

Asia C-514/20

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

13.10.2020

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Bundesarbeitsgericht (Saksa)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

17.6.2020

Kantaja, valittaja ja Revision-valittaja:

DS

Vastaaja, valituksen vastapuoli ja Revision-valituksen vastapuoli:

Koch Personaldienstleistungen GmbH

Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian kohde

Oikeus ylityökorvauksiin vähimmäisvuosiloman pitämisen yhteydessä

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta

Unionin oikeuden tulkinta, SEUT 267 artikla

Ennakkoratkaisukysymys

Ovatko Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ja direktiivin 2003/88/EY 7 artikla esteenä sellaiselle työehtosopimuksen ehdolle, jonka mukaan laskettaessa, onko työntekijällä oikeus ylityökorvauksiin ja kuinka monelta tunnilta hänellä on siihen oikeus, huomioon otetaan ainoastaan tosiasiallisesti suoritettut työtunnit muttei tunteja, jolloin työntekijä pitää palkallisen vähimmäisvuosilomansa?

Unionin oikeussäännöt, joihin viitataan

Euroopan unionin perusoikeuskirja (jäljempänä perusoikeuskirja), erityisesti 31 artikla

Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9)

Kansalliset säädökset, joihin viitataan

Työntekijöiden vähimmäislomaoikeudesta annettu liittovaltion laki (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer – Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), jäljempänä lomaoikeudesta annettu liittovaltion laki), erityisesti 1 §, 3 § ja 13 §

Vuokratyötä koskevista yleisistä ehdoista tehty työehtosopimus (Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit, jäljempänä vuokratyötä koskeva yleinen työehtosopimus), sellaisena kuin se on muutettuna 17.9.2013, erityisesti 3 §, 4 § ja 6 a §

Lyhyt kuvaus tosiseikoista ja menettelystä

- 1 Valittaja työskentelee valituksen vastapuolen palveluksessa kokoaikaisena vuokratyöntekijänä saaden 12,18 euron bruttotuntipalkkaa. Valituksen vastapuolella on työvoiman vuokrausta harjoittava yritys. Asianosaisten väliseen työsuhteeseen sovelletaan vuokratyötä koskevaa yleistä työehtosopimusta.
- 2 Vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 3 §:n 1 kohdan 1 alakohdan mukaan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen kuukausittainen työaika on 151,67 tuntia. Tämä vastaa keskimäärin 35 tunnin viikoittaista työaika. Tietyn kuukauden säännöllisen työajan laskemiseksi kerrotaan työpäivien lukumäärä seitsemällä tunnilla vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 3 §:n 1 kohdan 2 alakohdan mukaisesti. Osa-aikatyössä säännöllinen työaika lasketaan suhteellisesti kunkin kuukauden osalta.
- 3 Säännöllisen kuukausittaisen työajan ylittävää työaika pidetään vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 1 alakohdan mukaisesti ylityönä. Vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdan mukaan ylityöstä maksetaan tietyistä raja-arvosta lähtien korkeampaa tuntipalkkaa. Tämän raja-arvon laskemiseksi kerrotaan työpäivien lukumäärä kahdeksalla tunnilla, jolloin tämän sopimusehdon sanamuodon mukaisesti ratkaisevina pidetään ”suoritettuja” tunteja. Lisäksi vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdasta käy ilmi, että ylityökorvaus on 25 prosenttia ja että näitä sopimusehtoja sovelletaan ”yhtä lailla” osa-aikaisiin työntekijöihin.

