

**C-518/20 sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. október 16.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Bundesarbeitsgericht (Németország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2020. július 7.

**Felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:**

XP

**Ellenérdekű fél:**

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

**Az alapeljárás tárgya:**

Azon munkavállaló szabadsághoz való jogának megszűnésére vonatkozó nemzeti jogszabályi rendelkezésnek a magasabb rangú uniós joggal, többek között a munkaszervezés egyes szempontjairól szóló irányelvvel való összeegyeztethetősége, amely munkavállaló esetén teljes keresőképességsökkenés következett be.

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja**

Az uniós jog értelmezése, EUMSZ 267. cikk, különösen

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 továbbiakban: 2003/88 irányelv)

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (HL 2012. C 326., 407. o.) (a továbbiakban: Charta)

## **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

1. Ellentétes-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozásnak, mint a BUrlG (Bundesurlaubsgesetz; a szabadságról szóló szövetségi törvény) 7. §-ának (3) bekezdése, azon értelmezése, amely szerint az olyan munkavállaló éves fizetett szabadságra való, korábban nem teljesített jogosultsága, akinél teljes keresőképességcsökkenés következett be, és aki szabadságát ugyanakkor – legalábbis részben – a keresőképessége csökkenését megelőzően igénybe vehette volna, folyamatosan fennálló tartós keresőképességcsökkenés esetén a szabadság esedékessége évének végét követő 15 hónap elteltével akkor is megszűnik, ha a munkáltató a megfelelő felhívás és tájékoztatás elmulasztásával nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát gyakorolja?

2. Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén: tartós keresőképességcsökkenés esetén az említett feltételek mellett az is kizárt-e, hogy a szabadsághoz való jog későbbi időpontban szűnjön meg?

### **A hivatkozott uniós jogi rendelkezések**

A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése

A Charta 31. cikkének (2) bekezdése.

### **A hivatkozott nemzeti rendelkezések**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (a munkavállalók alapszabadságáról szóló törvény) (Bundesurlaubsgesetz [a szabadságról szóló szövetségi törvény]) (a továbbiakban: BUrlG)

Sozialgesetzbuch (szociális törvénykönyv) (SGB) hatodik könyv (VI) – törvényes nyugdíjbiztosítás (a továbbiakban: SGB VI)

### **A tényállás és az eljárás**

- 1 Az alapeljárás felei közötti jogvita jelen előzetes döntéshozatali eljárás szempontjából releváns tárgya az, hogy a felperest a 2014. év vonatkozásában jogosult-e szabadsághoz való jog.
- 2 A felperest súlyos fogyatékossgal élő személynek minősítették. A felperes 2000 óta áll munkaviszonyban az alperesnél. Az alperes részvénytársaság, azaz magánmunkáltató. A felperes 2014. december 1-je óta teljes keresőképességcsökkenés miatti nyugdíjban részesül. A felperes többek között arra hivatkozott, hogy 2014-ből az alperestől még 34 munkanapnyi szabadságra jogosult. Álláspontja szerint a szabadsághoz való joga nem szűnt meg, mert az

alperes nem teljesítette a szabadság kiadásával és igénybevételével kapcsolatos közreműködési kötelezettségét.

- 3 Az alperes álláspontja szerint ezzel szemben a felperes 2014-ben ki nem vett szabadságra való jogosultsága 2016. március 31-én megszűnt. Ha a munkavállaló – a jelen ügy felpereséhez hasonlóan – egészségügyi okokból hosszabb időn át nem tudja a szabadságát kivenni, akkor az esedékesség évének végét követő 15 hónap elteltével a szabadsághoz való joga attól függetlenül megszűnik, hogy a munkáltató teljesítette-e közreműködési kötelezettségét.
- 4 Az alsóbb fokú bíróságok a keresetet elutasították. A felülvizsgálati kérelemmel a felperes továbbra is a keresetben foglaltakat követeli.

