



## Határozatok Tára

HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2019. december 12.<sup>1</sup>

**C-588/18. sz. ügy**

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),  
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores  
(FESMC-UGT),  
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)  
kontra  
Grupo de Empresas DIA S.A.,  
Twins Alimentación S A.**

(az Audiencia Nacional [kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – 5. és 7. cikk –  
Heti pihenőidő – Éves szabadság – Engedélyezett távollét – Fizetett külön szabadság – A külön  
szabadságnak a heti pihenőidő és éves szabadság céljától eltérő célja – A külön szabadságok és a heti  
pihenőidő vagy az éves szabadság időbeli egybeesése”

### I. Bevezetés

1. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>2</sup> 5. és 7. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2. Ezt a kérelmet egy, munkavállalói szakszervezetek, nevezetesen a Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), a Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) és a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (a továbbiakban: szakszervezetek), valamint a DIA, S.A. és a Twins Alimentación, S.A. vállalatcsoport (a továbbiakban: vállalatcsoport) között folytatott, kollektív szerződésekkel kapcsolatos bírósági eljárás keretében terjesztették elő, a Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia, S. A. y Twins Alimentación, S.A. (a Dia, S.A. és Twins Alimentación, S. A. vállalatcsoport kollektív szerződése; a továbbiakban: a vállalatcsoport kollektív szerződése)<sup>3</sup> 46. cikkében szabályozott fizetett külön szabadságok alkalmazási feltételeinek meghatározása volt, annak lehetővé tétele érdekében, hogy a munkavállalók eleget tehessenek a személyes, vagy családi kötelezettségeiknek akkor, amikor az ilyen szabadság alapjául szolgáló esemény időben egybeesik az uniós jog által biztosított heti pihenőidővel vagy éves szabadsággal.

<sup>1</sup> Eredeti nyelv: francia.

<sup>2</sup> HL 2003. L 299., 9. o., magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

<sup>3</sup> Ezt a kollektív szerződést a Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A. (a foglalkoztatási főigazgatóság által a Dia, S.A., és Twins Alimentación, S.A. vállalatcsoport kollektív szerződésének nyilvántartásba vétele tárgyában elfogadott határozat címet viselő, 2016. augusztus 22-i határozattal [a BOE 2016. szeptember 2-i 212. száma, 63357. o.]) fogadták el.

3. Ezen ügy kapcsán a Bíróságnak alkalma adódik arra, hogy azon megállapításból kiindulva, amely szerint a fizetett külön szabadságok nem a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére irányulnak, hanem csupán lehetőséget biztosítanak ez utóbbiak számára arra, hogy alkalmanként kérhessék a munkaidejük alatti távollét engedélyezését, amellyel kapcsolatban a 2003/88 irányelv csak a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket határozza meg, a tagállamokra bízva, hogy az uniós jog által nem érintett területeken a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat fogadjanak el.

4. Elemzésemet követően elsődlegesen azt javaslom majd a Bíróságnak, hogy az elemzésből azt a következtetést vonja le, hogy nem tartoznak a 2003/88 irányelv hatálya alá az olyan nemzeti rendelkezések, mint amelyek az alapügy tárgyát képezik, amelyek nem alkalmasak az ezen irányelvben szereplő minimumkövetelmények megsértésére.

5. Másodlagosan azon véleményt támogatnám, amely szerint a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkével nem ellentétesek az olyan nemzeti szabályozások és kollektív szerződések, amelyek nem írják elő a fizetett külön szabadságok engedélyezését olyan esetben, amikor a szabadságot igazoló körülmények munkaszüneti napokon következnek be.

6. E célból először is kifejtem, hogy véleményem szerint a Bíróságnak a szabadságok időbeli egybeesésére vonatkozó ítélkezési gyakorlata – amely e szabadságoknak a 2003/88 irányelvben biztosított jogok védelmére szolgáló szabályok meghozatalával kapcsolatos eltérő célján alapul – mely okokból nem alkalmazható azokra az esetekre, amikor a munkavállaló nem került abba a helyzetbe, hogy képtelen volt egyszerre dolgozni és pihenni. Másodszor kiemelem a heti pihenőidő rendszerének rugalmasságát, amely elegendő ahhoz, hogy indokolja a fizetett külön szabadságok megtagadását ebben az időszakban.

## **II. Jogi háttér**

### **A. A 2003/88 irányelv**

7. A 2003/88 irányelv (5) preambulumbekkezdése a következőképpen szól:

„Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.”

8. Ezen irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

- a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és
- b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében”.

9. Az említett irányelvnek a „Meghatározások” című 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

(1) »Munkaidő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(2) »Pihenőidő« az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

[...]

(9) »elegendő pihenés«: a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon.”

10. Ugyanezen irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke ekképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”

11. A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke szerint:

„(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 feltételeinek megfelelően.

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

12. Ezen irányelv 15. cikke előírja:

„Ez az irányelv nem sérti [helyesen: nem érinti] a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek vagy, hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.”

13. Az említett irányelv „Eltérések” című 17. cikke, (1) és (2) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3-6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni [helyesen: azt a munkavállaló maga határozhatja meg], és különösen a következők esetében:

- a) ügyvezetők [helyesen: vezető beosztású munkavállalók] vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
- b) családtag munkavállalók; vagy
- c) templomokban [helyesen: egyházaknál] és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók.

(2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.”

## ***B. A spanyol jog***

14. Az Estatuto de los trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény, a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 2015. október 23-i Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 2/2015 királyi törvényerejű rendelet)<sup>4</sup> szerinti változata a „Heti pihenőidő, ünnepnapok és a szabadságok” című 37. cikkében így rendelkezik:

„(1) A munkavállalók legfeljebb tizennégy napos időkeretben összevonható, legalább másfél napos, megszakítás nélküli heti pihenőidőre jogosultak, amely főszabályként magában foglalja a szombat délutánt, vagy szükség esetén a hétfő délelőttöt, és a teljes vasárnapot. A tizennyolcadik életévét be nem töltött fiatal munkavállaló számára legalább két nap megszakítás nélküli heti pihenőidőt kell biztosítani.

[...]

(3) A munkavállaló előzetes értesítés és igazolás esetén az alábbi indokokból és időtartamra távol maradhat a munkától, miközben díjazásra jogosult marad:

- a) Házasságkötés esetén tizenöt naptári napra.
- b) Gyermekek születése, vagy vérségi úton vagy házasság útján fennálló rokonság alapján legfeljebb másodfokú rokon halála, balesete vagy súlyos betegsége, kórházi kezelése vagy műtétje esetén két napra. Amennyiben ezen okkal összefüggésben a munkavállalónak utaznia is kell, az időtartam négy nap.
- c) A szokásos lakóhely áthelyezése esetén egy napra.

<sup>4</sup> A BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.

- d) A közjogi és személyes jellegű, elkerülhetetlen kötelezettség teljesítése – beleértve az általános választójog gyakorlását – esetén a kötelezettség teljesítéséhez szükséges ideig. Amennyiben jogszabályi vagy szerződéses rendelkezés meghatározott időtartamot ír elő, e rendelkezéseket a szabadság időtartamát és a pénzbeli megváltást illetően be kell tartani.

[...]

- e) A szakszervezeti és a személyi állomány képviselőjére irányuló feladatok ellátása esetén a törvényben vagy kollektív szerződésben megállapított feltételek szerint.
- f) Ha a munkaidőn belül szükséges, a terhesség alatti vizsgálatok és a szülésre felkészítő tanfolyamokon, valamint az örökbefogadáshoz, a gondozásba vételhez és elhelyezéshez szükséges, tájékoztató és előkészítő előadásokon való részvétel, valamint a kötelező pszichológiai és szociális tájékoztatás nyújtása esetén az ezek elvégzéséhez feltétlenül szükséges ideig.

[...]”

15. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény „Fizetett éves szabadság című” 38. cikke előírja:

„(1) A fizetett éves szabadság pénzbeli megváltással nem helyettesíthető időszaka a kollektív szerződésben vagy az egyedi munkaszerződésben kerül megállapításra. Ennek időtartama 30 naptári nappal nem lehet kevesebb.

(2) Azt az időszakot, illetve azokat az időszakokat, amelyekben a szabadság kivehető, adott esetben a vállalkozás és a munkavállaló közös megegyezéssel rögzíti, a szabadságok éves tervezése tekintetében a kollektív szerződésekben előírtaknak megfelelően.

A felek közötti nézeteltérés esetén a munkaügyi bíróság határozza meg a szabadság igénybevételének időpontját, a határozat ellen fellebbezésnek helye nincs. Ez gyorsított, elsőbbségi eljárás.

(3) A szabadságolási naptárt az egyes vállalkozások határozzák meg. Az igénybevételt megelőzően legalább két hónappal közölni kell a munkavállalóval a rá vonatkozó időpontokat.

Amennyiben a szabadságnak a vállalkozás előző albekezdésben említett szabadságolási naptárában meghatározott időszaka várandósság, szülés vagy szoptatás miatti átmeneti munkaképtelenséggel, vagy a munkaszerződés felfüggesztésének e törvény 48. cikkének (4), (5) és (7) bekezdésében előírt időszakával esik egybe, az érintett a szabadságát az átmeneti munkaképtelenség vagy az e rendelkezés alkalmazásában részére engedélyezett szabadság igénybevételének időszakától eltérő más időszakban, a felfüggesztési időszak lejártakor is kiveheti, még abban az esetben is, ha a naptári év már letelt.

