

**Kohtuasi C-660/20****Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

4. detsember 2020

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

11. november 2020

**Hageja ja kassatsioonkaebuse esitaja:**

MK

**Kostja ja vastustaja kassatsioonimenetluses:**

Lufthansa CityLine GmbH

**Põhikohtuasja ese**

Osalise tööajaga töötajale *pro rata temporis* põhimõttest tulenev õigus summale, mille moodustab talle juba makstud tasu ja suurendatud tasu (tasu üldist normi ületavate lennutundide eest, edaspidi „ületunnitöötasu“) vahe

**Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus**

Liidu õiguse tõlgendamine, ELTL artikkel 267

**Eelotsuse küsimused**

1. Kas riigisisest seadusesättest tulenevalt rakendatakse osalise tööajaga töötajate suhtes vähem soodsaid tingimusi kui võrreldavate täistööajaga töötajate suhtes direktiivile 97/81/EÜ lisatud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, kui kõnealune säte võimaldab lisatasu maksmise osalise tööajaga ja täistööajaga töötajatele

ühetaoliselt siduda sama arvu töötundide ületamisega, lubades seega lähtuda summeeritud töötasust, mitte lisatasus sisalduvast töötasu komponendist?

2. Juhul kui vastus esimesele küsimusele on jaatav:

Kas riigisisene seadusesäte, mis lubab seada lisatasu saamise tingimuseks ühetaoliselt sama arvu töötundide ületamise osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate puhul, on kooskõlas direktiivile 97/81/EÜ lisatud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 ja klausli 4 punktis 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõttega, kui lisatasu eesmärk on kompenseerida lisatöökoormus?

### **Viidatud liidu õigusnormid**

Osalist tööaega käsitlev raamkokkuleppe nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267; edaspidi „raamkokkulepe“) lisas, klausli 3 punkt 2 ja klausli 4 punktid 1–3

### **Viidatud riigisisised õigusnormid**

Saksa tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „BGB“), § 134

Osalise tööajaga töötamist ja tähtajalisi töölepinguid käsitlev seadus (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Teilzeit- und Befristungsgesetz, edaspidi „TzBfG“), eelkõige § 2 lõike 1 kolmas lause ja § 4 lõige 1

### **Kohtuasja asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte**

- 1 Pooled vaidlevad selle üle, kas hagejal kui osalise tööajaga töötajal on õigus saada suurendatud töötasu – lisatasu ületunnitöö eest.
- 2 Kostja on Saksa õiguse alusel asutatud piiratud vastutusega äriühing (osaühing). Ta käitab lühi- ja pikamaalende teostavat lennuettevõtjat. Hageja töötab kostja juures alates 2001. aastast piloodi ja teise piloodina.
- 3 Alates 2010. aastast töötab hageja osalise tööajaga, mis moodustab 90% täistööajast. Ettevõtja kollektiivlepingu kohaselt rakendatakse hagejat nagu täistööajaga töötajat, ilma et tema lennutöötunde oleks vähendatud. Ta saab siiski täiendavalt 37 vaba päeva aastas. Tema põhitöötasu, sealhulgas lisatasusid on 10% võrra vähendatud.
- 4 Kostja lennumeeskonna liikmete töösuhtele kohaldatavate kollektiivlepingute kohaselt on see osa tööajast, mille eest makstakse põhitöötasu, lennutööaeg.

Lisaks põhitöötasule saab töötaja ületunnitöötasu, kui ta on teinud teatud arvu lennutöötunde kuus ja sellega ületanud piirmäärad, millest alates makstakse suurendatud tasu. Selleks näevad kollektiivlepingu sätted ette kolm astmeliselt suurenevat tunnimäära, mis on suuremad kui põhitöötasu alusel kindlaks määratud tunnitasu. Neid tuleb tasu arvutamisel arvesse võtta, kui töötaja on teinud lühimaalendudel 106, 121 ja 136 lennutöötundi kuus ja sellega ületanud suurendatud tasu maksmise piirmäärad (*Auslösegrenzen*). Pikamaalendudel tehtud lennutöötundide puhul kehtivad suurendatud tasu maksmiseks madalamad piirmäärad, nimelt 93, 106 ja 120 lennutöötundi kuus. Kollektiivlepingu sätetes ei ole ette nähtud, et neid piirmäärasid tuleb osalise tööajaga töötajate puhul vähendada proportsionaalselt nende osalise tööajaga.

