MICHAL BOBEK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2018. szeptember 5.[1]

C-385/17. sz. ügy

Torsten Hein
kontra
Albert Holzkamm GmbH & Co.

(az Arbeitsgericht Verden [verdeni munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem – Szociálpolitika – Munkaidő-szervezés – Építőipari kollektív szerződés – A fizetett éves szabadsághoz való jog – Éves szabadságra szóló fizetés – A csökkentett munkarend időszakaiból fakadó következmények”

I. Bevezetés

1. A németországi szövetségi jog értelmében évente legalább 24 munkanap éves fizetett szabadságot kell biztosítani. A csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenés főszabály szerint nem befolyásolhatja azon bér kiszámítását, amelyet a munkáltató az éves szabadság idejére kifizet. Ugyanakkor a kollektív szerződéses felek eltérhetnek a szabadságra vonatkozó szövetségi szabályoktól. Az építőiparban a munkakörülményeket külön kollektív keretszerződés szabályozza. Ez utóbbi előírja, hogy a munkavállalók évi 30 nap fizetett szabadságra jogosultak. Azonban az éves szabadság ideje alatt fizetett bér kiszámítása során figyelembe veszik a csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenést.

2. T. Hein az építőiparban dolgozik. 2015-ben és 2016-ban több héten keresztül csökkentett munkarendben dolgozott. Éves szabadságot vett ki. Véleménye szerint az éves szabadsága idejére fizetett munkabérének számításakor nem vehették volna figyelembe a csökkentett munkarend időszakait.

3. A jelen ügyben a Bíróságot annak eldöntésére kérik, hogy az uniós joggal ellentétes-e egy olyan, kollektív szerződésben szereplő nemzeti szabály, amely lehetővé teszi, hogy figyelembe vegyék a csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenést a munkavállaló éves szabadságra szóló fizetésének kiszámítása során.

1 Eredeti nyelv: angol.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

1. A Charta

4. Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének (2) bekezdése a következőket írja elő: „Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

2. 2003/88 irányelv

5. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: 2003/88 irányelv vagy munkaidő-irányelv)[2] 1. cikke meghatározza az említett irányelv célját és hatályát:

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

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) […] az éves szabadság minimális időtartama […] esetében”

6. A 2. cikk 1. pontjának meghatározása szerint „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”. A 2. cikk 2. pontjának meghatározása szerint „pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek”.

7. A 7. cikk a következőképpen szól:

„(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 [helyesen: pénzbeli megváltással], a *munkaviszony* megszűnésének esetét kivéve.”

8. A 15. cikk értelmében „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.”

2 A 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.).

B. A német jog

1. A munkavállalók minimális szabadságáról szóló törvény

9. A Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) (a munkavállalók minimális szabadságáról szóló törvény, a továbbiakban: a szabadságról szóló szövetségi törvény)[3] 3. §-ának (1) bekezdése előírja, hogy „a szabadság évente legalább 24 munkanap[…]”.

10. A 11. § (1) bekezdése a következőt mondja ki:

„A szabadságra járó bért a munkavállalót a szabadság kezdetét megelőző utolsó 13 hétben megillető átlagos munkabér alapján kell kiszámítani, ide nem értve a túlórákért fizetett munkabért.

[…]

Referencia-időszakban a csökkentett munkarend, a munkakiesés vagy a munkából való, önhibán kívüli távollét folytán bekövetkezett bércsökkenések figyelmen kívül maradnak azon bér kiszámítása során, amelyre a munkavállaló a fizetett szabadságának ideje alatt jogosult. […]”.

11. A 13. § (1) bekezdése lehetővé teszi a kollektív szerződéses felek számára, hogy a BUrlG 1. §-ának, 2. §-ának és 3. §-a (1) bekezdésének kivételével eltérjenek a szabadságról szóló szövetségi törvény rendelkezéseitől. A 13. § (2) bekezdése lehetővé teszi, hogy többek között az építőipari kollektív szerződések a BUrlG 1. §-ától, 2. §-ától és 3. §-ának (1) bekezdésétől is eltérjenek, feltéve hogy ez szükséges a munkavállalók összefüggő éves szabadságának biztosításához.

2. A szövetségi építőipari kollektív keretszerződés

12. A Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (a szövetségi építőipari kollektív keretszerződés, a továbbiakban: BRTV-Bau)[4] 8. §-ának 1. pontja a következőt írja elő:

„1. A munkavállaló minden naptári évben (szabadságév) jogosult 30 munkanap fizetett szabadságra.

[…]

4. A szabadság időtartama az építőipari vállalkozásoknál munkaviszonyban töltött napok számához igazodik. […]”

13. A 8. § 2. pontja a szabadság időtartamának megállapításáról szól:

„[…]

2. A munkavállaló a munkaviszonyban töltött minden 12 – súlyosan fogyatékos személyek esetében minden 10,3 – nap után egy nap szabadságra válik jogosulttá.

3. Munkaviszonyban töltött napnak minősül az építőipari vállalkozásokkal létesített munkaviszony fennállásának a szabadságévre eső minden naptári napja. Nem tartoznak ezek körébe azok a napok, amelyeken a munkavállaló a munkahelyétől igazolatlanul maradt távol, továbbá a 14 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság napjai sem. […]”

3 BGBl. III, S. 800–4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

4 Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe vom 4 Juli 2002 in der Fassung vom 17 Dezember 2003, 14 Dezember 2004, 29 Juli 2005, 19 Mai 2006, 20 August 2007, 31 Mai 2012, 17 Dezember 2012, 5 Juni 2014 und 10 Dezember 2014.

14. A 8. § 4. pontja a szabadságra szóló fizetésre vonatkozik és a következőképpen szól:

„1. A munkavállaló az 1. pont szerinti szabadságra az arra szóló fizetést kap.

A szabadságra szóló fizetés a bruttó munkabér 14,25%-ával, a törvényi rendelkezések értelmében vett súlyosan fogyatékos személyek esetében pedig 16,63%-ával egyenlő. A szabadságra szóló fizetés a bruttó munkabér 11,4%-ának – súlyosan fogyatékos személyek esetében 13,3%-ának – megfelelő összegű szabadságra járó bérből és az ezt kiegészítő szabadságra járó juttatásból tevődik össze. A kiegészítő jellegű szabadságra járó juttatás a szabadságra járó bér 25%-ával egyenlő. A kiegészítő jellegű szabadságra járó juttatás beszámítható a vállalkozás által azonfelül fizetett szabadságra járó juttatásba.

A szabadságra szóló fizetés a 2015. december 31. után és 2018. január 1. előtt keletkezett szabadság tekintetében a bruttó munkabér 13,68%-ával, a törvényi rendelkezések értelmében vett súlyosan fogyatékos személyek esetében pedig 15,96-ával egyenlő. A szabadságra szóló fizetés a bruttó munkabér 11,4%-ának – súlyosan fogyatékos személyek esetében 13,3%-ának – megfelelő összegű szabadságra járó bérből és az ezt kiegészítő szabadságra járó juttatásból tevődik össze. A kiegészítő jellegű szabadságra járó juttatás a szabadságra járó bér 20%-ával egyenlő. A kiegészítő jellegű szabadságra járó juttatás beszámítható a vállalkozás által azon felül fizetett szabadságra járó juttatásba.