Abban az esetben, ha a szabadság időszaka az előző albekezdésben meghatározottaktól eltérő körülményekből eredő átmeneti munkaképtelenséggel esik egybe, és e munkaképtelenség részben vagy teljes mértékben megakadályozza a munkavállalót abban, hogy a naptári év folyamán kivegye az arra az évre esedékes szabadságát, ezt az átmeneti munkaképtelenség megszűnése után, de legfeljebb az esedékesség szerinti év leteltét követő tizenhét hónapon belül megteheti.”

16. A vállalatcsoport kollektív szerződésének 46. cikke a következőképpen szól.

„I. A munkavállaló előzetes értesítés és igazolás esetén az alábbi indokokból és időtartamra távol maradhat a munkától, miközben továbbra is jogosult díjazásra:

- A. Házasságkötés esetén a munkavállaló választásától függően a szabadság alapjául szolgáló esemény bekövetkezésétől vagy az azt közvetlenül megelőző naptól számított tizenöt naptári napra.

- B. Gyermekek születése, vagy vérségi úton vagy házasság útján fennálló rokonság alapján legfeljebb másodfokú rokon halála, balesete vagy súlyos betegsége, kórházi kezelése esetén három napra. Házastárs vagy gyermek halála esetén ez az időtartam 5 napra meghosszabbodik. Amennyiben ezen okkal összefüggésben a munkavállalónak utaznia is kell, ez az időtartam egy nappal meghosszabbodik.
- C. Vérségi úton vagy házasság útján fennálló rokonság alapján legfeljebb másodfokú rokon otthoni felépülését igénylő sürgősségi műtét esetén két napra. Amennyiben ezen okkal összefüggésben a munkavállalónak utaznia is kell, ez az időtartam négy nap.
- D. A szokásos lakóhely áthelyezése esetén egy napra.
- E. A közjogi és személyes jellegű, elkerülhetetlen kötelezettség teljesítése esetén – beleértve az általános választójog gyakorlását – a kötelezettség teljesítéséhez feltétlenül szükséges ideig.
- F. A szakszervezeti vagy a személyi állomány képviselőjére irányuló feladatok ellátása esetén a törvényben vagy kollektív szerződésben megállapított feltételek szerint.
- G. Orvosi igazolás esetén, amennyiben a munkavállalónak betegsége miatt munkaideje alatt orvosi rendelőben kell megjelennie, a feltétlenül szükséges ideig.
- H. Amennyiben a munkavállaló teljes időben folytat tanulmányokat vagy felsőfokú tanulmányokat végez, a záróvizsgáin való részvételéhez szükséges órákra. Ebben az esetben kérelme alátámasztására a munkavállalónak hivatalos igazolást kell benyújtania.
- I. A munkavállalók évente legfeljebb három napos, a házastárs, élettárs vagy gyermek halála esetén legfeljebb két napos pótszabadságot vehetnek ki, amely a fenti A), B) és D) pontban meghatározott szabadság valamelyikével egyenként összevonható, illetve az alábbi esetekben az (1) bekezdésben meghatározott szabadság kivételével egymással egyenként összevonható szabadságot vehetnek ki:
- 1) Amennyiben a munkavállaló munkaideje alatt tizenhat évesnél fiatalabb kiskorút kísér orvosi vizsgálat céljából orvosi rendelőbe, az ott töltött időre szóló orvosi igazolással, évente egy napot vagy nyolc órát.
  - 2) Vérségi úton vagy házasság útján fennálló rokonság alapján legfeljebb másodfokú rokon házasságkötése esetén.
  - 3) Járművezetői vizsga vagy a munkavállaló általi lakásvásárláshoz, illetve –eladáshoz szükséges közokiratok aláírása esetében, amelyeket a munkavállalónak személyesen és munkaideje alatt kell megvalósítania.
- II. A jelen cikk A) pontjában meghatározott szabadság kivételével a szabadságok tekintetében az élettársi kapcsolatban élőket azonos jogok illetik meg, amennyiben megfelelő módon bejegyzésre kerültek a vonatkozó hivatalos nyilvántartásba, és a munkavállaló erről az autonóm közösségek alkalmazandó szabályozásaiban meghatározott követelményekkel összhangban tanúsítványt nyújt be.
- III. A munkavállaló köteles a lehető leghamarabb értesíteni közvetlen felettesét annak érdekében, hogy ez utóbbi megtehesse a szükséges intézkedéseket, és engedélyezze számára a szóban forgó szabadságot, továbbá igazolást kell benyújtania az engedélyezett, vagy engedélyezendő szabadság megjelölt okára vonatkozóan.
- IV. A jelen cikk alkalmazásában utazás alatt kell érteni azt az esetet, amikor a munkavállalónak több mint 150 km-t kell megtennie a lakóhelye és az úti célja között.”

17. A Código Civil (polgári törvénykönyv) egyrészről 4. cikke (3) bekezdésében kimondja, hogy „[e] törvénykönyv rendelkezéseit a más törvények által szabályozott területeken kiegészítő jelleggel kell alkalmazni”, másrészről pedig 5. cikkének (2) bekezdésében előírja, hogy „[a] határidők polgári jog szerinti számítása nem zárja ki a munkaszüneti napokat”.

### III. Az alapügy tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

18. Az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) határozatával egyesített három külön keresetben három szakszervezet annak megállapítását kéri a kérdést előterjesztő bíróságtól, hogy – a házasságkötési szabadság kivételével – a vállalatcsoport kollektív szerződésének 46. cikkében meghatározott fizetett külön szabadságokat – mind a kezdő, mind a fennmaradó napjaikat – olyan időszakban kell igénybe venni, amikor az érintett munkavállaló a vállalkozás számára munkát végez.<sup>5</sup> A házasságkötési szabadságot illetően a szakszervezetek azt kérik, hogy kezdő napja olyan napra essen, amikor a munkavállalónak munkát kell végeznie a vállalkozás számára.

19. A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy a munkavállalók heti pihenőidejét és a fizetett éves szabadságokat a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (1) bekezdése és a 38. cikke szabályozza, amelyek a 2003/88 irányelv rendelkezéseit olyan esetekre ültették át, amelyek e bíróság véleménye szerint meghaladják az uniós jogban előírt minimális időtartamokat.<sup>6</sup>

20. E bíróság pontosítja, hogy a vállalatcsoport kollektív szerződésének 46. cikke általánosabb feltételekkel alkalmazza a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (3) bekezdését, amely elismeri a munkavállalóknak a fizetett külön szabadságokra való jogát élniük. E szabadságok arra irányulnak, hogy megfeleljenek a munkavállalók adott szükségleteinek, többek között azoknak, amelyek gyermek születésével, közeli hozzátartozó kórházi ápolásával, műtétjével vagy halálával, valamint a szakszervezeti képviselőkre irányuló feladatok ellátásával kapcsolatosak, és amelyek a munkaszerződés teljesítése során merülnek fel, továbbá igazolják a munkából való távolmaradáshoz való jog elismerését, miközben fennmarad a díjazáshoz való joguk.

21. A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy ebben a 46. cikkben – éppúgy, mint a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkében – az szerepel, hogy a házasságkötési szabadságot naptári napokban kell számítani. A többi fizetett külön szabadságra, vagy a házasságkötési szabadság kezdő időpontjára vonatkozóan e cikk nem tartalmaz pontosítást.

22. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor hozzáteszi, hogy a polgári törvénykönyv 5. cikkének (2) bekezdése, amelyet külön rendelkezések hiányában kell alkalmazni, előírja, hogy a határidők polgári jog szerinti számítása nem zárja ki a munkaszüneti napokat.

23. Megállapítja, hogy a vállalatcsoportnál szokásos gyakorlat szerint a fizetett külön szabadság az annak alapjául szolgáló esemény bekövetkezésével kezdődik, függetlenül attól, hogy az munkanapnak minősül-e, vagy sem,<sup>7</sup> és azt naptári napokban számítják-e.

<sup>5</sup> Az egyértelműség kedvéért a jelen indítványban előnyösebbnek tartom az „azok a napok, amelyeken a munkavállalónak a vállalkozás számára munkát kell végeznie” vagy „munkanapok” kifejezések használatát, amelyek megfelelnek annak, ahogyan a „hétköznapi” kifejezést a kérdést előterjesztő bíróság meghatározta.

<sup>6</sup> A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy „[e] két rendelkezés nagyvonalúbb az uniós rendelkezésnél, mivel a 37. cikk (1) bekezdése a heti pihenőidő időszakát általános jelleggel legalább megszakítás nélküli másfél napban határozza meg, a 38. cikk pedig előírja, hogy az éves szabadság minimális időtartama 30 naptári nap”.

<sup>7</sup> A vállalatcsoport észrevételeiből kitűnik, hogy ha a távollét alapjául szolgáló esemény a heti pihenőidő időszakában következik be, a munkavállaló – tekintve, hogy nem dolgozik – nem tudja igénybe venni a fizetett külön szabadságot.

24. A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a szakszervezetek kereseteiket a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) precedensnek nem minősülő, 2018. február 13-i 145/2018. sz. ítéletére alapítják. Ez a bíróság egy ágazati megállapodásban<sup>8</sup> szabályozott fizetett külön szabadságokra vonatkozóan megállapította, hogy amennyiben a szabadság alapjául szolgáló eseményre munkaszüneti napon<sup>9</sup> kerül sor – ideértve az ünnepnapot is –, a szabadság kezdetét a következő első munkanapra kell halasztani.

25. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy a szakszervezetek kereseteinek elutasítása azzal a hatással járna, hogy a munkavállalóknak azon szükséglet által kiváltott problémáikat, amelyekre a törvény szerint eltérő célra irányuló fizetett szabadságok adnak választ, az uniós jogban biztosított pihenőidejük alatt kellene megoldaniuk.

26. Ennek következtében ez a bíróság megvizsgálja a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkében szabályozott heti pihenőidőhöz és az éves szabadsághoz való jogra vonatkozó, a Bíróság ítélkezési gyakorlatában meghatározott célra, vagyis a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelmére irányuló értelmezés terjedelmét.

27. A kérdést előterjesztő bíróság ezzel kapcsolatban emlékeztet arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy az uniós jog által biztosított szabadság nem csorbíthatja az ugyanezen jog által biztosított egyéb szabadság igénybevételéhez való jogot, és hogy a 2003/88 irányelv által a munkaidő-szervezés területén megállapított uniós szabályozás alóli valamennyi kivételt úgy kell értelmezni, hogy azok terjedelme az adott kivétel által védhető érdekek védelméhez feltétlenül szükséges mértékre korlátozódik.

28. Ez a bíróság egyébként megjegyzi, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (3) bekezdésében szabályozott fizetett külön szabadságok célja a munkavállalók személyes vagy állampolgári jellegű szükségleteinek kielégítése, amelyek közül néhány a szakszervezeti szabadsághoz vagy a családi feladatokhoz kapcsolódik.

29. Ezért úgy véli, hogy ha a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (3) bekezdésében felsorolt szükségletek a heti pihenőidő vagy az éves szabadság időszakában következnek be, két különböző cél fedí egymást. Ha elfogadjuk, hogy ilyen esetben nem áll fenn annak a lehetősége, hogy a fizetett külön szabadságot a pihenőidő időszakától eltérő időpontra halasszák, ez utóbbiak tartalmilag kiüresednének, mivel a munkavállalóknak a heti pihenőidejüket vagy a szabadságuk idejét kellene azon szükséglet által kiváltott problémák megoldására fordítaniuk, amelyet a fizetett külön szabadságok elégitenek ki.

30. Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság kételkedik abban, hogy összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkével a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (3) bekezdésében szabályozott szabadságok igénybevételéhez való jog megtagadása a munkavállalókkal szemben, ha a szabadságot igazoló szükséglet a minimális heti pihenőidő során vagy a fizetett éves szabadság alatt következik be. E bíróság arra is választ keres, hogy időbeli egybeesés esetén intézkedéseket kell-e hozni az említett irányelvben előírt minimális pihenőidő tényleges igénybevételének biztosítása céljából.

31. E körülmények között az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 5. cikkét, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy a heti pihenőidővel egyidejűleg vegyék igénybe a pihenéstől eltérő célokat szolgáló fizetett [külön] szabadságokat?

<sup>8</sup> A tárgyaláson pontosították, hogy ez a megállapodás eltér az alapügyben alkalmazandó megállapodástól.

<sup>9</sup> Olyan napról van szó, amikor a munkavállalónak nem kell dolgoznia.

2) Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 7. cikkét hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy az éves szabadsággal egyidejűleg vegyék igénybe a pihenéstől, a kikapcsolódástól és szabad időtöltéstől eltérő célokat szolgáló fizetett [külön] szabadságokat?”

32. A szakszervezetek, a vállalatcsoport, a spanyol kormány és az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételt a Bírósághoz. Szóbeli észrevételeiket a 2019. szeptember 24-i tárgyaláson terjesztették elő.

#### IV. Elemzés

33. A kérdést előterjesztő bíróság a két előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésével lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkét, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti szabályozások és kollektív szerződések, amelyek nem írják elő a fizetett külön szabadságok engedélyezését olyan esetben, amikor a szabadságot igazoló szükséglet a heti pihenőnapon vagy a fizetett éves szabadság alatt következik be.

34. Véleményem szerint érdemes kiemelni az e kérdések alapját képező elemeket. A kérdést előterjesztő bíróság kérdései ugyanis egyrészt a 2003/88 irányelv által előírt *pihenőidők és a munkavállaló magánéletében bekövetkező olyan események közötti időbeli egybeesésre* vonatkoznak, amelyek az alkalmazandó nemzeti rendelkezések értelmében indokolhatták volna a fizetett külön szabadságok igénybevételét, amennyiben e munkavállaló munkaideje alatt következtek volna be, másrészt a 2003/88 irányelvben előírt pihenőidők tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében meghozandó intézkedésekről szólnak.<sup>10</sup>

35. Ennek következtében az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre adandó válaszok kifejtése előtt szükségesnek látom e kérdések tárgyának pontosítását.

##### A. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések tárgyról

36. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelmét az uniós jog által biztosított *minimális*<sup>11</sup> pihenőidők sérelmének veszélyével indokolja, tekintettel arra, hogy a fizetett külön szabadságok *céljai* eltérnek az éves szabadságok és a heti pihenőidő céljaitól.<sup>12</sup> Kérelme alátámasztására a Bíróságnak az éves szabadsághoz és többek között a betegség esetén engedélyezett szabadsághoz való jog közötti átfedésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatára hivatkozik.<sup>13</sup>

37. Véleményem szerint azonban vitatható ez a kapcsolat a Bíróságnak az éves szabadsághoz való jog számára a munkavállaló egészségét és munkaképességét figyelembe vevő megfontolások alapján védelmet megállapító ítélkezési gyakorlatával, amely kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság azon megállapításán alapul, hogy a szabadságok eltérő célokat szolgálnak.

10 Lásd: a jelen indítvány 29. és 30. pontja. Megjegyzem, hogy noha a szakszervezetek értelmezés iránti kérelme a Tribunal supremo (legfelsőbb bíróság) egyik, a távollétet alapjául szolgáló esemény ünnepnapon vagy munkaszüneti napon történő bekövetkezése esetén e távollét első napját az első munkanapra halasztó határozatán (lásd: a jelen indítvány 24. pontja) alapul, ezek a szervezetek a Bíróság kérdésére válaszul azt állították, hogy az éves szabadságot, amennyiben egybeesik a fizetett külön szabadság alapjául szolgáló körülményekkel, többek között a 2012. június 21-i ANGED ítéletben (C-78/11, EU:C:2012:372) alkalmazott megoldással analóg módon el kell halasztani.

11 Lásd még: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 35–37. pont).

12 E tekintetben emlékeztetni lehet arra, hogy a spanyol jogalkotó a fizetett külön szabadságokat annak érdekében vezette be, hogy a *munkavállaló* a lehető legjobb feltételekkel *tehessen eleget a személyes vagy családi kötelezettségeinek*. Ezáltal e munkavállaló félbeszakíthatja a munkavégzést olyan, a magán- vagy családi életében felmerülő események esetén, mint többek között a házasságkötés, gyermek születése, családtag halála, közeli családtag orvosi ellátása, költözés, továbbá közjogi jellegű jogok – például szavazás – gyakorlása és kötelezettségek például a munkavállalók képviselése – teljesítése. A vállalatcsoport által e jogi alapon megkötött kollektív szerződés meghatározta a házasságkötési szabadság kezdő időpontját, kibővítette egyes jogok terjedelmét, és olyan további körülményekre is előírta e távollét engedélyezését, mint amilyen a felsőoktatási vagy az autózvetői vizsgákon való részvétel, illetve lakásvásárláshoz vagy –eladáshoz szükséges közokiratok aláírása.

13 Lásd: a jelen indítvány 61. pontja.

38. Emellett úgy vélem, hogy új szempontokat lehet felállítani a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének olyan nemzeti szabályozásokkal és kollektív szerződésekkel kapcsolatos értelmezésére vonatkozó 2019. november 19-i TSN és AKT ítéletből,<sup>14</sup> amelyek előírják a munkavállaló e rendelkezésben biztosított, minimum négy hetet meghaladó szabadsága megadását, ugyanakkor kizárják a pótszabadság napjainak a munkavállaló betegsége miatt részben vagy egészben történő elhalasztását.<sup>15</sup>

39. Ilyen körülmények között szükségesnek tartom megvizsgálni, hogy a fizetett külön szabadságok a 2003/88 irányelv hatálya alá tartoznak-e, mielőtt megvizsgálnám azt a kérdést, hogy a fizetett külön szabadságokhoz való jogokkal kapcsolatban átvehető-e a Bíróság azon ítélkezési gyakorlata, amely a szabadsághoz való jogok célja közötti különbségekből von le következtetést.

### ***B. A 2003/88 irányelv hatályáról***

40. Többek között a 2003/88 irányelv 1. cikkének szövegéből következően ezen irányelv célja az, hogy a munkaidőkorlátokra,<sup>16</sup> a minimális napi és heti pihenőidőre, az éves szabadságokra és az éjszakai munkát végző munkavállalók kiegészítő védelmére vonatkozó nemzeti rendelkezések közelítésével a tagállamok valamennyi munkavállalója számára minimumkövetelményeket határozzon meg.