- 4 Elokuussa 2017, jolloin oli 23 työpäivää (säännöllinen työaika 161 tuntia), valittaja työskenteli 121,75 tuntia ja piti perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun vähimmäisvuosiloman. Valituksen vastapuoli vähensi elokuun 2017 työajasta kymmenen lomapäivää eli 84,7 tuntia. Valituksen vastapuoli sovelsi tällöin vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 6 a §:ää, jonka mukaan vuosilomapalkan laskennan lähtökohtana on pidettävä lomaa edeltäneiden kolmen kuukauden keskimääräistä työaika.
- 5 Vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdan mukaan elokuulta 2017 oli maksettava ylityökorvauksia työskentelyajoilta, jotka ylittivät 184 suoritettua tuntia.
- 6 Valittaja katsoo, että laskettaessa ylityökorvauksia on otettava huomioon loman ajalta vähennetyt tunnit. Näin ollen valittajan mukaan elokuussa 2017 suoritettuja tunteja oli yhteensä 206,45. Tämä ylittää 184 suoritettua tunnin raja-arvon, joten valittaja katsoo olevansa oikeutettu ylityökorvauksiin.
- 7 Valittaja vaatii, että valituksen vastapuoli veloitetaan maksamaan hänelle bruttomääräisesti 72,32 euroa viivästyskorkeineen.
- 8 Valituksen vastapuoli katsoo, että laskettaessa ylityökorvauksia huomioon otetaan vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen sanamuodon mukaisesti ainoastaan tosiasiallisesti suoritettua tunteja. Valituksen vastapuolen mukaan lomaa ei sen sijaan oteta huomioon. Valituksen vastapuoli katsoo, että valittajalla ei ole oikeutta ylityökorvauksiin, koska hän ei elokuussa 2017 työskennellyt yli 184:tä tuntia.
- 9 Alempien oikeusasteiden tuomioistuimet hylkäsivät kanteen. Valittaja ajaa edelleen maksuvaatimuksiaan Revision-valituksella, jonka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on sallinut.

Lyhyt esitys ennakkoratkaisupyynnön perusteluista

Asian arviointi kansallisen lainsäädännön mukaan

- 10 Vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohtaa tulkiten kansallinen tuomioistuin päättää, että valittajalla ei ole oikeutta ylityökorvauksiin elokuulta 2017.
- 11 Tämä käy ilmi ensinnäkin tämän sopimusehdon sanamuodosta. ”Suoritetuilla tunneilla” tarkoitetaan yleisessä kielenkäytössä tunteja, joiden aikana työ tosiasiallisesti tehdään.
- 12 Teleologinen tulkinta ei johda toisenlaiseen päätelmään. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen mukaisten ylityökorvausten tarkoituksena on tasata erityistä

työtaakkaa, joka syntyy vasta sitten kun tietyt työaika-rajat ylitetään. Periaatteessa näiden korvausten tarkoituksena voi olla myös suojata yleisesti työntekijöiden vapaa-aikaa, mutta vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen tapauksessa mikään ei viittaa siihen, että työehtosopimuksen sopimuspuolten mukaan kyse olisi ollut tästä. Tämä käy ilmi varsinkin vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdasta, jonka mukaan sopimusehtoja sovelletaan ylityökorvausten osalta ”yhtä lailla” osa-aikaisiin työntekijöihin, joten näillä työntekijöillä on oikeus ylityökorvauksiin vasta sitten kuin samat raja-arvot kuin koko-aikaisten työntekijöiden tapauksessa ylittyvät.

