



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

13. jaanuar 2022\*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Artikli 31 lõige 2 –  
Direktiiv 2003/88/EÜ – Tööaja korraldus – Artikkel 7 – Põhipuhkus – Tööaeg –  
Ületunnitöö – Töötatud aja ühe kuu raames arvutamine – Põhipuhkuse võtmisel ületunnitöö  
eest lisatasu maksmata jätmine

Kohtuasjas C-514/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim  
töökohus) 17. juuni 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse  
13. oktoobril 2020, menetluses

**DS**

*versus*

**Koch Personaldienstleistungen GmbH,**

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: kuuenda koja president I. Ziemele (ettekandja) seitsmenda koja presidendi  
ülesannetes, kohtunikud T. von Danwitz ja A. Kumin,

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- DS, esindaja: R. Buschmann,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Recchia,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi  
ettepanekuta,

on teinud järgmise

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

## otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõiget 2 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381; edaspidi „direktiiv“) artiklit 7.
- 2 Taotlus on esitatud DSi ja Koch Personaldienstleistungen GmbH (edaspidi „Koch“) vahelises kohtuvaidluses, mis käsitleb tasustatud põhipuhkuse päevade arvessevõtmist nende töötatud tundide arvu arvutamisel, mis annavad õiguse saada ületunnitöö eest lisatasu.

## Õiguslik raamistik

### *Liidu õigus*

- 3 Direktiivi 2003/88 põhjendustes 4 ja 5 on märgitud:
  - „(4) Töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei tohiks allutada üksnes majanduslikele kaalutlustele.
  - (5) Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeae. [...]“.
- 4 Direktiivi artiklis 7 „Põhipuhkus“ on sätestatud:
  - „1. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.
  - 2. Minimaalset tasulist põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.“

### *Saksa õigus*

- 5 Renditöö üldine kollektiivleping (Manteltarifvertrag für Zeitarbeit) sisaldab põhikohtuasja asjaoludele kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „MTV“) punktis 3.1 „Tööaeg“ järgmisi lõike:
  - „3.1.1. Täistööajaga töötaja tavaline töoaeg on 151,67 tundi kuus. [...]“
  - 3.1.2. Tavaline igakuine töoaeg sõltub tööpäevade arvust.Kuus, milles on:
  - [...]
  - 23 tööpäeva, on igakuine töoaeg 161 tundi.
  - [...]“.

6 MTV punktis 4.1.2 on ette nähtud:

„Lisatasu ületunnitöö eest makstakse juhul, kui:

[...]

– 23 tööpäevaga kuus on töötatud rohkem kui 184 tundi.

Lisatasu ületunnitöö eest on 25%.

[...]“.

### **Põhikohtuasja asjaolud ja eelotsuse küsimus**

- 7 Kochi täistööajaga renditöötaja DS töötas 2017. aasta augustis (milles oli 23 tööpäeva) esimese 13 tööpäeva jooksul 121,75 tundi, seejärel võttis ta ülejäänud 10 päeval tasustatud põhipuhkust, mis vastas 84,7 töötunnile.
- 8 Leides, et töötundide arvu kindlaksmääramisel tuleb arvesse võtta tasustatud põhipuhkuse päevi, esitas DS Saksamaa kohtutele hagi, milles palus mõista Kochilt tema kasuks välja 25% lisatasu 22,45 tunni eest ehk 72,32 eurot, mis vastab 184 töötunni künnise ületanud töötundide arvule.
- 9 Kuna DSi nõuded jäeti esimeses kohtuastmes ning apellatsioonistmes rahuldamata, esitas ta eelotsusetaotluse esitanud kohtule kassatsioonkaebuse.
- 10 Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) märgib, et MTV punkti 4.1.2 sõnastuse kohaselt võib selle kindlakstegemisel, kas töötaja ületas tavalise igakuise tööaja künnise, arvesse võtta üksnes töötatud tunde. Nimelt viitab väljend „töötatud tunnid“ tegelikult töötatud töötundide mõistele, millest jäävad välja puhkuseperioodid.
- 11 Lisaks on MTV järgi ületunnitöö eest lisatasu maksmise eesmärk kompenseerida erilist töökoormust, mis tasustatud põhipuhkuse ajal ei teki, nii et lisatasu eesmärk on maksta hüvitist töötajale, kes töötab rohkem, kui on tema lepingulised kohustused. Seega on see lisatasu õigus, mis omandatakse töö tegemisega, ilma et saaks võtta arvesse puhkuseperioode.
- 12 Peale selle märgib nimetatud kohus, et ületunnitöö eest makstav lisatasu võib samuti ajendada tööandjaid mitte sekkuma töötajate vaba aja kasutamisse, sest selline riive toob kaasa lisakulu, mis seisneb lepingus kindlaksmääratud tunnitasust 25% suuremas tunnitasus.
- 13 Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) tõdeb siiski, et MTV sätted võivad julgustada töötajaid jätma oma minimaalset tasustatud põhipuhkust kasutamata. Kui DS oleks kõnealuses olukorras töötanud ajal, mis võrdub tema võetud tasustatud põhipuhkusega, oleks ta tavalist tööaega ületanud 22,45 tunni võrra ja tal oleks õigus saada nende tundide eest 25% suurust lisatasu.
- 14 Niisiis kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus selles, kas MTVga kehtestatud süsteem on osas, milles sellega kaasneb kokkuvõttes ületunnitöö eest lisatasu saamise õiguse piiramine, kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga, mille kohaselt ei tohi töötajatel takistada kasutada oma õigust minimaalsele tasustatud põhipuhkusele.

