PRIIT PIKAMÄE
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2023. május 4.[1]

C-206/22. sz. ügy

TF
kontra
Sparkasse Südpfalz

(az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein [ludwigshafeni munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – Az éves fizetett szabadsághoz való jog – A munkavállaló karanténba helyezése a SARS-Cov-2 vírusnak való kitettsége miatt – A fizetett szabadság időtartamával egybeeső karanténba helyezés – A rendes éves szabadság átvitele”

I. Bevezetés

1. A SARS-Cov-2 világjárvány kitörésének eredményeként a tagállamok gyakran sürgős esetben voltak kénytelenek egészségügyi intézkedéseket hozni a vírus terjedése elleni küzdelem érdekében. Ezek az intézkedések szociális következményekkel jártak, és a nemzeti jogalkotók igyekeztek korlátozni azok mértékét, megpróbálva összehangolni a vállalkozások gazdasági tevékenységének fenntartását és a munkavállalók jogainak védelmét.[2]

2. Az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (ludwigshafeni munkaügyi bíróság, Németország) ebben az összefüggésben terjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Bíróság elé a 2003/88 irányelv[3] 7. cikke (1) bekezdésének és az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozóan.

3. Közelebbről a jelen ügy azt a kérdést veti fel, hogy a munkavállaló által megszerzett éves fizetett szabadságot, amely egybeesik a munkavállalónak valamely hatóság által a SARS-Cov-2 vírussal fertőzött személlyel való kapcsolata miatt elrendelt karanténba helyezésének időtartamával, az eredetileg meghatározott időszaktól eltérő időszakra kell-e átvinni.[4]

1 Eredeti nyelv: francia.

2 Lásd e tekintetben: Sachs T., Perulli A., Guamán A., Sanchez J. M., Brockmann J., Pisarczyk L. és Fragale Filho R., „Regards comparés sur le droit social à l’épreuve du Covid-19”, *Revue de droit du travail*, 2020, 273. és azt követő oldalak.

3 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 299., 9. o.).

4 Meg kell állapítani, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) az I. ügyben (C-749/22, jelenleg felfüggesztve) hasonló problémakörre vonatkozó kérdést terjesztett elő előzetes döntéshozatalra.

4. Ez az új kérdés alkalmat ad a Bíróságnak arra, hogy továbbfejlessze az éves fizetett szabadság átvitele tárgyában kialakított ítélkezési gyakorlatát, és pontosítsa a munkavállalónak az e szabadság tényleges igénybevételéhez való joga értelmét és terjedelmét.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

5. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 31. cikke értelmében:

„(1) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(2) Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

6. A 2003/88 irányelv 7. cikke, amely a „Minimális pihenőidő – A munkaidő megszervezésének egyéb szempontjai” című II. fejezetben szerepel, a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.

(2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

B. A német jog

7. A Bundesurlaubsgesetz (BGBl. 1963, 2. o.; a továbbiakban: BUrlG) (a munkavállalói szabadságról szóló szövetségi törvény) 1. §-a értelmében:

„Minden munkavállaló minden naptári évben jogosult fizetett szabadságra.”

8. A BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése kimondja:

„A szabadságot az esedékesség naptári évében kell kiadni és kivenni. A szabadságnak a következő naptári évre történő átvitele csak abban az esetben megengedett, ha azt a vállalkozással összefüggő nyomós okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. A szabadság átvitele esetében a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni. […]”

9. A BUrlG 9. §-a előírja:

„Ha a munkavállaló megbetegszik a szabadság időtartama alatt, az orvosi igazolással alátámasztott munkaképtelenség napjai nem számíthatók bele az éves szabadságba.”

10. A Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (a humán fertőző betegségek megelőzéséről és leküzdéséről szóló törvény) 28. §-ának (1) bekezdése előírja:

„Megbetegedés, a megbetegedés gyanújának, a fertőzés gyanújának vagy a kórokozó hordozásának megállapítása esetén […] a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatóság a fertőző betegségek terjedésének megakadályozásához szükséges mértékben és ideig megteszi a […] szükséges védelmi intézkedéseket; különösen arra kötelezhet személyeket, hogy ne vagy csak bizonyos feltételek mellett hagyják el tartózkodási helyüket, vagy hogy ne vagy csak bizonyos feltételek mellett tartózkodjanak az általa meghatározott helyeken vagy közterületeken. […]”.

