



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
MICHAL BOBEK
esitatud 5. septembril 2018¹

Kohtuasi C-385/17

Torsten Hein
versus
Albert Holzkamm GmbH & Co.

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Arbeitsgericht Verden (Verdeni töökohus, Saksamaa))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tööaja korraldus – Ehitustööstuse kollektiivleping –
Õigus tasustatud põhipuhkusele – Puhkusetasu – Lühendatud tööajaga töötamisega
kaasnevad tagajärjed

I. Sissejuhatus

1. Saksamaa Liitvabariigi õiguse kohaselt peab tasustatud põhipuhkus olema vähemalt 24 tööpäeva aastas. Lühendatud tööajast tulenev väiksem töötasu ei või põhimõtteliselt mõjutada, kuidas tööandja arvutab puhkusetasu. Kollektiivlepingu pooltel on aga õigus neist üleriigilistest õigusnormidest kõrvale kalduda. Ehitustööstuses reguleerib töötingimusi konkreetne raamkollektiivleping. Selles on ette nähtud, et töötajatel on õigus 30päevasele tasustatud põhipuhkusele. Põhipuhkuse tasu arvestamisel võetakse aga arvesse töötasu vähendamisi, mis on tingitud lühendatud tööajaga ajavahemikest.

2. T. Hein töötab ehitustööstuses. Ta töötas 2015. ja 2016. aastal mitu nädalat lühendatud tööajaga. Ta võttis tasustatud põhipuhkust. Tema hinnangul ei oleks tema puhkusetasu arvutamisel pidanud arvesse võtma ühtegi lühendatud tööajaga ajavahemikku.

3. Käesolevas asjas peab Euroopa Kohus otsustama, kas liidu õigusega on vastuolus liikmesriigi kollektiivlepingu norm, mille kohaselt on võimalik töötaja puhkusetasu arvutamisel arvesse võtta lühendatud tööaja tõttu vähendatud töötasu.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigusnormid

1. Harta

4. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõikes 2 on sätestatud: „Igal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele.“

¹ Algkeel: inglise.

2. Direktiiv 2003/88

5. Direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (edaspidi „direktiiv 2003/88“ või „tööaja direktiiv“)² artiklis 1 on määratletud selle eesmärk ja kohaldamisala:

„1. Käesolev direktiiv sätestab tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

a) minimaalse [...] põhipuhkuse [...] suhtes [...]

[...].“

6. Artikli 2 lõikes 1 on „tööaeg“ määratletud kui „iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega“. Artikli 2 lõikes 2 on „puhkeaeg“ määratletud kui „iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg“.

7. Artikkel 7 on sõnastatud järgmiselt:

„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.“

8. Artikli 15 kohaselt „ei mõjuta käesolev direktiiv liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate ohutuse ja tervise kaitse seisukohast soodsamad.“

B. Saksa õigus

1. Seadus töötajatele ette nähtud minimaalse puhkuse kohta

9. Saksamaa Liitvabariigi seaduse töötajatele ette nähtud minimaalse puhkuse kohta (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG), edaspidi „puhkuseseadus“)³ § 3 lõikes 1 on ette nähtud: „Iga-aastase põhipuhkuse kestus on vähemalt 24 tööpäeva [...]“.

10. § 11 lõikes 1 on sätestatud:

„Seadusest tulenev puhkusetasu arvutatakse keskmise töötasu alusel, mida töötaja sai puhkuse algusele eelnenud kolmeteistkümne nädala eest, välja arvatud ületundide eest makstud tasu.

[...]

Töötasu vähendamisi, mida on puhkusetasu arvutamise aluseks oleval perioodil tehtud lühendatud tööajaga töötamise, tööseisakute või töötajast mitteoleneva töölt eemalviibimise tõttu, ei võeta seadusest tuleneva puhkusetasu arvutamisel arvesse. [...]“

2 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381).

3 *BGBI.* III, lk 800-4, viimati muudetud 20. aprilli 2013. aasta seadusega (*BGBI.* I, lk 868).

