



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2022 m. sausio 13 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija – 31 straipsnio 2 dalis – Direktyva 2003/88/EB – Darbo laiko organizavimas – 7 straipsnis – Kasmetinės atostogos – Darbo laikas – Viršvalandžiai – Darbo laiko skaičiavimas už mėnesį – Priedo už viršvalandžius neskyrimas pasinaudojus atostogomis“

Byloje C-514/20

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2020 m. birželio 17 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2020 m. spalio 13 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

DS

prieš

Koch Personaldienstleistungen GmbH

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro septintosios kolegijos pirmininko pareigas einanti šeštosios kolegijos pirmininkė I. Ziemele (pranešėja), teisėjai T. von Danwitz ir A. Kumin,

generalinis advokatas J. Richard de la Tour,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- DS, atstovaujamo R. Buschmann,
- Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann ir D. Recchia,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

* Proceso kalba: vokiečių.

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalies ir 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant DS ir *Koch Personaldienstleistungen GmbH* (toliau – *Koch*) ginčą dėl atsižvelgimo į mokamų kasmetinių atostogų dienas apskaičiuojant išdirbtų valandų skaičių, suteikiantį teisę į priedą už viršvalandžius.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 2003/88 4 ir 5 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:
 - „(4) Tikslu pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių.
 - (5) Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. <...>“
- 4 Šios direktyvos 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ numatyta:
 - „1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.
 2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami [baigiasi] darbo santykiai.“

Vokietijos teisė

- 5 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos *Manteltarifvertrag für Zeitarbeit* (Bendrasis kolektyvinis susitarimas dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, toliau – MTV) 3.1 punkte, susijusiame su „darbo laiku“, yra tokios nuostatos:
 - „3.1.1. Visą darbo dieną dirbančio darbuotojo įprastas mėnesinis darbo laikas yra 151,67 valandos. <...>
 - 3.1.2. Įprastas individualus mėnesinis darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo dienų skaičių.Mėnesiais:
<...>
– kuriuos sudaro 23 darbo dienos, mėnesinis darbo laikas yra 161 valanda.

<...>“

6 MTV 4.1.2 punkte numatyta:

„Priedas už viršvalandžius mokamas už valandas, kurios mėnesiais:

<...>

– kuriuos sudaro 23 darbo dienos, viršija 184 išdirbtas valandas.

Priedas už viršvalandžius yra 25 %.

<...>“

Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės ir prejudicinis klausimas

- 7 2017 m. rugpjūčio mėnesį, kurį sudarė 23 darbo dienos, DS, kurį *Koch* įdarbino kaip visą darbo dieną dirbantį laikinąjį darbuotoją, per pirmąsias 13 dienų dirbo 121,75 valandos, o likusias 10 dienų išėjo mokamų kasmetinių atostogų, atitinkančių 84,7 darbo valandos.
- 8 Manydamas, kad nustatant išdirbtų valandų skaičių reikia atsižvelgti į mokamų kasmetinių atostogų dienas, DS kreipėsi į Vokietijos teismus su ieškiniu, prašydamas įpareigoti *Koch* sumokėti jam 25 % priedą už 22,45 valandos, t. y. 72,32 EUR, atitinkantį išdirbtų valandų skaičių, viršijantį 184 valandų ribą.
- 9 Kadangi DS ieškinį pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai atmetė, jis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme pateikė kasacinį skundą.
- 10 *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pažymi, kad, vadovaujantis MTV 4.1.2 punktu, nustatant, ar darbuotojas viršijo įprasto mėnesinio darbo laiko ribas, galima atsižvelgti tik į išdirbtas valandas. Sąvoka „išdirbtos valandos“ reiškia faktiškai išdirbtas darbo valandas, išskyrus atostogų laikotarpius.
- 11 Be to, vadovaujantis MTV, priedo už viršvalandžius tikslas yra kompensuoti už ypatingą darbo krūvį, o jo nesudaro išėjus mokamų kasmetinių atostogų; todėl priedu siekiama sumokėti darbuotojui už tai, kad jis dirba viršydamas sutartinius įsipareigojimus. Taigi šis priedas yra dirbant įgyjama teisė, o į atostogų laikotarpius negali būti atsižvelgiama.
- 12 Be to, minėtas teismas nurodo, kad priedai už viršvalandžius taip pat galėtų paskatinti darbdavius nesikėsinti į darbuotojų turimą laisvą nuo darbo laiką, nes dėl tokio kėsimosi atsiranda papildomos 25 % dydžio išlaidos nuo sutartyje nustatyto valandinio darbo užmokesčio.
- 13 Vis dėlto *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) konstatuoja, kad MTV nuostatos gali paskatinti darbuotojus nesinaudoti minimaliu mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu. Jeigu nagrinėjamu atveju DS būtų dirbęs per valandas, atitinkančias jo paimtas mokamas kasmetines atostogas, jis 22,45 valandos būtų viršijęs įprastas darbo valandas ir būtų turėjęs teisę į 25 % dydžio priedą už šias valandas.