III. A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

11. TF, aki 2003 óta a Sparkasse Südpfalz munkavállalója, a 2020. december 3. és 11. közötti időszakra éves fizetett szabadságot kapott.

12. 2020. december 2-án a Kreisverwaltung Germersheim (germersheimi kerületi hivatal, Németország) a humán fertőző betegségek megelőzéséről és leküzdéséről szóló törvény 28. §-ának megfelelően elrendelte TF karanténba helyezését a 2020. december 2. és 11. közötti időszakra, azzal az indokkal, hogy az a munkahelyén kapcsolatban állt egy SARS-Cov-2 vírussal fertőzött személlyel. Ezen időszak alatt TF-nek a lakóhelyén, közelebbről a hálószobában és a fürdőszobában kellett tartózkodnia.

13. 2021. március 4-én TF kérte a rá vonatkozó karantén időtartamának megfelelő éves fizetett szabadság átvitelét. Mivel a Sparkasse Südpfalz elutasította e kérelmet, ez a munkavállaló keresetet indított az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (ludwigshafeni munkaügyi bíróság) előtt.

14. E bíróság megjegyzi, hogy a német bíróságok többségi véleménye szerint a munkavállaló az olyan helyzetben, mint a jelen ügybeli, nem jogosult arra, hogy az éves fizetett szabadságot ne vonják le az állam által előírt karanténidőszakból.

15. E tekintetben az említett bíróság emlékeztet arra, hogy a BUrlG 1. §-ának tárgya kizárólag a munkavégzés alóli mentesítés és a szabadság idejére járó juttatás kifizetése, így valamennyi később bekövetkező zavaró esemény a munkavállaló kockázati körébe tartozik, mivel az a személyes életéhez tartozik. Hangsúlyozza, hogy a német jog kivételt ír elő ezen elv alól arra az esetre, ha a munkavállaló a szabadság időtartama alatt orvosi igazolással igazolt munkaképtelen helyzetben van. A német bíróságok azonban úgy vélik, hogy ez az eltérés nem vonatkozik a hatóság által abban az esetben elrendelt karantén esetére, ha a munkavállaló nem munkaképtelen.

16. Az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (ludwigshafeni munkaügyi bíróság), mivel kétségei merültek fel azzal kapcsolatban, hogy e megoldás összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének és a Charta 31. cikke (2) bekezdésének a Bíróság által tulajdonított értelmezésével, 2022. március 17-én úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 7. cikkének (1) bekezdését, valamint [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített éves fizetett szabadsághoz való jogot, hogy azokkal ellentétesek a rendes szabadság munkavállalóknak történő kiadására vonatkozó olyan nemzeti

jogszabályok vagy gyakorlat, amelyek szerint a szabadsághoz való jog akkor is igénybe vettnek minősül, ha a munkavállalót olyan előre nem látható esemény – a jelen esetben államilag elrendelt karantén – érinti az engedélyezett szabadság időtartama alatt, amely akadályozza az említett jog teljes körű gyakorlásában?”

IV. A Bíróság előtti eljárás

17. Az alapeljárás alperese, a finn kormány és az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételeket.

V. Jogi elemzés

A. Az elfogadhatóságról

18. A Sparkasse Südpfalz azzal az indokkal vitatja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadhatóságát, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdés általánosságban és különbségtétel nélkül foglalkozik valamely előre nem látható eseménynek az éves fizetett szabadsághoz való jog kimerülésére gyakorolt következményeivel. Úgy véli, hogy e kérdés, mivel meghaladja az éves fizetett szabadság időszaka és a hatóság által elhatározott karanténidőszak egybeesésének kereteit, hipotetikus jellegű, és azt – hacsak nem fogalmazzák meg pontosabban – elfogadhatatlannak kell nyilvánítani.