11. § 13 lõige 1 lubab kollektiivlepingu pooltel liitvabariigi puhkuseeaduse sätetest kõrvale kalduda, välja arvatud §-dest 1, 2 ja § 3 lõikest 1. § 13 lõige 2 võimaldab ehitustööstuse kollektiivlepingutel kalduda kõrvale eelkõige ka §-dest 1, 2 ja § 3 lõikest 1, kui see on vajalik selleks, et võimaldada kõigil töötajatel võtta puhkust ühes osas.

2. Ehitustööstuse üleriigiline kollektiivleping

12. Ehitustööstuse üleriigilise kollektiivlepingu (Bundesrahmentarifvertrag Baugewerbe, edaspidi „BRTV-Bau“)⁴ § 8 lõikes 1 on sätestatud:

„1. Töötajal on igal kalendriaastal (puhkuseaastal) õigus 30 tööpäeva pikkusele tasustatud põhipuhkusele.

[...]

4. Puhkuse kestus tuleneb ehitustööstuse ettevõtetes töötatud tööpäevadest [...].“

13. § 8 lõige 2 käsitleb puhkuse kestuse arvutamist:

„[...]

2. Töötaja saab iga 12 tööpäeva järel – raske puudega isik iga 10,3 tööpäeva järel – õiguse ühele puhkusepäevale.

3. Tööpäevad on kõik kalendripäevad puhkuseaasta jooksul, mil kehtib töösuhe ehitustööstuse ettevõtetega. Välja arvatud on päevad, mil töötaja on ilma vabandatava põhjuseta töölt puudunud, ja tasuta puhkuse päevad, kui see on kestnud üle 14 päeva [...].“

14. § 8 lõige 4 reguleerib puhkusetasu järgmiselt:

„1. Töötaja saab puhkuse eest vastavalt punktile 1 puhkusetasu.

Puhkusetasu moodustab 14,25% – raske puudega isikute puhul asjaomaste õigusnormide tähenduses 16,63% – brutopalgast. Puhkusetasu koosneb seadusest tulenevast puhkusetasust, mille suurus on 11,4% – raske puudega isikutel 13,3% – brutopalgast, ja täiendavast puhkusetasust. Puhkusetasust moodustab 25% seadusest tulenevast puhkusetasust. Selle hulka võib arvata tööandja poolt makstava puhkusetasust.

Puhkusetasu puhkuse eest, millele tekkis õigus pärast 31. detsembril 2015 ja enne 1. jaanuari 2018, moodustab 13,68%; raske puudega isikute puhul asjaomaste õigusnormide tähenduses 15,96% brutopalgast. Puhkusetasu koosneb seadusest tulenevast puhkusetasust, mille suurus on 11,4% – raske puudega isikutel 13,3% – brutopalgast, ja täiendavast puhkusetasust. Puhkusetasust moodustab 20% seadusest tulenevast puhkusetasust. Selle hulka võib arvata tööandja poolt makstava puhkusetasust.

2. Brutopalk on

a) töötasult kinnipeetavate maksude arvestamisel aluseks võetav ja töötasult kinnipeetavate maksude arvestuse aluseks olevale kaardile kantav brutotöötasu, kaasa arvatud mitterahalised tasud, mida ei makstata paušaalselt tulumaksuseaduse (Einkommensteuergesetz) § 40 alusel;

⁴ 4. juuli 2002. aasta Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe, muudetud 17. detsembril 2003, 14. detsembril 2004, 29. juulil 2005, 19. mail 2006, 20. augustil 2007, 31. mail 2012, 17. detsembril 2012, 5. juunil 2014 ja 10. detsembril 2014.

[...]

3. Osalise puhkuse eest makstavat puhkusetasu arvutatakse nii, et vastavalt punktile 4.1. arvutatud puhkusetasu jagatakse punkti 2 kohaselt kindlaksmääratud puhkusepäevade summaga ning korrutatakse saada olevate puhkusepäevade arvuga.

[...]

5. Puhkuseaasta lõpul kantakse ülejäänud puhkusetasu nõuded üle järgmisesse kalendriaastasse.“

15. § 8 lõike 5 kohaselt:

„1. Iga töötajast mitteoleneva, haigusest tingitud töövõimetuse tõttu puudunud tunni eest, mille suhtes ei olnud töötasunõuet, suureneb punkti 4.1 kohaselt arvutatud puhkusetasu 14,25% võrra brutopalgast, millest on viimati teatatud vastavalt ehitustööstuse sotsiaalkassa menetluse kollektiivlepingu (Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe) (edaspidi „VTV“) § 6 lõike 1 esimese lause punktile 1.