- 5 Selleks et määrata kindlaks hageja igakuine ületunnitöötasu, arvutab kostja individuaalse piirmäära, mis võtab arvesse hageja töötamist osalise tööajaga. Lennutöötundide eest, mille tegemisel ületab hageja individuaalset piirmäära, saab ta põhitöötasu alusel kindlaks määratud tunnitasu. Suurendatud tasu saab ta alles siis, kui tema lennutööaeg ületab täistööajaga töötajatele kohaldatavaid suurendatud tasu maksmise piirmäärasid.
- 6 Hagiga esitab hageja kostjale – *pro rata temporis* põhimõtte kohaselt – nõude tasuda summa, mille moodustab talle juba makstud tasu ja suurendatud ületunnitöötasu vahe, lähtudes suurendatud tasu maksmise piirmääradest, mida on alandatud tema osalise tööaja koefitsiendi alusel.
- 7 Töökohus (Arbeitsgericht) rahuldab nõude. Liidumaa kõrgeim töökohus (Landesarbeitsgericht) jättis nõude rahuldamata. Kassatsioonkaebuses, millele liidumaa kõrgeim töökohus (Landesarbeitsgericht) andis menetlusloa, esitab hageja jätkuvalt nõude kohustada kostjat tasuma makstud töötasu ja suurendatud töötasu vahe.

### **Eelotsusetaotluse põhjenduste lühikokkuvõte**

#### ***Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus***

- 8 Hageja õigus lisatasule ei tulene kohaldatavatest kollektiivlepingu sätetest. Nende sätete kohaselt makstakse suurendatud tasu, täpsemalt ületunnitöötasu üksnes juhul, kui osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate suhtes ühetaoliselt kehtivad suurendatud tasu maksmise piirmäärad on ületatud. Õigus tasule on siiski olemas juhul, kui ületunnitöö tasustamist reguleerivad kollektiivlepingu sätted ei ole kooskõlas TzBfG § 4 lõikega 1. Viidatud sätte kohaselt ei või „[o]salise tööajaga töötajat osalise tööaja tõttu kohelda vähem soodsalt kui võrreldavat täistööajaga töötajat, välja arvatud juhul, kui erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed põhjused. Osalise tööajaga töötajale tuleb maksta töötasu või muud rahalist osadeks jagatavat hüvitist vähemalt selles ulatuses, milles osa tema tööajast vastab võrreldava täistööajaga töötaja tööajale.“ TzBfG § 4 lõiget 1 oleks seega rikutud juhul, kui osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate suhtes ühetaoliselt

kohaldatavad suurendatud tasu maksmise piirmäärad kujutavad endast osalise tööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist, mis ei ole põhjendatud ühegi objektiivse alusega. Sellise rikkumise tagajärjel oleks diskrimineeriv kollektiivlepingu säte tühine tulenevalt BGB §-st 134, mille kohaselt on seaduses sätestatud keeluga vastuolus olev tehing tühine. Minevikus toimunud diskrimineerimist saaks kõrvaldada ainult „ülespoole korrigeerimisega“, kuna soodsamat kohtlemist võimaldav säte on ainus kehtiv lähtepunkt (vt 14. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punkt 30, ja 28. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 46 jj). „Allapoole korrigeerimise“ võimalus langeb ära. Hagejale tuleks talle alusetult maksmata jäetud ületunnitöötasu maksta ulatuses, mis vastab tema tööaja osale võrreldava täistööajaga töötaja tööajast.

- 9 Seetõttu peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kõigepealt kontrollima, kas ületunnitöötasu reguleerivad kollektiivlepingu sätted toovad kaasa osalise tööajaga töötajate vähem soodsa kohtlemise võrreldes võrreldavate täistööajaga töötajatega TzBfG § 4 lõike 1 tähenduses.
- 10 Juhul kui tegemist on töötasu osas vähem soodsa kohtlemisega TzBfG § 4 lõike 1 tähenduses, tuleb järgnevalt uurida, kas erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsete alustega, mis võimaldavad *pro rata temporis* põhimõttest kõrvale kalduda.
- 11 Kuna TzBfG § 4 lõikega 1 võeti raamkokkuleppe klausli 4 punktid 1 ja 2 üle riigisisesele õigusele, tuleb TzBfG § 4 lõike 1 tõlgendamisel arvestada liidu õigust käsitlevat Euroopa Kohtu praktikat. See on nii ka juhul, kui võtta arvesse, et hinnatavad sätted sisalduvad kollektiivlepingutes. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 28 tagatud õigust pidada kollektiivlääbirääkimisi tuleb liidu õiguse kohaldamisalal teostada kooskõlas liidu õigusega. Kui tööturu osapooled võtavad meetmeid, mis kuuluvad tööturu osapoolte poolt liidu tasandil sõlmitud raamkokkuleppe kohaldamisalasse, siis peavad nad tegutsema kooskõlas selle raamkokkuleppega (19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punktid 69 ja 70).

