



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 13 stycznia 2022 r. \*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej –  
Artykuł 31 ust. 2 – Dyrektywa 2003/88/WE – Organizacja czasu pracy – Artykuł 7 –  
Coroczny urlop wypoczynkowy – Czas pracy – Godziny nadliczbowe – Obliczanie czasu pracy  
w systemie miesięcznym – Brak dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku  
skorzystania z urlopu

W sprawie C-514/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie  
prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy)  
postanowieniem z dnia 17 czerwca 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 13 października  
2020 r., w postępowaniu:

**DS**

przeciwko

**Koch Personaldienstleistungen GmbH,**

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: I. Ziemele (sprawozdawczyni), prezes szóstej izby, pełniąca obowiązki prezesa siódmej  
izby, T. von Danwitz i A. Kumin, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu DS – R. Buschmann,
- w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann oraz D. Recchia, w charakterze  
pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

\* Język postępowania: niemiecki.

wydaje następujący

## Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między DS a Koch Personaldienstleistungen GmbH (zwaną dalej „Kochem”) w przedmiocie uwzględnienia dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przy obliczaniu liczby przepracowanych godzin uprawniającej do otrzymania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

## Ramy prawne

### *Prawo Unii*

- 3 Zgodnie z motywami 4 i 5 dyrektywy 2003/88:
  - „(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym.
  - (5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. [...]”.
- 4 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop [co]roczny”, stanowi, co następuje:
  - „1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.
  2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

### *Prawo niemieckie*

- 5 Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (ogólny układ zbiorowy dotyczący pracy tymczasowej), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności rozpatrywanych w postępowaniu głównym (zwany dalej „MTV”), zawiera w pkt 3.1 dotyczącym „czasu pracy” następujące fragmenty:
  - „3.1.1. Normalny miesięczny czas pracy dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin wynosi 151,67 godziny. [...]
  - 3.1.2. Podstawą normalnego miesięcznego indywidualnego czasu pracy jest liczba dni roboczych.

Miesięczny czas pracy wynosi:

[...]

– 161 godzin w miesiącu liczącym 23 dni robocze.

[...]”.

6 Punkt 4.1.2 MTV przewiduje:

„Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych są wypłacane za godziny przepracowane w liczbie ponad:

[...]

– 184 godziny w ciągu 23 dni roboczych.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 25%.

[...]”.

### **Stan faktyczny sporu w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne**

- 7 W miesiącu sierpniu 2017 r., który składał się z 23 dni roboczych, DS, zatrudniony przez Koch jako pracownik tymczasowy w pełnym wymiarze czasu pracy, przepracował 121,75 godzin w ciągu pierwszych 13 dni, a następnie wykorzystał pozostałe 10 dni jako płatny coroczny urlop wypoczynkowy, co odpowiada 84,7 godzinom pracy.
- 8 Uznając, że przy ustalaniu liczby przepracowanych godzin powinno się uwzględniać dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, DS wniósł do sądów niemieckich powództwo o zasądzenie od Kocho dodatku w wysokości 25% za 22,45 godzin, tj. 72,32 EUR, odpowiadającego ilości godzin przepracowanych powyżej progu 184 godzin.
- 9 Ponieważ jego odwołanie zostało odrzucone w pierwszej instancji i w postępowaniu odwoławczym, DS złożył skargę rewizyjną do sądu odsyłającego.
- 10 Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) zauważył, że zgodnie z brzmieniem pkt 4.1.2 MTV tylko przepracowane godziny mogą być liczone w celu ustalenia, czy pracownik przekroczył godzinowy limit normalnego miesięcznego czasu pracy. Określenie „przepracowane godziny” odnosi się bowiem do pojęcia godzin rzeczywiście przepracowanych, z wyłączeniem okresów urlopu wypoczynkowego.
- 11 Ponadto celem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest, zgodnie z MTV, rekompensata za szczególne obciążenie pracą, które nie występuje w czasie korzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, w związku z tym dodatek ma na celu wynagrodzenie pracownika świadczącego pracę wykraczającą poza jego obowiązki umowne. Zatem wspomniany dodatek jest prawem, które nabywa się poprzez pracę, bez możliwości uwzględniania okresów urlopu wypoczynkowego.

