



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2022. január 13.\*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Az Európai Unió Alapjogi Chartája – A 31. cikk (2) bekezdése – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – 7. cikk – Éves szabadság – Munkaidő – Túlóra – A munkaidő havi kiszámítása – A túlmunkapótlék hiánya szabadság igénybevétele esetén”

A C-514/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2020. október 13-án érkezett, 2020. június 17-i határozatával terjesztett elő a

**DS**

és

a **Koch Personaldienstleistungen GmbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: I. Ziemele, a hatodik tanács elnöke, a hetedik tanács elnökeként eljárva (előadó), T. von Danwitz és A. Kumin bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- DS képviseletében R. Buschmann,
- az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben,

\* Az eljárás nyelve: német.

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

### **Ítéletet**

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének és a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 7. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a DS és a Koch Personaldienstleistungen GmbH (a továbbiakban: Koch) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a fizetett éves szabadság időtartamának figyelembevétele a túlmunkapótlékra jogosító teljesített munkaórák kiszámítása során.

### **Jogi háttér**

#### ***Az uniós jog***

- 3 A 2003/88 irányelv (4) és (5) preambulumbekzdése értelmében:
  - „(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.
  - (5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. [...]”
- 4 Ezen irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke az alábbiakat írja elő:
  - „(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.
  - (2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

#### ***A német jog***

- 5 A Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó átfogó kollektív szerződés) az alapügy tényállására alkalmazandó változatának (a továbbiakban: MTV) a „munkaidőre” vonatkozó 3.1. §-ában a következő szakaszokat tartalmazza:
  - „3.1.1. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rendes havi munkaideje 151,67 óra. [...]

3.1.2. Az adott hónapra eső rendes havi munkaidő a munkanapok számától függ.

A havi munkaidő:

[...]

– 161 óra a 23 munkanapot magában foglaló hónapon belül.

[...]”

6 Az MTV 4.1.2. §-a előírja:

„Túlmunkapótlékot kell fizetni a ledolgozott munkaórák következő küszöbértékeit meghaladó munkavégzés esetén:

[...]

– 184 óra 23 munkanap alatt.

A túlmunkapótlék 25%.

[...]”

### **Az alapeljárás tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

- 7 DS, a Koch teljes munkaidőben foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalója 2017 augusztusában, amely 23 munkanapból állt, 121,75 órát dolgozott a hónap első 13 munkanapján, majd a fennmaradó 10 munkanapra fizetett éves szabadságot vett ki, amely 84,7 munkaórának felelt meg.
- 8 Mivel DS úgy ítélte meg, hogy a teljesített munkaórák számának megállapításához figyelembe kellett volna venni a fizetett éves szabadság napjait, keresetet nyújtott be a német bíróságokhoz, amelyben azt kérte, hogy kötelezzék a Kochot 22,45 túlóra tekintetében – amely a 184 órás küszöbértékét meghaladó teljesített munkaórák számának felelt meg – a 25%-os túlmunkapótlék, azaz 72,32 euró felperes számára történő megfizetésére.
- 9 Mivel keresetét első- és másodfokon elutasították, DS felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz.
- 10 A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) megjegyzi, hogy az MTV 4.1.2. §-ának szövege értelmében kizárólag a munkával töltött órákat lehet figyelembe venni annak megállapítása során, hogy a munkavállaló túllépte-e a rendes havi munkaidő munkaóráinak küszöbértékét. A „ledolgozott órák” kifejezés ugyanis a ténylegesen teljesített munkaórák fogalmára utal, a szabadságon töltött időszakok kizárásával.
- 11 Ezenkívül az MTV értelmében a túlmunkapótlék célja az olyan különleges munkateher ellentételezése, amely nem a fizetett éves szabadság igénybevétele alatt merül fel, ily módon a túlmunkapótlék célja a szerződéses kötelezettségeit meghaladó munkát végző munkavállaló jutalmazása. Az említett díj tehát olyan jog, amely munkával szerezhető meg és a szabadságok időtartamának figyelembevétele nem lehetséges.