2. A bruttó munkabér

a) a jövedelemadó kiszámításának alapjául szolgáló és a jövedelemadó-igazoláson feltüntetendő bruttó munkabér, az Einkommensteuergesetz (jövedelemadóról szóló törvény) 40. §-a szerinti átalányadóztatás alá nem tartozó természetbeni juttatásokat is ideértve,

[…]

3. A részben kivett szabadságra szóló fizetést úgy kell kiszámítani, hogy a 4.1 alpont alapján kiszámított szabadságra szóló fizetést el kell osztani a szabadnapoknak a 2. pont alapján megállapított számával, és ezt meg kell szorozni az igénybe vett szabadnapok számával.

[…]

5. A szabadságév végén a szabadságra szóló fizetés tekintetében fennmaradó jogosultságot a következő naptári évre kell átvinni.”

15. A 8. § 5. pontja értelmében:

„1. A betegségből eredő, önhibán kívüli munkaképtelenség miatti munkakiesés minden, munkabérre jogosultságot nem keletkeztető órája után a Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (a szociális pénztári eljárásról szóló építőipari kollektív szerződés, VTV) 6. §-a (1) bekezdése első mondatának 1. pontja alapján legutóbb bejelentett bruttó munkabér 14,25%-ával nő a 4.1 alpont alapján kiszámított szabadságra szóló fizetés.

2. A december 1. és március 31. közötti munkakiesés minden olyan órája után, amelyre a munkavállaló az idényjellegű csökkentett munkarend esetén járó juttatásban részesül, az említett időszak letelte után a VTV 6. §-a (1) bekezdése első mondatának 1. pontja alapján legutóbb bejelentett bruttó munkabér 14,25%-ával nő a 4.1 alpont alapján kiszámított szabadságra szóló fizetés. E tekintetben nem kell figyelembe venni a munkakiesésnek az idényjellegű csökkentett munkarend esetén járó juttatás folyósításával érintett első 90 óráját.

[…]

4. A 2015. december 31. után és 2018. január 1. előtt keletkezett szabadság tekintetében azonban a szabadságra szóló fizetés minimális mértékére irányadó százalékos arány az 5.1 és 5.2 ponttól eltérően 13,68%.”

III. A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

16. T. Hein (a továbbiakban: felperes) 1980 óta dolgozik betonépítőként az Albert Holzkamm GmbH & Co.-nál (a továbbiakban: alperes vagy munkavállaló). 2015-ben (bruttó) 19,57 euró, 2016-ban pedig (bruttó) 20,04 euró órabért keresett.

17. A munkáltató – üzemi megállapodásokkal – 2015 augusztus, szeptember, október és november hónapjára csökkentett munkarendet vezette be. T. Hein az ugyanazon év többi hónapjában alkalmazott csökkentett munkarendekkel együtt 2015-ben összesen 26 hetet dolgozott csökkentett munkarendben.

18. 2015-ben 30 nap éves szabadságot szerzett meg. 2015. október 19. és 2015. október 31. között ebből 10 nap éves szabadságot vett ki, amely az október tekintetében alapul veendő (41 órás) heti munkaidő mellett összesen 82 órának felel meg. A munkáltató körülbelül (bruttó) 10,96 euró órabérrel számította ki az éves szabadságra szóló fizetést[5]. Összehasonlítva T. Hein 2015. évi rendes órabérével (bruttó 19,57 euró), a különbség összesen körülbelül bruttó 705,88 euró: állítása szerint ez az összeg jár neki. A kollektív szerződésben ezenfelül meghatározott, szabadságra járó juttatás tekintetében (bruttó) 176,50 euró összegű különbözetet követel. T. Hein ezenkívül 2015. december 22-én egy nap szabadságot vett ki. Erre a napra (bruttó) 69,45 euró összeget követel a szabadságra járó béreként, és (bruttó) 17,22 eurót szabadságra járó juttatásként.

19. 2016-ban T. Hein október 4-től október 28-ig összesen 155,5 órának megfelelő szabadságot vett ki. A munkáltató körülbelül (bruttó) 11,76 euró órabérrel számította ki az éves szabadságra szóló fizetést. Összehasonlítva a felperes 2016. évi órabérét – amely (bruttó) 20,04 euró volt –, T. Hein összesen körülbelül (bruttó) 1287,85 euró különbözetet követel. Az ezenfelüli, szabadságra járó juttatás tekintetében T. Hein (bruttó) 413,39 euró összeget követel.

20. T. Hein úgy véli, hogy a csökkentett munkarend időszaka az említett években nem eredményezheti az éves szabadságra szóló fizetés csökkentését. A kollektív szerződés 8. §-ában szereplő szabály a csökkentett munkarend esetében az éves szabadságra szóló fizetés jelentős csökkenését eredményezi. T. Hein ezért azt kéri, hogy a kérdést előterjesztő bíróság kötelezze a munkáltatóját az éves szabadságra szóló fizetésként (bruttó) 2670,27 eurónak, valamint a kamatainak a megfizetésére.

21. Az Albert Holzkamm GmbH & Co. úgy véli, hogy a kollektív szerződés 8. §-ában szereplő szabályra a szabadságról szóló szövetségi törvény 13. §-ának (1) bekezdése és 13. §-ának (2) bekezdése vonatkozik. Az utóbbi rendelkezések és az azokon alapuló, kollektív szerződésben foglalt szabály összhangban van az uniós joggal. A munkáltató hozzáteszi, hogy a kollektív szerződés felei az említett szerződés újraszabályozása során lemondtak a korábban elrendelt csökkentett munkarend esetén igényelhető szabadnapok számának csökkentéséről. A korábban elrendelt csökkentett munkarend kompenzálásaként ugyanakkor megemelték a szabadságra szóló fizetés összegét. A munkáltató szerint ezért T. Hein keresetét el kell utasítani.

5 A BRTV-Bau 8. §-ának 4. pontja értelmében a szabadságra szóló fizetés a bruttó munkabér 11,4%-ának – súlyosan fogyatékos személyek esetében 13,3%-ának – megfelelő összegű szabadságra járó bérből és az ezt kiegészítő szabadságra járó juttatásból tevődik össze. A kiegészítő jellegű szabadságra járó juttatás a szabadságra járó bér meghatározott százalékával egyenlő. Hacsak nem pontosabb a szigorú értelemben vett éves szabadságra járó bért említeni, az „éves szabadságra szóló fizetés” kifejezést fogom használni.

22. Az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság, Németország) e ténybeli és jogszabályi háttér mellett függesztette fel az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikkét és a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, amelynek értelmében a kollektív szerződésekben előírható, hogy a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenések a számítás során figyelembe veendők, melynek következményeként a munkavállaló a legalább négy hét éves szabadság időtartamára alacsonyabb összegű szabadságra szóló fizetést, illetve a munkaviszony megszűnését követően alacsonyabb összegű szabadságmegváltást kap annál, mint amelyet akkor kapna, ha azt az átlagkeresetet vennék a szabadságra szóló fizetés kiszámításának alapjául, amelyet a munkavállaló a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban a bércsökkenések nélkül kapott volna? Amennyiben igen: a munkavállaló csökkentés nélküli átlagkeresetének legfeljebb hány százalékát teheti ki a szabadságra szóló fizetésnek a nemzeti jogi szabályozásban a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban elrendelt csökkentett munkarendre tekintettel lehetővé tett kollektív szerződéses csökkentése ahhoz, hogy az említett nemzeti szabályozás értelmezését az uniós joggal összhangban állónak lehessen tekinteni?