- 12 Wspomniany sąd wskazuje ponadto, że dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych mogą również stanowić zachętę dla pracodawców, aby nie ingerowali w czas wolny pracowników, ponieważ taka ingerencja powoduje dodatkowy koszt w wysokości 25% ustalonej w umowie stawki godzinowej.
- 13 Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) stwierdza jednak, że przepisy MTV mogą zachęcać pracowników do niewykorzystywania minimalnego okresu corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. W tym przypadku, gdyby DS przepracował godziny odpowiadające corocznemu płatnemu urlopowi wypoczynkowemu, z którego skorzystał, przekroczyłby normalny limit czasu pracy o 22,45 godziny i miałby prawo do dodatku w wysokości 25% za te godziny.
- 14 Sąd odsyłający wyraża zatem wątpliwości co do zgodności systemu wprowadzonego przez MTV w zakresie, w jakim ostatecznie pociąga on za sobą ograniczenie prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, z orzecznictwem Trybunału, zgodnie z którym nie można zniechęcać pracowników do korzystania z prawa do minimalnego okresu corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 15 W tym względzie sąd ten uważa, że sprawa w postępowaniu głównym jest stosunkowo bliska sprawie, która stała się podstawą wydania wyroku z dnia 22 maja 2014 r., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), ponieważ w obu przypadkach szkoda finansowa nie dotyczy samego wynagrodzenia za czas urlopu, lecz powstaje w trakcie okresu przed urlopem lub po nim.
- 16 Sąd odsyłający przypomina również, że w wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 47), Trybunał orzekł, że w przypadku gdy obowiązki wynikające z umowy o pracę wymagają od pracownika przepracowania nadgodzin o charakterze w dużej mierze przewidywalnym i zwyczajowym, za które wynagrodzenie stanowi ważny element całkowitego wynagrodzenia, wynagrodzenie za te godziny nadliczbowe musi być wliczone do wynagrodzenia należnego za okres urlopu.
- 17 Gdyby zaś orzecznictwo wypracowane we wspomnianym wyroku należało transponować do sprawy w postępowaniu głównym, to biorąc pod uwagę fakt, że w tejże sprawie godziny nadliczbowe wydają się mieć charakter wyjątkowy i nieprzewidywalny, nie byłoby podstaw do włączenia kwoty dodatków należnych z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych do wynagrodzenia wypłacanego w trakcie corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Logiczne jest zatem, że dni urlopu wypoczynkowego nie są brane pod uwagę przy ustalaniu liczby godzin, uprawniającej do otrzymania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.
- 18 Wreszcie sąd odsyłający uściśla, że układy zbiorowe nie mogą naruszać § 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [ustawy w sprawie minimalnego urlopu dla pracowników (federalnej ustawy o urlopowach)], zgodnie z którym każdy pracownik ma prawo do urlopu w każdym roku kalendarzowym i który należy interpretować zgodnie z prawem Unii, w świetle art. 31 ust. 2 karty i art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

- 19 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 31 ust. 2 [karty] i art. 7 dyrektywy [2003/88] stoją na przeszkodzie uregulowaniu zawartemu w układzie zbiorowym, na mocy którego dla ustalenia, czy i za ile godzin pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględnia się tylko rzeczywiście przepracowane godziny, a nie również godziny, w trakcie których pracownik korzysta z corocznego płatnego urlopu minimalnego?”.

### **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

- 20 Poprzez pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 31 ust. 2 karty oraz art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie postanowieniu układu zbiorowego, zgodnie z którym w celu ustalenia, czy osiągnięty został próg przepracowanych godzin uprawniający do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie uwzględnia się jako godzin przepracowanych godzin odpowiadających okresowi wykorzystanego przez pracownika corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 21 Po pierwsze, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 „[p]aństwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni”.
- 22 Chociaż zgodnie z brzmieniem tego przepisu to do państw członkowskich należy ustalenie warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu, państwa członkowskie nie mogą uzależniać samego istnienia tego prawa, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 23 Po drugie, Trybunał orzekł, w odniesieniu do art. 7 dyrektywy 2003/88, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu należy uważać za zasadę socjalnego prawa Unii o szczególnej wadze, od której to zasady nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych tą dyrektywą (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 24 Ponadto prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej, ma nie tylko szczególną wagę, lecz zostało też uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 Zatem art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odzwierciedla i konkretyzuje podstawowe prawo do corocznego płatnego urlopu, zapisane w art. 31 ust. 2 karty (wyrok z dnia 8 września 2020 r., Komisja i Rada/Carreras Sequeros i in., C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, pkt 115). W istocie, podczas gdy ten ostatni przepis gwarantuje prawo każdego pracownika do okresu corocznego płatnego urlopu, pierwszy przepis wprowadza tę zasadę w życie poprzez ustalenie długości wspomnianego okresu.

