

C-514/20. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. október 13.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Bundesarbeitsgericht (Németország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. június 17.

Felperes, fellebbező és felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:

DS

Alperes és ellenérdekű fél a fellebbezési és felülvizsgálati eljárásban:

Koch Persondienstleistungen GmbH

Az alapeljárás tárgya

Túlmunkapótlékra való jogosultság az éves alapszabadság igénybevétele esetén

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogi alapja

Az uniós jog értelmezése, EUMSZ 267. cikk

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

Ellentétes-e az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével valamely kollektív szerződés olyan szabályozása, amely annak megállapítása során, hogy a munkavállaló jogosult-e túlmunkadíjra, és ha igen, hány órára vonatkozóan, csak a ténylegesen ledolgozott munkaórákat veszi figyelembe, azon órákat azonban nem, amelyeket a munkavállaló által igénybe vett fizetett éves alapszabadság lefed?

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta), 31. cikk;

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.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.).

A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (a munkavállalók alapszabadságáról szóló szövetségi törvény, a továbbiakban: BUrlG), 1., 3. és 13. §

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit (a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó átfogó kollektív szerződés) 2013. szeptember 17-i változata (a továbbiakban: MTV), 3., 4. és 6a. §

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 Az alperes a felperest kölcsönzött munkavállalóként teljes munkaidőben, 12,18 euró bruttó órabérrel foglalkoztatja. Az alperes munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozást működtet. A felek munkaviszonya az MTV hatálya alá tartozik.
- 2 Az MTV 3.1.1. §-a alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók rendes havi munkaideje 151,67 óra. Ez átlagos heti 35 órás munkaidőnek felel meg. Az adott hónapra eső rendes munkaidő kiszámításához az MTV 3.1.2. §-a szerint a munkanapok számát hét órával kell megszorozni. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a havi rendes munkaidőt időarányosan kell kiszámítani.
- 3 A rendes havi munkaidőt meghaladó munkaidő az MTV 4.1.1. §-ának megfelelően „túlmunkának” minősül. Az MTV 4.12. §-a szerint a túlmunkáért bizonyos küszöbérték felett magasabb órabért kell fizetni. E küszöbérték kiszámítása szempontjából a munkanapok számát meg kell szorozni nyolc órával, mivel e rendelkezés szerint a „ledolgozott” órák számítanak. Az MTV 4.1.2. §-ából következik továbbá, hogy a túlmunkapótlék 25%, és hogy e szabályok a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra „megfelelően” alkalmazandók.
- 4 2017 augusztusában, amely 23 munkanapból (161 óra rendes munkaidőből) állt, a felperes 121,75 órát dolgozott, és a Charta 31. cikkének (2) bekezdése és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett éves szabadságot vett ki. Az alperes 2017 augusztusa tekintetében tíz nap szabadságot (84,7 órát) vett figyelembe. Ennek során az MTV 6a. §-át alkalmazta, amely szerint a szabadság

idejére járó munkabér kiszámításakor a szabadság kezdetét megelőző három hónapra eső átlagos munkaidőt kell figyelembe venni.

- 5 Az MTV 4.1.2. §-a szerint 2017 augusztusa tekintetében a 184 ledolgozott órát meghaladó időtartamra vonatkozóan kellett túlmunkapótlékot fizetni.
- 6 A felperes úgy véli, hogy a túlmunkapótlék kiszámításakor figyelembe kell venni a szabadság által lefedett órákat is. 2017 augusztusa tekintetében tehát összesen 206,45 ledolgozott órát kell alapul venni. A 184 ledolgozott órák küszöbértéket ily módon túllépik, és így a felperes túlmunkapótlékra jogosult.
- 7 A felperes azt kéri, hogy az eljáró bíróság kötelezze az alperest arra, hogy részére bruttó 72,32 eurót és annak késedelmi kamatait fizesse meg.
- 8 Az alperes szerint a túlmunkapótlék számításakor az MTV megfogalmazása szerint csak a ténylegesen ledolgozott órákat kell figyelembe venni. Ezzel szemben a szabadság időtartamát nem kell figyelembe venni. A felperes nem jogosult túlmunkapótlékra, mivel 2017 augusztusában nem dolgozott 184 óránál többet.
- 9 Az első fokon eljáró bíróság elutasította a keresetet. A kérdést előterjesztő bíróság által engedélyezett felülvizsgálati kérelmével a felperes továbbra is érvényesíteni kívánja a pótlék kifizetése iránti igényét.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