2) Ha az első kérdésre igenlő választ kell adni: megkívánja-e a jogbiztonság általános uniós jogi elve és a visszaható hatály általános uniós jogi tilalma, hogy annak lehetőségét, hogy az érintettek az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikkében és a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt rendelkezéseknek a jelen eljárásban hozandó előzetes döntés útján történő, Bíróság általi értelmezésére hivatkozzanak, időben valamennyi érintett tekintetében korlátozzák, mert a korábbi nemzeti legfelsőbb bírósági ítélkezési gyakorlat szerint a vonatkozó nemzeti jogi és kollektív szerződéses rendelkezések nem értelmezhetők az uniós joggal összhangban? Amennyiben a Bíróság erre nemleges választ ad: összeegyeztethető-e az uniós joggal, ha a nemzeti bíróságok a nemzeti legfelsőbb bírósági ítélkezési gyakorlatban bízó munkáltatóknak a nemzeti jog alapján bizalomvédelmet biztosítanak, vagy a bizalomvédelem biztosítása az Európai Unió Bíróságának hatáskörébe tartozik?”

23. A felperes, az alperes, a német és az olasz kormány, valamint az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételt. Az olasz kormány kivételével a 2018. június 14-i tárgyaláson valamennyien előterjesztettek szóbeli észrevételt is.

IV. Értékelés

24. A jelen indítványban mindenekelőtt megvizsgálom, hogy jár-e, és ha igen, milyen következményekkel, az, hogy a szóban forgó nemzeti szabály egy olyan kollektív szerződés részét képezi, amely annak érdekében, hogy figyelembe vegye az építőipar sajátosságait, eltér a szabadságra vonatkozó rendes nemzeti jogszabályoktól (A). Másodszor, felvázolom azokat a minimumkövetelményeket, amelyeket az uniós jog az éves szabadsághoz való jogra előír, különösen az éves szabadságra szóló fizetést illetően (B). Harmadszor megvizsgálom, hogy a jelen ügyben az uniós joggal ellentétes-e, ha az éves szabadságra szóló fizetés kiszámításakor figyelembe veszik a csökkentett munkarendet (C).

A. Az építőiparra vonatkozó kollektív szerződés

25. Az építőipar sajátos jellemzőkkel rendelkezik. Ebben az ágazatban többféle munkavégzési mód jellemző az év folyamán, méghozzá a változó időjárási körülmények vagy gazdasági kockázatok miatt. Így ebben az ágazatban a munkavállalók bizonyos időszakokban nagy valószínűséggel úgynevezett „csökkentett munkarendben" kénytelenek dolgozni, különösen (de nem kizárólag) télen, máskor pedig olyan időszakokban, amelyekre a nagy munkateher jellemző, ahol általában túlmunkára van szükség. E különböző munkavégzési módok meglehetősen megbonyolíthatják a munkavállalóknak járó éves szabadság időtartamának és az arra szóló fizetésnek a meghatározását.

26. A szabadságról szóló német szövetségi törvény 11. §-ának (1) bekezdése értelmében az éves szabadságra járó bért a munkavállalót megillető átlagos munkabér alapján kell kiszámítani, ide nem értve a túlórákért fizetett munkabért. Ezt az átlagot egy 13 hetes időszakból (a továbbiakban: referencia-időszak) számítják, amelyet a szabadság kezdő időpontjától visszafelé számítanak. A referencia-időszakban csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenéseket figyelmen kívül hagyják az éves szabadságra járó díjazás kiszámítása során.

27. Ugyanakkor az említett törvény 13. §-a lehetővé teszi, hogy az építőiparban a kollektív szerződések eltérjenek a szabadságról szóló szövetségi törvény szabályaitól. A BRTV-Bau élt ezzel a lehetőséggel, mind az éves szabadság *időtartamának* (24 helyett 30 munkanap), mind pedig az arra járó *díjazás* számítási módját illetően. Konkrétabban, az átlagos bruttó órabér meghatározásakor a BRTV-Baunak az éves szabadságra szóló fizetéssel foglalkozó 8. §-a (4) bekezdése által előírt rendszer figyelembe veszi az említett fizetés kiszámításakor a csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenést.

28. Ebben a sajátos jogszabályi kontextusban a német kormány azzal érvel, hogy a jelen ügy tárgya *az eltérést lehetővé tevő jogszabály* (nevezetesen a szabadságról szóló szövetségi törvény 13. §-a) uniós joggal való összeegyeztethetősége, nem pedig a BRTV-Bau anyagi jogi rendelkezései. A kérdést előterjesztő bíróság továbbá első kérdését abból a szemszögből tette fel, hogy a jogszabályi rendelkezés engedélyezi a szociális partnereknek az eltérést.

29. Egyetértek, hogy formális szinten valóban a szabadságról szóló szövetségi törvény tekinthető az uniós joggal való esetleges összeegyeztethetetlenség elsődleges forrásának, amennyiben az engedélyezte a kollektív szerződéses felek számára, hogy eltérjenek az egyébként általánosan alkalmazandó nemzeti jogszabálytól. Ugyanakkor ezt leszámítva nem látom, hogy valójában mit lehetne érdemi szempontból értékelni a jelen ügyben a szabadságról szóló szövetségi törvényt illetően, mivel a szóban forgó alkalmazandó szabályokat a BRTV-Bau tartalmazza, a jelen ügy mindkét kulcsfontosságú elemére vonatkozóan: az éves szabadság időtartamára és az arra járó díjazásra is.

30. Érdemes felidéznünk, hogy annak ellenére, hogy a szociális partnerek dolgozták ki és fogadták el, a nemzeti jogi szabályok nem kerülhetnek ki az uniós jog hatálya alól, természetesen addig, amíg e jog tárgyi hatálya alá tartoznak. A Bíróság a múltban már vizsgálta egy kollektív szerződés uniós joggal való anyagi összeegyeztethetőségét, azt az esetet is ideértve, amikor az említett megállapodás eltér a nemzeti jogszabálytól.[6] Abban az esetben, ha a szociális partnerek az uniós jog hatálya alatt fogadnak el intézkedéseket, tiszteletben kell tartaniuk az uniós jogot.[7]

6 Lásd például: 2011. november 22-i KHS-ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761), ahol a Bíróság a szabadságról szóló német szövetségi törvénytől eltérő (más ágazatra vonatkozó) kollektív szerződésnek a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségét vizsgálta. Példaként arra az esetre, amikor a Bíróság egy olyan nemzeti jogszabályi rendelkezés uniós joggal való összeegyeztethetőségét értékelte, amely valamely kollektív szerződés joghatásait a szerződés felmondását követően is fenntartotta, lásd: 2014. szeptember 11-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 E tekintetben lásd: 1998. január 15-i Schöning-Kougebetopoulou ítélet (C-15/96, EU:C:1998:3); 2010. október 12-i Rosenbladt ítélet (C-45/09, EU:C:2010:601, 53. pont); 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 46. és 48. pont).