2. Iga puudunud tunni eest ajavahemikul 1. detsembrist kuni 31. märtsini, mille eest töötaja saab hooajatöötaja tasu, suureneb punkti 4.1 kohaselt arvutatud puhkusetasu pärast selle perioodi lõppu 14,25% võrra brutopalgast, millest on viimati teatatud vastavalt VTV § 6 lõike 1 esimese lause punktile 1. Seejuures ei võeta arvesse esimest 90 puudunud tundi seoses hooajatöötaja tasuga.

[...]

4. Pärast 31. detsembrist 2015 ja enne 1. jaanuari 2018 tekkinud puhkuse korral moodustab minimaalse puhkusetasu protsendimäär erandina punktide 5.1 ja 5.2 siiski 13,68%.“

III. Asjaolud, menetlus ja esitatud küsimused

16. T. Hein (edaspidi „hageja“) on töötanud ettevõttes Albert Holzkamm GmbH & Co. (edaspidi „kostja“ või „tööandja“) betoonitöölisena alates 1980. aastast. 2015. aastal oli tema tunnitasu 19,57 eurot bruto ja 2016. aastal 20,04 eurot bruto.

17. Tööandja kehtestas kollektiivlepingutega lühendatud tööajaga töö 2015. aasta augusti-, septembri-, oktoobri- ja novembrikuus. Koos teiste lühendatud tööajaga tööperioodidega muudel kuudel samal aastal töötas T. Hein 2015. aastal lühendatud tööajaga kokku 26 nädalat.

18. 2015. aastal sai ta 30 päeva põhipuhkust. Kümme neist põhipuhkuse päevadest kasutas ta ajavahemikul 19. oktoobrist 2015 kuni 31. oktoobrini 2015, mis vastab oktoobris aluseks võetava 41 tunnise nädalase tööaja korral kokku 82 tunnile. Tööandja arvutas seadusest tuleneva puhkusetasu⁵ ümmarguselt 10,96 euro suuruse brutotunnitasu alusel. Võrreldes T. Heini tavalise tunnitasuga 2015. aastal (19,57 eurot (bruto)), on erinevus ligikaudu 705,88 eurot bruto, mis tema sõnul talle võlgnetakse. Seoses kollektiivlepingus kindlaks määratud täiendava puhkusetootusega väidab ta, et vahe on 176,50 eurot (bruto). Lisaks sellele võttis T. Hein ühe päeva põhipuhkust 22. detsembril 2015. Selle päeva eest nõuab ta 69,45 eurot (bruto) seadusest tulenevat puhkusetasu ja 17,22 eurot (bruto) täiendavat puhkusetootust.

⁵ BRTV-Bau § 8 lõike 4 kohaselt koosneb puhkusetasu seadusest tulenevast puhkusetasust, mille suurus on 11,4% – raske puudega isikutel 13,3% – brutopalgast, ja täiendavast puhkusetootusest. Puhkusetootus on teatud protsent seadusest tulenevast puhkusetasust. Välja arvatud kohtades, kus on täpsem viidata seadusest tulenevale puhkusetasule kitsamas mõttes, kasutan ma terminit „puhkusetasu“.

19. 2016. aastal võttis T. Hein põhipuhkust 4. oktoobrist kuni 28. oktoobrini, mis vastab 155,5 tunnile. Tema tööandja arvutas puhkusetasu ümmarguselt 11,76 euro suuruse brutotunnitasu alusel. Võrreldes hageja tunnitasega 2016. aastal (20,04 eurot (bruto)), väidab T. Hein, et koguerinevus on ligikaudu 1287,85 eurot (bruto). Seoses täiendava puhkusetootusega nõuab T. Hein lisaks 413,39 eurot (bruto).

20. T. Hein väidab, et kummagi aasta puhul ei tohiks lühendatud tööaja ajavahemikud tuua endaga kaasa puhkusetasu vähendamist. Kollektiivlepingu § 8 reegli tulemus on puhkusetasu oluline vähendamine lühendatud tööaja puhul. T. Hein väidab, et eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks tegema otsuse, mis kohustaks tema tööandjat maksma puhkusetasuna 2670,27 eurot (bruto), millele lisandub intress.