- 12 Az említett bíróság ezenkívül megjegyzi, hogy a túlmunkapótlékok arra ösztönözhetik a munkáltatókat, hogy ne avatkozzanak be a munkavállalók szabadidejébe, hiszen az ilyen beavatkozás a szerződésben meghatározott órabér 25%-os növekedését eredményezi.
- 13 Mindazonáltal a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) megállapítja, hogy az MTV rendelkezései arra indíthatják a munkavállalókat, hogy inkább ne vegyék igénybe a fizetett éves szabadság minimális időtartamát. A jelen ügyben, ha DS az általa igénybe vett fizetett éves szabadságra eső időben dolgozott volna, túllépte volna a rendes munkaidőt 22,45 órával, és e túlórák tekintetében 25%-os túlmunkapótléokra lett volna jogosult.
- 14 Így a kérdést előterjesztő bíróság kétségeit fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy az MTV által létrehozott rendszer, amely végeredményben a túlmunkapótlékhoz való jog korlátozását vonja maga után, összeegyeztethető-e a Bíróság azon ítélkezési gyakorlatával, amely szerint a munkavállalókat nem lehet visszatartani a fizetett éves szabadság minimális időtartamához való joguk gyakorlásától.
- 15 E tekintetben e bíróság úgy véli, hogy az alapeljárás tárgyát képező ügy meglehetősen hasonlít a 2014. május 22-i Lock ítélet (C-539/12, EU:C:2014:351) alapjául szolgáló üggyhez, amennyiben a pénzügyi hátrány egyik esetben sem kifejezetten a fizetett szabadság alatt járó juttatáshoz kapcsolódik, hanem a szabadságot megelőző vagy követő időszakban keletkezik.
- 16 A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra is, hogy a Hein ítéletben (C-385/17, EU:C:2018:1018, 47. pont) a Bíróság kimondta, hogy ha a munkaszerződésből eredő kötelezettségek megkövetelik a munkavállalótól, hogy jelentős mértékben előre látható és rendszeres jelleggel teljesítsen túlórákat, amelyek díjazása a teljes munkabér jelentős elemét képezi, az e túlórákért járó díjazást bele kellene foglalni a szabadság ideje alatt járó rendes munkabérbe.
- 17 Márpedig, ha az említett ítéletben kialakított ítélkezési gyakorlatot át kellene ültetni az alapügyre, tekintettel arra, hogy abban a túlóra kivételes és előre nem látható jellegűnek tűnik, a túlmunkapótlék összegét nem lenne kötelező belefoglalni a fizetett éves szabadság alatt járó munkabérbe. Következésképpen logikus lenne, hogy a szabadságon töltött napokat nem veszik figyelembe a túlmunkapótléokra jogosító óraszám meghatározásakor.
- 18 Végül a kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a kollektív szerződések nem térhetnek el a Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (a munkavállalók alapszabadságáról szóló törvény [a szabadságról szóló szövetségi törvény]) 1. §-ától, amely szerint minden munkavállaló, minden naptári évben jogosult szabadságra, és amelyet az uniós joggal összhangban, a Charta 31. cikkének (2) bekezdésére és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésére tekintettel kell értelmezni.
- 19 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Ellentétes-e a [Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével és a [2003/88] irányelv 7. cikkével valamely kollektív szerződés olyan szabályozása, amely annak megállapítása során, hogy a munkavállaló jogosult-e túlmunkapótléokra, és ha igen, hány órára vonatkozóan, csak a ténylegesen ledolgozott munkaórákat veszi figyelembe, azon órákat azonban nem, amelyeket a munkavállaló által igénybe vett fizetett éves alapszabadság lefed?”

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 20 Előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdését, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes a kollektív szerződés olyan rendelkezése, amelynek értelmében nem veszik figyelembe ledolgozott munkaóráként a munkavállaló által igénybe vett fizetett éves szabadság időtartamának megfelelő óraszámot annak megállapítása során, hogy a teljesített munkaórák száma elérte-e a túlmunkapótlékra jogosító küszöbértéket.
- 21 Először is, emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének megfelelően „a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illessen meg”.
- 22 Jóllehet e rendelkezés szövegéből kitűnik, hogy a tagállamoknak kell meghatározniuk a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és érvényesítésének feltételeit, tartózkodniuk kell attól, hogy e jog keletkezését, amely közvetlenül ezen irányelvből következik, bármely feltételnek alá vessék (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 23 Másodszor, a Bíróság a 2003/88 irányelv 7. cikkével kapcsolatban kimondta, hogy a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak az említett irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 24 Ezen túlmenően a fizetett éves szabadsághoz való jog – mint az uniós szociális jog elve – nemcsak különlegesen fontos, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Icrea Banca SpA ítélet, C-762/18. és C-37/19, EU:C:2020:504, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 25 Így a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített éves fizetett szabadsághoz való alapvető jogot tükrözi és pontosítja (lásd ebben az értelemben: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet (C-119/19 P. és C-126/19 P., EU:C:2020:676, 115. pont). Míg ugyanis a Charta rendelkezése biztosítja minden munkavállalónak az éves fizetett szabadsághoz való jogát, addig az irányelv rendelkezése ezen elvet hajtja végre, amikor meghatározza az említett időszak időtartamát.
- 26 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Charta tiszteletben tartása – amint az 51. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik – kötelező, amennyiben a tagállamok az Unió jogát hajtják végre.
- 27 Mivel az alapügyben szóban forgó szabályozás a 2003/88 irányelv ilyen végrehajtásának minősül, a Charta 31. cikkének (2) bekezdésére tekintettel kell értelmezni az említett irányelv 7. cikkének (1) bekezdését annak meghatározásakor, hogy e rendelkezéssel ellentétes-e az említett szabályozás.

