



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
YVES BOT
esitatud 29. mail 2018¹

Kohtuasi C-619/16

Sebastian W. Kreuziger
versus
Land Berlin

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Berliin-Brandenburgi kõrgeim halduskohus, Saksamaa))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötaja korraldus – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikli 7 lõige 2 – Rahaline hüvitis töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest – Hüvitise saamise õiguse kaotamine, kui töötaja tasustatud põhipuhkust ei taotle ega tõenda, et selle puhkuse kasutamine ei olnud võimalik tema tahtest sõltumatutel põhjustel

1. Käesolev eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta² artikli 7 lõike 2 tõlgendamist.
2. Taotlus on esitatud Sebastian W. Kreuzigeri ja tema endise tööandja Land Berlini (Berliini liidumaa, Saksamaa) vahelises vaidluses seoses sellega, et viimane keeldus S. W. Kreuzigerile enne töösuhte lõppemist kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest hüvitise maksmisest.
3. Käesolev kohtuasi annab Euroopa Kohtule võimaluse täpsustada, millistel tingimustel võib töötaja, kelle töösuhe lõpeb, nõuda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel sellise hüvitise maksmist.
4. Käesolevas ettepanekus esitan põhjused, miks ma leian, et selle direktiivi artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et see annab õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui töötajal ei olnud võimalust kasutada selle töösuhte jooksul kogu tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli.
5. Selgitan samuti, miks minu arvates tuleb sedasama sätet tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid või tavad, mille kohaselt töötaja kaotab õiguse saada rahalist hüvitist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kui esiteks ei ole see töötaja töötamise ajal seda puhkust taotlenud, ning teiseks, kui ta ei tõenda, et tal ei olnud võimalik seda puhkust kasutada tema tahtest sõltumata põhjustel, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja andis töötajale tegelikult võimaluse kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.
6. Viimaks täpsustan, et kui liikmesriigi kohtusse on antud lahendamiseks vaidlus, mis puudutab töötaja õigust rahalisele hüvitisele töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, tuleb sellel kohtul kontrollida, kas tööandja tõendab, et ta on võtnud sobivad meetmed, et tagada sellele töötajale võimalus kasutada selle töösuhte jooksul tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui

¹ Algkeel: prantsuse.

² ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381.

tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hoolsust ning tema võetud meetmetele vaatamata loobus töötaja tahtlikult ja teadlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, kuigi tal oli selleks töösuhte jooksul võimalus, siis ei saa see töötaja nõuda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel rahalise hüvitise maksmist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

I. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

7. Direktiivi 2003/88 põhjendus 4 on sõnastatud järgmiselt:

„Töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei tohiks allutada üksnes majanduslikele kaalutlustele.“

8. Direktiivi artikli 1 lõike 3 esimeses lõigus on sätestatud:

„Käesolevat direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui erasektori kõigi tegevusalade suhtes direktiivi 89/391/EMÜ^{3]} artikli 2 tähenduses, ilma et see piiraks käesoleva direktiivi artiklite 14, 17, 18 ja 19 kohaldamist.“

9. Direktiivi artiklis 7 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.“

10. Direktiivi artiklis 17 on sätestatud, et liikmesriigid võivad teha erandeid direktiivi teatud sätetest. Direktiivi artiklist 7 ei ole siiski erandite tegemine lubatud.

11. Direktiivi 89/391 artiklis 2 on sätestatud:

„1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori kõikide tegevusvaldkondade suhtes (tööstus, põllumajandus, kaubandus, haldus, teenindus, haridus, kultuur, vaba aeg jne).

2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata juhul, kui teatava avaliku teenistuse, nagu näiteks relvajõudude või politsei, või teatava kodanikukaitseteenistuse tegevus oma eripära tõttu sellega vältimatult vastuollu satub.

[...]“.

3 Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349).

B. Saksa õigus

12. 26. aprilli 1988. aasta ametnike ja kohtunike põhipuhkuste seaduse (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter, edaspidi „EUrlVO“)⁴ § 9 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Põhipuhkust, millele ametnikul õigus on, kasutab ta võimalusel korraga. Huvitatud isiku taotlusel antakse puhkust osade kaupa. Üldjuhul tuleb siiski vältida puhkuse andmist enam kui kahes osas. Puhkuse ositi andmisel antakse ametnikule puhkust vähemalt kaks nädalat järjest.