### ***Esimene eelotsuse küsimus***

- 12 Esimene eelotsuse küsimus puudutab raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tõlgendamist, nimelt küsimust, millise meetodi alusel tuleb kindlaks teha, kas riigisisese õigusnormi alusel rakendatakse osalise tööajaga töötajate suhtes seoses tasu maksmisega vähem soodsaid tingimusi raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses.
- 13 TzBfG § 4 lõike 1 esimese lause kohaselt ei või osalise tööajaga töötajaid kohelda osalise tööaja tõttu halvemini kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsete alustega. Osalise tööajaga töötajatele tuleb maksta tasu või muud rahalist osadeks jagatavat hüvitist TzBfG § 4 lõike 1 teise lause tähenduses vähemalt ulatuses, mis vastab tööaja

osale võrreldavate täistööajaga töötajate tööajast. Ka kollektiivlepingute sätted peavad olema TzBfG §-ga 4 kooskõlas. Osalise tööajaga töötajaid koheldakse osalise tööajaga töötamise tõttu erinevalt, kui tööaja pikkus kujutab endast kriteeriumi, millega on seotud vahetegemine erinevate töötingimuste alusel.

- 14 Hageja kui osalise tööajaga piloot on võrreldav täistööajaga töötavate pilootidega. Hageja jaoks on võrdlusrühmaks TzBfG § 4 lõike 1 tähenduses kollektiivlepingu alusel täistööajaga töötavad piloodid.
- 15 Võrreldavad täistööajaga töötajad TzBfG § 4 lõike 1 tähenduses on TzBfG § 2 lõike 1 kolmanda lause kohaselt töötajad, kellel on „sama liiki töösuhe ja kes teevad sama või samalaadset tööd“. Ka raamkokkuleppe klausli 3 punktis 2 nimetatud kriteeriumid, mis määratlevad „võrreldava täistööajaga töötaja“, puudutavad asjaomaste isikute sisulist tegevust (1. märtsi 2012. aasta kohtuotsus O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 61; vt ka 28. veebruari 2013. aasta kohtuotsus Kenny jt, C-427/11, EU:C:2013:122, punkt 27). Kollektiivlepingu sätted seavad ületunnitöötasu maksmise tingimuseks üksnes asjaomase töö tegemise teatud mahus. Kollektiivlepingu sätted kehtivad ühtviisi kõigi töötajate suhtes, kes kuuluvad lennumeeskonna liikmete hulka ja teevad lennutöötunde. Nad teevad võrreldavat tööd. Töötingimused erinevad – nagu põhikohtuasja hageja puhul – üksnes selle poolest, et osalise tööajaga töötajatel on lisapuhkepäevadest tulenevalt lühem tööaeg.
- 16 Kassatsioonkaebuse lahendamisel on määrava tähtsusega, kas osalise tööajaga töötavat hagejat koheldakse seoses talle makstava ületunnitöötasuga vähem soodsalt kui täistööajaga töötavaid piloote. Sellega seoses omab tähtsust, kuidas tuleb tõlgendada raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1, täpsemalt, milliste meetodite alusel tuleb hinnata, kas osalise tööajaga töötajaid koheldakse seoses tasu maksmisega erinevalt.
- 17 Tõstatatud küsimust peab selgitama Euroopa Kohus. On tõsi, et seni on eelotsusetaotluse esitanud kohus leidnud, et õiguslikku küsimust selle kohta, milliste meetodite alusel tuleb kontrollida, kas osalise tööajaga töötajad on töötasu poolest vähem soodsas olukorras, hiljemalt alates 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsusest Voß (C-300/06, EU:C:2007:757) enam ei teki. Kuna Saksa töökohtute praktikas ja õiguskirjanduses on siiski väljendatud kahtlusi eelotsusetaotluse esitanud kohtu kasutatud metoodika suhtes, mille kohaselt võetakse arvesse töötasu komponente, ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohus enam lähtuda sellest, et kõnealuse metoodika suhtes puuduvad mõistlikud kahtlused.
- 18 Kui erineva kohtlemise hindamisel tuleb arvesse võtta summeeritud töötasu, nagu Euroopa Kohus on seda teinud 15. detsembri 1994. aasta kohtuotsuses Helmig jt (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93, EU:C:1994:415, punkt 26 jj), siis ei ole tegemist osalise tööajaga töötajate vähem soodsa kohtlemisega. Osalise tööajaga ja täistööajaga töötavad piloodid saavad siis

tööaegade eest, mis ületavad osalise tööajaga töötaja individuaalseid piirmäärasid, samasugust tasu. Sellisel juhul tuleks kassatsioonkaebus rahuldamata jätta.