21. Albert Holzkamm GmbH & Co. leiab, et kollektiivlepingu § 8 reegel on liitvabariigi puhkuseseaduse § 13 lõigete 1 ja 2 kohaldamisalas. Viimati nimetatud säte ja sellel tuginev kollektiivlepingu säte on liidu õigusega kooskõlas. Tööandja sõnul tuleb arvestada, et kollektiivlepingu pooled loobusid lepingu uues redaktsioonis vähendamast nende puhkusepäevade arvu, mida on õigus saada, juhul kui enne seda oli ette nähtud lühendatud tööajaga töötamine. Varem ette nähtud lühendatud tööajaga töötamine kompenseeriti aga puhkusetasu suurendamisega. Tööandja leiab, et T. Heini hagi tuleb seetõttu jätta rahuldamata.

22. Neid asjaolusid ja õiguslikke argumente arvestades otsustas Arbeitsgericht Verden (Verdeni töökohus, Saksamaa) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised küsimused:

- „1. Kas Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 31 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt võib kollektiivlepingutes sätestada, et seadusest tuleneva puhkusetasu arvutamisel võetakse arvesse töötasu vähenemisi, mida on arvestusperioodil tehtud lühendatud tööajaga töötamise tõttu ja mille tagajärjel saab töötaja neljanädalase põhipuhkuse eest väiksemat puhkusetasu – või pärast töösuhte lõppemist väiksemat puhkusehüvitist – kui ta saaks juhul, kui puhkusetasu arvutamise aluseks võetaks keskmine vähendamisteta töötasu, mida töötaja oleks arvestusperioodil saanud? Kui vastus on jaatav, siis milline on maksimaalne protsendimäär – lähtudes töötaja keskmisest vähendamata töötasust –, mille võrra võib puhkusetasu arvestusperioodil osalise tööajaga töötamise tõttu vastavalt riigisisestele õigusnormidele kollektiivlepingu alusel vähendada, et kõnealuste riigisisestele õigusnormide puhul saaks veel lähtuda tõlgendusest, mis on kooskõlas Euroopa Liidu õigusega?
2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, siis kas liidu õiguses sätestatud õiguskindluse üldpõhimõte ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte piiravad ajaliselt kõikide asjaosaliste võimalust tugineda tõlgendusele, mille Euroopa Kohus annab Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 31 ja 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõikes 1 sisalduvatele sätetele käesolevas menetluses tehtava eelotsusega, kuna liikmesriigi kõrgema astme kohtupraktikas on varem otsustatud, et asjaomaseid riigisiseseid õigusnorme ja üleriigilise kollektiivlepingu sätteid ei saa tõlgendada kooskõlas liidu õigusega? Kui Euroopa Kohus vastab sellele küsimusele eitavalt, siis kas liidu õigusega on kooskõlas, et liikmesriigi kohtud tagavad riigisisese õiguse alusel tööandjatele, kellel on õiguspärane ootus riigi kõrgemate kohtute praktika kehtivuse suhtes, õiguspärase ootuse kaitse või on õiguspärase ootuse kaitse tagamine Euroopa Liidu Kohtu pädevuses?“

23. Kirjalikud seisukohad on esitanud hageja, kostja, Saksamaa ja Itaalia valitsused ning Euroopa Komisjon. Need menetlusosalised, välja arvatud Itaalia valitsus, esitasid 14. juuni 2018. aasta kohtuistungil oma seisukohad ka suuliselt.

IV. Hinnang

24. Käesolevas ettepanekus analüüsin esmalt seda, kas ja kui, siis millised tagajärjed on asjaolul, et asjasse puutuv liikmesriigi õigusnorm kuulub kollektiivlepingusse, mis teeb ehitustööstuse eripäradega arvestamiseks erandi liikmesriigi üldistest puhkusealastest õigusnormidest (A). Teiseks toon välja miinimumnõuded, mis on ette nähtud liidu õiguses seoses õigusega põhipuhkusele, eelkõige seoses puhkusetasuga (B). Kolmandaks uurin, kas käesoleval juhul on liidu õigusega vastuolus, kui puhkusetasu arvutamisel võetakse arvesse töötamist lühendatud tööajaga (C).