- 14 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl MTV nustatytos sistemos, kiek dėl jos galiausiai apribojama teisė į priedą už viršvalandžius, suderinamumo su Teisingumo Teismo jurisprudencija, pagal kurią darbuotojų negalima atgrasyti nuo pasinaudojimo teise į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį.
- 15 Šiuo klausimu tas teismas mano, kad pagrindinė byla yra pakankamai panaši į tą, kurioje priimtas 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimas *Lock* (C-539/12, EU:C:2014:351), nes abiem atvejais finansiniai praradimai susiję ne su atostoginiais tiesiogiai, o su laikotarpiu prieš atostogas ar po jų.
- 16 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat primena, kad 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendime *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 47 punktas) Teisingumo Teismas nusprendė, jog tais atvejais, kai darbuotojas pagal darbo sutartį yra įpareigotas dirbti viršvalandžius, kurie daugiausia yra prognozuojami ir įprasti ir už kuriuos mokamas darbo užmokestis yra svarbi bendro darbo užmokesčio dalis, darbo užmokestis už šiuos viršvalandžius turėtų būti įtrauktas į atostogų laikotarpį mokėtiną atlyginimą.
- 17 Taigi, jeigu minėtame sprendime suformuota jurisprudencija turėtų būti taikoma pagrindinėje byloje, atsižvelgiant į tai, kad joje viršvalandžiai, atrodo, yra išimtinio pobūdžio ir jų negalima numatyti, už išdirbtus viršvalandžius mokėtinų priedų suma neturėtų būti įtraukta į darbo užmokestį, mokamą per mokamas kasmetines atostogas. Todėl yra logiška, kad nustatant valandų skaičių, suteikiantį teisę į priedą už viršvalandžius, į atostogų dienas neatsižvelgiama.
- 18 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaikškina, kad kolektyvinėse sutartyse negalima nukrypti nuo *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer* (*Bundesurlaubsgesetz*) (Minimalaus darbuotojų atostogų laikotarpio įstatymas (Federalinis atostogų įstatymas)) 1 straipsnio, pagal kurį kiekvienas darbuotojas kiekvienais kalendoriniais metais turi teisę į atostogas ir kuris turi būti aiškinamas pagal Sąjungos teisę, atsižvelgiant į Chartijos 31 straipsnio 2 dalį ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį.
- 19 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar [Chartijos] 31 straipsnio 2 daliai ir Direktyvos [2003/88] 7 straipsniui prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią, siekiant nustatyti, ar ir už kokį valandų skaičių darbuotojas turi teisę į priedus už viršvalandžius, atsižvelgiama tik į faktiškai dirbtas valandas, o ne į valandas, per kurias darbuotojas naudojosi minimaliomis mokamomis kasmetinėmis atostogomis?“

Dėl prejudicinio klausimo

- 20 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Chartijos 31 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad jiems prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią, siekiant nustatyti, ar išdirbtų valandų riba, suteikianti teisę į priedą už viršvalandžius, yra pasiekta, į valandas, atitinkančias darbuotojo paimtų mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį, neatsižvelgiama kaip į išdirbtas valandas.
- 21 Pirma, reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį „[v]alstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas“.

