg kell-e vizsgálni, hogy a munkavállaló képtelen volt-e felhasználni a szabadságot?

1.2.2) Milyen kritériumok alapján kell elvégezni ezt a vizsgálatot?

A hivatkozott közösségi jogi rendelkezések

Az Európai Unió Alapjogi Chartája, különösen a 31. cikk

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2003/88 irányelv), különösen a 7. cikk

A hivatkozott nemzeti rendelkezések

Urlaubsgesetz (a szabadságokról szóló törvény), BGBl 1976/390., különösen a 2., 4., 7., 10. és 12. §

A tényállás és az eljárás rövid bemutatása

- 1 A felperest 2018. június 25-től 2018. október 9-ig az alperes foglalkoztatta. 2018. október 9-én a felperes megszüntette a munkaviszonyt a szerződésének lejártát megelőző, jogellenes távozással. A foglalkoztatás időszakában a felperes 7,33 munkanap szabadsághoz való jogot szerzett, amelyből 4 napot használt fel. A munkaviszony megszűnésekor ezért még 3,33 munkanap szabadságra volt jogosult. Az alperes a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése szerinti rendelkezésre hivatkozva nem fizette meg a felperesnek a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltását; az említett rendelkezés szerint jogellenes távozás esetén a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására.
- 2 Az elsőfokú bíróság elutasította a keresetet. Határozatát lényegében azzal indokolta, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdéséből nem következik, hogy a munkavállaló a megszűnés bármely esetében jogosult lenne pénzbeli megváltásra. Ez aránytalan lenne. A munkáltatót elfogadhatatlan hátrányok érnék. A munkavállaló szerződés lejártát megelőző, jogellenes távozása esetén a munkaviszony azonnali hatályú megszűnése miatt már nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató biztosítsa a munkavállaló számára a szabadság felhasználását, és ténylegesen lehetővé tegye számára szabadsághoz való jogának gyakorlását. E jognak a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdésében foglalt korlátozása, amely szerint jogellenes távozás esetén a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, az osztrák jogrendben fennálló, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett gyakorlatot képez.

- 3 A fellebbviteli bíróság helybenhagyta ezt a határozatot. Az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatából nem következik, hogy ellentétes lenne a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével, illetve a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése alapján a munkaviszony súlyos ok nélküli távozás útján történő megszüntetése esetén a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására. A Bíróság hangsúlyozza ugyan közelmúltbeli ítéleteiben, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, semmilyen feltételt nem támaszt az ahhoz kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot. A Bíróság azt is hangsúlyozza, hogy a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns a pénzbeli megváltáshoz való jog szempontjából. A Bíróságnak azonban mindeddig nem kellett olyan helyzettel foglalkoznia, amelyben a munkavállaló indokolatlan távozása miatt a szerződés lejártát megelőzően szűnt meg a munkaviszony.
- 4 A munkaviszony még ki nem merített szabadsághoz való jog fennállása melletti megszűnése emellett valójában nem a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyílásának egyetlen feltétele. A Bíróság úgy vélte például, hogy nem áll fenn a pénzbeli megváltáshoz való jog azon időszak tekintetében, amelyben a munkavállaló a nyugdíjazása előtt a díjazás további folyósítása mellett fel volt mentve a munkavégzés alól. A Kreuziger ügyben és az MPG ügyben a Bíróság kifejezetten hangsúlyozta, hogy az ítélezési gyakorlatából nem következik, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog „a fizetett éves szabadság munkavállaló általi kivétele elmaradásának eredetét képező körülményektől függetlenül, mindig megilleti” a munkavállalót. A 2003/88 irányelv 7. cikkével „nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely [a jog] elvesztését [írja elő], 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”. Ez összhangban áll azokkal az ítéletekkel, amelyekben a Bíróság – a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezésének előreláthatatlanságára hivatkozva – úgy vélte, hogy fennáll a pénzbeli megváltáshoz való jog, ha a munkavállaló betegség miatt nem tudta felhasználni a szabadságot, de nem áll fenn e jog akkor, ha a szabadság a munkavégzés alóli felmentés miatt nem volt felhasználható.
- 5 A Kreuziger ügyben és az MPG ügyben a Bíróság egy kifinomultabb rendszert dolgozott ki ezzel kapcsolatban. Ez elsősorban azon alapul, hogy a munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének minősül. Az éves szabadsághoz való jog célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő. E céllal nem egyeztethető össze a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító magatartásra ösztönözés. A munkavállalók számára ilyen ösztönözést jelenthet a munkaviszony végén a pénzbeli megváltáshoz való jog.

