



A munkavállalónak rendelkeznie kell a ki nem vett, fizetett éves szabadsághoz való jog átvitelének és felhalmozásának lehetőségével, amennyiben a munkáltató nem biztosítja e munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlását

Az uniós joggal ellentétes az, ha a munkavállalót arra kötelezik, hogy még az előtt vegye ki a szabadságát, hogy meggyőződhetne arról, hogy annak idejére jogosult-e fizetett szabadságra

C. King „kizárólag jutalékon alapuló önálló vállalkozói szerződés” alapján 1999-től egészen a nyugdíjba vonulásáig, azaz 2012-ig dolgozott a The Sash Window Workshop (a továbbiakban: SWWL) részére. E szerződés alapján C. King kizárólag jutalékban részesült. Az éves szabadság igénybevételekor nem kapott díjazást e szabadság idejére.

Munkaviszonyának megszűnésekor C. King a kivett, de ki nem fizetett, valamint a ki nem vett éves szabadságai pénzbeli megváltásának kifizetését követelte a munkáltatójától a munkaviszony egész időtartama tekintetében. Az SWWL elutasította C. King követelését, aki ezért keresetet terjesztett elő az illetékes Employment Tribunal (munkaügyi bíróság, Egyesült Királyság) előtt.

Ezen eljárás végén a munkaügyi bíróság megállapította, hogy C. King a munkaidő-szervezésről szóló irányelvet¹ átültető brit jogszabály értelmében vett munkavállalónak minősül, és így jogosult a fizetett szabadság megváltására.

A fellebbezést elbíráló Court of Appeal of England and Wales (Anglia és Wales fellebbviteli bírósága, Egyesült Királyság) előzetes döntéshozatal céljából az ezen irányelv értelmezésére irányuló több kérdést terjesztett a Bíróság elé. Különösen arra várt választ, hogy amennyiben jogvita merül fel a munkavállaló és a munkáltatója között abban a kérdésben, hogy a munkavállaló jogosult-e fizetett éves szabadságra, összeegyeztethető-e az uniós joggal az, hogy a munkavállalónak azelőtt kell kivennie a szabadságát, hogy meggyőződhetne arról, hogy annak idejére jogosult-e fizetett szabadságra.

A mai napon hozott ítéletében a Bíróság először is rámutat arra, hogy a valamennyi munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különös jelentőségű alapelvének tekintendő, amelyet kifejezetten rögzít az Európai Unió Alapjogi Chartája.

A Bíróság megállapítja, hogy e jog célja annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére. Márpedig, ha a munkavállaló a szabadságának ideje alatt olyan körülményekkel szembesül, amelyek az őt megillető díjazással kapcsolatos bizonytalanságot szülnek, akkor nincs abban a helyzetben, hogy maradéktalanul kihasználja e szabadságot. Ráadásul az ilyen körülmények visszatartják a munkavállalót attól, hogy kivegye az éves szabadságát. E tekintetben a Bíróság megjegyzi, hogy a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amelynek ilyen visszatartó hatása lehet, összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog céljával.

¹ 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.).

Ezt követően a Bíróság emlékeztet arra, hogy nem vitatott, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell az Európai Unió Alapjogi Chartája 47. cikkében szereplő hatékony jogorvoslathoz való jog tiszteletben tartását. Ezen ügy összefüggésében e jog nem lenne biztosított, ha egy olyan helyzetben, ahol a munkáltató kizárólag fizetés nélküli szabadságot biztosít a munkavállaló számára, ez utóbbi nem hivatkozhatna magára a fizetett éves szabadsághoz való jogra a bíróság előtt, hanem **fizetés nélküli szabadságot kellene kivennie, és csak ezt követően terjeszthetné elő a kifizetés iránti keresetet.**

A Bíróság kimondja, hogy egy ilyen eredmény összeegyeztethetetlen a hatékony jogorvoslathoz való joggal és a munkaidő-szervezésről szóló irányelvvel. Ellentétes tehát az uniós joggal az, ha a munkavállalónak azelőtt kell kivennie az éves szabadságát, hogy meggyőződhetne arról, hogy annak idejére jogosult-e fizetett szabadságra.

Végül a Bíróság megállapítja, hogy **az uniós joggal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek értelmében a munkavállaló azért akadályoztatott az egymást követő több referencia-időszak tekintetében igénybe nem vett, fizetett éves szabadsághoz való jogának a munkaviszonya megszűnéséig történő átvitelében és adott esetben felhalmozásában, mert a munkáltató megtagadta e szabadság kifizetését.**

E tekintetben a Bíróság emlékeztet azon ítélkezési gyakorlatára, amely szerint az a munkavállaló, akinek a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát, pénzbeli megváltásra jogosult. A felhívott ítélkezési gyakorlat alapjául szolgáló ügyekben az érintett munkavállalók betegség miatti távollét okán voltak akadályoztatva e joguk gyakorlásában.

Ebben az összefüggésben, annak érdekében, hogy a munkáltató védelemben részesüljön a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű felhalmozása, valamint ennek a munkaszervezéssel kapcsolatban okozott nehézségei jelentette veszéllyel szemben, a Bíróság kimondta, hogy nem ellentétes az uniós joggal az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejárt a jog megszűnését eredményezi – korlátozza a fizetett éves szabadságra való jog felhalmozását.

Ezzel szemben a jelen ügyben szóban forgó körülmények között nem tűnik feltétlenül szükségesnek a munkáltató érdekeinek védelme, különösen mivel a C. Kinghez hasonló munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogának értékelése nem olyan helyzethez kapcsolódik, ahol a munkáltató a munkavállaló távollétével szembesül. Ellenkezőleg, e munkáltató előnyt kovácsolhatott abból, hogy C. King nem szakította meg a munkavégzést. Ezért a munkáltatónak kell beszereznie a fizetett éves szabadsággal kapcsolatos kötelezettségeire vonatkozó információkat.

A Bíróság tehát kimondja, hogy ellentétben azzal a helyzettel, ahol a munkavállaló betegség miatt akadályoztatott a fizetett éves szabadság igénybevételében, a munkáltató köteles viselni az azzal együtt járó következményeket, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását.

Következésképpen a szabadság átvitelének az uniós jog követelményeivel összhangban történő korlátozásáról rendelkező nemzeti rendelkezések hiányában a munkavállaló által megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog megszűnésének elismerése lényegében igazolná a munkáltató jogalap nélküli gazdagodását eredményező magatartást, és ezáltal gátolná az irányelv munkavállalók egészségvédelmére irányuló célkitűzésének a megvalósulását.

EMLEKEZTETŐ: 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](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106