- 28 Harmadszor, a 2003/88 irányelv célját illetően emlékeztetni kell arra, hogy annak célja a (4) preambulumbekzdése értelmében a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása. Ezen irányelv (5) preambulumbekzdése pedig pontosítja, hogy a munkavállalóknak elegendő pihenőidővel kell rendelkezniük.
- 29 Ebben az összefüggésben a 2003/88 irányelv 1. cikke előírja, hogy az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében, különös tekintettel az éves szabadság minimális időtartamára.
- 30 E célokra tekintettel a Bíróság megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkében rögzített éves szabadsághoz való jog kettős céllal rendelkezik, úgymint egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA, C-762/18. és C-37/19. sz. ügy, EU:C:2020:504, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 A biztonság és az egészség hatékony védelme érdekében a munkavállalónak ugyanis főszabályként joga van a tényleges pihenéshez (lásd ebben az értelemben: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 23. pont).
- 32 Ebből következik, hogy a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító magatartásra ösztönözés továbbá összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadság azon célkitűzéseivel, amelyek többek között a munkavállaló biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében a tényleges pihenőidő munkavállaló számára történő biztosításának szükségességéhez kapcsolódnak. Ezért a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely potenciálisan visszatarthatja a munkavállalót az éves szabadság kivételétől, szintén összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog céljával (2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 Ez az oka annak, hogy a Bíróság megítélése szerint a fizetett éves szabadság időszaka során a rendes munkabérhez jutás célja, hogy a munkavállaló számára lehetővé tegye azon szabadságnapok tényleges kivételét, amelyekre jogosult. Márpedig, ha a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadsághoz való jog címén fizetett munkabér a munkavállaló által a rendes munkavégzési időszakokban kapott rendes munkabérnél alacsonyabb, az a munkavállalót arra ösztönözheti, hogy ne vegye ki a fizetett éves szabadságát, legalábbis az ilyen munkavégzési időszakok alatt, mivel ez ezen időszakokban a munkabérének csökkenését eredményezheti (2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 Ugyanígy a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a munkavállalót visszatarthatja az éves szabadsághoz való jogának gyakorlásától a pénzügyi hátrány, még akkor is, ha az csak utólagosan, az éves szabadságot követő időszakban jelentkezik (lásd ebben az értelemben: 2014. május 22-i Lock ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 21. pont).
- 35 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság láthatóan úgy véli, hogy az MTV 4.1.2. §-a alkalmas lehet arra, hogy visszatartsa a munkavállalót a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlásától, amennyiben e szakasz előírja, hogy a túlmunkapótlékhoz való esetleges jogosultság céljából kizárólag a ledolgozott munkaórákat lehet figyelembe venni annak megállapítása során, hogy a munkavállaló túllépte-e a rendes havi munkaidő küszöbértékét.