2. Üldjuhul tuleb puhkust kasutada puhkusearvestuse aluseks oleva aasta jooksul. Õigus puhkusele lõpeb, kui puhkust pole kasutatud 12 kuu jooksul puhkusearvestuse aluseks oleva aasta lõpust arvates. [...]“

13. EUrlVO ei näe ette töösuhte lõppemisel kasutamata tasulise põhipuhkuse eest hüvitise maksmist.

II. Põhikohtuasja asjaolud ja eelotsuse küsimused

14. S. W. Kreuziger läbis 13. maist 2008 kuni 28. maini 2010 Berliini Liidumaa asutus(t)es jurist-stažöörina (*Rechtsreferendar*) õigusosalal tegutsemiseks ettevalmistusteenistuse, olles avalik-õigusliku iseloomuga praktilal, ent olemata ametnik. Teise riigieksami suulise osa sooritamisega 28. mail 2010 lõppes see ettevalmistusteenistus ning liidumaa asutus(t)es toimunud praktika.

15. S. W. Kreuziger otsustas 1. jaanuarist 2010 kuni praktika lõppemiseni tasustatud põhipuhkust mitte kasutada. 18. detsembril 2010 taotles ta kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest hüvitise maksmist. Kõigepealt jättis selle taotluse 7. jaanuari 2011. aasta otsusega rahuldamata Kammergericht'i (Berliini liidumaa kõrgeim üldkohus, Saksamaa) president ning seejärel 4. mai 2011. aasta vaideotsusega Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Berliini ja Brandenburgi liidumaade ühtne juristiexami amet, Saksamaa) põhjusel, et EUrlVO ei näe ette õigust sellisele hüvitisele, direktiiv 2003/88 kohaldub üksnes töötajatele ning selle artikkel 7 eeldab igal juhul seda, et huvitatud isik ei ole saanud puhkust kasutada temast endast mitteolenevatel põhjustel.

16. S. W. Kreuziger esitas nende otsuste peale Verwaltungsgericht Berlinile (Berliini halduskohus, Saksamaa) kaebuse, mis 3. mai 2013. aasta kohtuotsusega rahuldamata jäeti. Nimetatud kohtuotsuses leidis kohus esiteks, et EUrlVO ei näe ette õigust saada kasutamata tasustatud puhkuse eest hüvitist, ning teiseks, et EUrlVO §-st 9 tuleneb töötajale selle puhkuse kasutamise ja selle taotlemise kohustus. Kuna S. W. Kreuziger vabatahtlikult sellise taotluse esitamata jättis, teades, et tema töösuhe lõpeb 28. mail 2010, lõppes tema õigus tasustatud põhipuhkusele nimetatud kuupäeval.

17. Seoses direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 leidis see kohus, et ka selle alusel ei ole S. W. Kreuzigeril tasustatud põhipuhkuse eest hüvitise saamise õigust. Nimelt tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et selle direktiivi artikli 7 lõikega 1 tagatud õigus tasustatud puhkusele võib liikmesriigi õiguse kohaselt lõppeda, kui töötajal oli võimalus puhkust kasutada, ent ta ei teinud seda, millisel juhul ei teki ka sellest tulenevat õigust hüvitisele.

18. S. W. Kreuziger esitas nimetatud kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburgile (Berliin-Brandenburgi kõrgeim halduskohus, Saksamaa), kes leidis omakorda, et EUrlVO ei sisalda ühtki normi, millest tuleneks S. W. Kreuzigerile õigus saada hüvitist, mis tähendab, et kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 ei ole siseriiklikusse õigusesse üle võetud, saaks selline õigus tuleneda üksnes direktiivi selle sätte vahetust õigusmõjust.

⁴ *GVBl.* 1988, lk 846.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab selles osas esmalt, et S. W. Kreuziger kuulub tööpoolest selle direktiivi isikulisel kohaldamisalasse. Kuna ametnikud kuuluvad sellesse kohaldamisalasse, ei saa selle kohtu hinnangul see teisiti olla avalik-õigusliku iseloomuga praktiliselt olemate stažööride puhul, pidades silmas, et direktiivi 2003/88 artikli 1 lõike 3 esimeses lõigus on täpsustatud, et seda direktiivi kohaldatakse nii era- kui ka avaliku sektori kõigi tegevusalade suhtes direktiivi 89/391 artikli 2 tähenduses ja niisiis ka viimati nimetatud sättes mainitud „hariduse“ tegevusvaldkonna suhtes.

20. Teiseks vastab S. W. Kreuziger kahele direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sõnaselgelt sätestatud tingimusele, kuna ta ei olnud kasutanud tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli, ning tema töösuhe lõppes.

21. Viimaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tal on siiski kahtlusi seoses sellega, kas juhul, kui need kaks sõnaselgelt sätestatud tingimust on täidetud, võib kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest hüvitise maksmine olla välistatud, kui töötaja ei taotlenud enne töösuhete lõppemist puhkust, kuigi tal oli selleks võimalus, ning kas selline õigus eeldab üldisemalt seda, et töötajal ei olnud tema enda tahtest sõltumatutel põhjustel võimalik enne töösuhete lõppemist tasustatud põhipuhkust kasutada.

22. Neil asjaoludel otsustas Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Berliin-Brandenburgi kõrgeim halduskohus, Saksamaa) menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas direktiivi [2003/88] artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid või tavad, mille kohaselt on töösuhete lõppemise korral hüvitise saamise õigus välistatud, kui töötaja ei ole tasustatud põhipuhkust taotlenud, kuigi tal oli see võimalus?
2. Kas direktiivi [2003/88] artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid või tavad, mille kohaselt eeldab töösuhete lõppemisel hüvitise saamise õigus seda, et töötaja ei saanud tema enda tahtest sõltumatutel põhjustel enne töösuhete lõppemist oma tasustatud põhipuhkust kasutada?“

III. Analüüs

23. Nende kahe eelotsuse küsimusega, mida tuleks minu arvates käsitleda koos, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriikide õigusaktid ja tavad, mille kohaselt kaotab töötaja töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest hüvitise saamise õiguse, kui see töötaja ei ole esiteks seda puhkust töötamise ajal taotlenud ning teiseks kui ta ei tõenda, et tal ei olnud seda puhkust võimalik kasutada tema enda tahtest sõltumatutel põhjustel.

24. Kõigepealt märgin, et kuigi mitu menetlusosalist, teiste hulgas Berliini liidumaa on esitanud oma seisukohad seoses liidumaa ja jurist-stažööri (*Rechtsreferendar*) staatuse olnud S. W. Kreuzigeri vahelise õigussuhete iseloomuga ning iseäranis seoses sellega, kas selline õigussuhe kuulub direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse, siis tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus leidis, et S. W. Kreuziger kuulub tööpoolest sellesse kohaldamisalasse, ega esitanud selle kohta ainsamatki küsimust. Piirdun selles osas üksnes märkusega, et direktiivi 2003/88 artikli 1 lõike 3 esimeses lõigus on sätestatud, et see kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori kõigi tegevusalade, sealhulgas „hariduse“ valdkonna suhtes. Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et direktiivi 2003/88 kohaldamisala tuleb käsitada laialt.⁵ Viitan ka sellele, kuidas on „töötaja“ mõistet direktiivi 2003/88 artikli 7 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta⁶ artikli 31 lõike 2 tähenduses sisustanud oma praktikas Euroopa Kohus⁷. Sarnaselt

5 Vt analoogia alusel direktiiviga 89/391 seoses 26. märtsi 2015. aasta kohtuotsus Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, punkt 20).

6 Edaspidi „harta“.

7 Vt eelkõige 26. märtsi 2015. aasta kohtuotsus Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, punktid 24–27).

Euroopa Komisjonile kaldun arvama, et ettevalmistusteenistus õigusosal tegutsemiseks on hariduse valdkonda kuuluv tegevus ning lisaks vastab see käesoleval juhul töösuhte üldistele tunnustele. Seetõttu peab ametnike ja kohtunike suhtes kohaldatavate liikmesriikide õigusaktide kohaselt stažöörile ette nähtud tasustatud põhipuhkuse kasutamine minu hinnangul toimuma kooskõlas direktiivi artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2.

25. Märgin lisaks, et kui kohaldamisele kuuluvaks Saksa õiguses puudub säte, milles on ette nähtud rahaline hüvitis töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, siis tuleneb õigus sellisele hüvitisele otseselt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 2.⁸

26. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastamiseks on oluline meenutada, nagu tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 sõnastusest endast, et igal töötajal on õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele, ning see direktiiv ei luba nimetatud sättest erandit teha. Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et „[s]elline õigus tasustatud põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides“⁹.

27. Lisaks tuleneb direktiivi 2003/88 sõnastusest ja Euroopa Kohtu praktikast, et „kuigi 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“.¹⁰

28. Euroopa Kohus on juba korduvalt pidanud võtma seisukoha küsimustes, mis puudutavad niisuguse töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele, kellel ei olnud enne oma töösuhte lõppemist võimalik kasutada oma õigust sellele puhkusele temast sõltumatutel põhjustel, kas haiguse tõttu¹¹ või selle tõttu, et tööandja keeldus tema puhkusetasu maksmast¹².