A. Ehitustööstuse kollektiivleping

25. Ehitustööstusel on teatud eripärad. Aasta jooksul toimuvad selles sektoris muutused töökorralduses, eelkõige muutuvate ilmastikuolude või majandusohutude tõttu. Seetõttu on tõenäoline, et selles sektoris peavad töötajad aeg-ajalt töötama nn lühendatud tööajaga, seda eelkõige (kuid mitte üksnes) talvel, aeg-ajalt aga suure koormusega, mis tähendab tavaliselt ületunde. Selliste töökorralduse muutuste tõttu võib põhipuhkuse kestuse ja puhkusetasu kindlakstegemine olla võrdlemisi keeruline.

26. Liitvabariigi puhkuseseaduse § 11 lõike 1 kohaselt arvutatakse seadusest tulenev puhkusetasu keskmise töötasu alusel, välja arvatud ületundide eest makstud tasu. See keskmine arvutatakse puhkuse algusele eelnenud 13 nädala (edaspidi „võrdlusperiood“) põhjal. Töötasu vähendamisi, mida on võrdlusperioodil tehtud lühendatud tööajaga töötamise tõttu, ei võeta seadusest tuleneva puhkusetasu arvutamisel arvesse.

27. Sellegipoolest võimaldab selle seaduse § 13 ehitustööstuse kollektiivlepingutel nendest liitvabariigi puhkuseseaduse normidest kõrvale kalduda. BRTV-Bau on seda võimalust kasutanud nii põhipuhkuse kestuse (24 tööpäeva asemel 30 tööpäeva) kui ka puhkusetasu arvutamise puhul. Eelkõige võtab BRTV-Bau puhkusetasu reguleeriv § 8 lõige 4 keskmise brutotöötasu kindlakstegemisel arvesse töötasu vähendamisi, mis on tingitud lühendatud tööajast.

28. Sellises õiguslikus kontekstis väidab Saksamaa valitsus, et käesoleva kohtuasja ese on *kõrvalekaldumist võimaldava õigusakti* (nimelt liitvabariigi puhkuseseaduse § 13), mitte BRTV-Bau materiaalõigusnormide kokkusobivus liidu õigusega. Ka eelotsusetaotluse esitanud kohus on sõnastanud oma esimese küsimuse lähtudes vaatenurgast, et õigusnorm annab tööturu osapooltele võimaluse teha kõrvalekaldeid.

29. Nõustun, et formaalselt on tõepoolest võimalik pidada liitvabariigi puhkuseseadust esmajärjekorras vastuolus olevaks liidu õigusega, kuivõrd see on võimaldanud kollektiivlepingu pooltel kalduda kõrvale tavapäraselt üldkohaldatavatest liikmesriigi õigusnormidest. Kui aga see kõrvale jätta, ei oska ma leida, mida oleks käesolevas kohtuasjas seoses liitvabariigi puhkuseseadusega võimalik sisuliselt hinnata, kuivõrd käesoleva kohtuasja kesksete küsimuste – põhipuhkuse kestuse ja puhkusetasu – suhtes kohaldatavad õigusnormid tulenevad BRTV-Baust.

30. Tuleb meenutada, et isegi kui riigisisised normid on kujundanud ja nendega on nõustunud tööturu osapooled, ei välju kohaldamisele kuuluvad liikmesriigi õigusnormid liidu õiguse kohaldamisalast, seda loomulikult seni, kui nad on sisuliselt selle reguleerimisalas. Euroopa Kohus on varem juba analüüsinud kollektiivlepingu sisulist kokkusobivust liidu õigusega, sealhulgas olukorras, kus see leping kaldub

liikmesriigi õigusnormidest kõrvale.⁶ Kui tööturu osapooled võtavad meetmeid, mis kuuluvad liidu õiguse kohaldamisalasse, peavad nad liidu õigust ka järgima.⁷

31. Asjaolu, et liikmesriigi asutused ei ole tegelikult kollektiivlepingu norme koostanud, ei ole liidu õiguse seisukohalt oluline. Oluline on, et need asutused on selliseid norme lubanud ja teinud nad osaks asjasse puutuvast sektoris kohaldamisele kuuluvatest õigusnormidest ning allutanud nende täitmise kontrolli kohtutele. Kokkuvõttes ei kaitse erinevad õigusloome „allhanked“ neid norme liidu õiguse eest ega võta liikmesriigilt tema lõplikku vastutust nende normide sisu eest.⁸

32. Seega on Euroopa Kohus käesoleval juhul selgelt pädev hindama BRTV-Bau vaidlustatud sätete kokkusobivust liidu õigusega.