Az ügy értékelése a nemzeti jog alapján

- 10 Az MTV 4.1.2. §-ának értelmezése során a kérdést előterjesztő bíróság arra a következtetésre jut, hogy 2017 augusztusa tekintetében a felperes nem jogosult túlmunkapótlékra.
- 11 Ez mindenekelőtt e szabályozás megfogalmazásából következik. Az általános nyelvhasználat szerint a „ledolgozott órák” azok az órák, amelyek során tényleges munkavégzésre kerül sor.
- 12 A teleologikus értelmezésből sem következik más. A kérdést előterjesztő bíróság abból indul ki, hogy az MTV által előírt túlmunkapótlék célja, hogy kiegyenlítse azt a különleges munkakötelet, amely csak a munkaidő meghatározott korlátainak túllépése esetén merül fel. Bár az ilyen pótlékok célja főszabály szerint az lehet, hogy általánosságban a munkavállalók szabadidejét védje, az MTV esetében azonban semmi nem utal arra, hogy a kollektív szerződés felei is erre gondoltak. Ez különösen az MTV 4.1.2. §-ából következik, amely szerint a túlmunkapótlékra vonatkozó szabályokat „megfelelő módon” a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra is alkalmazni kell, így e munkavállalók csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal azonos küszöbérték átlépését követően jogosultak túlmunkapótlékra.

- 13 Az a kérdés is felmerül, hogy a kollektív szerződés túlmunkapótlék számítására vonatkozó rendelkezései jogszerűtlen pénzügyi ösztönzést jelentenek-e a munkavállalók számára arra vonatkozóan, hogy ne vegyék igénybe a szabadságukat. A kérdést előterjesztő bíróság ítélkezési gyakorlata szerint bizonyos, a szabadságról való lemondásra vonatkozó ösztönzések ellentétesek lehetnek a BUrlG 1. §-ával, amely szerint minden munkavállalónak joga van fizetett szabadsághoz. E rendelkezéstől a kollektív szerződésekben nem lehet eltérni (a BUrlG 13. §-a (1) bekezdésének első mondata). Ha a felperes 2017 augusztusában nem vett volna ki szabadságot, hanem ténylegesen ledolgozta volna azon órákat, amelyekre tekintettel szabadságot vett ki, az MTV értelmében 22,45 óra tekintetében bruttó 68,36 euró összegű túlmunkapótlékre (22,45 óra x bruttó 12,18 euró x 25%) vált volna jogosulttá. A szabadságok e negatív hatása az MTV rendszerében gyökerezik. Ha a munkavállalók először végeznek túlmunkát, és ezt követően ugyanabban a hónapban vesznek ki szabadságot, a túlmunkapótlék csökken vagy teljes mértékben kiesik.
- 14 Az MTV-nek azonban olyan sajátosságai vannak, amelyek eredményeképp az igénybe vett szabadsághoz kapcsolódó pénzügyi hátrányok csak különleges helyzetekben jelentkeznek. Egyrészt az MTV 4.1.2. §-a értelmében a túlmunka után pótlékot kell fizetni, ha az átlagos heti munkaidő meghaladja a 40 órát. A rendes heti munkaidő azonban 35 óra. A túlmunkapótlék tehát csak akkor jár, ha havonta a rendes havi munkaidő több mint 8/7-ét ledolgozzák. Másrészt a pótlékre jogosító túlórák számát oly módon korlátozzák, hogy az MTV 3.2.1. §-a szerint a havi rendes munkaidőt meghaladó órák munkaidőszámlára kerülnek. Ennek során az MTV 3.2.2. §-a szerint a többletóra felső határa 150 óra, amelyet gyakori túlmunka esetén gyorsan el lehet érni.
- 15 A szabadság által „veszélyeztetett” túlmunkapótléknak a teljes bruttó havi munkabérhez viszonyított aránya tipikus esetekben viszonylag alacsony. A felperes esetében 2017 augusztusára eső ezen arány hozzávetőleg 2,7%.