- 13 Kyseenalaista on lisäksi se, seuraako ylityökorvausten laskentaa koskevista työehtosopimuksen ehtoista luvaton taloudellinen kannustin niille työntekijöille, jotka eivät pidä lomaansa. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan tietyt kannustimet lomasta luopumiseksi voivat olla vastoin lomaoikeudesta annetun liittovaltion lain 1 §:ää, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus lepoa varten annettavaan palkalliseen lomaan. Tästä säännöksestä ei saa poiketa työehtosopimuksissa (lomaoikeudesta annetun liittovaltion lain 13 §:n 1 momentin ensimmäinen virke). Jos valittaja ei olisi pitänyt lomaa elokuussa 2017 vaan olisi tosiasiallisesti työskennellyt loman ajalta vähennetyt tunnit, hän olisi vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen mukaisesti saanut oikeuden yhteensä 68,36 euron bruttomääräisiin ylityökorvauksiin 22,45 tunnilta (22,45 tuntia x 12,18 euroa brutto x 25 %). Tämä loman haitallinen vaikutus on sisällytetty vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen systematiikkaan. Jos työntekijät ensin tekevät ylitöitä ja sitten pitävät lomaa saman kuukauden aikana, ylityökorvaukset voivat pienentyä tai jäädä kokonaan saamatta.
- 14 Vuokratyötä koskevassa yleisessä työehtosopimuksessa on kuitenkin erityispiirteitä, joiden vuoksi pidetystä lomasta seuraa taloudellista haittaa ainoastaan erityisissä tilanteissa. Ensinnäkin ylityöstä on vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdan mukaan velvollisuus maksaa korvaus vasta silloin, kun keskimääräinen viikoittainen työaika ylittää 40 tuntia. Säännöllinen viikoittainen työaika on kuitenkin 35 tuntia. Oikeus ylityökorvauksiin syntyy siis vasta silloin, kun kuukaudessa työskennellään enemmän kuin 8/7 säännöllisestä kuukausittaisesta työajasta. Toiseksi korvattavien ylityötuntien lukumäärää rajoitetaan sillä, että vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 3 §:n 2 kohdan 1 alakohdan mukaan säännöllisen kuukausittaisen työajan ylittävät tunnit on siirrettävä työaikatilille. Vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 3 §:n 2 kohdan 1 alakohdan nojalla ylärajana pidetään 150 ylityötuntia, mikä kertyy nopeasti tehtäessä ylitöitä usein.
- 15 Loman ”vaarantamien” ylityökorvausten osuus kuukauden koko bruttopalkasta on tavanomaisissa tilanteissa suhteellisen vähäinen. Valittajan tapauksessa niiden osuus elokuussa 2017 on noin 2,7 %.

Asian arviointi unionin oikeuden mukaan

- 16 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääasian ratkaisemisen kannalta merkityksellistä on se, ovatko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ja direktiivin 2003/88 7 artikla esteenä vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdan kaltaiselle ehdolle. Unionin tuomioistuin jo aiemmin katsonut, että unionin oikeus voi olla esteenä myös työehtosopimusten ehdoille (ks. esim. tuomio 23.4.2020, Land Niedersachsen [merkitykselliset työskentelykaudet], C-710/18, EU:C:2020:299, 22 kohta ja sitä seuraavat kohdat).
- 17 Sitä, luodaanko vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdan kaltaisella ehdolla lomasta luopumista koskevia kannustimia, jotka eivät sovi yhteen perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan kanssa, ei lähtökohtaisesti ole vielä selvitetty niin yksiselitteisesti (acte clair) tai oikeuskäytännön avulla sellaisella tavalla, että perustellulle epäilykselle ei jää sijaa (acte éclairé).
- 18 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on yhtäältä seikkoja, jotka viittaavat siihen, että näitä unionin oikeussääntöjä on mahdollisesti rikottu.
- 19 Unionin tuomioistuin on tähdentänyt vähimmäisvuosiloman erityistä merkitystä lukuisissa tuomioissa. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15 kohta, sekä tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tästä periaatteesta on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 20 kohta ja tuomio 8.11.2012, Heimann, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 22 kohta).
- 20 Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on mahdollistaa kaksi asiaa: että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa (tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tämän vuoksi työntekijä ei saa vuosilomansa aikana joutua tilanteeseen, jossa hänellä voi olla epävarmuutta hänelle maksettavasta palkasta (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 37 kohta ja sitä seuraavat kohdat).
- 21 Lisäksi unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artiklalla konkretisoidaan sitä, mitä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa määrätään. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ilmaistaan unionin oikeudessa vahvistettu perusoikeus palkalliseen vuosilomaan (tuomio 6.11.2018, Bauer ja

Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 38 ja 85 kohta ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 31 kohta, 74 ja 75 kohta). Jos kansallista oikeussäätöä ei voida tulkita perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaisella tavalla, kansallisen tuomioistuimen on jätettävä kansallinen oikeussäätö soveltamatta. Tämä kansallista tuomioistuinta koskeva velvollisuus perustuu direktiivin 2003/88 7 artiklaan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan silloin, kun oikeusriidan osapuolena on työnantaja, joka on viranomainen. Velvollisuus perustuu perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan silloin, kun riidan osapuolena on työnantaja, joka on yksityinen (tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 64 kohta ja sitä seuraavat kohdat ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 62 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

- 22 Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden erityisen merkityksen perusteella on kyseenalaista, voidaanko pidetystä vähimmäislomasta johtuvat haitat, jotka koskevat ylityökorvausten suuruutta, sovittaa yhteen perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan kanssa. Unionin tuomioistuin on katsonut, että ei ole sallittua luoda kannustimia vähimmäisvuosilomasta luopumiseksi. Työntekijöitä ei myöskään saa rohkaista tähän. Tämä olisi vastoin palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tavoitteita, joita ovat muun muassa tarve taata se, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada todellisen lepoajan (tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 42 kohta; tuomio 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, 49 kohta ja tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, 32 kohta).
- 23 Unionin tuomioistuin antoi asiassa Lock (tuomio 22.5.2014, C-539/12, EU:C:2014:351) ratkaisun tilanteesta, joka on varsin samankaltainen kuin nyt esillä olevassa asiassa. Työntekijä sai peruspalkkansa lisäksi tehdyistä myyntisopimuksista provisioita, jotka maksettiin useiden viikkojen tai kuukausien kuluttua siitä, kun kyseinen myyntisopimus oli tehty. Loman aikana hän sai peruspalkan. Provisioita aiemmin tehdyistä sopimuksista maksettiin edelleen. Työntekijä ei kuitenkaan lomansa aikana pystynyt ansaitsemaan uusia provisioita sopimusten tekemisen perusteella. Tämän vuoksi hänen palkkansa aleni aina lomajakson jälkeen.
- 24 Unionin tuomioistuin katsoi, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta on esteenä tällaiselle järjestelylle. Työntekijä saattaa unionin tuomioistuimen mukaan taloudellisen haitan vuoksi jättää lomaoikeutensa käyttämättä. Tämä on vielä todennäköisempää tilanteessa, jossa provisio edustaa keskimäärin yli 60:tä prosenttia työntekijän saamasta palkasta. Unionin tuomioistuin katsoi, että tällainen palkan aleneminen palkallisen vuosiloman vuoksi on vastoin direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa. Merkitystä ei ole sillä, että palkan aleneminen tapahtuu vuosilomajakson jälkeen (tuomio 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, 21 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