19. E tekintetben a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – tekintettel az ügy különleges jellemzőire – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és a Bíróságnak feltett kérdései relevánsak-e.

20. Következésképpen, ha a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni. Ebből következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor tagadhatja meg a nemzeti bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéséről való határozathozatalt, ha valamely uniós jogi szabály kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli és jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson.[5]

21. A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita a munkavállaló azon jogára vonatkozik, hogy a hatóság által elrendelt karanténba helyezés időszakával egybeeső éves fizetett szabadság későbbi időpontra való átvitelét kérje. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság egyértelműen jelezte, hogy a német munkajog rendelkezéseinek megfelelően, ahogyan azokat a német bíróságok ítélkezési gyakorlata értelmezte, előfordulhat, hogy a TF által benyújtott keresetet el kell utasítania, kivéve ha a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az ilyen elutasítás.

[5] 2023. február 2-i Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Megtévesztő biztosítási mintaszerződések) ítélet (C-208/21, EU:C:2023:64, 42. és 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

22. E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelmében nemcsak azokat az okokat fejtette ki, amelyek miatt kérdés merült fel benne e cikkek értelmezésére vonatkozóan, hanem azokat is, amelyek miatt ez az értelmezés szükségesnek tűnik számára az alapjogvita megoldásához. Ebből számomra az következik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés hipotetikus jellegére vonatkozó kifogást el kell utasítani.

23. Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadható.

B. Az ügy érdeméről

24. Egyetlen kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amelynek értelmében a munkavállaló számára biztosított éves fizetett szabadság, amely egybeesik az állam által előírt karantén időtartamával, felhasználtnak minősül, és így e szabadság nem vihető át az eredetileg meghatározott időszaktól eltérő időszakra.

25. Először is hangsúlyozni kell, hogy a Bíróságnak már meg kellett vizsgálnia azt a helyzetet, amelyben a betegszabadság egybeesik az éves fizetett szabadság előzetesen meghatározott időtartamával.[6] A jelen kérdés azonban más összefüggésben merül fel, mivel a munkavállaló szakmai tevékenysége keretében ki volt téve a SARS-Cov-2 vírusnak, és betegszabadság nélküli megelőzési célú izolációjáról szóló határozat született vele szemben, amelynek időtartama megfelel a fizetett szabadsága időtartamának.

26. Mindemellett e helyzetek eltérésén túl szükségesnek tartom az éves fizetett szabadság és a betegszabadság közötti kapcsolatra vonatkozó ítélkezési gyakorlat elemzését is. Figyelemmel ugyanis a Bíróság által elfogadott érvelésre és kritériumokra, felmerülhet a kérdés, hogy ez az ítélkezési gyakorlat alkalmazható-e olyan helyzetre, mint amilyen az alapügyben szerepel.

27. Ugyanakkor, ha ezen ítélkezési gyakorlat alkalmazása – ahogy én is szorgalmazom – nem tűnik sem lehetségesnek, sem kívánatosnak, úgy vélem, hogy ez az egyetlen válaszelem nem elegendő a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdés megválaszolásához. Meg kell vizsgálni, hogy az izolációnak a fizetett szabadság szervezésére és lebonyolítására gyakorolt hatásai önmagukban elegendőek-e e szabadság későbbi időszakra való átvitelének igazolásához annak érdekében, hogy a munkavállaló ténylegesen igénybe vehesse azt. Márpedig az ilyen kérdés magában foglalja annak pontosítását, hogy az uniós jog értelmében mit takar a fizetett szabadság tényleges igénybevétele.

1. A Bíróságnak az éves fizetett szabadság és a betegszabadság viszonyára vonatkozó ítélkezési gyakorlatának alkalmazásáról

28. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében minden munkavállalót megillet legalább négy hét éves fizetett szabadság a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és ennek megadása feltételeinek megfelelően.

[6] Lásd a jelen indítvány 34. pontját.

29. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint e jog az uniós szociális jog különös jelentőségű és olyan alapelvének tekintendő, amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a magában a 2003/88 irányelvben rögzített korlátok között történhet.[7] Egyébiránt az éves szabadsághoz való jog „az uniós szociális jog alapvető és kötelező erejű [elve]”,[8] amelyet a Charta 31. cikkének (2) bekezdése kifejezetten rögzít.[9] Ebből következik, hogy ezen irányelv rendelkezései nem értelmezhetők megszorítóan, a munkavállalót ezen irányelv alapján megillető jogok kárára.[10]

30. A 2003/88 irányelv céljai a Charta 31. cikkének (1) bekezdésében biztosított, a munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz való joghoz kapcsolódnak. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv célja a (4) preambulumbekezdése értelmében a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiénéjének és egészségének javítása. Az említett irányelv (5) preambulumbekezdése pedig pontosítja, hogy a munkavállalóknak elegendő pihenőidővel kell rendelkezniük. Ebben az összefüggésben ugyanezen irányelv 1. cikke előírja, hogy az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében, különös tekintettel az éves szabadság minimális időtartamára.[11]

31. E célkitűzésekre tekintettel a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az éves szabadsághoz való jognak kettős célja van: egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő.[12]

32. E cél megvalósításának biztosítása érdekében a Bíróság a fizetett szabadság és a más okból nyújtott szabadság közötti átfedés esetén minden egyes szabadság célját összehasonlítva elemzi. Ez az összehasonlítás lehetővé teszi annak megállapítását, hogy az éves fizetett szabadsággal egybeeső szabadság – annak céljára tekintettel – akadályozza-e a szabadság tényleges igénybevételét. Amennyiben az ilyen sérelem megvalósul, a kétféle szabadság közötti átfedés szükségszerűen maga után vonja az éves szabadságnak az előzetesen meghatározott időszakot követő időszakra történő átvitelét.

33. Így annak eldöntése érdekében hogy a munkavállalónak a szülési szabadságától eltérő időszakban kell-e igénybe vennie az éves fizetett szabadságát, a Bíróság megállapította, hogy az éves fizetett szabadság célja eltér a szülési szabadság céljától, mivel az egyrészt a nő biológiai állapotának védelmére irányul a terhessége alatt és azt követően, másrészt a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmét célozza a terhességet és a szülést követő időszakban.[13]

[7] 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet (C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[8] 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet (C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 113. pont).

[9] Lásd ebben az értelemben: 2022. január 13-i Koch Personaldienstleistungen ítélet (C-514/20, EU:C:2022:19, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[10] 2022. február 24-i Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita naselenieto” ítélet (C-262/20, EU:C:2022:117, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[11] 2022. január 13-i Koch Personaldienstleistungen ítélet (C-514/20, EU:C:2022:19, 28. és 29. pont).

[12] 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet (C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[13] 2004. március 18-i Merino Gómez ítélet (C-342/01, EU:C:2004:160, 32. pont); 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 30. pont).

34. Ugyanezen logikát követve a Bíróság az éves fizetett szabadság és a betegszabadság által követett célok közötti eltérésre támaszkodott, amely utóbbi szabadság arra irányul, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára a betegségből való felépülést, és ebből azt a következtetést vonta le, hogy az a munkavállaló, aki az éves szabadság előre meghatározott időszakában betegszabadságon volt, jogosult azt a betegszabadság idejével egybeesőtől eltérő, más időszakban kivenni. [14]

35. Egyébiránt a Bíróság elismerte, hogy bizonyos olyan sajátos helyzetekben, mint például a betegszabadság, amikor a munkavállaló nem képes ellátni feladatait, a tagállamok az éves szabadsághoz való jogot nem rendelhetik alá azon feltételnek, hogy a munkavállalónak ténylegesen munkát kellett végeznie. A munkavállalónak az uniós jog által biztosított minimális éves szabadsághoz való joga ugyanis nem csökkenthető olyan helyzetben, amelyet az jellemez, hogy a munkavállaló betegség miatt nem tudta teljesíteni a munkavégzési kötelezettségét. [15]

36. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy ezek a körülmények – amelyek között a munkaképtelenség a tényleges munkával egyenértékűnek tekintendő – alapvető vonásait egyrészt az képezi, hogy előre nem látható módon következnek be, a munkavállaló szándékától függetlenül, másrészt pedig vonatkozásában fizikai vagy pszichikai korlátokat eredményeznek.