- 6 A munkáltató köteles arra, hogy ténylegesen és átláthatóan ügyeljen arra, hogy a munkavállalónak valóban módjában álljon a fizetett éves szabadságának kivétele. E célból a munkáltatónak a Bíróság által kidolgozott eljárási követelményeknek megfelelően – szükséges esetben hivatalosan – ösztönöznie kell a munkavállalót a szabadság felhasználására, és pontosan és időben tájékoztatnia kell őt arról, hogy máskülönben elveszti a szabadságot. A bizonyítási teher e tekintetben a munkáltatóra hárul azt illetően, hogy az elvárható gondossággal járt el. Ha a munkáltató így járt el, a munkavállaló viszont szándékosan mégsem használta fel a szabadságot, a 2003/88 irányelv 7. cikkével nem ellentétes a ki nem vett fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás hiánya.
- 7 A munkáltató akkor tud eleget tenni gondossági kötelezettségének, ha előre látható számára a munkaviszony, illetve a referencia-időszak vége, mint például a nyugdíjazás (King ügy, Maschek ügy), a határozott idő letelte (MPG ügy) vagy akár a munkaviszony (kellően hosszú) felmondási idő melletti – munkavállaló vagy munkáltató általi – felmondása esetében. Ha viszont a munkáltató nem látja előre a munkaviszony végét, akkor korlátozottak azzal kapcsolatos lehetőségei, hogy a munkavállalót a szabadsághoz való jog tényleges gyakorlására ösztönözze. Mivel a szabadságokról szóló törvény 4. §-ának (3) bekezdése szerint a szabadság egy részének legalább hat munkanaposnak kell lennie, ennél kevesebb ki nem vett szabadság esetén hiányzik a munkáltató hatékony ösztönözésre való lehetősége.
- 8 Éppen a munkavállaló indokolatlan távozása esetén a munkáltató nem láthatja előre a munkaviszony végét. Főszabály szerint ezért nem róható fel neki a gondossági kötelezettség megsértése. A munkavállalónak ezzel szemben jogellenes magatartásért kell felelnie; e magatartásból már csak az általános jogelvek alapján sem eredeztethet jogot. A szabadságokról szóló törvény 10. §-a (2) bekezdésének egyébként az a célja, hogy visszatartsa a munkavállalót a jogellenes magatartástól. Semmiképpen sem róható fel a munkáltatónak, hogy nem tájékoztatta a munkavállalót (megelőző jelleggel) jogellenes eljárásának következményeiről. A ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jog ezenfelül a szerződés lejártát megelőző indokolatlan távozás esetében is arra ösztönözheti a munkavállalót, hogy szándékosan tartózkodjon szabadságának kivételétől, majd indokolatlanul távozzon annak érdekében, hogy a munkáltatónak egyáltalán ne hagyjon lehetőséget a szabadság felhasználására való ösztönzésre, és ezáltal a munkaviszony megszűnésekor nagyobb összegű pénzbeli megváltásra legyen jogosult. Ez ellentétes a szabadság céljaival. Igaz ugyan, hogy a munkaviszonynak a munkavállaló halála miatti megszűnését sem láthatja előre a munkáltató. Az indokolatlan távozástól eltérően azonban ebben az esetben egy váratlan, sem a munkavállaló, sem a munkáltató által nem befolyásolható eseményről van szó.
- 9 Az Oberster Gerichtshofnak (legfelsőbb bíróság, Ausztria) a felperes által a fellebbviteli bíróság elsőfokú ítéletet helybenhagyó határozatával szemben előterjesztett felülvizsgálati kérelem tárgyában kell döntenie.