- 19 Seevastu juhul, kui tasu komponente tuleb käsitleda eraldi, nagu Euroopa Kohus on seda teinud 6. detsembri 2007. aasta otsuses Voß (C-300/06, EU:C:2007:757) ja 27. mai 2004. aasta otsuses Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320), on tegemist erineva kohtlemisega, mis tuleneb sellest, et osalise tööajaga pilootidele makstakse suurendatud tasu alles siis, kui ilma suurendatud tasuta tehtud lennutöötundide arv jääb nende individuaalse, osalise tööaja koefitsiendi alusel alandatud esimese piirmäära ja kindlate piirmäärade vahele. Kui käsitleda ületunnitöötasu tasukomponenti eraldi, siis ei maksta osalise tööajaga töötajale suurendatud tasu, st ületunnitöötasu mitte selle esimese tunni eest, mis ületab individuaalset esimest piirmäära, vaid alles siis, kui ületatud on täistööajaga töötajate suhtes kehtiv künnis. See kehtib *mutatis mutandis* suurendatud tasu maksmise piirmäärade teise ja kolmanda astme kohta. Osalise tööajaga töötajate puhul ei vähendataks künnist, millest alates õigus tekib, proportsionaalselt nende individuaalse tööajaga. See mõjutaks osalise tööajaga töötajate puhul ebasoodsalt tehtud töö ja selle eest makstava tasu suhet ning põhjustaks seega otsest erinevat kohtlemist. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks sellisel juhul kontrollima, kas erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsete alustega. See on teise küsimuse ese.

#### *Teine eelotsuse küsimus*

- 20 Teine eelotsuse küsimus puudutab raamkokkuleppe klausli 4 punktide 1 ja 2 tõlgendamist seoses objektiivsete alustega, mis põhjendavad osalise tööajaga töötajate suhtes vähem soodsate tingimuste rakendamist ja kõrvalekaldumist *pro rata temporis* põhimõttest.
- 21 Juhul kui seoses tasuga koheldakse osalise tööajaga töötajaid ületunnitöötasu reguleerivate kollektiivlepingute sätete alusel vähem soodsalt, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsete alustega TzBfG § 4 lõike 1 esimese lause tähenduses. Seejuures tuleb uurida, kas TzBfG § 4 lõike 1 teises lauses nimetatud *pro rata temporis* põhimõtte nõuab, et kollektiivlepingu sätete alusel täistööajaga töötajate ja osalise tööajaga töötajate suhtes ühetaoliselt kehtivaid suurendatud tasu maksmise piirmäärasid alandatakse osalise tööaja koefitsiendi alusel, või võimaldab suurendatud tasu maksmise eesmärk sellest põhimõttest kõrvale kalduda.
- 22 TzBfG § 4 lõike 1 teine lause ei kehtesta – vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1 – absoluutset diskrimineerimiskeeldu. Viidatud säte täpsustab TzBfG § 4 lõike 1 esimeses lauses kehtestatud üldist diskrimineerimiskeeldu seoses töötasu või muu rahalise osadeks jagatava hüvitisega. TzBfG § 4 lõike 1 kohaselt ei või *pro rata temporis* põhimõttest kõrvale kalduda osalise tööajaga töötajate kahjuks, kui see ei ole põhjendatud objektiivse alusega. Ainuüksi erinev töökoormus ei anna siiski õigust kohelda täistööajaga ja osalise tööajaga töötajaid