- 22 Nors pagal šią nuostatą valstybės narės turi apibrėžti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas sąlygas ir jos įgyvendinimą, jos negali nustatyti jokių tiesiogiai iš šios direktyvos išplaukiančios teisės atsiradimo sąlygų (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 23 Antra, dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kuri kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos gali įgyvendinti tik laikydamosi šioje direktyvoje aiškiai nustatytų ribų (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 24 Be to, teisė į mokamas kasmetines atostogas, kaip Sąjungos socialinės teisės principas, yra ne tik ypač svarbi, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri pagal ESS 6 straipsnio 1 dalį turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca SpA*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 54 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 25 Taigi Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis atspindi ir sukonkretina Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą pagrindinę teisę į kasmetines mokamas atostogas (šiuo klausimu žr. 2020 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Komisija ir Taryba / Carreras Sequeros ir kt.*, C-119/19 P ir C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115 punktą). Nors pastarąja nuostata užtikrinama kiekvieno darbuotojo teisė į kasmetines mokamas atostogas, pirmoji nuostata įgyvendina šį principą nustatydamą šių atostogų trukmę.
- 26 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip matyti iš Chartijos 51 straipsnio 1 dalies, Chartijos privaloma laikytis, kai valstybės narės įgyvendina Sąjungos teisę.
- 27 Kadangi pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normos yra toks Direktyvos 2003/88 įgyvendinimas, aiškinti šios direktyvos 7 straipsnio 1 dalį reikia atsižvelgiant būtent į Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, siekiant nustatyti, ar tokios teisės normos prieštarauja šiai nuostatai.
- 28 Trečia, dėl Direktyvos 2003/88 tikslo reikia priminti, kad pagal jos 4 konstatuojamąją dalį šia direktyva siekiama pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe. Šios direktyvos 5 konstatuojamojoje dalyje paaiškinama, kad darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui.
- 29 Šiomis aplinkybėmis Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje numatyta, kad joje nustatyti būtinausi saugos ir sveikatos reikalavimai dėl darbo laiko organizavimo, visų pirma susiję su minimaliu kasmetinių atostogų laiku.
- 30 Atsižvelgdamas į šiuos tikslus Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinta teisė į kasmetines atostogas siekiama dvejopo tikslo: pirma, suteikti darbuotojui galimybę pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymo ir, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui (2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca SpA*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 57 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 31 Rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga turi būti užtikrinta, kad darbuotojas paprastai galėtų gerai pailsėti (šiuo klausimu žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 23 punktą).

- 32 Darytina išvada, kad paskatos atsisakyti poilsiui skirtų atostogų ar darbuotojų skatinimas jų atsisakyti yra nesuderinama su teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslais, be kita ko, susijusiais su būtinybe užtikrinti darbuotojui galimybę faktiškai pailsėti, rūpinantis veiksminga jo sauga ir sveikatos apsauga. Todėl bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas nuo pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis, yra nesuderinamas ir su teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslu (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 49 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 33 Dėl šios priežasties buvo nuspręsta, kad per kasmetinių mokamų atostogų laikotarpį mokant įprastą darbo užmokestį siekiama leisti darbuotojui veiksmingai pasinaudoti jam priklausančiomis atostogų dienomis. Tačiau kai darbo užmokestis, mokamas remiantis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatyta teise į mokamas kasmetines atostogas, yra mažesnis už įprastą darbo užmokestį, kurį darbuotojas gauna faktinio darbo laikotarpiais, toks darbuotojas gali būti paskatintas nesinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis – bent jau tokio darbo laikotarpiais, – nes tuomet šiais laikotarpiais sumažėtų jo darbo užmokestis (2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 44 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 34 Be to, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad darbuotojas gali būti atgrasomas nuo pasinaudojimo teise į kasmetines atostogas dėl finansinių praradimų, net jeigu jų atsiranda vėliau, t. y. po kasmetinių atostogų (šiuo klausimu žr. 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimo *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 21 punktą).
- 35 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atrodo, mano, kad MTV 4.1.2 punktas galėtų atgrasyti darbuotoją nuo pasinaudojimo teise į mokamas kasmetines atostogas, nes tame punkte numatyta, kad, norint pasinaudoti galimu priedu už viršvalandžius, galima atsižvelgti tik į išdirbtas valandas, siekiant nustatyti, ar darbuotojas viršijo įprasto mėnesinio darbo laiko ribas.
- 36 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovas pagrindinėje byloje per pirmąsias trylikas 2017 m. rugpjūčio mėn. darbo dienų dirbo 121,75 valandos, o vėliau per likusias dešimt to mėnesio darbo dienų buvo išėjęs kasmetinių atostogų. Jeigu jis būtų dirbęs pastarąsias dešimt dienų, būtų išdirbęs, be 121,75 valandos, dar 84,7 darbo valandos, todėl (su sąlyga, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas dar tai patikrins) tą mėnesį išdirbtų valandų skaičius būtų buvęs 206,45 ir jis 22,45 valandos būtų viršijęs darbo valandų skaičiaus ribą, nuo kurios suteikiama teisė į priedą už viršvalandžius.
- 37 Vis dėlto, kadangi pagal MTV 4.1.2 punktą referencinis dydis, taikomas nustatant valandų skaičiaus ribą, į kurią atsižvelgiama skiriant priedą už viršvalandžius, yra nustatomas už mėnesį, tai, kad ieškovas pagrindinėje byloje tą mėnesį, per kurį dirbo viršvalandžius, pasinaudojo kasmetinėmis atostogomis, pagal šį 4.1.2 punktą reiškia, kad 184 valandų per mėnesį riba nebuvo pasiekta.
- 38 Šiomis aplinkybėmis dėl to, kad ieškovas pagrindinėje byloje pasinaudojo teise į atostogas, jo už 2017 m. rugpjūčio mėn. gautas darbo užmokestis buvo mažesnis už tą, kurį jis būtų gavęs, jeigu tą mėnesį nebūtų paėmęs atostogų.
- 39 Be to, jeigu darbuotojas išėitų atostogų mėnesio pradžioje, to mėnesio darbo užmokestis dėl pagrindinėje byloje aptariamų kolektyvinių sutarties taikymo taip pat galėtų sumažėti, nes šio darbuotojo po atostogų išdirbti viršvalandžiai tam tikrais atvejais galėtų būti neutralizuoti dėl

