



189/23. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

Luxembourg, 2023. december 14.

A Bíróság ítélete a C-206/22. sz. | Sparkasse Südpfalz ügyben

Covid-19 világjárvány: az uniós jog nem követeli meg, hogy a fizetett éves szabadsága alatt karanténba helyezett alkalmazott a szabadságát átvihesse későbbi időszakra

A karanténba helyezés nem hasonlítható betegséghez

Egy alkalmazott megállapodott munkáltatójával, a Südpfalz takarékpénztárral (Németország), hogy 2020. december 3. és 11. között fizetett éves szabadságot vesz ki. Mivel ez az alkalmazott kapcsolatba került egy Covid-19 tesztelés során pozitívnak bizonyult személlyel, az illetékes német hatóság őt karanténba helyezte ugyanarra az időszakra.

Ez az alkalmazott ekkor kérte a takarékpénztártól a szabadság e napjainak egy későbbi időszakra való átvitelét. Miután ezt a takarékpénztár megtagadta, e személy az illetékes munkaügyi bírósághoz fordult arra való hivatkozással, hogy az átvitel megtagadása ellentétes az uniós joggal, azaz a munkaidőről szóló irányelvvel. E bíróság álláspontja szerint a nemzeti jog kizárólag abban az esetben kötelezi a munkáltatót a kiadott szabadság napjainak átvitelére, ha a munkavállaló igazolni tudja, hogy a szabadság időtartama alatt munkaképtelenné vált. Márpedig a német bíróságok kimondták, hogy önmagában a karanténba helyezés nem egyenértékű a munkaképtelenséggel.

A munkaügyi bíróság tehát arra keresett választ a Bíróságtól, hogy az uniós jog megköveteli-e, hogy a szabadság karanténnal egybeeső napjainak átvihetőknek kell lenniük.

A Bíróság megállapítja, hogy az uniós jog **nem követeli meg**, hogy át kell vinni a fizetett éves szabadság azon napjait, amelyek alatt a munkavállaló nem beteg, de őt karanténba helyezték, mert kapcsolatban került egy vírussal fertőzött személlyel.

A fizetett éves szabadság célja az, hogy a munkavállalónak lehetősége legyen kikapcsolni a munkaszerződése alapján őt terhelő feladatok elvégzését, továbbá hogy a rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő. A karantén időszaka – egy betegségtől eltérően – önmagában nem képezi akadályát e célok megvalósításának.

Következésképpen a munkáltató nem köteles az olyan előre nem látható eseményekből következő hátrányok kompenzálására, mint amilyen a karanténba helyezés, amely megakadályozhatja, hogy munkavállalója maradéktalanul és az általa kívánt módon élhessen a fizetett éves szabadsághoz való jogával.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti

bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege, és adott esetben annak összefoglalása](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106

Kövesse a híreket!



¹ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i [2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv](#).