29. Neil asjaoludel kehtestas Euroopa Kohus eeskirja, et „direktiiv 2003/88 ei luba liikmesriikidel jätta sätestamata õiguse tekkimist tasulisele põhipuhkusele ega näha ette, et sellise töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele, kes ei saa nimetatud õigust kasutada, aegub pärast puhkuseaasta ja/või siseriiklikus õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja möödumist“.¹³

30. Peale selle tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et „töötajal, kes ei ole temast sõltumatutel põhjustel saanud kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele enne töösuhte lõppemist, on õigus saada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel hüvitist. Hüvitise suurus tuleb arvutada nii, et töötaja asetatakse sarnasesse olukorda, milles ta oleks juhul, kui ta oleks seda õigust töösuhte ajal kasutanud“¹⁴.

31. Euroopa Kohus leiab, et direktiivi 2003/88 artikliga 7 ning harta artikli 31 lõikega 2 kehtestatud norm on seega see, et „õigus tasulisele põhipuhkusele ei või puhkuseaasta ja/või siseriiklikus õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja möödumisel aeguda, *kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada*“¹⁵.

8 Direktiivi 2003/88 artikli 7 vahetu õigusmõjuga seoses viitan oma ettepanekule liidetud kohtuasjades Bauer ja Broßonn (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:337, punktid 45 ja 46). Pidades silmas S. W. Kreuzigeri ja Berliini liidumaa vahelise vaidluse vertikaalset iseloomu, pole kahtlust, et sellele artiklile võib eelotsusetaotluse esitanud kohtus vahetult tugineda, et välistada töösuhte lõppemisel kasutamata tasulise põhipuhkuse eest rahalise hüvitise maksmist takistava liikmesriigi mis tahes õigusnormi või tava kohaldamine, mõistagi eeldusel, et selle hüvitise maksmise eeldused on täidetud.

9 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

10 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

11 Vt eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

12 Vt 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

14 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

15 Vt 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 56), kohtujuristi kursiiv.

32. See norm lähtub põhimõttest, et kuigi liikmesriigid võivad näha ette tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise korra, sealhulgas ka kõnealuse õiguse lõppemise arvestusperioodi lõppedes või puhkuse üleviimise tähtaja möödumisel, võivad nad seda siiski teha tingimusel, et tasulise põhipuhkuse õiguse kaotanud töötajal on tegelikult olnud võimalus kasutada õigust, mis talle kõnealuse direktiiviga antud on.¹⁶

33. Asjaomasest siseriiklikust õigusnormist – arvestades, kuidas teatud siseriiklikud kohtud seda tõlgendanud on – paistab tulenevat, et õigus tasustatud põhipuhkusele tuleb lugeda arvestusperioodi lõpus aegunuks, kui töötaja ei ole taotlenud selle ajavahemiku jooksul selle õiguse kasutamist. Tulenevalt sellest asjaolust, et õigus tasustatud põhipuhkusele, mille kasutamist töötaja ei taotlenud, aegub, kaob õigus saada rahalist hüvitist töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

34. Niimoodi tõlgendatud siseriiklik õigusnorm on minu arvates vastuolus direktiivi 2003/88 artikliga 7, kuna selle siseriikliku õigusnormi kohaselt tuleneb asjaolust, et töötaja ei taotlenud arvestusperioodil puhkuse kasutamist, automaatselt see, et ta kaotab selle perioodi lõpus õiguse sellele puhkusele, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas kõnealusele töötajale anti tegelikult võimalus kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, nagu seda nõuab Euroopa Kohtu praktika.

35. Arvestades aga direktiivis 2003/88 tasustatud põhipuhkusele seatud eesmärki tagada töötajale tegelik puhkeaeg, et kaitsta tõhusalt tema ohutust ja tervist, tuleb tööandjal võtta sobivad meetmed, et tagada töötajale võimalus oma õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutada, ning vaidlustamise korral tõendada nende meetmete võtmist.

36. Tuletan selle kohta meelde, et direktiiv 2003/88 „sätestab [...] reegli, mis näeb ette, et töötaja peab üldiselt saama kasutada tegelikku puhkeaega, et tema ohutus ja tervis oleksid tõhusalt kaitstud“¹⁷. Tasustatud põhipuhkuse eesmärk on „võimaldada töötajale puhkust lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks“¹⁸.