37. Az első szempontot illetően a Bíróság úgy véli, hogy a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezése – főszabály szerint – nem látható előre és független a munkavállaló szándékától. [16] Analógiával érvelve a Bíróság megállapította, hogy az, ha a munkavállalót később jogellenesnek ítélt felmondás által megfosztották a munkavégzés lehetőségétől, főszabály szerint – hasonlóan a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezéséhez – nem látható előre és független e munkavállaló szándékától. [17] Ezzel szemben a szülői szabadság igénybevétele nem ölt előre nem látható jelleget, és az esetek többségében a munkavállaló azon szándékából ered, hogy gondozni kívánja gyermekét. [18]

38. A fizikai vagy pszichikai korlátok fennállására vonatkozó második szempontot a Bíróság negatívan alkalmazta. Ily módon – tekintettel arra, hogy a szülői szabadságon lévő munkavállalót nem akadályozzák betegség okozta fizikai vagy pszichikai korlátok – az egészségi állapot miatt keletkezett munkaképtelenségből eredő helyzethez képest eltérő helyzetben van. [19]

39. Ennek megállapítását követően meg kell vizsgálni, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata megfelelően alkalmazható-e az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan helyzetre, amelyben a munkavállalót a SARS-Cov-2 vírusnak való kitettsége miatt karanténba helyezték – anélkül azonban, hogy betegszabadságra küldték volna – amelynek időtartama megfelel a fizetett szabadság előzetesen meghatározott időtartamának.

[14] 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítélet (C-277/08, EU:C:2009:542, 22. pont); 2020. június 4-i Fetico és társai ítélet (C-588/18, EU:C:2020:420, 33. és 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az egészségügyi állapot helyreállítását szolgáló szabadságot illetően lásd: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 27. pont).

[15] 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet (C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[16] 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet (C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[17] 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 67. pont).

[18] Lásd ebben az értelemben: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[19] 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 33. pont). A Bíróság korábban úgy ítélte meg, hogy az a munkavállaló, akinek a munkaidejét szociális terv keretében csökkentették, nincs kitéve betegség miatti fizikai vagy pszichikai korlátoknak, és így az egészségi állapot miatt keletkezett munkaképtelenségből eredő helyzethez képest eltérő helyzetben van. Lásd ebben az értelemben: 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 29. pont).

40. Az előzőekben kifejtettekre tekintettel az ilyen átültetés nem zárható ki eleve. Egyrészt az éves fizetett szabadság célja eltér a karanténba helyezés céljától, amely a fertőző betegségek terjedésének megelőzésére irányul. Másrészt nem kétséges, hogy az esetek többségében az ilyen izolációs intézkedés előre nem látható és a munkavállaló szándékától független körülménynek minősül.

41. Mindazonáltal úgy tűnik számomra, hogy az analógia útján történő érvelés nem követhető ezen az első szakaszon túl. E tekintetben meg kell állapítani, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata azon az előfeltevésen alapul, hogy a szóban forgó időszakban a betegség bekövetkezése lehetetlenné tette a munkavállaló számára a munkaszerződés alapján rá háruló feladatok teljesítését. A munkavállaló ugyanis a betegség által okozott munkaképtelenség egyidejű fennállása miatt kerül olyan helyzetbe, amely megakadályozza a pihenését és kikapcsolódását, amiből kifolyólag az éves fizetett szabadságot az eredetileg meghatározottól eltérő időszakra kell átvinni. Másként fogalmazva, a munkaképtelenség bekövetkezése nem járhat azzal a hatással, hogy megkérdőjelezze a munkavállalónak a 2003/88 irányelv 7. cikkében előírt minimális fizetett szabadsághoz való jogát.

42. Márpedig a karanténba helyezés nem jelenti automatikusan azt, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerül, amely megakadályozza őt a munkavégzésben, mivel a körülményektől függően folytathatja szakmai tevékenységét arról a helyről, ahol tartózkodnia kell.