Az ügy értékelése az uniós jog alapján

- 16 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint az alapeljárás megoldása attól függ, hogy ellentétes-e az MTV 4.1.2. §-ához hasonló szabályozás a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88 irányelv 7. cikkével. A Bíróság már kimondta, hogy az uniós joggal ellentétesek lehetnek a kollektív szerződésekben foglalt rendelkezések is (lásd különösen: 2020. április 23-i Land Niedersachsen ítélet [korábban teljesített releváns tevékenységi időszakok], C-710/18, EU:C:2020:299, 22. és azt követő pontok)
- 17 Az, hogy az MTV 4.1.2. §-ához hasonló szabályozás ösztönzi-e a szabadságról való lemondást, ami összeegyeztethetetlen a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88 irányelv 7. cikkével, nem eleve egyértelmű („acte clair”), és azt a Bíróság ítélkezési gyakorlata sem tisztázta oly módon, hogy ne engedne teret semmilyen észszerű kétségnek („acte éclairé”).

- 18 Egyrészt a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy fennállhat az uniós jog e rendelkezéseinek megsértése.
- 19 A Bíróság számos határozatban hangsúlyozta az éves szabadság minimális időtartamának különleges fontosságát. Ítélkezési gyakorlata értelmében a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88 irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (2014. június 12-i Bollacke ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15. pont; 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ezen elvet kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, amely a Charta esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 20. pont; 2012. november 8-i Heimann ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 22. pont).
- 20 A fizetett éves szabadsághoz való jog kettős célja annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére (2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A munkavállaló ezért az éves szabadságának ideje alatt nem szembesül olyan körülményekkel, amelyek az őt megillető díjazással kapcsolatos bizonytalanságot szülnek (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 37. és azt követő pontok)
- 21 Végezetül a Bíróság megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott szabályt konkretizálja. A Charta 31. cikkének (2) bekezdésében az uniós jog által biztosított, fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog jut kifejezésre (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 38. és 85. pont; 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 31., 74. és 75. pont). Ha valamely nemzeti szabályozás nem értelmezhető a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88 irányelv 7. cikkével összhangban, a nemzeti bíróság köteles e nemzeti szabályozás alkalmazását mellőzni. E kötelezettség a nemzeti bíróságra nézve a 2003/88 irányelv 7. cikkéből és a Charta 31. cikkének (2) bekezdéséből következik, amennyiben a jogvita állami munkáltatót érint. A kötelezettség a Charta 31. cikkének (2) bekezdéséből következik, ha a jogvita magánjogi munkáltatót érint (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 64. és azt követő pontok; 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 62. és azt követő pontok)
- 22 A fizetett éves szabadsághoz való jog sajátos jelentőségére tekintettel kétségek merülnek fel a tekintetben, hogy összeegyeztethetők-e a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88 irányelv 7. cikkével a túlmunkapótlék összegében

az igénybe vett alapszabadság miatt jelentkező hátrányok. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy nem alkalmazhatók olyan ösztönzők, amelyek az éves szabadság minimális időtartamáról való lemondásra ösztönöznek. Olyan lépések sem tehetők, amelyek miatt a munkavállalók arról lemondanak. Ez összeegyeztethetetlen azokkal a célkitűzésekkel, amelyek többek között a munkavállaló biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében a tényleges pihenőidő munkavállaló számára történő biztosításának szükségességéhez kapcsolódnak (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 42. pont; 2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 49. pont; 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet, C-124/05, EU:C:2006:244, 32. pont).

- 23 A Lock ügyben (2014. május 22-i ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351) a Bíróság a jelen üggyhöz viszonylag hasonló helyzetről határozott. A munkavállaló az alapbérén kívül a megkötött adásvételi szerződésekért jutalékot kapott, amelyet több héttel vagy hónappal az adott szerződés megkötését követően fizettek ki. A szabadság alatt alapbért kapott. A múltban kötött szerződések alapján járó jutalékot továbbra is fizették. A munkavállaló azonban a szabadság időtartama alatt nem tudott szerződések megkötésével új jutalékot termelni. Ezért munkabére az egyes szabadságokat követő időszakban csökkent.
- 24 A Bíróság megállapította, hogy e szabályozás ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével. A munkavállalót a pénzügyi hátrány visszatárhathatja a szabadsághoz való jogának gyakorlásától. Ez annál is inkább valószínű, mivel a jutalékok átlagosan a díjazás több, mint 60%-át teszik ki. A fizetett éves szabadság jogcímén kapott díjazás ilyen jellegű csökkenése ellentétes a 2003/88 irányelvnek a 7. cikkének (1) bekezdésével. E tekintetben az a tény, hogy a díjazás ilyen jellegű csökkenése az éves szabadság után jelentkezik, nem bír relevanciával (2014. május 22-i Lock ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 21. és azt követő pontok).
- 25 A Lock ügyben a díjazáshoz való joggal kapcsolatos hátrányok rendszeresebbek és jelentősebbek voltak, mint a kérdést előterjesztő bíróság által elbírálandó ügyben. Mindazonáltal az uniós jog megsértése nem zárható ki pusztán a díjazáshoz kapcsolódó esetleges hátrányok kisebb mértéke miatt.
- 26 Másrészt a Bíróság ítélkezési gyakorlata arra vonatkozóan is biztosít támpontot, hogy az MTV 4.1.2. §-ának eltántorító hatása nem elégséges ahhoz, hogy megalapozzák a Charta 31. cikke (2) bekezdésének és a 2003/88 irányelv 7. cikkének megsértését. Ezt alátámasztják a Bíróságnak a munkavállaló részére a szabadsága alatt továbbra is folyósítandó rendes díjazással kapcsolatos határozatai is (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 32. és azt követő pontok; 2014. május 22-i Lock ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 16. és azt követő pontok; 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet, C-155/10, EU:C:2011:588, 19. és azt követő pontok).