37. Tööandjal on eriline vastutus, tagamaks, et tema juhtimise all olevad töötajad kasutaksid tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

38. Euroopa Kohus on varem leidnud, et „töötajat tuleb käsitada töösuhte nõrgema poolena ning seetõttu tuleb takistada sellise olukorra tekkimist, kus tööandja saab tema õigusi piirata“.¹⁹ Euroopa Kohus leiab nimelt, et „töötaja kui nõrgema poole olukorra ebakindlust arvestades võib töötaja loobuda kasutamast võimalust kaitsta tööandja ees sõnaselgelt oma õigusi, kuna selle tulemusena võib ta sattuda olukorda, kus tööandja rakendab meetmeid, mis võivad mõjutada töösuhet ning töötajat kahjustada“.²⁰ Seega „ei ole igasugune tööandja tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt pärssida põhipuhkuse kasutamist töötaja poolt, samuti tasustatud põhipuhkuse eesmärgiga kooskõlas“.²¹

16 Vt selle kohta eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 43), 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 26) ning 19. septembri 2013. aasta uuesti läbivaatamisel tehtud kohtuotsus komisjon vs. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 30).

17 26. juuni 2001. aasta kohtuotsus BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 44). Teisisõnu, nagu märkis kohtujurist Mengozzi kohtuasjas Ministerul Justiției jt (C-12/17, EU:C:2018:195) tehtud ettepaneku punktis 17: „tegelikult töötatud aeg peab andma õiguse saada tegelikku puhkust“.

18 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

19 Vt eelkõige 25. novembri 2010. aasta kohtuotsus Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 80 ja seal viidatud kohtupraktika).

20 *Ibidem*, punkt 81.

21 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

39. Seda töösuhte omast ebavõrdsust arvestades tuleb tööandjal võtta sobivad meetmed, et võimaldada töötajatel kasutada nende õigust tasustatud põhipuhkusele. Lisaks tundub mulle, et Euroopa Kohus on rõhutanud tööandjatel lasuvat kohustust seoses töötajate tegeliku puhkuse kasutamisega, märkides, et „tööandja, kes ei anna töötajale võimalust oma õigust tasulisele põhipuhkusele kasutada, [peab] tagajärgede eest vastutama.“²²

40. Niisuguse kohustuse olemasolu kinnitab direktiiv 89/391, mis on endiselt kohaldatav, nagu on märgitud direktiivi 2003/88 põhjenduses 3 ja artikli 1 lõikes 4.²³ Direktiivi 89/391 artikli 5 lõikes 1 on nimelt sätestatud, et „[t]ööandja kohustus on tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides“. Peale selle näeb nimetatud direktiivi artikli 6 lõige 1 ette, et „[o]ma vastutuse piires võtab tööandja kõik töötajate ohutuse ja tervise kaitseks vajalikud meetmed“.

41. Seega tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 tõlgendamiseks võtta arvesse kohustust, mida direktiiv 89/391 tööandjatele seab.

42. Lisaks olgu märgitud, et Saksamaa Liitvabariik möönis kohtuistungil, et hoolitsemiskohustuse kohaselt on tööandja üldiselt kohustatud tagama oma töötajate heolu ning see hoolitsemiskohustus hõlmab ka vajadust anda töötajale võimalus oma õigusi kasutada.

43. See kohustus peab tööaja korralduse osas väljenduma selles, et tööandja võtab konkreetsed sobivad korraldusmeetmed, mis võimaldavad töötajatel kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, ning teatab täpselt ja õigel ajal, et kui need töötajad oma puhkust tegelikult ei kasuta, võivad nad sellest arvestusperioodi või lubatud üleviimisperioodi lõppedes ilma jääda. Tööandja peab samuti teavitama töötajaid sellest, et kui nad ei kasuta oma puhkust töösuhte jooksul, kuigi neil on selleks tegelik võimalus, ei saa nad tugineda õigusele saada töösuhte lõpul kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Tööandjal lasuv kohustus ei laiene siiski „niivõrd, et tööandja peaks sundima oma töötajaid neile ette nähtud puhkeaegu tegelikult kasutama“²⁴. Arvestades ühtlasi seda erandit, peab tööandjale seatud kohustus minu arvates väljenduma niisuguses tõendamiskorras, mille puhul vaidlustamise korral tuleb tööandjal tõendada, et ta võttis sobivad meetmed, mis tagavad töötajale võimaluse seda õigust tegelikult kasutada.