33. Asjaolu, et kõnealustes normides on kokku lepitud tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivlepingu kujul, ei jäta neid küll liidu õigusnormide kohaldamisalast välja, kuid on minu hinnangul siiski oluline teise nurga alt.

34. Liidu õigus tunnustab sotsiaalse dialoogi olulisust. Harta artikkel 28 tagab õiguse pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida. Sellised lepingud on sotsiaalse dialoogi väljendus. Neis lepingutes sisalduvate (sektorispetsiifiliste) normidega kaasneb tõenäoliselt suurem legitiimsus, sest neid ei ole ühepoolselt (ja üldiselt) kehtestanud mitte riiklikud asutused, vaid nendes on kokku leppinud asjasse puutuvad tööturul toimijad, tavaliselt arvestades konkreetse sektori eripärasid. Seega võib oletada, et kollektiivlepingud peegeldavad üldist habrast tasakaalu ühelt poolt töötajate huvide ja teiselt poolt tööandjate huvide vahel.

35. Lisaks sellele tuleks sellises kontekstis rõhutada sõnapaari „*üldine tasakaal*“. Kui õigussüsteem lubab kollektiivlepinguid, siis tõenäoliselt ei kaldu nad kõrvale üksnes ühest või kahest kohaldamisele kuuluva liikmesriigi (töö)õiguse tahust. Pigem pannakse nendega paika palju keerukamad struktuurid, mis sisaldavad mitut kompromissi ja hüvitist. Seega ei saa neis sisalduvaid üksiknorme vaadelda mitte eraldi, vaid osana tervikust.

6 Vt nt 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), milles Euroopa Kohus analüüsis liitvabariigi puhkuseseadusest kõrvale kalduva (teise sektoriga seotud) kollektiivlepingu kokkusobivust direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1. Näitena kohtuasjast, milles Euroopa Kohus hindas sellise liikmesriigi õigusnormi kokkusobivust liidu õigusega, mis jättis jõesse liidu õigusega vastuolus oleva kollektiivlepingu mõju, vt 11. septembri 2014. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 Vt selle kohta 15. jaanuari 1998. aasta kohtuotsus Schöningh-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3); 12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, punkt 53) ning 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punktid 46 ja 48).

8 Laiema analoogia alusel riigivastutust puudutava kohtupraktikaga vastutab liidu õiguse seisukohalt isikutele liidu õiguse täitmata jätmisega põhjustatud igasuguse kahju eest alati liikmesriik, olenemata sellest, milline asutus selle rikkumise eest vastutab (vt nt 1. juuni 1999. aasta kohtuotsus Konle (C-302/97, EU:C:1999:271, punkt 62); 30. septembri 2003. aasta otsus Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punktid 31–33) ja 25. novembri 2010. aasta otsus Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 46)). Seega ükskõik, milline on liikmesriigis kehtiv õiguslik või põhiseaduslik kord nii horisontaal- (seadusandlik, täidesaatev ja kohtuvõim ja/või muud keskasutused) kui vertikaalsuunal, on see, mida liikmesriigi territooriumil kohaldatakse, lõpuks tema vastutus, olenemata asjasse puutuva(te)st toimija(te)st.