31. Az, hogy ténylegesen nem valamely tagállam hatóságai dolgozták ki a kollektív szerződés szabályait, az uniós jog szempontjából lényegtelen. Annak van jelentősége, hogy az említett hatóságok lehetővé tették az ilyen szabályok létezését, az adott ágazatban alkalmazandó jogszabályok részévé tették őket és a joghatóságuk alá tartozó területen érvényesítik azokat. Röviden, a jogalkotás „kiszervezésének" különböző formái nem teszik az említett szabályokat az uniós jogtól függetlenné, és a tagállamot sem mentesítik az ilyen szabályok tartalmáért való felelősség alól. [8]

32. Ennek megfelelően a jelen ügyben a Bíróság egyértelműen hatáskörrel rendelkezik arra, hogy megvizsgálja a BRTV-Bau megtámadott rendelkezéseinek az uniós joggal való anyagi összeegyeztethetőségét.

33. Ugyanakkor, habár a szóban forgó szabályok nem kerülhetnek kik az uniós jog hatálya alól, véleményem szerint van jelentősége annak, hogy a szociális partnerek kollektív szerződés formájában fogadták el őket, habár más szemszögből.

34. Az uniós jog elismeri a szociális párbeszéd jelentőségét. A Charta 28. cikke biztosítja a kollektív tárgyalások folytatásának és a kollektív szerződések kötésének jogát. Az ilyen megállapodások a szociális párbeszéd kifejeződései. Az említett megállapodásokban szereplő (ágazatspecifikus) szabályok valószínűleg magas szintű legitimitással rendelkeznek, mivel azokat nem közigazgatási szervek írták elő egyoldalúan (és általános jelleggel), hanem a releváns társadalmi szereplők tárgyalták meg, jellemzően az adott ágazat sajátosságaira tekintettel. Ennek eredményeképpen feltételezhető, hogy a kollektív szerződések egyfelől a munkavállalók, másfelől pedig a munkáltatók érdekei közötti általános és finom egyensúlyt tükrözik.

35. Ezenkívül ebben az összefüggésben az *általános egyensúly* kifejezést kell hangsúlyozni. Nem valószínű, hogy a kollektív szerződések, amennyiben egy jogrendszer engedélyezi azokat, az alkalmazandó nemzeti (munka)jog csupán egy vagy két elemétől térjenek el. Jellemzően összetettebb szabályokat vezetnek be, számos kompromisszumot és kompenzálást alkalmazva. Így a bennük foglalt egyedi szabályokat nem lehet elszigetelten vizsgálni, hanem egy szabálycsomag részeként kell rájuk tekinteni.

B. Az éves szabadságra vonatkozó, uniós jogból eredő minimumkövetelmények

36. Előzetes észrevételként hangsúlyozni kell, hogy az uniós jog a munkavállalóknak csupán minimumvédelmet nyújt, ideértve az éves szabadsághoz való jogot is. [9] A tagállamok feladata, hogy az uniós jog keretein belül meghatározzák az említett jog gyakorlására vonatkozó feltételeket, anélkül hogy csorbítanák magát e jogot. [10] Uniós jogi szempontból végső soron annak van jelentősége, hogy a jog gyakorlásának tényleges lehetősége fennálljon, és így az éves szabadsághoz való jog lényege ne sérüljön. [11]

8 Az állami felelősségre vonatkozó ítélkezési gyakorlattal való tágabb analógia útján, az uniós jog szempontjából mindig a tagállam felelős az uniós jog megsértésével magánszemélyeknek okozott károkért, függetlenül attól, hogy mely szerv volt felelős az említett jogsértésért (lásd például: 1999. június 1-jei Konle ítélet (C-302/97, EU:C:1999:271, 62. pont); 2003. szeptember 30-i Köbler ítélet (C-224/01, EU:C:2003:513, 31–33. pont); 2010. november 25-i Fuß ítélet (C-429/09, EU:C:2010:717, 46. pont). Így függetlenül a tagállam jogalkotási vagy alkotmányos rendelkezéseitől, mind horizontális (jogalkotó – végrehajtó – igazságszolgáltató hatalom – és/vagy egyéb központi szervek) vagy vertikális szinten végső soron a tagállam felelős a jogérvényesítésért a saját területén, függetlenül a szóban forgó szereplő(k)től.

9 Arról a lehetőségről, hogy a tagállamok az uniós jogi előírásokon túllépjenek, az éves szabadságra szóló fizetés kiszámításának összefüggésében lásd például: 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 29–30. pont). Az uniós jog által előírt négy hét minimális éves fizetett szabadságon felüli fizetett szabadságra való jogosultságot illetően lásd: 2012. május 3-i Neidel ítélet (C-337/10, EU:C:2012:263, 36. pont); 2016. július 20-i Maschek ítélet (C-341/15, EU:C:2016:576, 39. pont).

10 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet (C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 57. pont); 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 28. pont).

11 E tekintetben lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 45–46. pont).

37. De mégis melyek az éves szabadságra vonatkozó azon minimumkövetelmények, amelyeknek teljesülniük kell ahhoz, hogy a nemzeti jog, a kollektív szerződéseket is ideértve, összeegyeztethető legyen az uniós joggal?

38. A Charta 31. cikkének (2) bekezdése értelmében minden munkavállalónak joga van az éves fizetett szabadsághoz: erre a jogra vonatkozóan nem tartalmaz további részleteket. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, amelynek a Bíróság határozata szerint közvetlen hatálya van,[12] konkrét kifejeződésre juttatja ezt a jogot. Előírja, hogy a tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és ennek megadása feltételeinek megfelelően.

39. A Bíróság több alkalommal hangsúlyozta, hogy a fizetett szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni,[13] amely lehetővé teszi, hogy a munkavállaló pihenhessen, valamint hogy a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére.[14] Ennek a jognak két vonatkozása van: az éves szabadságra való jogosultság és a szabadságra szóló fizetés.[15] E jogot nem lehet megszorítóan értelmezni.[16]

40. Különösen az éves szabadságra szóló fizetésre vonatkozóan meg kell jegyezni, hogy a szóban forgó jog e vonatkozását illetően a 2003/88 irányelv nem tartalmaz rendelkezést.[17] Ugyanakkor az állandó ítélkezési gyakorlat alapján a munkavállalónak erre a pihenőidőre, amely a kivett éves szabadság óraszámának felel meg, meg kell kapnia *rendes munkabérét*.[18] A munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, amely összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal.[19] A „rendes munkabért” az indokolja, hogy biztosítva legyen, hogy a munkavállalók kivegyék a nekik járó szabadnapokat és pihenjenek. Ha az éves szabadságra szóló fizetés összege túl alacsony lenne, a munkavállalók hajlanának arra, hogy ne vegyék ki az éves szabadságukat. Ez esetben az éves szabadságot a lényegétől fosztanák meg.[20]

41. Ugyanakkor a fenti kijelentésekből nem derül ki közvetlenül és egyértelműen, hogy mi minősül az éves szabadság ideje alatt fizetendő „rendes munkabérnek” olyan szakmai helyzetekben, ahol a referencia-időszak alatt megváltozik a munkaidő. Amint azt a Bíróság által tárgyalt számos ügy bizonyítja, e változások megnehezíthetik az éves szabadság kiszámítását, legyen szó annak időtartamáról vagy az arra járó díjazásról.

12 Lásd: 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 35. pont).

13 Lásd például: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 22. és 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 17. pont).

14 Lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont).

15 Lásd: 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 26. pont).

16 Lásd: 2012. június 21-i ANGED ítélet (C-78/11, EU:C:2012:372, 18. pont); 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 23. pont).