- 26 W tym względzie należy przypomnieć, jak wynika z art. 51 ust. 1 karty, że państwa członkowskie mają obowiązek przestrzegać jej postanowień w zakresie, w jakim wdrażają one prawo Unii.
- 27 Ponieważ uregulowanie będące przedmiotem postępowania głównego stanowi takie wdrażanie dyrektywy 2003/88, to właśnie w świetle art. 31 ust. 2 karty należy dokonać wykładni art. 7 ust. 1 wspomnianej dyrektywy w celu ustalenia, czy przepis ten stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu.
- 28 Po trzecie, w odniesieniu do celu dyrektywy 2003/88, należy przypomnieć, że zgodnie z jej motywem 4 celem tej dyrektywy jest poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy. Co się tyczy motywu 5 tej dyrektywy, to uściśla on, że pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku.
- 29 W tym kontekście art. 1 dyrektywy 2003/88 przewiduje, że dyrektywa ta ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, gdy chodzi w szczególności o minimalne okresy corocznego urlopu wypoczynkowego.
- 30 Mając na względzie te cele, Trybunał orzekł, że prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego, przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88, ma podwójny cel, mianowicie z jednej strony umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 Pracownik powinien bowiem mieć zwykle możliwość, w celu zapewnienia efektywnej ochrony swojego bezpieczeństwa i zdrowia, skorzystania z rzeczywistego wypoczynku (zob. podobnie wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 23).
- 32 Wynika stąd, że zachęcanie do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do nakłaniania pracowników do takiej rezygnacji jest niezgodne z celami prawa do corocznego płatnego urlopu związanymi w szczególności z koniecznością zagwarantowania pracownikowi rzeczywistego wypoczynku w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia. A zatem każda praktyka lub zaniechanie po stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego również są sprzeczne z celem prawa do tego urlopu (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 Z tego właśnie powodu orzeczono, że uzyskanie zwykłego wynagrodzenia podczas okresu corocznego płatnego urlopu ma pozwalać pracownikowi skorzystać faktycznie z dni urlopu, do którego ma on prawo. Tymczasem, jeżeli wynagrodzenie wypłacone z tytułu corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 jest niższe niż zwykłe wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymuje w okresach faktycznej pracy, może skłonić go to do niekorzystania z corocznego płatnego urlopu, przynajmniej w okresach takiej pracy, w takim zakresie, w jakim w ciągu tych okresów prowadzi to do zmniejszenia wynagrodzenia (wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 34 Podobnie Trybunał orzekł, że pracownika można zniechęcić do skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego urlopu z uwagi na szkodę finansową, nawet jeśli wystąpi ona później, tj. w okresie następującym po okresie corocznego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 maja 2014 r., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 21).
- 35 W tym wypadku sąd odsyłający wydaje się uważać, że pkt 4.1.2 MTV może zniechęcać pracownika do korzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, ponieważ punkt ten przewiduje, że jedynie godziny przepracowane mogą być liczone, dla celów ewentualnego skorzystania z dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w celu ustalenia, czy pracownik przekroczył godzinowy limit normalnego miesięcznego czasu pracy.
- 36 W tym względzie z postanowienia odsyłającego wynika, że skarżący w postępowaniu głównym przepracował 121,75 godzin w ciągu pierwszych 13 dni roboczych sierpnia 2017 r., a następnie skorzystał z corocznego urlopu wypoczynkowego w ciągu pozostałych 10 dni roboczych tego miesiąca. Gdyby zaś pracował w ciągu ostatnich 10 dni, przepracowałby 84,7 godzin oprócz 121,75 godzin, w związku z czym, z zastrzeżeniem weryfikacji, których przeprowadzenie należy do sądu odsyłającego, liczba godzin przepracowanych w ciągu wspomnianego miesiąca wyniosłaby 206,45 i przekroczyłaby o 22,45 godzin próg liczby przepracowanych godzin uprawniający do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.
- 37 Ponieważ jednak, zgodnie z pkt 4.1.2 MTV, jednostka odniesienia dla ustalenia progu ilości godzin uwzględnianych przy dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest określana miesięcznie, okoliczność, że skarżący w postępowaniu głównym skorzystał z dni corocznego urlopu wypoczynkowego w miesiącu, w którym pracował w godzinach nadliczbowych, skutkowałą, przy zastosowaniu tego pkt 4.1.2, tym, że miesięczny próg 184 godzin nie został osiągnięty.
- 38 W tych okolicznościach skutkiem skorzystania przez skarżącego w postępowaniu głównym z prawa do urlopu było to, że wynagrodzenie otrzymane za miesiąc sierpień 2017 r. było niższe od tego, które otrzymałby, gdyby nie skorzystał z urlopu w trakcie tego miesiąca.
- 39 Podobnie, w sytuacji gdy pracownik korzysta z urlopu na początku miesiąca, zastosowanie układu zbiorowego będącego przedmiotem postępowania głównego mogłoby również doprowadzić do obniżenia wynagrodzenia za ten miesiąc, ponieważ nadgodziny przepracowane, w stosownym wypadku, przez tego pracownika po urlopie mogłyby zostać zneutralizowane przez dni urlopu wykorzystane na początku miesiąca. Jak przypomniano zaś w pkt 34 niniejszego wyroku, występująca później szkoda finansowa, a mianowicie w okresie następującym po okresie corocznego urlopu wypoczynkowego, może zniechęcić pracownika do skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 maja 2014 r., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 21).
- 40 Zatem mechanizm liczenia przepracowanych godzin, taki jak będący przedmiotem postępowania głównego, zgodnie z którym skorzystanie z urlopu może skutkować obniżeniem wynagrodzenia pracownika, ponieważ wynagrodzenie to jest pomniejszane o dodatek przewidziany za faktycznie przepracowane godziny nadliczbowe, może zniechęcać pracownika do korzystania z prawa do przysługującego mu corocznego płatnego urlopu w miesiącu, w którym pracował on w godzinach nadliczbowych, czego zweryfikowanie należy do sądu odsyłającego w sprawie w postępowaniu głównym.