44. Arvestades tööandjal lasuvat kohustust anda oma töötajatele tegelikult võimalus kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, on direktiivi 2003/88 artikliga 7 vastuolus niisugune liikmesriigi õigusnorm või tava, mille tagajärjel määratakse ainult töötajatele vastutus selle õiguse kasutamise eest, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas see tööandja täitis oma kohustust. Kui nimelt lubada, et liikmesriigi õigusnorm või tava näeb ette, et töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele võib aeguda, ilma et töötajal oleks olnud tegelikult võimalust seda õigust kasutada, siis see kahjustaks direktiivi 2003/88 artikliga 7 otseselt igale töötajale antud sotsiaalset õigust.²⁵ Eeltoodust tuleneb, et asjaolu, et töötaja ei esitanud taotlust kasutada arvestusperioodil oma õigust tasustatud põhipuhkusele, ei saa *ipso facto* tuua kaasa seda, et ta kaotab asjaomase perioodi lõppedes selle õiguse ning ühtlasi õiguse saada töösuhte lõpus kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Lisaks paistab, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei ole mingit tähtsust küsimusel, kas töötaja esitas tasustatud põhipuhkuse taotlusi või mitte²⁶.

22 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 63).

23 Direktiivi 2003/88 ning töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamise vaheliste seoste kohta vt eelkõige 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon vs. Strack, uuesti läbivaatamine (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika). Kooskõlas direktiivis 89/391 seatud eesmärgiga sätestab direktiiv 2003/88, nagu selle artikli 1 lõikes 1 on märgitud, „tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded“.

24 Vt 7. septembri 2006. aasta kohtuotsus komisjon vs. Ühendkuningriik (C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 43).

25 Vt eelkõige 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon vs. Strack, uuesti läbivaatamine (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 Vt selle kohta 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

45. Sellest tulenevalt peab eelotsusetaotluse esitanud kohus direktiiviga 2003/88 tasustatud põhipuhkusele omistatud eesmärki silmas pidades hindama, kas tööandja tõendab ära, et ta võttis temalt nõutavat hoolsust üles näidates sobivad meetmed, et tagada töötajale võimalus kasutada tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hoolsust ning et tema võetud meetmetele vaatamata loobus töötaja tahtlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, ehkki tal oli töösuhte jooksul selleks võimalus, ei saa see töötaja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel nõuda rahalise hüvitise maksmist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest. Nimelt anti töötajale sellisel juhul võimalus oma õigust kasutada. Ta loobus sellest teadlikult, olles kursis kõikide õiguslike tagajärgedega, millele võidakse töösuhte lõppedes tema vastu tugineda.

46. Tõsi küll, Euroopa Kohtu teatud kaalutlused võivad jätta mulje, et ta tõlgendab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 nii, et see näeb töötajatele otseselt ja automaatselt ette rahalise hüvitise töösuhte lõppemise puhul kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest. Niisuguse hüvitise olemasolu tingimuste kohta on Euroopa Kohus nimelt rõhutanud, et „juhul kui töösuhe on lõppenud ja tasustatava põhipuhkuse tegelik kasutamine ei ole seetõttu enam võimalik, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sätestatud, et tasustatava põhipuhkuse võib asendada hüvitisega, et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust kasutada ka rahalisel kujul.²⁷ Euroopa Kohus leidis ka, et „[s]ellise liidu õigusest tuleneva töötaja põhiõiguse tagamise huvides ei saa [ta] direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 töötajale sellest tulenevate õiguste arvelt kitsalt tõlgendada“.²⁸ Lisaks leidis Euroopa Kohus, et „direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et ühest küljest on töösuhe lõppenud ning teisest küljest ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise hetkel“.²⁹

47. Sellegipoolest tuleb rõhutada, et need kaalutlused on tihedalt seotud faktilise kontekstiga, milles need esitati, see tähendab olukordadega, milles töötaja ei saanud haiguse või surma tõttu kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

48. Lisaks ei saa direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 igal juhul tõlgendada nii, et töötaja, kes on tahtlikult ja teadlikult loobunud tasustatud põhipuhkuse kasutamisest, võib tugineda õigusele saada rahalist hüvitist töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kui tema tööandja tõendab, et ta andis sellele töötajale tegelikult võimaluse oma puhkust töösuhte jooksul kasutada.

49. Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 niisugune tõlgendamine, mis toetaks töötajale töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest automaatselt hüvitise maksmist, hindamata nii tööandja kui ka selle töötaja käitumist, oleks nimelt vastuolus nii selle sätte sõnastusega kui ka tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eesmärgiga, mida Euroopa Kohus on rõhutanud ning seejärel meenutanud oma väljakujunenud kohtupraktikas. Direktiivi 2003/88 artiklit 7 tõlgendades tuleb aga lähtuda selle sõnastusest ja eesmärgist.³⁰

50. Mis puudutab esiteks direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 sõnastust, siis sellest tuleneb, et rahalise hüvitise maksmine, mille eesmärk on asendada minimaalset tasulist põhipuhkust, on võimalik üksnes töösuhte lõpetamise korral. Tegelik puhkuse kasutamine kujutab seega endast normi ja rahaline hüvitis erandit. Lisaks ei ole selle sätte sõnastuses ka seoses töösuhte lõpetamisega tahetud öelda seda, et töösuhte lõpetamise korral on selle hüvitise saamine automaatne, vaid ikkagi üksnes seda, et selle saamine on võimalik.