41. Ez az irányelv csak a munkavállaló biztonságával vagy egészségével kapcsolatos okokból írja elő a munkaidő alatti szabadság munkabér fenntartásával történő engedélyezését,<sup>17</sup> amely okok összefüggenek a munkáltató szolgálatában végzett munkaidők halmozódásával.<sup>18</sup>

42. A 2003/88 irányelv 15. cikke feljogosítja a tagállamokat arra, hogy olyan rendelkezéseket vezessenek be, amelyek a munkavállalók számára kedvezőbbek az ezen irányelvben a munkavállalók biztonságának vagy védelmének biztosítása céljából előírt rendelkezésekhez képest.<sup>19</sup> A kérdést előterjesztő bíróság szerint a jelen ügyben a spanyol jogban ez megvalósul a heti pihenőidő és az éves szabadság esetében, amelyek időtartama meghaladja az uniós jogban előírt minimumokat, és nem történik meg a fizetett külön szabadságokkal kapcsolatban.<sup>20</sup>

43. Noha ez utóbbiak hozzáadódnak a 2003/88 irányelvben előírt szabadságokhoz, azoktól eltérő jellegűek, és eltérő célokat szolgálnak. Emlékeztetek ugyanis arra, hogy *a munkaszerződés végrehajtásának* néhány órától több napig terjedő időtartamra történő *megszakítására vonatkozó engedélyekről* van szó, és hogy ezek célja a munkavállaló szakmai és magánéleti vagy családi kötelezettségeinek jobb összehangolása azokon a napokon, amikor e munkavállalónak a vállalkozás számára munkát kell végeznie.

44. Így a munkavállaló jogosult arra, hogy kérelmére, a szakmai tevékenységétől független okokból, fizetett külön szabadságot vehessen igénybe.<sup>21</sup> E szabadságoknak a 2003/88 irányelvben foglalt előírásokkal történő összevetéséből egyértelműen kitűnik, hogy nem a munkavállaló biztonságának vagy egészségének a munkavégzéssel összefüggésben történő védelmére irányulnak.

<sup>14</sup> C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981.

<sup>15</sup> Lásd: ezen ítélet 39. és 40. pontja.

<sup>16</sup> Lásd ebben a tekintetben: 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet (C-147/17, EU:C:2018:926, 39. pont).

<sup>17</sup> Lásd: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 34., 47. és 48. pont).

<sup>18</sup> Lásd: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 37. pont); 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 28. pont).

<sup>19</sup> Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 41–43. pont); 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

<sup>20</sup> Lásd: a jelen indítvány 20. pontja.

<sup>21</sup> Lásd: a jelen indítvány 70. lábjegyzetét és 103–107. pontját.

45. Ezért először is úgy vélem, hogy a fizetett külön szabadságok biztosításával a spanyol jogalkotó nem az ezen irányelv 15. cikkében a tagállamok számára elismert hatáskörét gyakorolta.<sup>22</sup>

46. Így a spanyol jogalkotó az ezen irányelvben szabályozott területen kívül gyakorolta hatáskörét, amikor a saját kezdeményezésére a munkavállalók javára olyan jogokat vezettek be, amelyek az említett irányelv céljától eltérő célokra irányulnak.<sup>23</sup>

47. Ezzel összefüggésben figyelembe kell venni a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt négyhetes minimum időtartamot meghaladó fizetett éves szabadsághoz való jogokról szóló 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet<sup>24</sup> hatályát. A Bíróság szerint ezek, a tagállamok vagy a szociális partnerek által biztosított jogok, amelyek a 2003/88 irányelv 15. cikkében a tagállamok részére szabályozott lehetőségen alapulnak,<sup>25</sup> és még inkább e jogok szabadság alatt felmerülő betegség miatti esetleges elhalasztásának feltételei a tagállamok számára fenntartott hatáskör gyakorlásába illeszkednek, nem tartoznak az említett irányelv szabályozása alá, sem annak alkalmazási körébe.<sup>26</sup>

48. Megemlítem, hogy ez az ítélet egyértelműen emlékeztet arra, hogy amennyiben az érintett területen meglévő uniós rendelkezések nem szabályoznak valamely aspektust és nem írnak elő semmiféle különös kötelezettséget a tagállamokra nézve egy adott helyzet tekintetében, ez utóbbiak szabadon gyakorolhatják a hatáskörüket.

49. Következésképpen véleményem szerint a 2003/88 irányelvben előírt éves szabadsághoz való jogra vonatkozó említett ítéletből eredő megoldás a fortiori érveléssel átvehető, mivel a tagállamok, illetve a szociális partnerek az uniós jog szabályozása alá nem eső területen hozták meg a szóban forgó rendelkezéseket.

50. Másodszor, a tagállami hatáskörgyakorlásnak a Bíróság által a 2019. november 19-i TSN és AKT ítéletben<sup>27</sup> felidézett korlátait, így a védelem 2003/88 irányelv 7. cikke által biztosított minimális szintjének esetleges sérelmét<sup>28</sup> illetően úgy vélem, hogy a magánélete és a szakmai kötelezettségei munkaidőben történő összehangolásának elősegítése érdekében a munkavállaló számára biztosított fizetett külön szabadságokhoz való jog önmagában nem alkalmas arra, hogy sértse a heti vagy éves pihenőidőhöz való joga gyakorlásának lehetőségét, amely a 2003/88 irányelv egyetlen célkitűzése.<sup>29</sup> A

22 Lásd analógia útján: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet (C-198/13, EU:C:2014:2055, 39., 41., 44. és 45. pont). Tudomásom szerint változó mértékben hasonló jellegű nemzeti szabályozás van Belgiumban, Bulgáriában, Németországban, Franciaországban, Horvátországban, Olaszországban, Luxemburgban, Máltán, Hollandiában, Lengyelországban, Portugáliában, Romániában, Szlovéniában, Szlovákiában és Finnországban. Megjegyzem, hogy a biztosított jogok rendszere a munkaidő hosszától és a szabadságok alkalmazási feltételeitől függ.

23 Megjegyzem egyébként, hogy senki sem állította, hogy a spanyol jogszabály részben a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás [a továbbiakban: felülvizsgált keretmegállapodás] végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i, 2022. augusztus 1-jéig hatályos 2010/18/EU tanácsi irányelv (HL 2010. L 68., 13. o.) mellékletében szereplő, 2009. június 18-án kötött, a szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodás „Munkából történő távolmaradás *vis maior* következtében” című 7. szakasza átültetésének minősül. Ezt az irányelvet a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2019. L 188., 79. o.) 2022. augusztus 2-ától hatályon kívül helyezi (lásd: a 2019/1158 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése. E keretmegállapodás 7. szakaszát felváltja ez utóbbi irányelv 7. cikke, amely lényegében ugyanazokat a rendelkezéseket tartalmazza.

24 C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981. Lásd: a jelen indítvány 38. pontja.

25 Lásd: ezen ítélet 34. és 35. pontja.

26 Lásd: az említett ítélet 52. pontja, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

27 C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Lásd: ezen ítélet 35. és 51. pontja, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

29 Véleményem szerint ez másként történne, ha a munkavállalót a fizetett külön szabadság iránti kérelmére éves szabadságának kivételére köteleznék, vagy ha e szabadságok időtartamát az éves szabadság időtartamába beszámítanák. Lásd még analógia útján: a 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981) 35. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat, amelyben a Bíróság emlékeztetett a tagállamokkal szemben a négyhetes minimális pihenőidő tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében felállított korlátokra.

Bíróság tudomására hozott konkrét helyzetek hiányában nehezen elképzelhető, hogy a nemzeti jogban előírt *pótszabadságokhoz* való jog, amely a 2003/88 irányelvben *előírt minimum szabadnapokon felül* illeti meg a munkavállalót,<sup>30</sup> a gyakorlatban miként *sértheti az ezen irányelvben előírt pihenéshez való jogokat*.<sup>31</sup>

51. Még mindig a 2019. november 19-i TSN és AKT<sup>32</sup> ítélettel összhangban azt is megjegyzem, hogy nem áll fenn a 2003/88 irányelv koherenciájának vagy céljainak sérelme.<sup>33</sup> E tekintetben, noha a nemzeti jogalkotó vezetett be fizetett külön szabadságokhoz való jogokat abból a célból, hogy a munkavállaló kérelmére távol lehessen olyan esetben, amikor magánéletének valamely eseménye munkaidejében következik be, az éves szabadság vagy a heti pihenőidő tényleges érvényesülésének kérdése ezen esemény bekövetkezésekor az uniós joggal összefüggésben nem merül fel.

52. Véleményem szerint ez a megállapítás arra tényre világít rá, hogy a jelen ügyben az éves szabadság vagy a heti pihenőidő tényleges érvényesülésének sérelme csak akkor képzelhető el, ha figyelembe vesszük, hogy minden olyan esemény, amely akadályt lehet annak, hogy a munkavállaló teljes egészében kihasználja a pihenőidőt vagy a kikapcsolódásra alkalmas időt, indokolja, hogy az éves szabadságok céljának védelme érdekében e munkavállaló pótszabadságra legyen jogosult.<sup>34</sup>

53. Márpedig ez nem célja a 2003/88 irányelvnek. Az ezen irányelvben foglalt követelmények a munkaidő és a minimális pihenőidő közötti egyensúlynak a munkavállaló szakmai tevékenysége jövőbeni fenntartásának perspektívájában<sup>35</sup> történő megteremtésére<sup>36</sup> irányuló célból erednek. E követelmények következtében e munkavállaló kizárólag *annak követelésére válik jogosulttá*, hogy a *munkáltató* alkalmazza az ezen irányelvben biztosított *pihenőidőket*.

54. Emellett a védelemnek a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkében a munkavállaló számára biztosított minimális szintje változhat attól függően, hogy a tagállamok megkezdték-e, vagy sem, a Spanyolországban alkalmazandó különös rendelkezésekhez hasonló rendelkezések elfogadását.