- 15 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on põhikohtuasi selle poolest võrdlemisi sarnane 22. mai 2014. aasta kohtuotsuse Lock (C-539/12, EU:C:2014:351) aluseks olnud kohtuasja asjaoludega, kuivõrd mõlemal juhul ei ole rahaliselt ebasoodne olukord seotud tasustatud põhipuhkuse eest makstava hüvitisega iseenesest, vaid see tekib põhipuhkusele eelneval või järgneval perioodil.
- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib samuti, et 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsuses Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 47) tões Euroopa Kohus, et kui töölepingust tulenevad kohustused nõuavad, et töötaja teeks ületunde, mis on enamjaolt ettenähtavad ja tavapärased ning mille eest makstav tasu on töötaja tehtud töö eest makstava kogu töötasu oluline koostisosa, peab ületundide eest makstud tasu olema arvatud põhipuhkuse ajal saadava töötasu hulka.
- 17 Kui aga nimetatud kohtuotsuses väljakujundatud kohtupraktika tuleks põhikohtuasjale üle kanda, siis – võttes arvesse asjaolu, et viimati nimetatus näib ületunnitöö olevat erakorralist ja ettenähtamatut laadi – ei tuleks ületundide eest makstavat lisatasu lisada tasustatud põhipuhkuse ajal makstud töötasu hulka. Järelikult oleks loogiline, et puhkuspäevi ei võeta arvesse selle tundide arvu kindlaksmääramisel, mis annab õiguse lisatasule ületunnitöö eest.
- 18 Viimasena täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kollektiivlepingutega ei saa kõrvale kalduda töötajate minimaalse puhkuse seaduse (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer; Bundesurlaubsgesetz) §-st 1, mille kohaselt on igal töötajal õigus puhkusele igal kalendriaastal ning mida tuleb tõlgendada kooskõlas liidu õigusega, arvestades harta artikli 31 lõiget 2 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1.
- 19 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [harta] artikli 31 lõikega 2 ja [direktiivi 2003/88] artikliga 7 on vastuolus kollektiivlepingu säte, mis võtab selle arvutamiseks, kas ja mitme tunni eest on töötajal õigus saada lisatasu ületunnitöö eest, arvesse ainult tegelikult töötatud tunnid, jättes arvestamata tunnid, mil töötaja kasutab oma minimaalset tasustatud põhipuhkust?“