27 Vt eelkõige 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

28 Vt eelkõige 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

29 Vt eelkõige 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23).

30 Vt eelkõige 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 15).

51. Mis puudutab teiseks tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eesmärki, siis olgu meenutatud, et see on „võimaldada töötajale puhkust lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks“³¹. Lisaks tuleb taas mainida reeglit, mille kohaselt töötaja peab üldiselt saama kasutada tegelikku puhkeaega.

52. Tõlgendada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 nii, et sellega on ette nähtud töötajale töösuhte lõpetamise korral otseselt ja automaatselt rahalise hüvitise andmine kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kahjustaks seda eesmärki ja töötaja tegeliku puhkeaja nõuet, mis eeldavad, et õigust tasustatud põhipuhkusele peab põhimõtteliselt kasutama realselt.

53. Niisugune tõlgendus võib nimelt töötajaid, kes – näiteks sellepärast, et nad töötavad kutseõppe raames või on võetud tööle tähtajalise töölepingu alusel – teavad, et nende töösuhte võib lähitulevikus lõppeda, ajendada jätkma puhkus kasutamata, et suurendada oma töötasu tänu sellele, et nad saavad selle töösuhte lõpus kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Euroopa Kohus on aga varem otsustanud, et on vaja hoiduda direktiivi 2003/88 artikli 7 niisugusest tõlgendusest, mis „looks [selle] direktiivi eesmärkidega vastuolus oleva olukorra, mis ajendab töötajaid puhkusest loobuma või kus neid sunnitakse sellest loobuma“³². Seega tuleb tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eesmärgi järgimiseks tagada, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 ei saaks kasutada vahendina, mis võimaldab koguda tasustatud põhipuhkuse päevi eesmärgiga saada nende eest töösuhte lõpus hüvitist³³.

54. Lisan, et töötaja ohutuse ja tervise kaitse ei ole üksnes tema isiklik huvi, vaid ka tema tööandja huvi ning üldine huvi.³⁴

55. Neid asjaolusid arvestades tuleb seega käsitada möödustega 12. juuni 2014. aasta kohtuotsuse Bollacke³⁵ lõiku, milles Euroopa Kohus märkis, et „direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et ühest küljest on töösuhte lõppenud ning teisest küljest ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise hetkel“.³⁶ Selleks et täita tasustatud põhipuhkuse mõlemat eesmärki, see tähendab esiteks võimaldada töötajal puhata ning teiseks anda talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks, ning samuti järgida reeglit, et töötaja peab üldiselt saama kasutada tegelikku puhkeaega, tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 seatud teist tingimust, mille kohaselt „töötaja *ei ole kasutanud* kogu tasustatud põhipuhkust, mida tal oli õigus saada [tema] töösuhte lõppemise hetkel“,³⁷ tingimata mõista nii, et see tähendab, et töötajal „*ei olnud võimalik* enne töösuhte lõppu kasutada kogu oma õigust tasustatavale põhipuhkusele“.³⁸ Töötajal, kelle töösuhte on lõppenud, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel õigus saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist ainuüksi juhul, kui on täidetud esimene tingimus, see tähendab töösuhte lõppemine, ning teine tingimus, mida tuleb mõista nii, nagu ma eespool kirjeldasin.

56. Sedaviisi tõlgendatuna võimaldab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 seega tagada õige tasakaalu kahe aspekti vahel, milleks on esiteks vajadus anda hüvitist selle tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eest, mida ei ole töösuhte jooksul olnud võimalik tegelikult kasutada, ning teiseks kõnealuse õiguse eesmärgi järgimine, mis nõuab põhimõtteliselt, et puhkust tuleb tegelikult kasutada.

31 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Vt 6. aprilli 2006. aasta kohtuotsus Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 32). Vt ka arutluskäiku, mis põhineb reeglit, et töötaja peab üldiselt saama tegelikku puhkeaega, 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsuses Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177).

33 Vt samas tähenduses kohtujurist Tanchevi ettepanek kohtuasjas King (C-214/16, EU:C:2017:439, punkt 97).

34 Vt selle seisukoha kohta ka kohtujurist Stix-Hackli ettepanek liidetud kohtuasjades Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2005:650, punkt 79).