17 Amint azt a 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745, 48–50. pont) megerősíti, különösen az éves szabadság pénzbeli megváltásának kiszámítását illetően.

18 Lásd: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet (C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 50. pont); 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 58. és 60. pont).

19 Lásd: 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 20. pont); 2014. május 22-i Lock ítélet (C-539/12, EU:C:2014:351, 17. pont).

20 E tekintetben lásd: 2006. március 16-i Robinson-Steele és társai ítélet (C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 51. pont), ahol a Bíróság egyértelművé tette, hogy az elvégzett munkáért járó fizetés nem üresítheti ki a fizetett éves szabadsághoz való jogot. Lásd még: 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 21. pont), ahol a Bíróság megállapította, hogy nem felel meg az uniós jog követelményeinek az olyan pénzbeli juttatás, amelynek az összege csupán azon jelentős kockázat kizárását teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem veszi ki az éves szabadságát.

42. Először is, a betegszabadságnak az éves szabadságra gyakorolt következményeit illetően a Bíróság egyértelművé tette, hogy az, hogy valaki betegszabadságon van, nem csökkentheti az éves szabadsághoz való jogot.[21] „A [2003/88 irányelv] által valamennyi munkavállaló számára biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog […] nem köthető a tagállamok által olyan kötelezettséghez kapcsolódó feltételhez, hogy a munkavállalónak az említett tagállam által megállapított referencia-időszak során ténylegesen dolgoznia kellett”.[22] Ennek megfelelően az, ha a munkavállaló egy időre betegszabadságon van, amely egy nem szándékos és előre nem látható esemény, nem befolyásolhatja az éves szabadság időtartamát és az arra szóló fizetést. Ebből következik, hogy a betegszabadság miatti *ténylegesen* kevesebb munkaóra nem befolyásolja az éves szabadságra való jogosultságot.[23]

43. Másodszor, a változó feladatokkal és munkaidő-beosztással járó munkákért járó „rendes munkabér” meghatározását illetően úgy tűnik, hogy az említett munkabérnek meg kell felelnie a munkavállaló által elvégzett feladatoknak. A Williams ügyben a Bíróság iránymutatást adott arra nézve, hogy a pilóták esetében mi minősül „rendes munkabérnek”. A Bíróság kimondta, hogy ha a munkavállaló által kapott díjazás több elemből áll, és a tagállami jog által szabályozott rendelkezések és gyakorlatok hatálya alá tartozik, annak szerkezete „nem lehet hatással valamely munkavállaló[…] azon jogára, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, mint amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak. Így bármely, a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzéséhez ténylegesen kapcsolódó és a munkavállaló teljes díjazásába beszámított összeggel kompenzált […] kellemetlenségnek, […] szükségszerűen részét kell képeznie azon összegnek, amelyre a munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult. […] Ezzel szemben nem kell figyelembe venni az éves szabadság alatt folyósítandó kifizetés számítása során a munkavállaló teljes díjazásának azon elemeit, amelyek célja kizárólag az eseti jellegű vagy kiegészítő, a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzése során felmerülő olyan költségek fedezése, mint amelyek azon időhöz kapcsolódnak, amelyet a pilótáknak a bázison kívül kell eltölteniük”.[24]

44. Vagyis úgy tűnik, hogy a „rendes munkabérnek” a szóban forgó munkára jellemző „rendes” munkafeltételeket kell „tükröznie”. Némileg általánosítva tehát úgy tűnik, hogy az éves szabadságra szóló fizetést a rendszeres jelleggel *ténylegesen* elvégzett feladatok ellentételezéseként ténylegesen kapott általános díjazás fényében kell meghatározni.

45. Harmadszor, a részmunkaidős foglalkoztatásnak az éves szabadsághoz való jogra gyakorolt hatását illetően a Bíróság a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló uniós keretmegállapodásra hivatkozva az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét alkalmazta az éves szabadság *időtartamára*, hogy az arányos legyen a *tényleges* (részmunkaidőben végzett) munkával. Például egy teljes munkaidőben való foglalkoztatásról részmunkaidőben való foglalkoztatásra áttért munkavállaló megváltozott munkaidejének a fizetett éves szabadságra gyakorolt hatásairól szóló Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben a Bíróság megállapította, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás ideje tekintetében az éves szabadságnak a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszakára járó éves szabadsághoz viszonyított csökkentése objektív okokkal igazolható. Viszont az említett elv a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszaka folyamán megszerzett éves szabadságra utólag nem alkalmazható.[25]

21 Lásd például: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 48–49. pont); 2012. június 21-i ANGED ítélet (C-78/11, EU:C:2012:372, 21. pont).

22 Lásd: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 41. pont); 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 20. pont).

23 A szülési szabadság hasonló megítélésére vonatkozóan lásd: 2004. március 18-i Merino Gómez ítélet (C-342/01, EU:C:2004:160, 32–33. pont).

24 Lásd: 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 19–25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Lásd: 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet (C-486/08, EU:C:2010:215, 33. pont).

46. Később a Heimann ügyben a Bíróság az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét kiterjesztette a csökkentett munkarend egy meglehetősen különös esetére, az úgynevezett „nullás munkarendre”. Ezt a helyzetet egy szociális terv[26] vezette be a korábban teljes munkaidőben dolgozó elbocsátott munkavállalók éves szabadságának pénzbeli megváltása érdekében. A Bíróság e sajátos helyzetet illetően megállapította, hogy az érintett munkavállalók *de facto* „ámenetileg részmunkaidőben dolgozó munkavállalók” minősülnek,[27] és az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét alkalmazta. Így a Heimann ügyben a Bíróság az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét lényegében átültette a csökkentett munkarend bizonyos típusában alkalmazott munkavállalók éves szabadságának meghatározására. A Bíróság ezáltal az éves szabadság időtartamát az említett munkavállalók által *ténylegesen* elvégzett munkához igazította.

47. Ugyanakkor a Bíróság az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét soha nem alkalmazta az éves szabadságra járó *díjazáshoz* való jogra. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy az említett elv hatással lehet a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat megillető bizonyos előnyökre is. Például a Schönheit és Becker ítéletben a Bíróság az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét alkalmazta a részmunkaidőben foglalkoztatott személy öregkori nyugdíjának kiszámítására (és így csökkentésére).[28] Ugyanakkor a Bíróság nyomatékosította, hogy a nyugdíj csökkentésének szigorúan arányosnak kell lennie.[29] Emellett egy más típusú ellátásra, nevezetesen az eltartott gyermek után járó támogatásra vonatkozó Österreichischer Gewerkschaftsbund ítéletben[30] a Bíróság megállapította, hogy ha az ügyben szóban forgó munkaviszony feltételei alapján a munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatják, az eltartott gyermek után járó támogatás *pro rata temporis* elv alapján történő számítása objektíve igazolt. Az említett ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a ténylegesen ledolgozott munkaórák számával *arányosan* kiszámított összegre jogosultak.