- mėnesio pradžioje paimtų atostogų dienų. Kaip priminta šio sprendimo 34 punkte, vėliau atsirandantys finansiniai praradimai (būtent laikotarpiu po kasmetinių atostogų) gali atgrasyti darbuotoją nuo pasinaudojimo teise į kasmetines atostogas (šiuo klausimu žr. 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimo *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 21 punktą).
- 40 Todėl toks išdirbtų valandų apskaičiavimo mechanizmas, kaip aptariamas pagrindinėje byloje, pagal kurį dėl paimtų atostogų gali sumažėti darbuotojo darbo užmokestis (nes jam netaikomas už faktiškai išdirbtus viršvalandžius numatytas priedas), gali atgrasyti darbuotoją nuo pasinaudojimo teise į mokamas kasmetines atostogas tą mėnesį, kai jis dirbo viršvalandžius, o tai pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 41 Kaip priminta šio sprendimo 32 punkte, bet koks darbdavio elgesys ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas nuo pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis, yra nesuderinamas su teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslu.
- 42 Tokios išvados negali paneigti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nurodyta aplinkybė, kad pagal MTV 4.1.2 punktą teisės į priedą už viršvalandžius įgijimas siejamas su faktiškai „išdirbtomis“ darbo valandomis. Nors aišku, kad ieškovas pagrindinėje byloje dirbo viršvalandžius, už kuriuos turėjo būti mokamas 25 % priedas (prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas dar turi tai patikrinti), teisę į priedą už viršvalandžius neutralizavo tai, kad referencinis dydis, taikomas nustatant valandų skaičiaus ribą, į kurią atsižvelgiama skiriant tokį priedą, yra nustatomas už mėnesį ir ieškovas tą mėnesį, kurį dirbo viršvalandžius, pasinaudojo teise į mokamas kasmetines atostogas.
- 43 Be to, kaip pažymėjo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, byloje, kurioje priimtas 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 47 punktas), Teisingumo Teismas išnagrinėjo klausimą dėl būtinybės apskaičiuojant įprastą darbo užmokestį, mokėtiną už Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas mokamas kasmetines atostogas, atsižvelgti į darbuotojo išdirbtus viršvalandžius, taigi ir į atsižvelgimo į šiuos viršvalandžius sąlygas nustatant įprastą darbo užmokestį, kad darbuotojas per šias atostogas naudotųsi ekonominėmis sąlygomis, panašiomis į tas, kuriomis jis naudojasi dirbdamas.
- 44 Šį klausimą reikia atskirti nuo klausimo, susijusio su riba, nuo kurios pradeda mokėti priedą už konkretų mėnesį darbuotojo faktiškai išdirbtus viršvalandžius (t. y. šioje byloje nagrinėjamo klausimo), todėl to sprendimo 47 punkte Teisingumo Teismo nustatytos sąlygos dėl įprasto darbo užmokesčio už mokamas kasmetines atostogas nagrinėjamu atveju nėra svarbios.
- 45 Taigi toks išdirbtų valandų apskaičiavimo mechanizmas, kaip aptariamas pagrindinėje byloje, yra nesuderinamas su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatyta teise į mokamas kasmetines atostogas.
- 46 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis, siejama su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią, siekiant nustatyti, ar išdirbtų valandų riba, suteikianti teisę į priedą už viršvalandžius, yra pasiekta, į valandas, atitinkančias darbuotojo paimtų mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį, neatsižvelgiama kaip į išdirbtas valandas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 47 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (septintoji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis, siejama su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią, siekiant nustatyti, ar išdirbtų valandų riba, suteikianti teisę į priedą už viršvalandžius, yra pasiekta, į valandas, atitinkančias darbuotojo paimtų mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį, neatsižvelgiama kaip į išdirbtas valandas.

Parašai.