Az alapeljárásban részt vevő felek alapvető érvei

- 10 Keresetében a felperes a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásaként 322,06 eurónak és kamatainak a megfizetését kéri. A felperes maga adta elő, hogy a munkaviszonyt jogellenes távozás útján a szerződés lejártát megelőzően szüntette meg. A felperes az eljárásban azt az álláspontot képviseli, hogy ellentétes az Európai Unió Alapjogi Chartája (Charta) 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével, és ezért nem alkalmazható a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése szerinti rendelkezés, amely szerint a munkavállaló nem jogosult (a ki nem vett fizetett éves szabadság) pénzbeli megváltás(á)ra, ha munkaviszonyát szerződésének lejártát megelőzően súlyos ok nélkül szünteti meg („jogellenes távozás”, „indokolatlan távozás”).
- 11 Az alperes a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdésére hivatkozva a kereset elutasítását kérte. A rendelkezés nem ellentétes az uniós joggal.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

A szabadságokról szóló törvénnyel kapcsolatos megállapítások:

- 12 A szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (1) bekezdése értelmében a munkaviszony megszűnése esetén a teljes szabadságévhez viszonyítva a munkaviszony megszűnésének szabadságévében megszerzett szolgálati idő tartamára arányosan járó szabadság fel nem használt részét pénzben kell megváltani. A szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése kivételt állapít meg e szabály alól arra az esetre, ha a munkavállaló a szerződésének lejártát megelőzően súlyos ok nélkül távozik, és ezáltal megszünteti a munkaviszonyt.
- 13 A „távozás” a munkaviszony egyoldalú, a munkáltató általi kézhezvétellel hatályosuló (az egyoldalúság miatt azonban elfogadásra nincs szükség a hatályosuláshoz) akaratnyilatkozat útján a szerződés lejártát megelőzően történő megszüntetését jelenti. Ha a munkavállalónak súlyos oka volt a távozásra, jogszerű (indokolt) távozásról, ellenkező esetben pedig jogellenes (indokolatlan) távozásról van szó. A távozásra való jogosultságot megalapozó súlyos oknak minősül például, ha a munkavállaló nem tudja a munkavégzést egészségének károsodása nélkül folytatni, vagy ha a munkáltató tettelesen bántalmazza a munkavállalót vagy hozzátartozóit, illetve erkölcs elleni cselekményeket vagy súlyos becsületsértést követ el e személyek sérelmére. Általában súlyos ok áll fenn akkor, ha a távozás időpontjában még a felmondási idő tartamára sem várható el a munkavállalótól a munkaviszony fenntartása. A munkaviszony akkor is megszűnik a távozással, ha a távozás jogellenes volt. A jogellenesen távozó munkavállaló azonban szerződésszegést követ el a munkáltatóval szemben.
- 14 A szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése alapján csak a jogellenes távozás jár a ki nem vett fizetett éves szabadságnak a szabadságokról

szóló törvény 10. §-ának (1) bekezdésében előírt pénzbeli megváltásához való jog elvesztésével.

- 15 A szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése szerinti rendelkezés büntető jelleggel bír. Annak célja, hogy visszatartsa a munkavállalót attól, hogy a szerződés lejártát megelőzően jogellenesen felmondja azt; a szabályozás e célt úgy éri el, hogy a szerződés jogellenes felmondása esetén megfosztja a munkavállalót a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jogtól. Csupán közvetett hatás, hogy a munkavállaló jogellenes távozása folytán egyik alkalmazottját elvesztő munkáltatónak nem kell megváltania a munkavállalóval szemben a folyó évben esetlegesen fel nem használt szabadságot (illetve annak fel nem használt részét). Ez némi pénzügyi könnyebbséget nyújt a munkáltató számára a jogellenes távozás – előre nem láthatósága és ebből eredő kiszámíthatatlansága miatt – többnyire hátrányos esetében.