48. Végezetül a Greenfield ítéletben a Bíróság egy fordított helyzettel, a munkaidő *növelésével* szembesült, nem a csökkentett munkarenddel összefüggésben, hanem a munkaidő előre nem látható változásai miatt. Az említett ügyben a szerződés kimondta, hogy a munkaidő hétről hétre eltér. Ennek megfelelően a munkavállaló munkabére hetente változott. A Bíróság megállapította, hogy a minimális fizetett éves szabadságra való jogosultságot a ledolgozott és a munkaszerződésben előírt munkanapokra vagy munkaórákra tekintettel kell kiszámítani.[31] A munkaidő változása miatt a tagállamok nem kötelesek visszamenőlegesen újraszámolni a változás *előtt* már megszerzett és esetlegesen igénybe vett szabadságot. Az uniós jog csupán az e változást *követő* azon időszak tekintetében követeli meg az újraszámítását, amelynek során a munkaidő növekedett.[32] Mindez szintén azt mutatja, hogy a betegszabadsággal összehasonlítható helyzetek kivételével az éves szabadság jellemzően a *ténylegesen* ledolgozott munkaidőn alapul.

49. Összefoglalva, úgy tűnik, hogy az olyan helyzetekben, ahol számos különböző esemény miatt a munkaidő változó, az éves szabadságot főszabály szerint a *ténylegesen* ledolgozott munkaidő alapján kell kiszámítani. Különösen ez a helyzet akkor, ha a munkaidő változásának alapjául szolgáló esemény *előre látható* vagy *önkéntes*, jellemzően a szóban forgó szerződéstípus sajátossága miatt, például konkrét munkahelyek, vagy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és a hozzájuk hasonlítható, csökkentett munkarendben foglalkoztatott egyes munkavállalók esetében. Az egyetlen egyértelmű kivétel a „tényleges munkaidő szabálya” alól a betegszabadság időszaka miatti változásokhoz kapcsolódik. Ezt a kivételt annak biztosítása indokolja, hogy egy *előre nem látható* vagy *nem szándékos*

26 E szociális terv az elbocsátott munkavállalók munkaszerződésének az elbocsátásuk időpontjától számított egy évvel való meghosszabbítását írta elő, és ezzel egyidejűleg a munkaidő nullára való csökkentése („Kurzarbeit Null”) útján felfüggesztette egyrészt a munkavállalót terhelő munkakötelezettséget, másrészt pedig a munkáltatónak a fizetés folyósítására vonatkozó kötelezettségét.

27 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 32. pont).

28 Lásd: 2003. október 23-i Schönheit és Becker ítélet (C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583, 90–91. pont).

29 Lásd: 2003. október 23-i Schönheit és Becker ítélet (C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583, 93. pont).

30 2014. november 5-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 Lásd: 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745, 32. pont).

32 Lásd: 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745, 38–39. pont és 43–44. pont).

esemény, mint a betegség okozta munkaképtelenség, ne érintse indokolatlanul az éves szabadsághoz való önálló jogot, amelynek célja a betegszabadsághoz való jog céljától igen eltérő. E sajátos helyzet kivételével az éves szabadság meghatározása szempontjából a ténylegesen ledolgozott munkaidőt, nem pedig az elméleti munkaidőt kell alapul venni. [33]

C. A jelen ügy

50. Az alapeljárásban szóban forgó szabály az éves szabadságra szóló fizetés *számítási módszerére* vonatkozik, amint az az építőiparra vonatkozó kollektív szerződésben, a BRTV-Bauban szerepel. A kérdést előterjesztő bíróság első kérdésének alapjául szolgáló központi kérdés az, hogy az említett díjazás kiszámítása szempontjából az uniós jog lehetővé teszi-e, hogy a ténylegesen ledolgozott munkaidőnek (és így a fizetésnek) a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) útján meghatározott csökkentett munkarendből eredő csökkentését figyelembe vegyék: ez egy olyan konkrét összefüggésben merül fel, amely hivatalosan teljes munkaviszonynak tűnik egy olyan ágazatban, amelyben gyakran jelentősen változik a munkarend.

51. A kérdést előterjesztő bíróság szerint az éves szabadságra vonatkozó német rendelkezések az éves szabadságra szóló fizetés összegét a munkavállaló által a referencia-időszakban ténylegesen kapott fizetéshez kapcsolják. A releváns órabért, amely azután az éves szabadságra szóló fizetés teljes összegének meghatározására szolgál, a tényleges fizetés alapján számítják ki, amely fizetés maga is a ténylegesen ledolgozott munkaidőn alapul.

52. A felperes azt állítja, hogy a referencia-időszak alatt a csökkentett munkarend az átlagos órabér közel 50%-os csökkentésével járt, ami az éves szabadságra szóló fizetés kiszámítása szempontjából döntő jelentőségű. Ha a teljes referencia-időszak alatt folyamatosan csökkentett munkarendet alkalmaznak, az adott időszak alatt az órabér akár nulla is lehet. Ugyanakkor az éves szabadságra szóló fizetés összegének el kell érnie legalább azt a bért, amelyet a munkavállaló akkor kapott volna, ha továbbra is a szokásos módon dolgozik. Az éves szabadságra szóló fizetéshez való jog egy díjazáshoz való valódi jog. Így az éves szabadság „értéke” nem függhet attól, hogy a munkavállaló a referencia-időszak alatt mikor veszi ki a szabadságát.

53. Az alperes szerint a BRTV-Bau meglehetősen védi az építőipari munkavállalókat. Tekintettel a BRTV-Bau által kínált előnyökre, az éves szabadságra szóló alacsonyabb fizetés jelentette hátrány elhanyagolhatónak tűnik. Például a munkavállalók 30 nap fizetett éves szabadsággal rendelkeznek egy ötnapos munkahét esetében, nem pedig 24 nap szabadsággal hatnapos munkahét mellett. Ha csökkentett munkarendben állapodnak meg, a munkavállalókat megillető napok száma nem csökken. Emellett az éves szabadságra szóló fizetés kiszámításába beletartozik a túlmunka.

54. Az alperes továbbá azt állítja, hogy a csökkentett munkarend ideje alatt a munkavállalók pihenhetnek és szabadidős tevékenységeket folytathatnak, mivel a munkáltatóval szembeni kötelezettségeik fel vannak függesztve. Ezenfelül a csökkentett munkarend időszaka alatt, habár a munkavállaló kötelezettségei fel vannak függesztve, továbbra is egy minimális (adómentes) összegben részesül, amelyet a szövetségi kormány által évente közzétett megfelelő táblázatok határoznak meg. A munkáltató emellett a munkavállaló után továbbra is teljes mértékben fizeti a társadalombiztosítási járulékokat (egészségbiztosítási és nyugdíjjárulék). Végezetül, a csökkentett munkarend időszakai, amely munkarend lényegében a gazdasági okok miatti elbocsátások megelőzésére irányul, előre láthatók, mivel üzemi megállapodások révén döntenek róluk.

33 E tekintetben lásd még, az éves szabadság és a szülői szabadság közötti kapcsolat összefüggésében: Mengozzi főtanácsnok Ministerul Justiției és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-12/17, EU:C:2018:195, 23–29. pont).

55. A német kormány azt állítja, hogy az uniós joggal összhangban van az, hogy az éves szabadságra szóló fizetést a referencia-időszak alatt *ténylegesen kapott* bruttó bér alapján számítják ki, és ezzel figyelembe veszik a csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenést. A német kormány szerint egy olyan szabály, amely egy adott vonatkozásban úgy tűnik, hogy a munkavállaló hátrányára szolgál, egy olyan teljes szabályozás része, amelyet a szociális partnerek fogadtak el, és amelyet az említett rendelkezés értékelésekor figyelembe kell venni. A kollektív szerződés méltányos jellegét vélelmezni kell. Az esetleges „negatív" hatásokat a kollektív szerződés azon egyéb rendelkezései kompenzálják, amelyek pozitív hatásokkal járnak a munkavállalókra, például a szabadságra járó juttatás folyósítása vagy a magasabb alapfizetés, amely az építőiparra jellemző nehézségeket hivatott kompenzálni.