- 36 E tekintetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárás felperese 2017. augusztus hónap első 13 munkanapján 121,75 órát dolgozott, majd az e hónap fennmaradó 10 munkanapján éves szabadságot vett igénybe. Márpedig, ha az utolsó 10 munkanapban is dolgozott volna, akkor a 121,75 órán felül 84,7 órát teljesített volna – aminek a vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata –, így az említett hónapban teljesített munkaórák száma 206,45 lett volna, ami 22,45 órával meghaladta volna a túlmunkapótléokra jogosító munkaórák küszöbértékét.
- 37 Mindazonáltal, mivel az MTV 4.1.2. §-ának megfelelően a túlmunkapótlékhoz figyelembe vett munkaórák küszöbértékét rögzítő referenciaegység havonta van meghatározva, az a tény, hogy az alapeljárás felperese abban a hónapban vett ki éves szabadságot, amelyben túlmunkát teljesített, ugyanezen 4.1.2. § alkalmazásában azt eredményezte, hogy a 184 órás havi küszöbértéket nem érte el.
- 38 E körülmények között az alapeljárás felperese által a szabadsághoz való jogának gyakorlása azzal a következménnyel járt, hogy a 2017 augusztusában kapott díjazása alacsonyabb volt annál, mint amiben akkor részesült volna, ha ebben a hónapban nem vett volna ki szabadságot.
- 39 Ugyanígy abban az esetben, ha a munkavállaló a hónap elején venne ki szabadságot, az alapügyben szóban forgó kollektív szerződés alkalmazása e hónap díjazásának csökkenését is eredményezhetné, mivel adott esetben az e munkavállaló által a szabadságot követően teljesített túlórákat semlegesíthetnék a hónap elején kivett szabadnapok. Márpedig, amint az a jelen ítélet 34. pontjában felidézésre került, a munkavállalót visszatarthatja az éves szabadsághoz való jogának gyakorlásától az utólagos, azaz az éves szabadságot követő időszakban jelentkező pénzügyi hátrány (lásd ebben az értelemben: 2014. május 22-i Lock ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 21. pont).
- 40 Következésképpen a munkaórák olyan beszámítási mechanizmusa, mint amely az alapügyben szerepel, amelynek értelmében a szabadság igénybevétele a munkavállaló díjazásának csökkenését okozhatja, ugyanis lehasítja belőle a ténylegesen teljesített túlórák után előírt díjat, alkalmas arra – aminek a vizsgálata az alapügyben kérdést előterjesztő bíróság feladata –, hogy visszatartsa a munkavállalót a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlásától abban a hónapban, amelyben túlmunkát teljesített.
- 41 Márpedig, amint arra a jelen ítélet 32. pontja emlékeztetett, a fizetett éves szabadsághoz való jog céljával összeegyeztethetetlen a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely potenciálisan visszatartó hatással van arra, hogy a munkavállaló éves szabadságot vegyen igénybe.
- 42 Ezt a megállapítást nem kérdőjelezheti meg azon – a kérdést előterjesztő bíróság által említett – körülmény, hogy a túlmunkapótléokra való jogosultság megszerzése az MTV 4.1.2. §-a értelmében a ténylegesen „ledolgozott” munkaórákhoz kapcsolódik. Ugyanis, bár az nem vitatott – az e tekintetben e bíróság által elvégzendő vizsgálatok függvényében –, hogy az alapeljárás felperese végzett túlmunkát, amelynek tekintetében 25%-os növelés járt volna, a túlmunkapótlékhoz való jogosultságot semlegesítette az a tény, hogy az ilyen növeléshez figyelembe vett küszöbérték rögzítésére szolgáló referenciaegység havonta van meghatározva, és hogy a felperes abban a hónapban élt a fizetett éves szabadsághoz való jogával, amikor a túlórákat teljesítette.
- 43 Továbbá a 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:2018: 1018, 47. pont), alapjául szolgáló ügyben, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megjegyezte, a Bíróság azzal a kérdéssel foglalkozott, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadságra

tekintettel járó rendes díjazás kiszámítása során figyelembe kell-e venni a munkavállaló által végzett túlórákat, valamint azzal, hogy a rendes díjazás megállapítása során melyek e túlóra figyelembevételének feltételei, annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállaló e szabadság alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek összehasonlíthatóak azokkal, amelyekben a munkavégzés során részesül.

- 44 Márpedig ezt a kérdést meg kell különböztetni a jelen ügyben szereplőhöz hasonló, a munkavállaló által egy adott havi időszakban ténylegesen teljesített túlóra utáni pótlék kifizetésére jogosító küszöbértékre vonatkozó kérdéstől, így az említett ítélet 47. pontjában a Bíróság által a fizetett éves szabadság jogcímén járó rendes munkabérral kapcsolatban támasztott feltételek a jelen ügyben nem relevánsak.
- 45 Következésképpen a munkaórák olyan beszámítási mechanizmusa, mint amely az alapügyben szerepel, nem egyeztethető össze a fizetett éves szabadsághoz való azon joggal, amelyet a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése ír elő.
- 46 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a kollektív szerződés olyan rendelkezése, amelynek értelmében nem veszik figyelembe ledolgozott munkaóráként a munkavállaló által igénybe vett fizetett éves szabadság időtartamának megfelelő óraszámot annak megállapítása során, hogy a teljesített munkaórák száma elérte-e a túlmunkapótléokra jogosító küszöbértéket.

### A költségekről

- 47 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

**A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a kollektív szerződés olyan rendelkezése, amelynek értelmében nem veszik figyelembe ledolgozott munkaóráként a munkavállaló által igénybe vett fizetett éves szabadság időtartamának megfelelő óraszámot annak megállapítása során, hogy a teljesített munkaórák száma elérte-e a túlmunkapótléokra jogosító küszöbértéket.**

Aláírások