Az uniós jog szerinti jogi helyzet

- 16 A minden munkavállalót megillető, éves fizetett szabadsághoz való jog a Charta 31. cikke alapján az Európai Unió alapvető jogainak részét képezi, és azt a 2003/88 irányelv 7. cikke pontosítja. A 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és a szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészének tekinti. A 2003/88 irányelv emellett a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltására is jogosultságot teremt.
- 17 A Maschek kontra Stadt Wien ítéletben (C-341/15) a Bíróság kifejezetten hangsúlyozta, „hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, a Bíróság értelmezése szerint semmilyen egyéb feltételt nem támaszt az ahhoz kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető fizetett éves szabadságot” (27. pont).
- 18 A Bíróság ebből azt a következtetést vonta le, „hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése értelmében az a munkavállaló, aki munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudta felhasználni az összes fizetett éves szabadságát, jogosult a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására”. A Bíróság kifejezetten megjegyezte továbbá, hogy e tekintetben a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns (28. pont), és ebből arra következtetett, hogy „az a körülmény, hogy a munkavállaló munkaviszonyát saját kezdeményezésére szünteti meg, semmilyen hatással nincs azon jogára, hogy azon fizetett éves szabadság megváltásában részesüljön, amelyet munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudott felhasználni” (29. pont).
- 19 A Bíróság Kreuziger kontra Land Berlin ítélete (C-619/16) szerint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából „nem vezethető le az, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az említett cikk (1) bekezdésében foglalt, éves szabadsághoz való jog, és az ugyanezen cikk (2) bekezdésének megfelelően a

munkaviszony megszűnése esetén e szabadság helyébe lépő pénzbeli megváltáshoz való jog a fizetett éves szabadság munkavállaló általi kivétele elmaradásának eredetét képező körülményektől függetlenül, mindig megilleti az említett munkavállalót” (37. pont). A Bíróság ezen ítéletben arra a következtetésre jutott, „hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes [valamely] nemzeti szabályozás, amennyiben az azt vonja maga után, hogy amennyiben a munkavállaló munkaviszonya megszűnésének időpontja előtt nem kérte, hogy gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát, e munkavállaló – automatikusan és annak előzetes ellenőrzése nélkül, hogy a munkáltató ténylegesen lehetőséget biztosított-e számára a szabadsághoz való jogának e munkaviszony megszűnése előtti gyakorlására, különösen megfelelő információ szolgáltatásával – elveszti az uniós jog alapján e munkaviszony megszűnésekor őt megillető, fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a ki nem vett, fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát” (56. pont).

- 20 A Bíróság Max-Planck-Gesellschaft kontra Tetsuji Shimizu ítélete (C-684/16) szerint „a 2003/88 irányelv 7. cikkének bármilyen olyan értelmezése, amely arra ösztönözhetné a munkavállalót, hogy szándékosan tartózkodjon a figyelembe vett referencia-időszak vagy szabadság átvitelére engedélyezett időszak alatt a fizetett éves szabadságának kivételétől díjazásának a munkaviszony megszűnésekor való növelése érdekében, [...] összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog bevezetésével követett célkitűzésekkel” (48. pont).
- 21 Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) a 8 ObA62/18b. sz. határozatban a Bíróság több ítéletére (Kreuziger kontra Land Berlin ítélet, C-619/16, 41., 42. pont; Max-Planck-Gesellschaft kontra Tetsuji Shimizu ítélet, C-684/16, 35. pont; Schultz-Hoff kontra Deutsche Rentenversicherung ítélet, C-350/06 és C-520/06, 43. pont) hivatkozva megállapította, hogy nem kizárt az olyan nemzeti szabályozás, amely a 2003/88 irányelv által biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának „részletszabályairól” rendelkezik, amelyek magukban foglalják az említett jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végével történő elvesztését, és az ilyen szabályozás megengedett azzal a feltétellel, hogy a munkavállalónak addig ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy jogát gyakorolja.
- 22 Valamely nemzeti szabályozásnak a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban való értelmezésének lehetetlensége esetén a jogvitában eljáró nemzeti bíróságnak mellőznie kell a nemzeti szabályozás alkalmazását, és ügyelnie kell arra, hogy a munkavállaló megkapja a ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltást.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések indokolása:

- 23 A Bíróság ez idáig még nem foglalt állást azzal kapcsolatban, hogy a munkaviszonyát szerződésének lejártát megelőzően súlyos ok nélkül egyoldalúan megszüntető és ezért szerződésszegést elkövető („jogellenes távozás”)

munkavállaló számára jogosultságot kell-e biztosítani az uniós jog alapján a fel nem használt szabadság pénzbeli megváltására (és ha igen, milyen feltételek mellett). Az osztrák jogi helyzet (a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése) szerint a munkavállaló ilyen esetben nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó szabadságév fel nem használt szabadságát illetően.