- 27 Az alapszabadság idejére járó díjazást főszabály szerint úgy kell kiszámítani, hogy az megfeleljen a munkavállaló rendes díjazásának. Amennyiben a munkavállaló által kapott díjazás több elemből tevődik össze, e rendes díjazás és azon összeg meghatározása, amelyre a munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult, egyedi elemzést követel meg (2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet, C-155/10, EU:C:2011:588, 21. és 22. pont).
- 28 A Hein ügyben a Bíróság azzal a kérdéssel foglalkozott, hogy figyelembe kell-e venni a szabadságra járó munkabér kiszámítása során a munkavállaló által teljesített túlórákat. E tekintetben rámutatott, hogy a teljesített túlórákért kapott munkabér a rendkívüli és előre nem látható jellege miatt főszabály szerint nem része annak a rendes munkabérnek, amelyre a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadság címén a munkavállaló igényt tarthat. Mindazonáltal, ha a munkaszerződésből eredő kötelezettségek megkövetelik a munkavállalótól, hogy jelentős mértékben előre látható és rendszeres jelleggel teljesítsen túlórákat, amelyek díjazása a teljes munkabér jelentős elemét képezi, az e túlórákért kapott díjazást bele kell foglalni a rendes munkabérbe (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 46. és 47. pont).
- 29 Még nem teljesen világos, hogy a jelentős mértékben előrelátható és rendszeres jellegű túlórákat, amelyek díjazása a teljes munkabér jelentős elemét képezi, szükségszerűen figyelembe kell-e venni a rendes munkabér kiszámításakor. A megfogalmazás, amely szerint e túlórákért járó díjazást figyelembe „kellene” venni a szabadság címén járó munkabér számításánál (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 47. pont), a túlórák kötelező belefoglalása ellen szól. Az ilyen kötelezettség mellett szól azonban az előre nem látható, rendkívüli túlóra díjának a jelentős mértékben előre látható és rendszeres jellegű azon túlórákkal való összevetése, amelyek díjazása a bér jelentős elemét képezi.
- 30 A jelen ügyben sok minden szól amellet, hogy rendkívüli és előre nem látható túlórákról van szó. Sem a kollektív szerződésből, sem az alapeljárás körülményeiből nem állapítható meg, hogy a túlórák nagymértékben előreláthatók és rendszeres jellegűek, és díjazásuk a teljes munkabér jelentős elemét képezi. Ha a túlmunka ilyen díjazását nem feltétlenül kell a szabadságra járó munkabér kiszámításakor figyelembe venni, valószínűsíthető, hogy a kivett szabadsághoz kapcsolódó hasonló pénzügyi hátrány a túlmunkapótlék kiszámítása tekintetében nem lesz ellentétes a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88 irányelv 7. cikkével.
- 31 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a Bíróság feladata annak eldöntése, hogy az alapszabadság időtartama alatt továbbra is folyósított rendes munkabérre vonatkozó kritériumok alkalmazhatók-e a túlmunkapótlék kiszámítására. Az igénybe vett szabadság miatti alacsonyabb díjazás pénzügyi hátránya független attól a ténytől, hogy az a szabadság ideje alatt eredményez alacsonyabb bért, vagy a túlmunka díjazásával kapcsolatos hátrány a szabadságot megelőző vagy azt

követő időszakokra hat ki. A szabadságról való lemondás pénzügyi ösztönzése a két esetben összehasonlítható.

MUNKADOKUMENTUM