35 C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 Vt 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23).

37 Vt eelkõige 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika), kohtujuristi kursiiv.

38 Vt selle kohta 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 28), kohtujuristi kursiiv.

57. Kokkuvõtteks teen Euroopa Kohtule ettepaneku lükata kõrvale seisukoht, et rahalise hüvitise maksmine töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest sõltub kahest tingimusest: esiteks sellest, et töötaja on oma tööandjalt isiklikult nõudnud vaidlusaluse puhkuse kasutamist, ning teiseks sellest, et kõnealune töötaja tõendab, et talle ei ole temast sõltumatutel põhjustel antud võimalust kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

58. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku rakendada teistsugust loogikat, mis põhineb reeglil, et eelistada tuleb puhkuse tegelikult kasutamist, ning rollil, mida tööandja peab sellega seoses täitma. Sellisest perspektiivist vaadates on välistatud see, et ainuüksi töötajatele pannakse vastutus tagada, et nad kasutavad oma puhkust tegelikult, kaotades vastasel juhul selle kasutamise õiguse. Niisugune lahendus eirab töösuhete tegelikku olemust, mida iseloomustab tööandja ja töötaja vaheline ebavõrdsus, kuna viimast võib erineval viisil ärgitada rohkem töötama, eriti juhul, kui ta loodab oma lepingu pikendamist. Vältimaks seda riski ja töötajate kalduvust muuta oma puhkusepäevad palgalisaks, tuleb seada tööandjale kohustus võtta sobivad meetmed, et võimaldada töötajal kasutada tõhusalt oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta andis sellele töötajale võimaluse kõnealust õigust kasutada, ei saa see töötaja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel nõuda, et talle makstaks rahalist hüvitist töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

59. Sellest tulenevalt teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtule, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et see annab õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui töötajal ei olnud võimalust kasutada selle töösuhte jooksul kogu tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli.

60. Sama sätet tuleb minu hinnangul tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja tavad, mille kohaselt töötaja kaotab õiguse saada töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui see töötaja esiteks ei taotlenud seda puhkust töötamise ajal ning teiseks ei tõenda, et tal ei olnud võimalik seda puhkust kasutada tema enda tahtest sõltumatutel põhjustel, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja oli sellele töötajale tegelikult andnud võimaluse kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

61. Kui liikmesriigi kohtusse on antud lahendamiseks vaidlus, mis puudutab töötaja õigust rahalisele hüvitisele töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, tuleb sellel kohtul kontrollida, kas tööandja tõendab ära, et ta on võtnud sobivad meetmed, et tagada sellele töötajale võimalus kasutada selle töösuhte jooksul tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hooldsust ning tema võetud meetmete vaatamata loobus töötaja tahtlikult ja teadlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, kuigi tal oli selleks töösuhte jooksul võimalus, siis ei saa see töötaja nõuda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel rahalise hüvitise maksmist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

62. Käesoleval juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus oma kontrolli tulemusel leiab, et Berliini liidumaa S. W. Kreuzigeri tööandjana andis viimasele võimaluse tasustatud põhipuhkust kasutada ning sellele vaatamata ei soovinud S. W. Kreuziger enne teise riigieksami suulise osa läbimist seda puhkust kasutada, võib see kohus asuda seisukohale, et talle hüvitise maksmisest keeldumine on õiguspärane.

IV. Ettepanek

63. Esitatud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburgi (Berliin-Brandenburgi kõrgeim halduskohus, Saksamaa) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et see annab õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui töötajal ei olnud võimalust kasutada selle töösuhte jooksul kogu tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli.
2. Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja tavad, mille kohaselt töötaja kaotab õiguse saada töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui see töötaja esiteks ei taotlenud seda puhkust töötamise ajal ning teiseks ei tõenda, et tal ei olnud võimalik seda puhkust kasutada tema enda tahtest sõltumatutel põhjustel, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja oli sellele töötajale tegelikult andnud võimaluse kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.
3. Kui liikmesriigi kohtusse on antud lahendamiseks vaidlus, mis puudutab töötaja õigust rahalisele hüvitisele töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, tuleb sellel kohtul kontrollida, kas tööandja tõendab ära, et ta on võtnud sobivad meetmed, et tagada sellele töötajale võimalus kasutada selle töösuhte jooksul tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hooldsust ning tema võetud meetmete loobus töötaja tahtlikult ja teadlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, kuigi tal oli selleks töösuhte jooksul võimalus, siis ei saa see töötaja nõuda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel rahalise hüvitise maksmist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.