55. E megfontolások összességéből arra következtettek, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések alapján a Bíróság nem vizsgálhatja felül a fizetett külön szabadságokhoz való jognak a nemzeti jogalkotó által szabályozott feltételeit, mivel e jog nem áll kapcsolatban a munkavállaló munkaképességével, és ezáltal nem sértheti a 2003/88 irányelvben biztosított heti pihenőidőhöz vagy éves szabadsághoz való jog tényleges érvényesülését, vagy ezen irányelv célját.

56. Ezért azt javaslom a Bíróságnak, hogy elsődlegesen azt állapítsa meg, hogy nem tartoznak a 2003/88 irányelv hatálya alá az olyan nemzeti szabályozások és kollektív szerződések, mint amilyenek az alapügy tárgyát képezik, amelyek annak érdekében írják elő a fizetett külön szabadságok engedélyezését, hogy munkanapokon lehetővé tegyék a munkavállaló számára a személyes vagy családi kötelezettségei teljesítése céljából történő távollétet.

30 Lásd: a jelen indítvány 42. pontja.

31 Lásd: a jelen indítvány 71. pontja.

32 C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Lásd: ezen ítélet 51. pontja.

34 Lásd: a jelen indítvány 29. és 71. pontja.

35 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 47.pont).

36 Lásd ebben a kérdésben: a jelen indítvány 72–76. pontjában szereplő részletesebb okfejtést.

57. Ha azonban a Bíróság nem ért egyet ezzel a véleménnyel, mivel megállapítja, hogy elegendő azt állítani, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezések *veszélyeztetik* a 2003/88 irányelvben előírt *minimális pihenőidők célját*<sup>37</sup> és hogy ez a kockázat ez ezen irányelv által biztosított szabadságok elhalasztásával elhárítható,<sup>38</sup> a Bíróságnak véleményem szerint állást kell foglalnia abban a kérdésben, hogy a szabadságok átfedése esetén az e szabadságok céljai között fennálló eltérésre vonatkozó ítélkezési gyakorlat alkalmazható-e a fizetett külön szabadságokra is.

58. Ezért be fogom mutatni azokat az elemeket, amelyeket véleményem szerint a Bíróságnak értékelnie kell. Miután nincs olyan ítélkezési gyakorlat, amely a külön szabadsághoz és a heti pihenőidőhöz való jog időbeli egybeesésére vonatkozik, ezt az esetet a fizetett külön szabadságok és az éves szabadsághoz való jog időbeli egybeeséséről szóló ítélkezési gyakorlat szerint fogom megvizsgálni.

### ***C. A Bíróságnak a kétféle szabadsághoz való jog időbeli egybeesésére vonatkozó ítélkezési gyakorlatának alkalmazásáról***

59. A Bíróság által megválaszolandó elsődleges kérdés véleményem szerint az, hogy a külön szabadságokhoz való jog céljának azoknak az éves szabadsággal való időbeli egybeesése esetén történő vizsgálatát a fizetett külön szabadságokra is ki kell terjeszteni, amint azt a Bíróság az egészségügyi állapot helyreállítását szolgáló szabadsággal<sup>39</sup> mint a munkavállalók munkavégzést akadályozó „egészségi állapotának”<sup>40</sup> javítását szolgáló szabadsággal kapcsolatban megállapította. Más szavakkal azt kell meghatározni, hogy e szabadságoknak a munkaszerződés végrehajtása keretében megvalósuló átfedése esetén mi indokolja az e szabadságokhoz való jogok céljára vonatkozó feltétel általános alkalmazását.<sup>41</sup>

60. Így, még mielőtt megvizsgálnám, hogy ez az ítélkezési gyakorlat kiterjeszthető-e a fizetett külön szabadságokra, nagy vonalakban felidézem azt a belőle eredő legfőbb feltétel meghatározása érdekében.

37 Ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

38 Lásd e tekintetben: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 39. pont).

39 Ez a kifejezés a 2016. június 30-i Sobczyszyn ítéletből (C-178/15, EU:C:2016:502, 30. pont) származik.

40 Lásd: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 27. pont).

41 Hangsúlyozni kell ugyanis ennek a munkavégzésre vonatkozó feltételnek a fontosságát, amely lehetővé teszi a szülői szabadságtól való megkülönböztetést. Lásd e tekintetben: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 35. pont).

*1. A Bíróságnak a szabadsághoz való jogok céljai közötti eltérésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatából eredő feltétel*

61. Mivel a nemzeti jogalkotó az uniós jog által nem szabályozott területen vezette be a fizetett külön pótszabadságokat,<sup>42</sup> a Bíróság által hasonló esetekre, vagyis az éves szabadságok és a nemzeti jogban szabályozott betegszabadság,<sup>43</sup> vagy az egészségügyi állapot helyreállítását szolgáló szabadság<sup>44</sup> közötti átfedésre vonatkozóan alkalmazott ítélkezési gyakorlatra kell hivatkozni. Ezen ítélkezési gyakorlat nyomán meg kell vizsgálni az egyidejűleg fennálló szabadságok célját.

62. Ezzel összefüggésben a Bíróság a 2016. június 30-i Sobczyszyn ítéletben<sup>45</sup> egyértelműen arra emlékeztetett, hogy az annak felidézésével induló érvelést kell követni, hogy „a fizetett éves szabadsághoz való jog, amelynek célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenessen, továbbá a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére, eltér a betegszabadsághoz való jog céljától, ami abban áll, hogy a munkavállaló a betegségből felépülhessen”<sup>46</sup>.

63. Ez az érvelés azzal az állandó következtetéssel folytatódik, amely szerint „[a] kétféle szabadság ezen eltérő céljaira tekintettel [...] az a munkavállaló, aki az éves szabadság előzetesen meghatározott időszakában betegszabadságon van, kérésére és éves szabadságának tényleges igénybevétele céljából jogosult azt egy, a betegszabadság idejével egybeesőtől eltérő, más időszakban igénybe venni”<sup>47</sup>.

64. Következésképpen a Bíróság szerint azt kell meghatározni, hogy a szóban forgó kétféle szabadság esetlegesen eltérő céljára tekintettel azok átfedése megakadályozhatja-e, hogy egy későbbi időpontban a munkavállaló az általa szerzett éves szabadságot igénybe vegye.<sup>48</sup>

65. Ugyanakkor annak elfogadásához, hogy a munkavállaló által szerzett éves szabadsághoz való jogok minden esetben sérülhetnek, elegendő-e megállapítani a kétféle szabadság célja között fennálló különbséget?

42 Emlékeztetőül, ezzel ellentétben, amikor az uniós jog két jogot biztosít, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az uniós jogban garantált szabadság nem érinti az e jogban garantált és az előbbtől eltérő cél elérésére irányuló más szabadság igénybevételéhez való jogot. Lásd többek között: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ezt az elvet, amelyet egy, az éves szabadság és a szülési szabadság közötti időbeli egybeesésről szóló ügyben mondtak ki (lásd: 2004. március 18-i Merino Gómez ítélet [C-342/01, EU:C:2004:160, 33. és 41. pont]), kiterjesztették a szülési szabadság és a szülési szabadság egybeesésének esetére (lásd: 2005. április 14-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet (C-519/03, EU:C:2005:234, 33. pont; 2007. szeptember 20-i Kiiski ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536, 56. és 57. pont). Ez az elv nem alkalmazható annak eldöntése céljából, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog meghatározása szempontjából a szülési szabadság időszaka beszámítható-e a tényleges munkavégzéssel töltött időbe (lásd: 2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 26. és 37. pont).

43 A Bíróság úgy ítélte meg, hogy a „[...] szülési szabadsághoz és szülési szabadsághoz való jogtól eltérően a betegszabadsághoz való jogot, valamint az említett jog gyakorlásának a módjait a [uniós] jog a jelenlegi állása szerint nem szabályozza.” (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet; C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 27. pont).

Az éves szabadságok és a betegszabadságok időszakai közötti átfedésre vonatkozó korábbi határozatokat illetően lásd: 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítélet (C-277/08, EU:C:2009:542). Ebben az ügyben a munkavállaló a vállalkozás szabadságolási naptárában feltüntetett fizetett éves szabadság időszaka alatt volt betegszabadságon.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés alapjául szolgáló körülmények közelítésére lásd még: 2012. június 21-i ANGED ítélet (C-78/11, EU:C:2012:372), amely egy éves szabadság alatt bekövetkező munkaképtelenség esetéről szól (az ítélet 24. pontja). Ezzel az ügygel kapcsolatban a Bíróság megállapította, hogy „nincs jelentősége a munkaképtelenség bekövetkezése pillanatának” (24. pont).

Lásd még: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981), amely a fizetett éves szabadság – amelynek folyamán a munkavállaló beteg volt – későbbi időszakra halasztásának megtagadásáról szól olyan esetben, amikor az átvitel hiánya nem csökkenti az éves szabadság időtartamát négy hétnél rövidebbre.

44 Lásd: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 29. pont).

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 25. pont). A Bíróság e pontban a 2012. június 21-i ANGED ítéletre (C-78/11, EU:C:2012:372, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) hivatkozik. A Bíróság ezt a megállapítást először a 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítéletben (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont) fogalmazta meg, miután ezt, a többek között a munkavállaló egészségi állapotának védelmére szolgáló szülési szabadsággal kapcsolatban megállapította (lásd: 2004. március 18-i Merino Gómez ítélet, C-342/01, EU:C:2004:160, 32. pont; 2007. szeptember 20-i Kiiski ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536, 30. pont). Lásd még: a jelen indítvány 69. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

47 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 26. pont). Kiemelés tőlem. A Bíróság a 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítéletre (C-277/08, EU:C:2009:542, 22. pont) és a 2012. június 21-i ANGED ítéletre (C-78/11, EU:C:2012:372, 20. pont) hivatkozik.