- erinevalt. Vajalikud on muud laadi põhjendused. Erineva kohtlemise objektiivsete aluste analüüsimisel tuleb lähtuda suurendatud tasu maksmise eesmärgist. Osalise tööajaga töötajate erinev kohtlemine saab põhjendatud olla vaid siis, kui selle põhjust on võimalik tuletada suurendatud tasu maksmise eesmärgi ja osalise tööajaga töötamise mahu vahelisest suhtest.
- 23 Ületunnitöötasu reguleerivate kollektiivlepingu sätete eesmärk on kompenseerida lisakoormus, mitte aga – nagu eeldab hageja – korvata vabast ajast loobumine. See järeldus tuleneb kollektiivlepingu sätete tõlgendamisest.
- 24 Kõigepealt olgu märgitud, et ületunnitöötasu on ette nähtud ainult teatud kindla töö tegemisel. Seda makstakse üksnes teatud ulatuses tehtud lennutöötundide eest kollektiivlepingu sätete tähenduses. Kui kollektiivlepingu pooled oleksid tahtnud korvata vabast ajast loobumist, oleksid nad pidanud kehtestama ajalise ülempiiri kõikide tegevuste suhtes, mis kuuluvad kollektiivlepingu alusel tööaja hulka. Sekkumine kaitstud vaba aja valdkonda toimub nimelt olenemata konkreetsest tegevusest. Seega tuleb märkida, et arvestades seda, et tasumäärasid reguleerivad kollektiivlepingu sätted nõuavad töötajatelt suurt ajalist paindlikkust, peavad töötajad lähtuma sellest, et tööandja võib neid tööle rakendada tööaega reguleerivate normidega lubatud maksimaalses mahus. Seetõttu on ilmne, et sellega seotud sekkumine isiklikku vaba aja valdkonda peab olema kompenseeritud juba põhitöötasuga. Töökoormuse kompenseerimise eesmärki toetab lõpuks ka kollektiivlepingu säte, mis käsitleb töögraafikute koostamist ja sätestab võrdse koormuse nõude. Selle sätte kohaselt tuleb töötajaid töögraafikute koostamisel planeerida ja jagada nii, et tagatud oleks kõikide töötajate võimalikult „võrdne koormus“.
- 25 Kassatsioonkaebuse lahendamisel on tähtis, kas osalise tööajaga töötajate vähem soodne kohtlemine ja kõrvalekaldumine *pro rata temporis* põhimõttest võib iseenesest olla põhjendatud kollektiivlepingutes püstitatud eesmärgiga. Sellega seoses on oluline, kuidas tuleb tõlgendada raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2, täpsemalt, kas osalise tööajaga töötajate vähem soodne kohtlemine võib olla põhjendatud kollektiivlepingu sätete eesmärgiga kompenseerida lisatöökoormus.
- 26 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukohast on küsitav, kas osalise tööajaga töötajate vähem soodne kohtlemine on põhjendatud kollektiivlepingu sätte eesmärgiga kompenseerida töökoormus. Õiguslik olukord ei ole algusest peale selge – „*acte clair*“ – ja Euroopa Kohtu praktikas ei ole seda selgitatud viisil, mis välistaks mõistlikud kahtlused – „*acte éclairé*“.
- 27 Euroopa Kohtu senisele praktikale tuginedes leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et erinev kohtlemine raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses võib olla põhjendatud üksnes objektiivsete alustega. Seda mõistet tuleb mõista nii, et asjaomane erinev kohtlemine peab olema tingitud tegelikust vajadusest ning olema taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik (1. märtsi 2012. aasta kohtuotsus O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 64).

- 28 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei saa kõnealust õigusküsimust pidada selgitatuks, kuna Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, et seda, kas erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsete alustega, peab hindama liikmesriigi kohus (1. märtsi 2012. aasta kohtuotsus O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 67; 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 43, ja 27. mai 2004. aasta kohtuotsus Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punkt 18). Seejuures tuli kõigil juhtudel hinnata, kas konkreetset juhul on põhjendav alus üldse esitatud ja kas nimetatud alus vastab põhjendamiseks kasutatavale kriteeriumile. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates ei puudutanud märkused küsimust, kas asjaolud võivad iseenesest põhjendada osalise tööajaga töötajate erinevat kohtlemist. Euroopa Kohus on juba märkinud, et teatud põhjus – eelarvekaalutlused – ei tule algusest saadik põhjendusena arvesse (1. märtsi 2012. aasta kohtuotsus O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 66).
- 29 Kui osalise tööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist ei ole võimalik põhjendada töökoormuse kompenseerimisega, siis tuleks kassatsioonkaebus rahuldada.
- 30 Kui osalise tööajaga töötajate erinevat kohtlemist oleks võimalik põhjendada töökoormuse kompenseerimisega, peaks eelotsusetaotluse esitanud kohus üksikasjalikult uurima, kas koormuse kompenseerimise konkreetne vorm oma valitud piiridega rahuldab ettevõtja tegelikke vajadusi ning kas see on selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane ja vajalik. Kui see on nii, siis tuleks kassatsioonkaebus rahuldamata jätta.