- 25 Korvausoikeuteen kohdistuvat haitat ilmenivät asiassa Lock säännöllisemmin ja tuntuvammin kuin asiassa, joka on nyt ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ratkaistavana. Unionin oikeuden loukkausta ei kuitenkaan voida sulkea pois pelkästään siksi, että palkkaan kohdistuvat mahdolliset haitat ovat vähäisempiä.
- 26 Toisaalta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on myös seikkoja, jotka viittaavat siihen, että vuokratyötä koskevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan 2 alakohdan negatiivinen kannustinvaikutus ei ehkä riitä perusteeksi todeta perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan rikkominen. Tällaisia seikkoja löytyy unionin tuomioistuimen tuomioista, jotka koskevat tavanomaista palkkaa, joka on edelleen maksettava työntekijöille silloin, kun he pitävät loman (tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 32 kohta ja sitä seuraavat kohdat; tuomio 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, 16 kohta ja sitä seuraavat kohdat ja tuomio 15.9.2011, Williams ym., C-155/10, EU:C:2011:588, 19 kohta ja sitä seuraavat kohdat).
- 27 Lomapalkka vähimmäisloman ajalta on lähtökohtaisesti määritettävä siten, että se on samansuuruinen kuin työntekijän tavanomainen palkka. Kun työntekijän saama palkka koostuu useista osista, tavanomaisen palkan ja sen rahamäärän, johon työntekijällä on oikeus vuosilomansa aikana, määrittäminen edellyttää erityistä analyysiä (tuomio 15.9.2011, Williams ym., EU:C:2011:588, 21 ja 22 kohta).
- 28 Unionin tuomioistuin tarkasteli asiassa Hein sitä, onko työntekijän suorittamat ylityötunnit otettava huomioon laskettaessa lomapalkkaa. Se totesi tältä osin, että suoritetuilta ylityötunneilta saatu palkka ei ylimääräisen ja ennakoimattoman luonteensa vuoksi ole lähtökohtaisesti sen tavanomaisen palkan osa, jota työntekijä voi vaatia direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua palkallisen loman perusteella. Jos työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet kuitenkin edellyttävät työntekijän tekemän laajalti ennakoitavissa olevia ja tavanomaisia ylityötunteja, joista saatava palkka muodostaa merkittävän osan siitä kokonaispalkasta, jonka työntekijä saa tekemästään työstä, näistä ylityötunneista saatu palkka olisi sisällytettävä tavanomaiseen palkkaan (tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 46 ja 47 kohta).
- 29 Vielä ei ole selvitetty kaikilta osin, olisiko laajalti ennakoitavissa olevat ja tavanomaiset ylityötunnit, joista saatava palkka muodostaa merkittävän osan kokonaispalkasta, ehdottomasti otettava huomioon tavanomaisen palkan laskennassa. Sanamuoto, jonka mukaan näistä ylityötunneista saatava palkka ”olisi” otettava huomioon lomapalkan laskennassa (tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 47 kohta), ei puolla sitovaa velvollisuutta ylityötuntien sisällyttämiseen. Tällaista velvollisuutta kuitenkin puoltaa se, että vastakkain asetetaan ylimääräinen, luonteeltaan ennakoimaton ylityötunneilta saatu palkka ja laajalti ennakoitavissa olevat ja tavanomaiset ylityötunnit, joista saatava palkka muodostaa merkittävän osan kokonaispalkasta.

- 30 Nyt käsiteltävässä asiassa moni seikka puhuu sen puolesta, että kyseessä ovat poikkeuksellisesti ja ennakoimattomasti kertyvät ylityötunnit. Työehtosopimuksesta ja pääasian erityispiirteistä ei ilmene seikkoja, jotka tukisivat käsitystä, jonka mukaan ylityötunnit ovat laajalti ennakoitavissa ja tavanomaisia ja niistä saatava palkka muodostaa merkittävän osan kokonaispalkasta. Mikäli näistä ylityötunneista saatavaa palkkaa ei tarvitse ehdottomasti ottaa huomioon lomapalkan laskennassa, voidaan katsoa, että myöskään pidetystä lomasta aiheutuva ylityökorvauksien laskentaan vaikuttava vastaavanlainen taloudellinen haitta ei riko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa eikä direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa.
- 31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että unionin tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista, voidaanko kriteerejä, joita sovelletaan vähimmäisloman aikana edelleen maksettavaan tavanomaiseen palkkaan, soveltaa myös ylityökorvausten laskentaan. Pidetyt loman vuoksi pienemmästä korvauksesta aiheutuva taloudellinen haitta ei riipu siitä, seuraako siitä loman aikana pienempi lomapalkka tai vaikuttaako haitta ylityökorvauksen osalta ennen lomajaksoa vai lomajakson jälkeen. Taloudellinen kannustin lomasta luopumiseksi on kummassakin tapauksessa vastaavanlainen.