24 Az osztrák jogi szakirodalom a releváns részében az alábbiak szerint ítéli meg a szabadságokról szóló törvény 10. §-a (2) bekezdésének uniós joggal való összhangját:

a) Mair véleménye szerint a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése ellentétes a Bíróság Maschek ügyben tett megállapításaival. A Bíróság ugyanis félreérthetetlenül hangsúlyozza, hogy a fel nem használt szabadságnak a munkaidő-irányelv 7. cikkének (2) bekezdése által előírt pénzbeli megváltására vonatkozó egyetlen feltétel az, hogy a munkaviszony megszűnt, és a munkavállaló nem használta fel természetben az összes, őt megillető szabadságot. A jog megnyílása szempontjából nem releváns a munkaviszony megszűnésének módja. A szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése azonban azzal, hogy a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jog megnyílását ahhoz köti, hogy a munkaviszony nem egy konkrét megszüntetési mód, mégpedig a munkavállaló szerződés lejártát megelőző jogellenes távozása útján szűnt meg, megsérti a munkaidő-irányelv 7. cikkének (2) bekezdését.

b) Mayr és Erler a Bíróság azon ítélkezési gyakorlatát hangsúlyozza, amely szerint a megszűnés módja nem releváns. Véleményük szerint ebből szükségszerűen az következik, hogy a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltáshoz való jog jogellenes távozás esetén történő elvesztése ellentétes a 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével. Arra a következtetésre jutnak, hogy a munkavállaló jogellenes távozás esetén is jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, a szabadságokról szóló törvény 10. §-a (2) bekezdésének alkalmazását ugyanis mellőzni kell, annál is inkább, mivel a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a Charta 31. cikkének – az irányelv 7. cikkén alapuló – (2) bekezdését elsőbbség illeti meg.

c) Ezt az álláspontot képviselte Erler is már egy korábbi értékezésében, ott azonban arra való utalással, hogy az uniós jogba ütközést az uniós jogi négyhetes minimális szabadsághoz való jogra kell korlátozni.

d) Reissner uniós jogi szempontból aggályosnak véli a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdését, mivel a Bíróság szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdéséből az következik, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének módjától függetlenül jogosult a fel nem használt szabadság pénzbeli megváltására.

e) Ugyanezen a véleményen van Auer-Mayer is, aki szerint a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése „uniós jogi szempontból problematikus”,

mert a Bíróság a szabadság munkaviszony megszűnése esetén történő pénzbeli megváltását illetően kifejezetten megállapította, hogy a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns.

f) Ludvik szerint viszont nem ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkével a pénzbeli megváltáshoz való jog elvesztését előíró nemzeti szabályozás, amennyiben a munkavállalónak megvolt a lehetősége arra, hogy az irányelv által biztosított jogot gyakorolja. A Bíróság szerint elvégre nem következik a 2003/88 irányelv 7. cikkéből, hogy e rendelkezést úgy kellene értelmezni, „hogy az említett cikk (1) bekezdésében foglalt, éves szabadsághoz való jog, és az ugyanezen cikk (2) bekezdésének megfelelően a munkaviszony megszűnése esetén e szabadság helyébe lépő pénzbeli megváltáshoz való jog a fizetett éves szabadság munkavállaló általi kivétele elmaradásának eredetét képező körülményektől függetlenül, mindig megilleti az említett munkavállalót” (lásd: a Bíróság Kreuziger kontra Land Berlin ítélete, [C-]619/16, 37. pont). A tagállami eltérési lehetőségekre is tekintettel ezért lehetséges a szabadsághoz (illetve a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltáshoz) való jogot bizonyos határok között a munkavállaló hátrányára módosítani. A munkavállaló szerződés lejártát megelőző és jogellenes távozása esetén a munkaviszony azonnali hatályú megszűnése miatt már nem használható fel a meglévő szabadság. Ezért megengedett a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásának kizárása. A szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése szerinti rendelkezés és a Bíróság megállapításai között nem áll fenn értékelési ellentmondás. A ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltáshoz való jognak a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése szerinti kizárása szankciójelleggel bír. Ez a rendelkezés azonban csak akkor alkalmazható, ha a munkavállaló súlyos ok nélküli szünteti meg a munkaviszonyt a szerződés lejártát megelőzően. Ha nem veszne el a pénzbeli megváltáshoz való jog, akkor elképzelhetőek lennének olyan helyzetek, amelyekben a munkavállalónak semmiféle szankciótól nem kellene tartania. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint azonban a 2003/88 irányelv 7. cikkének bármilyen olyan értelmezése, amely arra ösztönözhetné a munkavállalót, hogy szándékosan tartózkodjon fizetett éves szabadságának kivételétől díjazásának a munkaviszony megszűnésekor való növelése érdekében, összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog bevezetésével követett célkitűzésekkel.