### **Eelotsuse küsimuse analüüs**

- 20 Oma eelotsuse küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas harta artikli 31 lõiget 2 ja direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus kollektiivlepingu säte, mille kohaselt ei võeta selle kindlakstegemisel, kas on jõutud ületunnitöö eest lisatasu saamise õiguse jaoks ette nähtud töötundide künniseni, töötatud tundidena arvesse tunde, mis vastavad tasustatud põhipuhkuse ajale, mille töötaja on välja võtnud.
- 21 Esiteks tuleb meeles pidada, et vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 1 võtavad „liikmesriigid vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele“.
- 22 Kuigi kõnealuse sätte sõnastusest nähtub, et liikmesriigid võivad kindlaks määrata tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse kasutamise ja rakendamise tingimused, ei tohi nad siiski kehtestada selle otseselt direktiivist tuleneva õiguse tekkimise suhtes mingisuguseid tingimusi (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 23 Teiseks on Euroopa Kohus asunud direktiivi 2003/88 artikli 7 suhtes seisukohale, et iga töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, millest ei või teha erandeid ja mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 24 Pealegi ei ole õigusel tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse põhimõttel mitte ainult eriline tähtsus, vaid see on sõnaselgelt tagatud ka harta – mille aluslepingutega samaväärset õigusjõudu on tunnistanud ELL artikli 6 lõikes 1 – artikli 31 lõikes 2 (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA, C-762/18 ning C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 54 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 25 Seega on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 väljendatud ja täpsustatud harta artikli 31 lõikes 2 tagatud põhiõigust iga-aastasele tasustatud põhipuhkusele (vt selle kohta 8. septembri 2020. aasta kohtuotsus komisjon ja nõukogu vs. Carreras Sequeros jt, C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 115). Kui viimati nimetatud säte tagab iga töötaja õiguse iga-aastasele tasustatud puhkusele, siis esimene säte rakendab seda põhimõtet, kehtestades selle ajavahemiku pikkuse.
- 26 Siinkohal olgu tõdetud, et harta järgimine on kohustuslik siis, kui liikmesriigid rakendavad liidu õigust, nagu nähtub selle artikli 51 lõikest 1.
- 27 Et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid kujutavad endast direktiivi 2003/88 sellist rakendamist, tuleb direktiivi artikli 7 lõiget 1 tõlgendada seega harta artikli 31 lõiget 2 silmas pidades, et teha kindlaks, kas riigisisised õigusnormid on direktiivi sättega vastuolus.
- 28 Kolmandaks olgu direktiivi 2003/88 eesmärgi kohta sedastatud, et selle põhjenduse 4 kohaselt on direktiivi eesmärk töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine. Direktiivi põhjenduses 5 on aga täpsustatud, et töötajatel peab olema piisav puhkeaeg.
- 29 Niisuguses kontekstis on direktiivi 2003/88 artiklis 1 ette nähtud, et direktiiv sätestab tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded, eelkõige minimaalse põhipuhkuse puhul.
- 30 Neid eesmärke silmas pidades on Euroopa Kohus asunud seisukohale, et direktiivi 2003/88 artiklis 7 tunnustatud õigus põhipuhkusele teenib kahte eesmärki: esiteks võimaldada töötajal tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ja teiseks võimaldada talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA, C-762/18 ja C-37/19, EEU:C:2020:504, punkt 57 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 31 Töötaja ohutuse ja tervise tõhusa kaitse huvides peab tal olema üldjuhul tegelik puhkeaeg (vt selle kohta 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 23).
- 32 Eelneva alusel ilmneb, et olukorrad, kus töötajaid ajendatakse puhkusest loobuma või neid sunnitakse sellest loobuma, ei ole kooskõlas õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärkidega, võttes arvesse vajadust tagada töötajale tegelik puhkeaeg, et kaitsta tõhusalt tema ohutust ja tervist. Seega tööandja mis tahes tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt heidutada

töötajat põhipuhkust kasutamast, ei ole samuti õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärgiga kooskõlas (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 33 Sel põhjusel on Euroopa Kohus otsustanud, et tasustatud põhipuhkuse ajal tavapärase töötasu saamise eesmärk on anda töötajale võimalus tegelikult kasutada puhkusepäevi, millele tal on õigus. Kui aga tasu, mida makstakse direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud õiguse tasustatud põhipuhkusele alusel, on väiksem kui tavapärase töötasu, mida makstakse ajal, mil ta tegelikult töötab, võib see töötajat vähemalt sellistel perioodidel ajendada tasustatud põhipuhkust mitte kasutama, sest selle tulemusena saaks ta neil perioodidel väiksemat tasu (13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 34 Samuti on Euroopa Kohus sedastanud, et töötajal võis põhipuhkuse saamise õiguse kasutamist pärssida silmas peetav rahaline kahju, isegi kui see tekib ajaliselt hiljem, nimelt põhipuhkusele järgneval perioodil (vt selle kohta 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 21).
- 35 Käesoleval juhul näib eelotsusetaotluse esitanud kohus lähtuvat sellest, et MTV punkt 4.1.2 võib pärssida töötajat kasutamast tema õigust tasustatud põhipuhkusele, sest kõnealuses punktis on ette nähtud, et ületunnitöö eest võimaliku lisatasu saamiseks võib selle kindlakstegemisel, kas töötaja ületas tavalise igakuise tööaja künnise, arvesse võtta üksnes töötatud tunde.
- 36 Eelotsusetaotlusest nähtub antud kontekstis, et põhikohtuasja kaebaja töötas 2017. aasta augustis esimese 13 tööpäeva jooksul 121,75 tundi, seejärel võttis ta selle kuu ülejäänud 10 päeval tasulist põhipuhkust. Kui ta oleks aga selle viimase 10 päeva jooksul töötanud, oleks tema 121,75 töötunnile lisandunud veel 84,7 töötundi, mistõttu – kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne teisiti – oleks selles kuus töötatud tundide arv olnud 206,45 tundi ja oleks sellega ületanud 22,45 tunni võrra selle töötatud tundide arvu künnise, mis annab õiguse saada ületunnitöö eest lisatasu.
- 37 Kuivõrd MTV punkti 4.1.2 kohaselt määratakse arvestusperiood selleks, et kehtestada ületunnitöö eest lisatasu saamiseks arvesse võetava tundide arvu künnis, kindlaks igakuiselt, tähendas MTV punkti 4.1.2 kohaselt see, et põhikohtuasja hageja võttis põhipuhkust selles kuus, mil ta tegi ületunnitööd, et ühe kuu künniseni, s.t 184 tunnini, ei jõutud.
- 38 Neil asjaoludel tõi põhikohtuasja hageja puhkuse saamise õiguse kasutamine kaasa selle, et 2017. aasta augusti eest saadud töötasu oli väiksem sellest, mida ta oleks saanud, kui ta ei oleks samal kuul puhkust võtnud.
- 39 Samuti võib hüpoteesi korral, kus töötaja võtaks puhkust kuu alguses, olla põhikohtuasjas kõne all oleva kollektiivlepingu kohaldamise tagajärg ka see, et töötasu vastava kuu eest väheneb, sest kui töötaja teeb pärast puhkust ületunnitööd, võib selle tasulitada kuu alguses võetud puhkus. Nagu aga on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 34, võib töötajat heidutada kasutamast oma õigust põhipuhkusele rahaline kahju, isegi kui see tekib ajaliselt hiljem, nimelt põhipuhkusele järgneval perioodil (vt selle kohta 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 21).