43. E tekintetben a Bizottság azt javasolja, hogy tegyenek különbséget a munkaképes állapotban maradó munkavállalók és azon munkavállalók között, akiket a karantén elrendelése megakadályoz a munkaszerződés alapján rájuk háruló feladatok ellátásában. E második esetben a munkavállalónak jogosultnak kell lennie az éves szabadságának az eredetileg meghatározottól eltérő időszakra való átvitelére.

44. Ez a megoldás azonban alapvetően két ellenvetésbe ütközik.

45. Először is, véleményem szerint nehezen lehet úgy tekinteni, hogy a munkavégzés karanténba helyezés miatti lehetetlensége a fent hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett munkaképtelenségnek tekinthető. Az a munkavállaló ugyanis, akivel szemben megelőzési jellegű izolációs határozatot hoztak, nem szembesül a betegség által okozott fizikai vagy pszichikai korlátokhoz hasonló fizikai vagy pszichikai korlátokkal, és így az egészségi állapota miatti munkaképtelenségből eredő helyzettől eltérő helyzetben van.

46. Továbbá különösen kényesnek tűnik annak értékelése, hogy fennáll-e a karanténból eredő munkaképtelenség, mivel ez minden egyes helyzet konkrét vizsgálatát feltételezi annak meghatározása érdekében, hogy a munkavállaló képes-e izolációjának helyszínéről ellátni a feladatait. Ez a lehetőség számos tényezőtől függ, többek között a munkavállalóra bízott feladatok pontos jellegétől,[20] a betöltött álláshely kialakításának lehetőségétől, a munkáltató tevékenységétől és szervezetétől, valamint az izoláció szabályaitól. Márpedig e különböző tényezők együttes alkalmazása nagyon eltérő megoldásokhoz vezethet, amelyek indokolatlannak és egyenlőtlennek tekinthetők, különösen ha olyan helyzetekre vonatkoznak, amelyek *a priori* hasonlónak tűnhettek.[21] Végeredményben ez a megoldás tagadhatatlan gyakorlati nehézségekbe ütközne a

[20] Ez az első szempont alapvető fontosságú, mivel bizonyos feladatok, amelyek többek között fizikai munkát foglalnak magukban, nyilvánvalóan csak a munkavégzés helyén végezhetők.

[21] Ezenkívül úgy tűnik számomra, hogy ezek a nehézségek nagyszámú jogvitát eredményezhetnek a munkaügyi bíróságok előtt, amelyeknek utólag meg kellene vizsgálniuk, hogy a munkavállaló a karanténba helyezés időtartama alatt konkrétan képes volt-e a munkavégzésre.

munkáltató számára, akinek rövid határidőn belül értékelnie kellene, hogy az eredetileg fizetett szabadságon lévő munkavállaló képes-e az izoláció helyszínéről ellátni a feladatait, vagy sem, és ha igen, az e helyzetnek megfelelő szervezési intézkedéseket kell hoznia. [22]

47. Ezekből a tényezőkből azt a következtetést vonom le, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata nem ültethető át analógia útján az olyan helyzetre, mint amilyen az alapügy tárgyát képezi, így a munkavállaló számára pusztán ezen az alapon nem kell biztosítani az olyan időszakra megadott éves fizetett szabadság átvitelét, amely egybeesik azzal az időszakkal, amelynek során a munkavállalót karanténba helyezik a SARS-Cov-2 vírussal fertőzött személlyel való érintkezés miatt.

48. Mindemellett meg kell vizsgálni, hogy az általa eredményezett korlátozásokra tekintettel a karanténba helyezés alkalmas-e arra, hogy megfossza a munkavállalót attól, hogy ténylegesen éljen az éves fizetett szabadsághoz való jogával.