48 Lásd: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 27. pont).

66. Véleményem szerint ez nem elegendő, mivel a Bíróságnak a 2003/88 irányelvben előírt éves szabadság tényleges érvényesülését védő ítélkezési gyakorlata<sup>49</sup> alapját az e szabadsághoz fűződő jogok saját céljainak megállapítása mellett a munkavállaló egészségi állapota képezi, amely indokolja a munkaszerződés teljesítésének megszakítását.<sup>50</sup> Ez az ítélkezési gyakorlat több alapvető elven alapul.

67. A Bíróság először is azt a közös célt vette figyelembe, amely a munkavállaló egészségének a kétféle szabadság – az éves és a betegszabadság – által szolgált védelmére irányul, és amelyre mind a 2003/88 irányelv, mind a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1970. június 27-i, a fizetett éves szabadságról szóló 132. sz. egyezménye (átdolgozott szöveg) kötelezi a munkáltatót.<sup>51</sup>

68. A Bíróság másodszor a betegszabadság azon jellemzőit emelte ki, amelyek megakadályozzák, hogy a fizetett éves szabadság teljes egészében kifejtse jótékony hatását a munkavállaló biztonságára és egészségére.<sup>52</sup> Ilyen jellemző a munkavállaló egészségi állapota miatti azonnali munkaképtelenség, a betegség okozta fizikai vagy pszichikai korlátok,<sup>53</sup> e munkaképtelenség bekövetkezésének előre nem látható jellege, a munkavállaló akaratától független jellege<sup>54</sup> és a munkaviszony szünetelésének hiánya.<sup>55</sup>

69. Konkrétan nem kétséges, hogy ilyen körülmények között a beteg munkavállaló nem csak a munkavégzésre képtelen, hanem arra is, hogy a szakmai tevékenysége jövőbeni elvégzésének perspektívájában<sup>56</sup> „[kipihenhesse] a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását [és igénybe vehesse] a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas [időt]”<sup>57</sup>.

70. Így a kétféle szabadsághoz való jog – amely kizárólag a munkavállaló biztonságának és egészségének a munkavégzéstől való tartózkodásra irányuló kötelezettség útján történő védelmére irányul – párhuzamos fennállása véleményem szerint igazolta azt, hogy a Bíróság szerint e két jogot egymástól függetlenül kell gyakorolni.

71. A Bíróság harmadszor arra a következtetésre jutott, hogy az éves szabadságot el kell halasztani annak érdekében, hogy a munkavállaló „ténylegesen igénybe vehesse” azt.<sup>58</sup> Ezzel összefüggésben úgy látom, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban foglalt indokolások alapján pontosítani érdemes e kifejezés jelentését.<sup>59</sup> Ezek ugyanis egy arra a felfogásra világítanak rá, amely szerint a pihenőidő alatt a munkavállaló köteles pihenni.<sup>60</sup>

49 Lásd: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 26. pont).

50 Ez a feltétel többek között lehetővé teszi a munkavállaló egészségügyi állapotának helyreállítását szolgáló szabadságok és az uniós jogban szabályozott, önálló célt szolgáló szülői szabadság megkülönböztetését. Lásd e tekintetben: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799 35. pont).

51 Lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 37. és 38. pont). Ezen egyezmény 5. cikke (4) bekezdésének rendelkezése szerint „[a] munkától való, az érintett munkavállaló akaratától független okok miatti távollét, mint például a betegség, baleset vagy szülési szabadság miatti távollét beszámít a szolgálati időbe”. Azon túlmenően, hogy a Bíróság e rendelkezésre való hivatkozása szükséges volt az éves szabadság *biztosítására vonatkozó feltételek* kérdésének kezeléséhez (lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 41. pont), érdemes megállapítani azt, hogy a Bíróság a munkavállalót érintő, kifejezetten az egészségét veszélyeztető olyan esetekben bekövetkező eseményekre szorítkozik, amelyek főszabály szerint indokolják azt, hogy a távollétét nem kell levonni a tényleges munkavégzéssel töltött időből. Lásd még: 2011. november 22-i KHS ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761, 42. pont); 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 32. pont); 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 81. pont).

52 Lásd: 2011. november 22-i KHS ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761, 32. pont);

53 Lásd: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 33. pont, *a contrario*).

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

55 Lásd: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 35. pont, *a contrario*).

56 Lásd: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 47. pont). Lásd még: a jelen indítvány 62. pontja.

57 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 Lásd: a jelen indítvány 63. pontja.

59 Lásd: a jelen indítvány 29. és 52. pontja.

60 Lásd még: a jelen indítvány 83. pontja.

72. Egy ilyen értelmezést azonban nem lehet a 2003/88 irányelv rendelkezéseiből levezetni, egyfelől a „pihenőidő” és az „elegendő pihenés” kifejezésnek az irányelv (5) preambulumbekzdése fényében értelmezett 2. cikkében foglalt meghatározása miatt. Ezzel kapcsolatban a Bíróság pontosította, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” egymást kizáró fogalmak.<sup>61</sup>

73. Másfelől emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése annak előírásával, hogy az éves szabadság minimális időtartama a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve nem helyettesíthető a szabadság fejében nyújtott juttatással, többek között annak biztosítására irányul, hogy a munkavállaló a biztonság és az egészség hatékony védelme érdekében *ténylegesen pihenésben* részesüljön.

74. Következésképpen az ezen irányelvben előírt jog tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében elegendő, ha a tagállamok által elfogadott intézkedéseket<sup>62</sup> a munkáltató végrehajtja.<sup>63</sup> Konkrétan kizárólag a munkavállalónak az éves szabadság időszakában történő távolléthez való joga áll védelem alatt olyan esetben, amikor az akaratától független okokból nem képes a munkavégzésre.<sup>64</sup>

75. E tekintetben arra a tényre is lehet érvet alapítani, hogy a munkavállaló által megszerzett éves szabadsághoz való jog következtében a munkaviszony megszűnése esetén pénzbeli megváltást kell fizetni annak érdekében, hogy éppen a lényege ne sérüljön ennek a jognak.<sup>65</sup> Így a pénzbeli megváltás olyan esetben történő kifizetése, amikor a munkavállaló nem élhetett ezen jogával,<sup>66</sup> megerősíti azt, hogy nem azt kell vizsgálni, hogy a pihenésre ténylegesen sor került -e abban az *értelemben, hogy kedvező hatással járt*, vagy más szavakkal azt, hogy a munkavállaló ténylegesen pihent vagy kapcsolódott-e az éves szabadság időszakában.

76. Elegendő, ha a munkavállalónak *munkáltatójával szemben* egyáltalán nincs olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát.<sup>67</sup>

77. Úgy vélem, a fizetett külön szabadságok és az éves szabadságok közötti átfedés esetén ezen ítélkezési gyakorlatnak a fizetett külön szabadságokra történő kiterjesztése kérdését e megfontolások fényében kell megvizsgálni.

## 2. A szabadság típusainak eltérő céljaira vonatkozó ítélkezési gyakorlatnak a fizetett külön szabadságok engedélyezését megalapozó körülmények esetére történő kiterjesztéséről

78. Először is újból emlékeztetnem kell arra, hogy a fizetett külön szabadságok általános célja a munkavállaló munkájának és a munkaidejében felmerülő magánéleti vagy közjogi jellegű körülményeinek az összehangolása.

61 Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

62 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a szabadsághoz való jog keletkezése az uniós jogból következik (lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 28), és hogy e jogok gyakorlásának és alkalmazásának feltételei az uniós jogban biztosított minimális védelem korlátai között a tagállamok mérlegelési körébe tartoznak (lásd: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet, C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 35. pont).

63 Lásd: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 63. pont).

64 Lásd: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 49. pont).

65 Lásd: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C 570/16, EU:C:2018:871, 49. pont).

66 Lásd: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 52. pont).

67 Lásd: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 94. pont).

79. E szabadságok az engedélyezésüket alátámasztó körülmények miatt nem hasonlíthatóak a betegszabadságokhoz. Az orvosi vizsgálatok<sup>68</sup> kivételével ugyanis nem állnak a munkavállaló egészségi állapotával közvetlen kapcsolatban azok az események, amelyek alapján ez utóbbi e szabadságokat igénybe veheti.

80. Emellett a munkavállaló munkaképessége nyilvánvalóan nem érintett, mivel a fizetett külön szabadságokat pontosan annak lehetővé tétele érdekében vezették be, hogy ez utóbbi megszakíthassa a munkaszerződése teljesítését.

81. Végül a munkavállaló eltérő sürgősségi vagy előreláthatósági szintet képviselő körülmények<sup>69</sup> miatt „maradhat távol”<sup>70</sup>, olyan okokból, amelyek jelentőségét és a magánéletére kifejtett hatását a betegszabadságtól eltérően a munkavállaló mérlegeli.<sup>71</sup>

82. Ennek következtében, tekintve, hogy a fizetett külön szabadságok engedélyezésének egyik indoka sem áll kapcsolatban az érintett személy munkaképtelenségével, véleményem szerint nem megalapozott a Bíróság által a szabadságok kettős céljának következményeire vonatkozóan elfogadott ítélkezési gyakorlatnak a 2003/88 irányelv értelmében történő kiterjesztése.