- 40 Järelikult võib selline töötundide arvestamise mehhanism, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt võib puhkuse võtmine tuua kaasa töötaja töötasu vähenemise, sest seda piiratakse tegelikult töötatud ületundide eest ette nähtud lisatasu mahaarvamise kaudu, heidutada töötajat kasutamast õigust tasustatud põhipuhkusele selles kuus, mil ta tegi ületunnitööd – seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 41 Ent nagu on tõdetud käesoleva kohtuotsuse punktis 32, on igasugune tööandja tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt heidutada töötajat põhipuhkust kasutamast, vastuolus tasustatud põhipuhkuse eesmärgiga.
- 42 Seda järeldust ei sea kahtluse alla eelotsusetaotluse esitanud kohtu välja toodud asjaolu, et ületunnitöö eest lisatasu saamise õigus on MTV punkti 4.1.2 kohaselt seotud tegelikult „töötatud“ töötundidega. Kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu vastava kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, tuleb märkida, et kuigi vaidlust ei ole selles, et põhikohtuasja hageja tegi ületunnitööd, mille eest oleks pidanud maksma 25% suuremat tasu, tasalülitas ületundide eest makstava lisatasu saamise õiguse asjaolu, et arvestusperiood selleks, et teha kindlaks ületunnitöö eest lisatasu saamiseks arvesse võetava tundide arvu künnis, määratakse kindlaks iga kuu kohta ning et hageja kasutas oma õigust tasustatud põhipuhkusele samas kuus, mil ta tegi ületunnitööd.
- 43 Peale selle, nagu märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, käsitles Euroopa Kohus kohtuasjas, milles tehti 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 47), vajadust võtta töötaja tehtud ületunnitööd arvesse direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud õiguse tasustatud põhipuhkusele alusel saadava tavapärase töötasu arvutamisel, ja niisiis ületunnitöö arvessevõtmise tingimusi tavapärase töötasu kindlaksmääramiseks, et töötaja saaks põhipuhkuse ajal nautida majanduslikke tingimusi, mis on samaväärsed töötamise ajal tema suhtes kehtivate tingimustega.
- 44 Seda küsimust tuleb aga eristada niisugusest küsimusest, mis on kõne all käesolevas kohtuasjas ja mis puudutab künnist, millest edasi makstakse töötajale konkreetse kuupikkuse ajavahemiku tegelikult tehtud ületunnitöö eest lisatasu, mistõttu Euroopa Kohtu viidatud kohtuotsuse punktis 47 paika pandud tingimused tasustatud põhipuhkuse ajal saadava tavapärase töötasu kohta ei puutu käesoleval juhul asjasse.
- 45 Järelikult ei ole selline töötundide arvestamise mehhanism, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 ette nähtud õigusega tasustatud põhipuhkusele.
- 46 Kõigi eeltoodud kaalutluste alusel tuleb asuda seisukohale, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kollektiivlepingu säte, mille kohaselt ei võeta selle kindlakstegemisel, kas on jõutud ületunnitöö eest lisatasu saamise õiguse jaoks ette nähtud töötundide künniseni, töötatud tundidena arvesse tunde, mis vastavad töötaja tasustatud põhipuhkusel oldud ajale.

## Kohtukulud

- 47 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

**Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 koostoimes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kollektiivlepingu säte, mille kohaselt ei võeta selle kindlakstegemisel, kas on jõutud ületunnitöö eest lisatasu saamise õiguse jaoks ette nähtud töötundide künniseni, töötatud tundidena arvesse tunde, mis vastavad töötaja tasustatud põhipuhkusel oldud ajale.**

Allkirjad