56. A Bizottság szerint nincs szükség a Charta külön vizsgálatára, mivel a 2003/88 irányelv 7. cikke a Charta 31. cikke (2) bekezdésének konkrét kifejeződése. A Bizottság emlékeztet arra, hogy a munkavállaló a rendes díjazására jogosult, amelyet egy reprezentatívnak tekintett referencia-időszak átlaga alapján számítanak ki. E jog alól nincs kivétel vagy eltérés. Ha valamely tagállam több mint négy hét éves szabadságot biztosít, szabadon meghatározhatja a feltételeket, és dönthet például arról, hogy a ki nem vett szabadnapokra biztosít-e díjazást, valamint arról, hogy erre milyen feltételek mellett kerülhet sor. A Bizottság véleménye szerint a szóban forgó nemzeti szabály összeegyeztethető a 2003/88 irányelvvel, amennyiben bizonyítást nyer, hogy e jogszabály átültette az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a szóban forgó kollektív szerződés alkalmazta-e a fenti elvet.

57. Egyetértek a Bizottság előzetes észrevételével, vagyis hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdését a jelen ügyben nem szükséges vizsgálni. Az említett rendelkezés csupán azt mondja ki, általános és elvont módon, hogy minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az *éves fizetett szabadsághoz*. A Chartában még a garantált éves szabadság minimális időtartama sem szerepel, még kevésbé az, hogy milyen szabályok vonatkoznak az éves szabadságra szóló fizetés számítási módszerére.

58. Rátérve a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésére és az azt értelmező ítélkezési gyakorlatra, megjegyzem, hogy sem az említett rendelkezésben, sem pedig az azt értelmező ítélkezési gyakorlatban nem szerepel olyasmi, ami előírná, hogy a tagállamoknak pontosan hogyan kell kiszámítaniuk az éves szabadságra szóló fizetést. A benne szereplő egyetlen követelmény azt mondja ki, hogy az ilyen rendes munkabér nem lehet annyival kevesebb a minimális követelményeknél, hogy megfossza az éves szabadsághoz való jogot annak lényegétől. Az e Bírósággal ismertetett tényállás alapján nem látom, hogy a jelen ügyben ez a veszély miként jelenne meg.

59. Az ítélkezési gyakorlat[34] szerint a munkavállalónak *rendes munkabért* kell kapnia, hogy olyan helyzetben legyen, amely összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal. Egyebek mellett biztosítani kell, hogy a munkavállalók ne érezzenek kísértést arra, hogy *ne* vegyék ki az éves szabadságukat, ami így megfosztaná az éves szabadsághoz való jogot annak lényegétől.

60. A jelen ügyben az uniós jog szerint mit jelent egy olyan munkavállaló „rendes munkabére", aki az építőipar sajátosságainak köszönhetően meglehetősen gyakran kénytelen csökkentett munkarendben dolgozni? Annak az „elméleti" munkának megfelelő díjazás lesz-e ez a munkabér, amelyet a munkavállaló akkor kapott volna, ha a referencia-időszak alatt mindvégig a szokásos munkarendben dolgozik, amint azt a felperes állítja? Vagy inkább az, amely a munkavállaló által végzett tényleges munkának felel meg?

34 Bővebben kifejtve fent, különösen a 40. pontban.

61. A Bíróság Williams ügyben hozott ítélete szerint az éves szabadságra szóló fizetést a rendszeres jelleggel ténylegesen elvégzett feladatok ellentételezéseként ténylegesen kapott *általános* díjazás fényében kell meghatározni.[35] Így az uniós jog szerinti minimumként az éves szabadságra szóló fizetésbe beletartozik a *ténylegesen* elvégzett munkához szorosan kapcsolódó díjazás. Ugyanakkor a tagállamok dönthetnek úgy, hogy kedvezőbb rendelkezéseket fogadnak el. Ha így tesznek, az tisztán nemzeti jogi kérdés, mivel az uniós jog nem írja elő számukra, hogy a referencia-időszak alatt ténylegesen végzett munkának megfelelő díjazásnál többet nyújtsanak.

62. Ezenfelül, mivel az éves szabadságra szóló fizetés észszerűen nem értékelhető az éves szabadság időtartamától elszigetelten, e két elem nem vizsgálható a szabályozási környezetüktől teljesen elkülönítve. Amint azt az alperes és a német kormány az írásbeli és szóbeli beadványaiban hangsúlyozta, a szóban forgó szabály egy olyan szabálycsomag része, amely a szociális partnerek által a BRTV-Bau révén elért általános érdekegyensúlyt tükröz. Az éves szabadsággal kapcsolatos rendelkezések vonatkozásában a BRTV-Bau előírja, hogy az éves szabadság évi 30 nap, ami 10 nappal több, mint amit a 2003/88 irányelv minimumként előír, függetlenül attól, hogy a munkavállalók ténylegesen dolgoznak-e, vagy pedig csökkentett munkarend alkalmazandó rájuk. Az éves szabadságra szóló fizetést illetően, amennyiben annak mértéke az utóbbi tényező függvényében *változik*, a túlmunkát a számítás alapjaként figyelembe veszik, ezzel ezt az alapot kitágítják, és az említett alapra egy meglehetősen magas százalékarányt alkalmaznak. Ezenfelül, amint azt a német kormány a tárgyaláson kifejtette, úgy tűnik, hogy a referencia-időszak a teljes naptári év, ami lehetővé teszi, hogy a tényleges munkavégzés időszakait a csökkentett munkarend időszakaival kiegyenlítsék. Végezetül, amint azt az alperes állította és a német kormány a tárgyaláson megerősítette, a csökkentett munkarend ideje alatt a munkavállaló amellett, hogy folyamatosan hozzájut a munkabéréhez, (a csökkentett munkarend esetén járó juttatást a munkáltató fizeti és végső soron a német munkaügyi hivatal téríti meg[36]), továbbra is rendelkezik egészségbiztosítással és nyugdíjbiztosítással.

63. A BRTV-Bau bizonyos kereteken belül általános egyensúlyi helyzetet valósít meg, és összetett felépítése miatt az egyes szabályokat nem elkülönítve, hanem egy szabálycsomag részeként kell értelmezni.[37] A 2003/88 irányelvben biztosított, fizetett éves szabadsághoz való jog szempontjából a lényeg továbbra is az, hogy az éves szabadsághoz való jog lényege nem sérülhet. Igaz, hogy ez utóbbi egy olyan önálló jog, amelynek sajátos célja van. Ezért az éves szabadságra vonatkozó rendelkezésektől való esetleges eltérést nem „kompenzálhatják” a BRTV-Bauból eredő más típusú szociális előnyök. Vagyis, ha bizonyos előnyök és hátrányok közötti „kompenzációra” kerül sor, akkor annak az éves szabadságra vonatkozó rendelkezéseken *belül* kell történnie. Az, hogy a kollektív szerződés más vonatkozásban meglehetősen kedvező, nem teszi lehetővé az éves szabadsághoz való jog lényegének csorbítását.