#### **Az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása**

- 5 A felperes felülvizsgálati kérelmének sikere az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: a Bíróság) a szerződések értelmezésére vonatkozó határozatától függ.
- 6 Mivel a jogvita a 2014-es szabadságra vonatkozik, annak elbírálásához elengedhetetlen, hogy a Bíróság tisztázza, hogy az uniós jog alapján megszűnhet-e a szabadsághoz való jog a szabadság esedékessége évének végét követő 15 hónap elteltével, ha teljes keresőképességcsökkenés áll fenn, a munkáltató a felhívási és tájékoztatási kötelezettségét nem teljesítette, és a munkavállaló a szabadságot az esedékessége évében a teljes keresőképességcsökkenés bekövetkezéséig legalább még részben kivehette volna.
- 7 A BUrlG 7. §-a (3) bekezdésének alkalmazása a 2003/88 irányelv 7. cikkének és a Charta 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésétől függ.

#### *A német jog*

- 8 A német jog alapján a törvényes minimális szabadság a naptári évre mint a szabadság esedékességének évére vonatkozik, és azt a BUrlG 7. §-a (3) bekezdésének első mondata alapján a szabadságot esedékességének naptári évében kell kiadni és kivenni. A szabadságnak a következő naptári évre történő átvitele a BUrlG 7. §-a (3) bekezdésének második mondata alapján csak abban az esetben megengedett, ha azt a vállalkozással összefüggő nyomós okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. Átvitel esetén a szabadságot a BUrlG 7. §-a (3) bekezdésének harmadik mondata alapján főszabály szerint a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni, ellenkező esetben a szabadsághoz való jog a BUrlG 7. §-a (3) bekezdésének harmadik mondata alapján megszűnik.
- 9 A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bíróság határozatait (lásd többek között: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874; 2017. november

29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914; 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18; 2011. november 22-i KHS-ítélet, C- 214/10, EU:C:2011:761; 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504) figyelembe véve a következőképpen értelmezte a hivatkozott rendelkezéseket az irányelvvel összhangban:

- 10 A törvényes minimális szabadsághoz való jog főszabály szerint csak akkor szűnik meg a naptári év vagy a megengedett átviteli időszak végén, ha a munkáltató előzőleg lehetővé tette a munkavállaló számára, hogy az élhessen szabadsághoz való jogával, és a munkavállaló a szabadságot szabad akaratából mégsem vette ki.
- 11 A szabadsághoz való jog említett megszűnésének alapvető feltétele, hogy a munkáltató gondoskodjon róla, hogy a munkavállalónak ténylegesen legyen lehetősége kivenni a fizetett éves szabadságát. A munkáltatónak ehhez fel kell hívnia a munkavállalót, hogy vegye ki a szabadságát, és világosan és időben közölnie kell vele, hogy ha nem veszi ki, akkor a szabadság a naptári év vagy az átviteli időszak végén elveszik. Ezenkívül a munkáltató más módon sem akadályozhatja a munkavállalót abban, hogy szabadságát igénybe vegye.
- 12 Ha a munkáltató a közreműködési kötelezettségét nem teljesítette, akkor a szabadság esedékessége évének december 31. napján meg nem szűnő szabadság hozzáadódik a következő év január 1-jén megnyíló szabadsághoz.
- 13 A törvényes szabadság nem veszik el, ha a munkavállaló a szabadság esedékessége évének és/vagy az átviteli időszaknak a végén betegségből következően munkaképtelen, és ezért nincs lehetősége a szabadságot kivenni. A fennmaradó szabadsághoz való jog ebben az esetben hozzáadódik a következő évben megnyíló szabadsághoz való joghoz, és ezáltal újfent a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése szerinti határidő alkalmazandó rá. Tartós munkaképtelenség esetén ugyanakkor a szabadság esedékessége évének végét követő 15 hónap elteltével megszűnik. Ez azokban az esetekben is alkalmazandó, amikor a munkavállaló keresőképességcsökkenés miatti nyugdíjban részesül.
- 14 A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) eddig még nem hozott határozatot arról, hogy tartós munkaképtelenség esetén megszűnik-e, és ha igen, mely esetekben szűnik meg a csökkent keresőképességű munkavállaló szabadsághoz való joga az esedékesség évének végét követő 15 hónap elteltével.
- 15 Az alkalmazandó német jogszabályi rendelkezések alapján egy munkavállaló lényegében különösen akkor minősül csökkent keresőképességűnek, ha betegség vagy fogyatékosság miatt belátható ideig nincs abban a helyzetben, hogy szokásos munkaerőpiaci feltételek mellett legalább napi három órában keresőtevékenységet folytasson, vagy a fogyatékosság jellege vagy súlya miatt nem tud a rendes munkaerőpiacon tevékenységet végezni.

*Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés*

- 16 A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog – korlátozza a munkaképtelen munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jogosultságának felhalmozását.
- 17 A Bíróság ítélkezési gyakorlata eddig nem tisztázta egyértelműen, hogy ha a munkáltató a felhívási és tájékoztatási kötelezettségének nem tett eleget, akkor megszűnhet-e – és ha igen, milyen feltételekkel szűnhet meg – az esedékesség évének végét követő 15 hónap elteltével az olyan munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való joga, akinél az esedékesség évében teljes keresőképességcsökkenés következett be, és keresőképességének csökkenése azóta is megszakítás nélkül továbbra is fennáll.
- 18 A Bíróság a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítéletben (C-684/16, EU:C:2018:874) megállapította, hogy a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely potenciálisan visszatarthatja a munkavállalót az éves szabadság kivételétől, összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog céljával. Annak a munkáltatónak, aki a munkavállaló számára nem tette lehetővé a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását, viselnie kell az ebből adódó következményeket.
- 19 Ha a hivatkozott elvek a szabadság esedékességének azon évére is irányadók, amelynek folyamán a munkavállaló azóta megszakítás nélkül fennálló teljes keresőképességcsökkenése bekövetkezett, akkor a szabadság esedékessége szóban forgó évének végét követő 15 hónap elteltével sem szűnik meg a szabadsághoz való jog, amennyiben a munkavállaló az éves szabadságát a felhívási és tájékoztatási kötelezettség kellő időben történő teljesítése mellett keresőképessége teljes csökkenésének kezdete előtt igénybe tudta volna venni.
- 20 Az előírt felhívási és tájékoztatási kötelezettség elmulasztása esetén a munkáltatónak kell viselnie azt a kockázatot, hogy a szabadsághoz való jog nem szűnik meg teljes egészében, akkor sem, ha a munkavállaló keresőképességének teljes csökkenése a szabadság esedékességének évét követő második év március 31-ét követően következett be. A munkáltató az említett kockázatot valójában csak akkor tudná kizárni, ha a kötelezettségét már a naptári év kezdetekor teljesítené.
- 21 Az említett feltételek mellett a munkavállalónak csak akkor kellene viselnie azt a kockázatot, hogy a szabadsághoz való jogát az esedékesség évében bekövetkezett, adott esetben hosszantartó teljes keresőképességcsökkenés miatt már nem érvényesítheti teljes mértékben, ha a munkáltató a közreműködési kötelezettségének – ebben az értelemben – időben eleget tesz, és ezzel teljesíti a

szabadsághoz való jog határidőhöz kötésének a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdésben foglalt feltételeit.

- 22 Ezzel szemben a Bíróság a 2011. november 22-i KHS-ítéletben (C-214/10, EU:C:2011:761, 43. pont) megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezés, amely a munkavállalók hosszú távú megbetegedése esetére 15 hónapra korlátozott átviteli időszakot állapít meg, amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog.
- 23 Ha a hivatkozott elv arra a szabadság esedékességének arra az évére is alkalmazandó, amelynek folyamán a munkavállaló azóta megszakítás nélkül folyamatosan fennálló teljes keresőképességcsökkenése bekövetkezett, akkor a szóban forgó szabadság az említett esedékességi év végét követő 15 hónap elteltével akkor is megszűnhetne, ha a munkáltató nem tett eleget felhívási és tájékoztatási kötelezettségének. Az esedékesség évének a keresőképességcsökkenés bekövetkezése előtti részére vonatkozó szabadságigények ez esetben akkor is megszűnnének, ha a munkavállaló az éves fizetett szabadságát a felhívási és tájékoztatási kötelezettség időben, a megbetegedés kezdete előtti teljesítése esetén még igénybe vehette volna.
- 24 A Bíróság eddig még nem vizsgálta, hogy az elv, amely szerint a szabadsághoz való jog határidőhöz kötöttségének feltétele a közreműködési kötelezettség teljesítése, korlátozható-e a 2003/88 irányelv 7. cikke és a Charta 31. cikkének (2) bekezdése alapján, ha a munkavállalót keresőképességének csökkenése akadályozta a szabadság igénybe vételében, azonban a szabadsághoz való jogot az esedékesség évében a keresőképessége csökkenésének bekövetkezése előtt gyakorolhatta volna, ha a munkáltató a felhívási és tájékoztatási kötelezettségét teljesítette volna.
- 25 A Bíróság a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítéletben (C-684/16, EU:C:2018:874), megállapította, hogy mellőzni kell a szabadsághoz való jog megszűnésére vonatkozó nemzeti szabályozás alkalmazását, ha a szóban forgó szabályt nem lehet a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban értelmezni. Ha valamely jogvitában a munkavállaló állami munkáltatóval áll szemben, akkor az említett eredmény a 2003/88 irányelv 7. cikkéből és a Charta 31. cikkének (2) bekezdéséből következik. Ha a munkavállaló magánmunkáltatóval áll szemben, akkor az említett eredmény a Charta 31. cikkének (2) bekezdéséből következik.

*Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés*

- 26 Ha a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre igenlő választ ad, akkor a jogvita elbírálásához elengedhetetlen annak tisztázása, hogy az első kérdésben említett körülmények mellett ellentétes-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozásnak, mint

a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése, az az értelmezése, amely szerint az éves fizetett szabadságra vonatkozó, korábban nem teljesített jogosultság az esedékesség évének leteltét követő 15 hónapnál későbbi időpontban szűnik meg, ha – a felperes esetéhez hasonlóan – a teljes keresőképességcsökkenés az esedékesség évét követő második év március 31-én túl megszakítás nélkül továbbra is fennáll.

- 27 A Bíróság eddig ezt a kérdést sem tisztázta egyértelműen.
- 28 A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) ítélezési gyakorlata alapján a munkáltató közreműködési kötelezettségének elmulasztása miatt az esedékesség évének december 31. napján meg nem szűnő szabadság hozzáadódik a következő év január 1-jén megnyíló szabadsághoz. Erre a szabadságra az újonnan megnyíló szabadsághoz való joghoz hasonlóan a BUrlG 7. §-a (1) bekezdése első mondatának és (3) bekezdésének szabályai vonatkoznak.
- 29 Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint – ha a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre igenlő választ ad – a Bíróság ítélezési gyakorlata eddig nem tisztázta, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke és a Charta 31. cikkének (2) bekezdése alapján lehetséges-e, hogy az esetlegesen elmulasztott felhívás és tájékoztatás miatt a szabadság esedékességének szóban forgó évéből – a jelen ügyben 2014-ből – származó, meg nem szűnt szabadsághoz való jog tartós munkaképtelenség esetén korlátozás nélkül osztja a rákövetkező első évben – a jelen ügyben 2015-ben – megnyíló szabadsághoz való jog sorsát. A rákövetkező első évben megnyíló szabadsághoz való jog – attól függetlenül, hogy a munkáltató teljesíti-e a felhívási és tájékoztatási kötelezettségét – 15 hónap elteltével megszűnne, mert objektív módon nem volna lehetséges a soron következő esedékességi év elején a továbbra is folyamatosan teljesen csökkent keresőképességű munkavállaló számára a munkáltató közreműködésével ténylegesen lehetővé tenni, hogy szabadsághoz való jogát érvényesítse.
- 30 Ha az uniós jog lehetővé teszi az éves fizetett szabadsághoz való jog átvitelének említett időbeli korlátozását, akkor a felperes 2014-ből származó szabadsághoz való joga teljes keresőképességcsökkenés alapján legkésőbb a szabadság esedékességének évét követő év végétől számított 15 hónap elteltével, azaz 2017. március 31-én megszűnt.
- 31 Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint ugyancsak tisztázatlan, hogy a munkáltató teljes keresőképességcsökkenésének bekövetkeztét követően is teljesítheti-e felhívási és tájékoztatási kötelezettségét, és ezzel az esedékesség évét követő 15 hónapnál későbbi időpontra helyezheti-e a szabadsághoz való jog gyakorlásának határidejét és megszűnésének időpontját, ha a munkavállaló az egész idő alatt teljesen csökkent keresőképességű marad, és ezért nem tud élni szabadsághoz való jogával.