2. Az éves fizetett szabadsághoz való jog tényleges érvényesítésének megakadályozásáról

49. Vitathatatlan, hogy a karanténba helyezés által okozott korlátozások jelentősen korlátozzák az egyén személyes tevékenységét, valamint mozgását. Ebből következik, hogy az ilyen helyzet csökkentheti a munkavállaló azon lehetőségét, hogy „pihenjen, vagy kikapcsolódást jelentő, illetve szabadidős tevékenységeket folytasson”. [23] Márpedig az éves fizetett szabadsághoz való jog céljának ilyen megsértése első ránézésre elegendő lehet ahhoz, hogy a karanténba helyezés időszakával való egybeesés esetén igazolja e szabadság átvitelét annak érdekében, hogy a munkavállaló azt „ténylegesen igénybe vehesse”. [24]

50. Ugyanakkor úgy vélem, hogy ez a megoldás az éves fizetett szabadság „tényleges igénybevétele” fogalmának téves értelmezésén alapulna, amely nem lenne összeegyeztethető sem a 2003/88 irányelv céljaival, sem a Bíróság ítélkezési gyakorlatával. E tekintetben meg kell állapítani, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló cél biztosítása érdekében a fizetett szabadsághoz való jog attól függ, hogy a nemzeti hatóságok és a munkáltató tiszteletben tartják-e a tényleges érvényesülésének biztosítására irányuló kötelezettségeket.

51. Először is, figyelembe véve a 2003/88 irányelv által követett alapvető célt, azaz a munkavállalók élet- és munkafeltételei hatékony védelmének, továbbá biztonságuk és egészségük védelme javításának garantálását, a tagállamok kötelesek gondoskodni arról, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosítva legyen azáltal, hogy a munkavállalók ténylegesen igénybe veszik számukra az ezen irányelv által előírt minimális éves fizetett szabadságot. Következésképpen a tagállamok által a 2003/88 irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott, valamint az ezen irányelv 7. cikke által biztosított jogokat. [25] Ennek keretében a tagállamok által elfogadott intézkedéseknek lehetővé kell tenniük a munkavállaló számára, hogy a szabadság teljes

[22] E tekintetben az alapeljárás azokat a nehézségeket mutatja be, amelyekkel az a munkáltató szembesül, amely értesül a fizetett szabadság kezdetét megelőző karanténba helyezésről.

[23] 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 29. pont).

[24] 2020. június 4-i Fetico és társai ítélet (C-588/18, EU:C:2020:420, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[25] Lásd analógia útján: 2023. március 2-i MÁV-START ítélet (C-477/21, EU:C:2023:140, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

időtartamát igénybe vehesse, és nem érinthetik vagy korlátozhatják az említett irányelv által biztosított minimális védelmet, továbbá nem sérthetik az említett irányelv többi rendelkezését, koherenciáját vagy az általa követett célokat.[26]

52. Másodszor a munkáltatónak biztosítania kell a munkavállaló számára, hogy módjában álljon az éves fizetett szabadsághoz való jog gyakorlása.[27] E pihenőidő alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán nem lehet olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának a biztonságára és egészségére kifejtett hatásait.[28]

53. Véleményem szerint ebből az következik, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított éves szabadsághoz való jog tényleges gyakorlása megköveteli, hogy biztonságának és egészségének védelme érdekében a munkavállalót megillesse a 2003/88 irányelv 7. cikkében előírt minimális fizetett szabadság, és ezen időtartam alatt – a munkáltatójával szembeni minden kötelezettség alóli mentesülés mellett – *lehetősége* kell, hogy legyen arra, hogy pihenjen, vagy kikapcsolódást jelentő, illetve szabadidős tevékenységeket folytasson.

54. Ezzel szemben e követelmények tiszteletben tartásán túl a fent hivatkozott szövegekből és a Bíróság ítélkezési gyakorlatából egyáltalán nem következik, hogy a 2003/88 irányelv által követett, a munkavállaló biztonságának és egészségének védelmére irányuló cél megvalósításának azt kellene maga után vonnia, hogy a fizetett szabadság alatt, amelyet a munkavállaló számára biztosítani kell, e szabadságnak konkrétan kikapcsolódásra, pihenésre és szabadidős tevékenységekre szolgáló időt kellett biztosítani számára. Másként fogalmazva, az éves fizetett szabadság tényleges igénybevételéhez való jog nem keverendő össze az e szabadság tényleges eredményéhez való joggal.[29]

55. Számomra úgy tűnik, hogy az általam javasolttal ellentétes elemzés az éves fizetett szabadsághoz való jog olyan különösen tág értelmezését adhatná, amely szerint e jog tényleges igénybevétele csak akkor történne meg, ha a fizetett szabadság időtartama alatt egyáltalán nem merül fel olyan esemény, amely zavarja azon tevékenységek szervezését,[30] amelyeket a munkavállaló a szabad ideje alatt folytatni kívánt.