- 41 Jak przypomniano zaś w pkt 32 niniejszego wyroku każda praktyka lub zaniechanie po stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego są sprzeczne z celem prawa to tego urlopu.
- 42 Takiego stwierdzenia nie może podważyć okoliczność, na którą zwrócił uwagę sąd odsyłający, że nabycie prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest związane, na podstawie pkt 4.1.2 MTV, z rzeczywistością „przepracowanymi” godzinami pracy. Z zastrzeżeniem weryfikacji, której przeprowadzenie należy do tego sądu, o ile bezsporne jest, że skarżący w postępowaniu głównym pracował w godzinach nadliczbowych, do których miał być zastosowany dodatek w wysokości 25%, prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych zostało zneutralizowane przez okoliczność, że jednostka odniesienia dla określenia progu ilości godzin branych pod uwagę przy takim dodatku jest określona w skali miesiąca oraz że skarżący skorzystał z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu w trakcie miesiąca, w którym pracował w godzinach nadliczbowych.
- 43 Ponadto w sprawie będącej podstawą wydania wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 47), jak zauważył sąd odsyłający, Trybunał zajął się kwestią konieczności uwzględnienia godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika przy obliczaniu zwykłego wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, a tym samym warunkami uwzględnienia tych godzin nadliczbowych w celu ustalenia tego zwykłego wynagrodzenia, tak aby pracownik korzystał podczas tego urlopu z warunków ekonomicznych porównywalnych z warunkami, z których korzysta podczas wykonywania swojej pracy.
- 44 Kwestię tę należy jednak odróżnić od kwestii dotyczącej progu powodującego wypłatę dodatku za godziny nadliczbowe rzeczywiście przepracowane przez pracownika w danym okresie miesięcznym, który jest przedmiotem niniejszej sprawy, w związku z czym warunki określone przez Trybunał w pkt 47 tego wyroku w odniesieniu do zwykłego wynagrodzenia z tytułu corocznego płatnego urlopu nie mają w tym wypadku znaczenia.
- 45 W związku z tym mechanizm liczenia przepracowanych godzin, taki jak będący przedmiotem postępowania głównego, nie jest zgodny z prawem do corocznego płatnego urlopu przewidzianym w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.
- 46 Z całości powyższych rozważań wynika, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie postanowieniu układu zbiorowego, zgodnie z którym w celu ustalenia, czy został osiągnięty próg przepracowanych godzin uprawniający do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie uwzględnia się jako godzin przepracowanych godzin odpowiadających okresowi wykorzystanego przez pracownika corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

### **W przedmiocie kosztów**

- 47 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionych przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.



Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

**Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w związku z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie postanowieniu układu zbiorowego, zgodnie z którym w celu ustalenia, czy osiągnięty został próg przepracowanych godzin uprawniający do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie uwzględnia się jako godzin przepracowanych godzin odpowiadających okresowi wykorzystanego przez pracownika corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.**

Podpisy