83. Egyedül a szabadságok céljainak szélesebb körű értelmezése az, amely a pihenés, valamint a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő<sup>72</sup> korlátozásának hiányára vonatkozó vizsgálattal együtt igazolhatna egy ezzel ellentétes megoldást. Ez a megoldás többek között a súlyos magánéleti események – például egy hozzátartozó halála vagy kórházi ápolása –, melyek olyan mértékben előreláthatatlanok, mint a munkavállaló betegsége és az éves szabadsághoz való jog céljával kapcsolatos következmények figyelembevételéhez vezetne.

84. Egy ilyen esetben ugyanis, amint arra az alapügyben a szakszervezetek hivatkoztak, a munkavállaló a betegségek okozta fizikai, sőt pszichikai korlátokhoz hasonlókkal szembesül, amelyek indokolhatják a munkavégzésnek a munkavállaló biztonsága vagy egészsége érdekében, fizetett külön szabadságok útján történő többnapos megszakítását. Ugyanígy, mivel e szabadságok némelyike azt a célt szolgálja, hogy lehetővé tegye a munkavállalók számára a bekövetkezett esemény által indokolt tényleges lépések megtételét, az éves szabadság időszakának azon célja, hogy a munkavállaló pihenessen és a kikapcsolódásra alkalmas idő álljon a rendelkezésére, nem részesül védelemben, ha a fizetett külön szabadságokat csak munkaidőben adják ki.

68 A vállalkozáscsoport kollektív szerződése 46. cikke (I) bekezdésének G) pontjáról van szó. E rendelkezés lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy rendelkezzen a „munkaideje alatt orvosi rendelőben történő megjelenéshez” szükséges idővel. Megemlítem, hogy erre a munkaidőhöz kötött feltételre még egyszer hivatkozik ez a rendelkezés, amely miatt ezt kizárom az elemzésemből.

69 Az esetek jelentős többségében az éves szabadság minimális időtartama sérelmének veszélye a gyakorlatban elég korlátozott, figyelembe véve a szóban forgó körülményeket, az engedélyezett távollét időtartamát, vagy még inkább a – például rögzített és változó beosztást tartalmazó – munkaszervezést, ezeket minden egyes esetben a nemzeti bíróság mérlegeli.

Így véleményem szerint meg kell különböztetni az előre nem látható körülményeket azokról, amelyek főszabály szerint előre láthatóak, mint amilyen a házasságkötés, a költözés (lásd: 2007. szeptember 20-i Kiiski ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536 41. és 42. pont), a választások, a szakszervezeti megbízás teljesítése, jogi tevékenységben való részvétel, amelyekkel kapcsolatos tevékenységre a munkavállalónak lehetőséget kell biztosítani, akár oly módon, hogy az éves szabadságát választja, akár úgy, hogy e szabadságok időpontjainak elhalasztását kéri, amennyiben az alkalmazandó jog és a munkaszervezés ezt lehetővé teszi (ez utóbbival kapcsolatban példaként lásd: 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítélet, C-277/08, EU:C:2009:542, 11. pont).

70 Ez a kifejezés a szóban forgó nemzeti rendelkezésekben szerepel.

71 A betegszabadság a munkáltatót kötelezi (lásd: 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 61. pont), mivel a munkavállaló munkaképtelenségéhez kapcsolódik, amit a munkavégzés ilyen megszakításának elrendelésére jogosult harmadik fél állapított meg (lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 41. pont).

72 Lásd: a jelen indítvány 69. pontja.

85. Ugyanakkor, amint azt már kifejtettem, a 2003/88 irányelv alapján az ilyen értelmezést nem látom megalapozottnak.<sup>73</sup> Emellett ez utóbbi a gyakorlatban azzal a következménnyel járna, hogy minden egyes esetben, a körülmények figyelembevételével külön-külön mérlegelni kellene azt, hogy a munkavállaló *valóban* pihenhetett vagy kikapcsolódhatott-e, jóllehet az ezen irányelvből eredő egyetlen követelmény az, hogy a munkavállalónak az éves szabadsága időszakában semmilyen kötelezettsége nem lehet a munkáltatója felé.

86. Már most láthatóak egy ilyen eseti jelleg hátrányai, amely ráadásul az egyes munkavállalók személyes mérlegelésétől függ. Például, ha ez a munkavállaló az éves szabadsága alatt beteg szülőjét vagy gyermekét gondozza, e döntés szabad gyakorlása szükségszerűen korlátozza-e e szabadság igénybevételét? Továbbá még általánosabban, ha a munkavállaló úgy dönt, hogy különböző okok miatt nem pihen, ez milyen következményekkel jár?

87. Így számomra sem a 2003/88 irányelv rendelkezéseinek a Bíróság általi értelmezése alapján, sem alkalmazásának célszerűsége miatt nem tűnik indokoltnak csupán a szabadságok céljai között fennálló eltérés alapján tervbe venni a Bíróság ítélkezési gyakorlatának olyan körülményekre történő kiterjesztését, amelyek nem kapcsolódnak a betegséget közvetlenül elszenvedő érintett személy munkaképességéhez.

88. Egyebekben fel kell mérni azt a visszatartó hatást is, amelyet a Bíróság határozata a tagállamok, és adott esetben a szociális partnerek által a munkavállaló számára előnyösebb jogok biztosítására irányuló döntéseire kifejthet.<sup>74</sup>

89. Véleményem szerint ezeket a kezdeményezéseket három szempont – azaz először is a szociális politika terén ténylegesen követett, azonban a munkavállaló biztonságának és egészségének a 2003/88 irányelvben szabályozott védelme körébe nem tartozó cél, másodszor a munkaidő-szervezés feltételeinek összessége, így a munkaidő időtartama és az ezen irányelvben előírt minimális pihenőidő túllépése,<sup>75</sup> és harmadszor a kollektív tárgyalások – figyelembevételével fogadhatták el.

90. Ezzel kapcsolatban a szociális partnerekre vonatkozóan a Bíróság megjegyezte, hogy céljuk az érdekeik közötti egyensúly meghatározása volt azokra az esetekre, amikor az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 28. cikkében elismert kollektív tárgyaláshoz való jogot gyakorolják.<sup>76</sup>

<sup>73</sup> Lásd: a jelen indítvány 50., 71. és azt követő pontjai.

<sup>74</sup> Ezzel összefüggésben emlékeztetni kell arra, hogy számos tagállam a jelen ügyben szereplő rendelkezésekhez hasonló rendelkezéseket fogadott el, lásd a jelen indítvány 22. lábjegyzete.

<sup>75</sup> Lásd: a jelen indítvány 22. lábjegyzete.

<sup>76</sup> 2018. szeptember 19.-i Bedi ítélet (C-312/17, EU:C:2018:734, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

91. Ezért úgy vélem, hogy a nemzeti rendelkezések kiüresedésének elkerülése érdekében a munkavállaló egészségi állapotától független fizetett külön szabadságok konkrét alkalmazási szabályainak meghatározása kizárólag a nemzeti jogszabályoknak a hatáskörrel rendelkező hatóságok általi értelmezése útján valósulhat meg.<sup>77</sup>

92. Következésképpen másodlagosan azt javaslom a Bíróságnak, hogy állapítsa meg, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkével nem ellentétesek az olyan nemzeti szabályozások és kollektív szerződések, amelyek nem írják elő a fizetett külön szabadságok engedélyezését olyan esetben, amikor a szabadságot igazoló körülmények munkaszüneti napokon következnek be.

#### ***D. A heti pihenőidőhöz való jog és a fizetett külön szabadságok közötti átfedés esetéről***

93. A heti pihenőidőhöz való joggal kapcsolatban emlékeztetek arra, hogy a Bíróságnak mindezidáig nem nyílt alkalma dönteni arról az esetről, amikor e jog időben egybeesik a szabadsághoz való joggal.

94. Következésképpen egyrésztől részletezem a heti pihenőidő alkalmazására vonatkozó elveket. Másrésztől kiemelem e pihenőidő rendszerének sajátosságait, amelyek véleményem szerint lehetővé teszik a Bíróság számára annak megállapítását, hogy e pihenőidő és olyan események időbeli egybeesése esetén, amelyek indokolhatták volna a fizetett külön szabadságok igénybevételét, amennyiben a munkaidő alatt következtek volna be, a munkavállaló nem tudja igénybe venni a pihenőidőt.

##### ***1. A heti pihenőidőkre alkalmazandó elvekről***

95. A 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja a „pihenőidőt” a napi, a heti vagy az éves pihenőidő közötti különbségtétel nélkül határozza meg.

96. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a heti pihenőidővel kapcsolatban alkalmazandó elvek lényegében megegyeznek az éves szabadságokra vonatkozó elvekkel.

97. Először is, a valamennyi munkavállalót megillető, a maximális munkaidő korlátozásához és a napi, valamint heti pihenőidőhöz való jog ugyanis „nemcsak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely a Charta esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el”<sup>78</sup>.