Megfontolások

- 25 A Bíróság hangsúlyozza egyrészt, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, semmilyen egyéb feltételt nem támaszt az ahhoz kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, öt e munkaviszony megszűnésekor megillető fizetett éves szabadságot (a Bíróság Maschek kontra Stadt Wien ítélete, C-341/15, 27. pont). A Bíróság másrészt megállapította, hogy az ítélkezési gyakorlatából nem vezethető le az, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az említett cikk (1) bekezdésében foglalt, éves szabadsághoz való jog, és az ugyanezen cikk

(2) bekezdésének megfelelően a munkaviszony megszűnése esetén e szabadság helyébe lépő pénzbeli megváltáshoz való jog a fizetett éves szabadság munkavállaló általi kivétele elmaradásának eredetét képező körülményektől függetlenül, mindig megilleti az említett munkavállalót (a Bíróság Kreuziger kontra Land Berlin ítélete, C-619/16, 37. pont). A Bíróság ennek során azt is figyelembe vette, hogy a munkáltató lehetőséget biztosított-e a munkavállaló számára a szabadság felhasználására, különösen megfelelő információ szolgáltatásával (a Bíróság Kreuziger kontra Land Berlin ítélete, C-619/16, 56. pont). A Bíróság véleménye szerint továbbá a 2003/88 irányelv 7. cikkének bármilyen olyan értelmezése, amely arra ösztönözhetné a munkavállalót, hogy szándékosan tartózkodjon a figyelembe vett referencia-időszak vagy szabadság átvitelére engedélyezett időszak alatt a fizetett éves szabadságának kivételétől díjazásának a munkaviszony megszűnésekor való növelése érdekében, összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog bevezetésével követett célkitűzésekkel (a Bíróság Max-Planck-Gesellschaft kontra Tetsuji Shimizu ítélete, C-684/16, 48. pont).

- 26 A munkavállaló munkaviszonyból való jogellenes távozására a munkáltató szempontjából jellemzően hirtelen és váratlanul kerül sor. A munkaviszony megszűnésének minden más esetétől eltérően a jogellenes távozás esetében maga a munkavállaló szünteti meg annak lehetőségét, hogy a szabadságot természetben használja fel. A munkaviszony ezenfelül csak a munkavállaló jogellenes távozása esetében szűnik meg a munkavállaló szerződésszegésével. A távozás előtt a munkavállaló csak természetbeli (fizetett) szabadságra jogosult. Ha a munkavállaló a munkaviszony jogellenes távozással történő megszüntetése folytán jogosulttá válna a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, sérülne az az általános jogelv, hogy senki sem szerezhet jogot jogellenes eljárás útján. Végül sérelmet szenvedne az az elgondolás, hogy a fizetett szabadság elsődleges célja a munkavállaló egészségének megőrzése, ha a munkavállaló a jogellenes távozás útján végeredményben meg tudná váltatni a szabadsághoz való jogot. A Bíróságnak feltett fő kérdés tehát arra vonatkozik, hogy uniós jogi szempontból teljes egészében aggálymentes-e a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése.
- 27 Ha a Bíróság nemleges választ ad a fő kérdésre, felmerül a kérdés, hogy a munkáltató számára előre nem látható jogellenes távozás esetén a munkáltatónak – a Bíróság követelményeinek megfelelően – lehetőséget kell-e biztosítani – és ha igen, hogyan – a munkavállaló számára a szabadság felhasználására. E tekintetben azt is figyelembe kell venni, hogy jogellenes távozás esetén a munkavállaló éppen nem tartotta be a felmondási időt, amely alatt a munkavállalók gyakran felhasználják, illetve felhasználhatják a még ki nem vett szabadságot.