56. Márpedig a munkaképtelenségtől eltérően a karanténba helyezés nem sérti az éves fizetett szabadság tényleges igénybevételéhez való – az általam javasolt módon meghatározott – jogot, hanem csak azokat a feltételeket befolyásolja, amelyek mellett a munkavállaló a szabad idejével rendelkezhet.

57. Végezetül hangsúlyozni kell, hogy a pihenés, a kikapcsolódás és a szabadidő fogalma rendkívül szubjektív, így a karantén-intézkedés jelentősen eltérő mértékben változtathatja meg az egyénnek a fizetett szabadság minőségére vonatkozó felfogását. Egyébiránt a hatóság által elrendelt korlátozások jellege és terjedelme szintén jelentős következményekkel járhat a munkavállaló pihenésének lehetőségeire nézve. Ezek a megfontolások különösen megnehezítik az olyan

[26] Lásd *a contrario*: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[27] Lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Kreuziger ítélet (C-619/16, EU:C:2018:872, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[28] Lásd analógia útján: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 94. pont).

[29] Lásd ebben az értelemben: Saugmandsgaard Øe főtanácsnok Fetico és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-588/18, EU:C:2019:1083, 75. és 76. pont).

[30] Szemléltetésképpen: nehezen lenne érthető, ha az olyan esemény, mint a rendkívüli időjárási körülmények bekövetkezése az uniós jog alapján jogot keletkeztetne az éves fizetett szabadság átvitelére.

helyzetek objektívvé tételére és kategorizálására irányuló kísérleteket, amelyekben a karanténba helyezés konkrétan érinti azokat a feltételeket, amelyek mellett a munkavállaló éves szabadságával rendelkezik.

58. Ugyanakkor az izolációról szóló határozat a körülményektől függően jelentősen csökkentheti a munkavállaló által kapott éves fizetett szabadság minőségét. Mindazonáltal úgy tűnik számomra, hogy az uniós jogban rögzített, éves fizetett szabadsághoz való jog nem teszi lehetővé e nehézség szabályozását. Ezzel szemben a 2003/88 irányelv 7. cikkében biztosított minimális védelmen túl a nemzeti jogalkotónak továbbra is lehetősége van arra, hogy kedvezőbb intézkedéseket hozzon, amelyek lehetővé teszik az éves fizetett szabadság napjainak későbbi időszakra történő átvitelét. E tekintetben meg kell állapítani, hogy a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet követően a német jogalkotó olyan rendelkezéseket vezetett be a nemzeti jogába, amelyek előírják, hogy az izolációban töltött napok nem számíthatók be az éves fizetett szabadságba. [31]

59. E megfontolások összességének fényében úgy vélem továbbá, hogy az uniós jog nem írja elő az olyan éves fizetett szabadság átvitelét, amely egybeesik egy hatóság által a munkavállaló SARS-Cov-2 vírusnak való kitettsége miatt elrendelt karanténba helyezés időtartamával.

VI. Végkövetkeztetés

60. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (ludwigshafeni munkaügyi bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre a következő választ adja:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amelynek értelmében a munkavállaló által megszerzett éves fizetett szabadságot, amely egybeesik a munkavállalónak egy hatóság által valamely vírussal fertőzött személlyel való kapcsolata miatt elrendelt karanténba helyezésének időtartamával, az eredetileg meghatározott időszaktól eltérő időszakra nem lehet átvinni.

[31] Az I ügyben (C-749/22, jelenleg felfüggesztve) benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy e rendelkezés, amelyet egy 2022. szeptember 16-i törvény vezetett be, *ratione temporis* nem alkalmazható az alapügyben szereplő helyzetre.