<sup>77</sup> A nemzeti bíróság ugyanis figyelembe veheti a külön szabadságok céljainak sokféleségét, a munkavállalók helyzetét és a rögzített és változó beosztást tartalmazó munkaszervezést, meghatározhatja e szabadságok megfelelő kezdőnapját, vagy elhalasztását, különösen akkor, ha a szabadság alapjául szolgáló esemény olyan időszakban következik be, amikor a munkavállaló nem köteles munkát végezni, és amely nem teszi lehetővé számára a magánéletében bekövetkező, előre nem látható eseményhez kapcsolódó kötelezettségei, például halál esetén egy nap alatt kötelezően intézendő hivatalos ügyintézését. A nemzeti határozatokra vonatkozóan lásd e tekintetben: a Cour de cassation (semmitőszék, Franciaország) szociális tanácsának 1998. május 16-i 96-43.323. sz. ítélete (a Cour de cassation [semmitőszék, Franciaország] szerint, az engedélyezett távollét napja nem feltétlenül esik egybe az alapjául szolgáló esemény bekövetkezésének napjával, annak egy „ésszerű időszakra” kell esnie, amelyen belül a szabadnapot kiadják: a gyermek házasságkötésével kapcsolatos szabadságot az eseményt megelőző napon vették ki. Ez a megoldás vonatkozik a családi rendezvényekkel kapcsolatos minden szabadságra). Lásd még, kizárólag elhalálozás esetén a 2001. december 12-i Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (semmitőszék, egyesített tanácsok, Olaszország) 14020/2001. számú, a betegszabadság és az éves szabadság egybeesésére vonatkozó határozatának analógiája útján a Tribunale di Milano, Sezione lavoro (milánói bíróság, szociális tanács, Olaszország), amely szerint az éves szabadság alatti gyászidőszak indokolja a szabadság felfüggesztését. Ugyanebben az értelemben a Tribunale amministrativo regionale per l’Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (Abruzzo tartományi közigazgatási bíróság Pescarában eljáró kollégiuma, Olaszország) 2007. május 11-i 532/2007. sz. ítéletében elrendelte a fizetett éves szabadság napjainak gyász miatti távolléti napokra való átváltását. Ezzel szemben lásd: a Cour de cassation (semmitőszék, Franciaország) szociális tanácsának 13-27.913 sz., 2016. december 8-i ítéletét (Hivatalos Értesítő 2016, V., 243. sz.), amely egy a munkavállalók képviselőjére mandátummal rendelkező tanár számára az iskolai szünet időszakára túlóradíjat megítélő ítéletet bíralt felül. Ez utóbbi a fizetett szabadságokhoz való jogait sem halaszthatja el. Ugyanígy tudomásom szerint Németországban vagy Lengyelországban nincs olyan határozat, amely megalapozta volna azt az elvet, amely alapján a munkavállaló számára kizárólag abban az esetben maradhat jogszzerűen távol a munkából, ha a vállalkozás számára munkát kell végeznie.

<sup>78</sup> 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

98. Másodszor, az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak a munkaidő-szervezés területén „az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára felső határt állapít meg”<sup>79</sup>.

99. Harmadszor, a 2003/88 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében fontos tehát, hogy a tagállamok biztosítsák e minimális pihenőidők tiszteletben tartását, és megakadályozzák a maximális heti munkaidő bármely túllépését.<sup>80</sup>

100. Negyedszer, figyelemmel az ezen irányelv által követett alapvető célra, amely a munkavállalók élet- és munkafeltételei hatékony védelmének biztosítása, valamint biztonságuk és egészségük magasabb szintű védelme, a tagállamoknak, garantálniuk kell, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, lehetővé téve, hogy e munkavállalók ténylegesen részesüljenek a napi és heti minimális pihenőidőben, valamint azt, hogy az ezen irányelv által előírt átlagos heti munkaidő maximális korlátját tiszteletben tartsák.<sup>81</sup>

101. Ötödször, 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 jogokat, valamint az említett irányelv 3. és 5. cikke és 6. cikkének b) pontja által biztosított jogokat.<sup>82</sup>

## *2. A heti pihenőidő rendszerének sajátos jellegéről*

102. Véleményem szerint a szabadságok és a heti pihenőidő közötti átfedés esetén e pihenőidő rendszerének sajátos jellege és az éves szabadság sajátosságaival történő összehasonlításnak arra kell késztetnie a Bíróságot, hogy az éves szabadságokra vonatkozóan általa elfogadott érveléstől eltérő, és a szóban forgó szabadságok céljai között fennálló különbség megállapításán alapuló érvelési módot részesítse előnyben.

103. Először is, a 2003/88 irányelv 5. cikkének a Bíróság általi értelmezéséből az következik, hogy a negyvennyolc órás maximális időtartamú munkaidőhöz kapcsolódó, huszonnégy órás minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidőt, hétnapos időszakonként kell kiadni anélkül, hogy ezt a minimális időtartamot legkésőbb a hat egymást követő munkanapos időszakot követő napon kellene megadni.<sup>83</sup> A pihenőidő időtartama tehát szigorúan összefügg a tagállamok által a választott módszerük szerint, az ezen irányelv által követett célkitűzések tiszteletben tartása mellett szabadon meghatározott referencia-időszakokkal kapcsolatos munkaidővel.<sup>84</sup> A pihenőidőnek mindenképpen részesülnie kell a napi pihenőidőre és a maximális heti munkaidőre vonatkozó 2003/88 irányelv által előírt védelemben.<sup>85</sup>

79 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

80 Lásd: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

81 Lásd: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

82 Lásd: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

83 Lásd: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 51. pont).

84 Lásd: 2019. április 11-i Syndicat des cadres de la sécurité intérieure ítélet (C-254/18, EU:C:2019:318, 31. pont).

85 Lásd: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 48. pont).

104. Másodszor, e pihenőidő célja, többek között az általában hetekre vonatkoztatott felső határ révén a munkavégzés miatti fáradtság megszüntetése.<sup>86</sup> Ez az oka annak, hogy a pihenőidőknek közvetlenül kell követniük azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgálnak,<sup>87</sup> és hogy általános szabályként a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozását kell előírni.<sup>88</sup> Ezzel összefüggésben ki kell emelni a heti pihenőidő rövid időközönként ismétlődő jellegét.

105. Harmadszor, a 2003/88 irányelv 17. cikke a heti pihenőidő vonatkozásában engedélyezi az eltérést, de ez nem vonatkozik az éves szabadságokra.<sup>89</sup>

106. Összehasonlításképpen: az éves szabadsághoz való jog időtartama kötelezően meghatározott, független a tényleges munkaidő pontos óraszámától. Sajátos logika jellemzi, amely a jogok halmozódásának elvén alapul, a munkáltatóval egyetértésben meghatározott hosszabb pihenőidő igénybevétele érdekében.<sup>90</sup>

107. Az éves szabadságok elhalasztásának lehetősége – még ha ez bizonyos fokig korlátozott is<sup>91</sup> –, és a munkaszerződés megszűnése esetén történő pénzbeli megváltás elve véleményem szerint alátámasztja az éves szabadsághoz való jog pénzre váltásának ezen mechanizmusát, ami alapvetően megkülönbözteti ezt a jogot a heti pihenőidőhöz való jogtól.

108. Mindezen tényezők összessége annak megállapítására késztet, hogy – a fizetett külön szabadságok alapjául szolgáló esemény és a heti pihenőidő időbeli egybeesése esetén<sup>92</sup> – az a rugalmasság, amellyel a tagállamok a 2003/88 irányelv<sup>93</sup> céljainak megfelelően végrehajthatják ezen irányelv előírásait, hatástalanná tesz minden, a Bíróság által az éves szabadságra és a munkavállaló egészségügyi állapotának helyreállítását szolgáló szabadsággal kapcsolatban elfogadotthoz hasonló érvelést, mivel az annak megállapításán alapul, hogy e szabadságok eltérő célokat követnek.

109. Következésképpen azt javaslom a Bíróságnak, állapítsa meg, hogy a heti pihenőidő rendszerének sajátossága miatt a 2003/88 irányelv 5. cikkét ugyanúgy kell értelmezni, mint ezen irányelv 7. cikkét.

## V. Véggövetkeztetés

110. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

Elsődlegesen:

- nem tartoznak a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv hatálya alá az olyan nemzeti szabályozások és kollektív szerződések, amelyek annak érdekében írják elő a fizetett külön szabadságok engedélyezését, hogy munkanapokon lehetővé tegyék a munkavállaló számára a személyes vagy családi kötelezettségei teljesítése céljából történő távollétet.

<sup>86</sup> Lásd: 2019. április 11-i Syndicat des cadres de la sécurité intérieure ítélet (C-254/18, EU:C:2019:318, 32–34. pont).

<sup>87</sup> Lásd: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 94. pont).

<sup>88</sup> Lásd: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 95. pont).

<sup>89</sup> Lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 24. pont); 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet (C-147/17, EU:C:2018:926, 75. pont).

<sup>90</sup> Lásd: 2004. március 18-i Merino Gómez ítélet (C-342/01, EU:C:2004:160, 39. és 41. pont); 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítélet (C-277/08, EU:C:2009:542, 23. pont); 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 32. pont).

E tekintetben ez a rendszer eltér a heti pihenőidő rendszerétől, amennyiben nincs rendszeres és ismétlődő jellege.

<sup>91</sup> Lásd: 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 54. és 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

<sup>92</sup> Egyébként előre látható körülmények esetén (lásd: a jelen indítvány 70. lábjegyzete) kétkem az ilyen egybeesés valószínűségét.

<sup>93</sup> Lásd: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 46–48. pont).

Másodlagosan:

- a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkével nem ellentétesek az olyan nemzeti szabályozások és kollektív szerződések, amelyek nem írják elő a fizetett külön szabadságok engedélyezését olyan esetben, amikor a szabadságot igazoló körülmények munkaszüneti napokon következnek be.