64. Habár ezt végső soron a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie, nem tűnik úgy, hogy a jelen esetben erről lenne szó. Németországban a szociális partnerek azt a megoldást választották, hogy több éves szabadságot és az éves szabadságra szóló magasabb fizetést kínálnak, amely egyebek mellett figyelembe veszi a túlmunkát, *de egyúttal* a csökkentett munkarendet is az éves szabadság számítása során. A szociális partnerek fenti döntése a jelek szerint nem tartja vissza a munkavállalókat az éves szabadsághoz való joguk gyakorlásától – épp ellenkezőleg. Az, hogy ugyanazt a pénzösszeget több napra osztják el, inkább tekinthető úgy, hogy az arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy az éves szabadság mind a 30 napját kivegyék annak érdekében, hogy megkapják az éves szabadságra szóló fizetés teljes, éves összegét, amelyre a BRTV-Bau alapján jogosultak. Így tehát nem tűnik úgy, hogy az éves szabadságra vonatkozó utóbbi rendelkezések sértenék az éves szabadsághoz való jog lényegét.

35 Fenti 43. és 44. pont. Lásd még ugyanebben az értelemben: 2003. október 23-i Schönheit és Becker ítélet (C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583); 2014. november 5-i Österreichischer Gewerkschaftsbund télet (C-476/12, EU:C:2014:2332).

36 A német kormány a tárgyaláson azt állította, hogy a csökkentett munkarend esetén járó juttatás a munkavállaló fizetésének legalább 60%-át teszi ki.

37 Lásd: a jelen indítvány fenti 34. és 35. pontja.

65. Ezt a következtetést nem érinti az időarányosság (*pro rata temporis*) elvének jelen ügyre való esetleges alkalmazhatóságának kérdése, amelyről részletes vita folyt a tárgyaláson. Írásbeli beadványaiban a Bizottság azt állította, hogy a jelenleg tárgyalt ügy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók helyzetéhez hasonlítható. Következésképpen, annak ellenére, hogy az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét nyilvánvalóan nem kell alkalmazni az éves szabadság időtartamára (minden esetben 4 hét a minimum), a jelen ügyben az említett elvet kell alkalmazni az éves szabadságra szóló fizetésre.

66. A Bizottság az érvének alátámasztása érdekében a Heimann ügyre hivatkozik.[38] Igaz, hogy az említett ügyben a Bíróság kimondta, hogy „azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaidejét lecsökkentették, »átmenetileg részmunkaidőben dolgozó munkavállalóknak« kell minősíteni, mivel a helyzetük *de facto* hasonló a részmunkaidőben dolgozó munkavállalókéhoz”.[39] A Bíróság ezt követően az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét alkalmazta a csökkentett munkarend bizonyos típusára az éves szabadság (időtartamának) kiszámítása tekintetében.

67. Ugyanakkor a tényállás alapján a Heimann ügy a munkavállalói és munkáltatói kötelezettségek teljes mértékű felfüggesztésére, egy teljes „Kurzarbeit-Nullra” vonatkozott, amelyet egy megállapodásba foglalt szociális terv alapján A. Heimann munkaszerződésének tényleges megszűnését követően egy éven át alkalmaztak. Ebben az összefüggésben *mondta ki a nemzeti jog*, hogy az ilyen „Kurzarbeit-Null” keretében az éves szabadságra vonatkozó igényeket az időarányosság (*pro rata temporis*) elve alapján kell kiszámítani. A kérdést előterjesztő bíróság által az említett ügyben feltett kérdés arra irányult, hogy az uniós joggal ellentétesek-e azok a nemzeti rendelkezések, amelyek az ilyen helyzetekben az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét alkalmazták, ami azt jelentette, hogy ha az adott évben nem került sor tényleges munkavégzésre, akkor az éves szabadság kiszámításához szerzett napok száma is nulla lesz.

68. Ebben a konkrét összefüggésben válaszolta azt a Bíróság, *de facto* párhuzamot vonva a csökkentett munkarendben dolgozó munkavállalók és a részmunkaidőben foglalkoztatottak között, hogy az uniós joggal *nem ellentétesek* az ily módon kidolgozott nemzeti rendelkezések.

69. A Bizottság a jelen ügyben a Heimann ítélet háromszoros kiterjesztését javasolja. Először is, az egyébként nyilvánvalóan folyamatos munkaviszonyon belüli csökkentett munkarendet gyakorlati szempontból részmunkaidőnek kellene tekinteni. Másodszor, az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét ez esetben nemcsak az éves szabadság *időtartamára*, de ténylegesen az éves szabadságra szóló *fizetésre* is ki kellene terjeszteni. Harmadszor, az időarányosság (*pro rata temporis*) elvének alkalmazhatósága – amely mindezidáig a tagállamok számára opcionális, az uniós jog által megengedett eszköz volt – az uniós jog által a tagállamok számára előírt kötelezettséggé alakulna át, és a tagállamoknak ezen elvre tekintettel kellene megvizsgálniuk, hogy megfelelnek-e az uniós jog minimumkövetelményeinek.

70. Emellett a Bizottság által javasolt háromszoros kiterjesztés a jelen ügy összefüggésében meglehetősen paradox helyzetet eredményezhet: megfoszthatja a tagállamokat a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján őket jogszerűen megillető azon mérlegelési jogkörüktől, hogy az éves szabadságra szóló rendes munkabért oly módon számítsák ki, hogy azzal *csökkentsék* a munkavállalókat egy konkrét ágazatban már megillető védelmet.

38 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693).

39 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 32. pont).

71. A fentiek véleményem szerint csak nyomatékosítják azt, hogy a jelen indítvány 58. és 59. pontjában tett eredeti megállapításokat meg kell erősíteni: a jelen ügyhöz hasonló esetekben az uniós jog egyszerűen nem tartalmaz konkrét rendelkezést az éves szabadságra szóló fizetés kiszámítására. E szabályok kidolgozása a tagállamok feladata, feltéve hogy azok nem csorbítják a fizetett éves szabadsághoz való jog lényegét.

72. A kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett első kérdésre javasolt válaszra tekintettel a második kérdésre nem kell válaszolni.

V. Végkövetkeztetés

73. A fenti megfontolások alapján azt javaslom a Bíróságnak, hogy az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre a következő választ adja:

– A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével nem ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, mint amely az alapeljárásban szerepel, amelynek értelmében a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban csökkentett munkarend folytán bekövetkezett bércsökkenések a számítás során figyelembe veendők, melynek következményeként a munkavállaló a legalább négy hét éves szabadság időtartamára alacsonyabb összegű szabadságra szóló fizetést, illetve a munkaviszony megszűnését követően alacsonyabb összegű szabadságmegváltást kap annál, mint amelyet akkor kapna, ha azt az átlagkeresetet vennék a szabadságra szóló fizetés kiszámításának alapjául, amelyet a munkavállaló a szabadságra járó bér kiszámításának alapjául szolgáló időszakban a bércsökkenések nélkül kapott volna. Ugyanakkor végső soron a kérdést előterjesztő bíróságnak kell az építőiparra vonatkozó szövetségi kollektív keretmegállapodás, és különösen az éves szabadságra vonatkozó rendelkezéseinek általános felépítése fényében értékelnie, hogy az említett szabályok nem csorbítják-e a fizetett éves szabadsághoz való jog lényegét.