



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
165/18. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2018. november 6.

A C-619/16. sz., Sebastian W. Kreuziger kontra Land Berlin ügyben és a C-684/16. sz., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV kontra Tetsuji Shimizu ügyben hozott ítéletek

A munkavállaló nem veszítheti el automatikusan a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jogát azért, mert nem kérte szabadság kivételét

Az uniós joggal azonban nem ellentétes e jog elvesztése, a munkaviszony megszűnése esetén pedig a pénzbeli megváltás ehhez kapcsolódó hiánya, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a munkavállaló szándékosan és a következmények teljes ismeretében tartózkodott a fizetett éves szabadságának kivételétől, miután lehetővé tették számára e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását

S. W. Kreuziger a jogi szakmára felkészítő, fizetett gyakorlatot végezett a berlini szövetségi tartománynál. E gyakorlat utolsó hónapjaiban nem vett ki fizetett éves szabadságot. A gyakorlatot követően a ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását kérte, amit a szövetségi tartomány elutasított. S. W. Kreuziger ezért a német közigazgatási bíróságok előtt vitatta ezen elutasítást.

T. Shimizu a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften alkalmazottja volt. A munkaviszony megszűnése előtt körülbelül két hónappal a Max-Planck-Gesellschaft felkérte T. Shimizut, hogy fennmaradó szabadságát vegye ki (azonban nem kötelezte arra, hogy e szabadságot az általa meghatározott napokon vegye ki). T. Shimizu csak két nap szabadságot vett ki, és a ki nem vett napok után pénzbeli megváltást kérte, amit a Max-Planck-Gesellschaft elutasított. T. Shimizu ezért a német munkaügyi bíróságokhoz fordult.

Az Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (berlin-brandenburgi közigazgatási felsőbíróság, Németország) és a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) számára kérdéses az, hogy az uniós joggal ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja a ki nem vett, fizetett éves szabadság és az e szabadság után járó pénzbeli megváltás elvesztését, amennyiben a munkavállaló a munkaviszony megszűnése előtt nem nyújtott be kérelmet a szabadság kiadása iránt.

Arra kérték tehát Bíróságot, hogy értelmezze e tekintetben az uniós jogot,¹ amely szerint a munkavállalónak a legalább négy hét időtartamú, fizetett éves szabadsághoz való joga kizárólag a munkaviszony megszűnésének esetén helyettesíthető pénzbeli megváltással.

A mai napon kihirdetett ítéleteiben a Bíróság kimondja, hogy az uniós joggal ellentétes az, hogy a munkavállaló automatikusan elveszíti az e jog alapján őt megillető, fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a ki nem vett, fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát pusztán azért, mert a munkaviszony megszűnése előtt (vagy a referencia-időszak alatt) nem kérte a szabadság kivételét.

E jogok csak akkor szűnhetnek meg, ha a munkáltató ténylegesen – különösen megfelelő információ szolgáltatásával – lehetőséget biztosított a munkavállaló számára, hogy a kérdéses szabadságot megfelelő időben kivegye, amit a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkavállalót kell ugyanis a munkaszerződésben szereplő gyengébb félnek tekinteni. Így különösen az tántoríthatja el jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy

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.) és az Európai Unió Alapjogi Chartája.

e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják.

Ellenben, ha az említett munkáltató az e tekintetben rá háruló bizonyítási tehernek eleget tud tenni, és emiatt úgy tűnik, hogy a munkavállaló szándékosan és a következmények teljes ismeretében tartózkodott a fizetett éves szabadságának kivételétől, miután lehetővé tették számára az e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását, az uniós joggal nem ellentétes sem e jog elvesztése, sem pedig a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett, fizetett éves szabadság után járó pénzübeli megváltás ehhez kapcsolódó hiánya

Az uniós jogi rendelkezések bármely olyan értelmezése, amely arra ösztönözhetné a munkavállalót, hogy járandóságainak a munkaviszony megszűnésekor való növelése érdekében szándékosan tartózkodjon a fizetett éves szabadság kivételétől az alkalmazandó referencia időszakban vagy engedélyezett átviteli időszak alatt, összeegyeztethetetlen lenne a fizetett éves szabadsághoz való jog bevezetése által követett célokkal. E célok különösen annak szükségességéhez kapcsolódnak, hogy a munkavállaló számára – a biztonsága és az egészsége hatékony védelmének érdekében – biztosított legyen a tényleges pihenés.

A Bíróság továbbá rámutat arra, hogy a fent említett elvek attól függetlenül érvényesek, hogy **közjogi** (a berlini szövetségi tartomány) **vagy magánjogi munkáltatóról** (a Max-Planck-Gesellschaft) van-e szó.²

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 ítéletek ([C-619/16](#) és [C-684/16](#)) teljes szövege megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehoczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

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

² Igaz, hogy valamely irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következképpen arra ilyenként nem is lehet velük szemben hivatkozni. Így valamely irányelv azon rendelkezésére, amely magánszemélyeket jogosít, vagy rájuk kötelezettséget ró, kizárólag magánszemélyek közötti jogvitában (így a T. Shimizu és a Max-Planck-Gesellschaft közötti jogvitában) önmagában még akkor sem lehet hivatkozni, ha az máskülönben egyértelmű, pontos és feltétel nélküli. A fizetett éves szabadság időszakaihoz való, valamennyi munkavállalót megillető jogot azonban nem csak egy irányelv, hanem alapjogként az Európai Unió Alapjogi Chartája is kimondja. Ezen alapvető jog a jellegénél fogva megfelelő kötelezettséget ró a munkáltatóra, nevezetesen az ilyen időszak biztosításának vagy a munkaviszony végén ki nem vett fizetett éves szabadság után járó megváltás biztosításának kötelezettségét. Az ezzel ellentétes nemzeti rendelkezések alkalmazását szükség esetén mellőzni kell.