B. Põhipuhkusele liidu õigusest tulenevad miinimumnõuded

36. Sisese juhatavalt tuleb märkida, et liidu õiguses on sätestatud üksnes töötajate kaitse miinimumnõuded, sealhulgas õigus põhipuhkusele.⁹ Liikmesriigid peavad liidu õigusega ette nähtud piirides kehtestama selle õiguse teostamise tingimused, ilma et nad seda kahjustaksid.¹⁰ Viimaks on liidu õiguse kohaselt oluline see, et on olemas tegelik võimalus seda õigust kasutada, ja seega see, et puuduks mõju põhipuhkuse õiguse olemusele.¹¹

37. Millised aga on täpselt põhipuhkuse õigusega seotud miinimumnõuded, mis peavad olema täidetud, et liikmesriigi õigusaktid, sealhulgas kollektiivlepingud, oleksid liidu õigusega kooskõlas?

38. Harta artikli 31 lõike 2 kohaselt on igal töötajal õigus iga-aastasele tasustatud puhkusele, kusjuures selle õiguse täiendavaid üksikasju ei ole sätestatud. Sellele õigusele annab üksikasjaliku kuju direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1, mille kohta Euroopa Kohus on teinud otsuse, et sel on vahetu õigusmõju.¹² Selles on sätestatud, et liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud riigisiseste õigusaktide ja/või tavadeaga.

39. Euroopa Kohus on mitmel korral rõhutanud, et õigust tasustatud põhipuhkusele tuleb pidada liidu sotsiaalõiguse eriti oluliseks põhimõtteks¹³, mille eesmärk on pakkuda igale töötajale puhkust ja vaba aega.¹⁴ Sellel õigusel on kaks tahku: õigus põhipuhkusele ja õigus puhkusetasule.¹⁵ Seda ei tohi tõlgendada kitsalt.¹⁶

40. Mis puudutab konkreetsemalt puhkusetasu, siis tuleb märkida, et põhipuhkuse õiguse selle tahu kohta ei ole direktiivis 2003/88 midagi sätestatud.¹⁷ Sellegipoolest on väljakujunenud kohtupraktika, et töötajad peavad selle puhkuseperioodi eest saama *tavapärasest töötasu*, mis vastab võetud puhkuse tundide arvule.¹⁸ Töötajatele tuleb puhkuse ajaks tagada töötamisperiodidega võrreldav sissetulek.¹⁹ „Tavapärase töötasu“ eesmärk on tagada, et töötajad võtavad puhkamiseks välja puhkusepäevad, milleks neil on õigus. Kui puhkusetasu oleks liiga väike, oleks töötajatel kiusatus põhipuhkust mitte välja võtta. Sellise asjade käigu puhul kaotaks õigus põhipuhkusele oma sisu.²⁰

9 Liikmesriikide võimaluse kohta minna liidu õiguse nõuetest kaugemale vt nt puhkusetasu arutamise kontekstis 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punktid 29–30). Seoses õigusega täiendavale tasustatud puhkusele, mida antakse lisaks liidu õigusest tulenevale minimaalsele neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele, vt ka 3. mai 2012. aasta kohtuotsus Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 36) ja 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 39).

10 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 57) ning 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28).

11 Vt selle kohta 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 45–46).

12 Vt 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 35).

13 Vt nt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 22 ja 54 ning seal viidatud kohtupraktika) ning 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 17).

14 Vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25).

15 Vt 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 26).

16 Vt 21. juuni 2012. aasta kohtuotsus ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 18) ning 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23).

17 Seda kinnitab 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punktid 48–50), eelkõige seoses põhipuhkuse eest makstava hüvitise arutamiseega.

18 Vt 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 50) ning 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 58 ja 60).

19 Vt 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 20) ning 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 17).

20 Vt selle kohta 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 51), milles Euroopa Kohus selgitas, et tehtud töö eest makstav tasu ei tohi rikkuda õigust tasustatud põhipuhkusele. Vt ka 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 21), kus Euroopa Kohus leidis, et liidu õiguse sätetega ei ole kooskõlas rahaline hüvitis, kui see on määratud just ainult sellises suurus, et ei teki tõsist ohtu, et töötaja ei kasuta oma põhipuhkust.

41. Neist väidetest ei tulene aga ilmselgelt, mida kujutab endast põhipuhkuse kestel makstav „tavapärase töötasu“ tööalastes olukordades, mille puhul on võrdlusperioodil toimunud muutusi tööajas. Need muutused võivad muuta põhipuhkuse arvutamise keerukamaks nii selle kestuse kui ka tasu suhtes, mida kinnitab ka mitu Euroopa Kohtu kohtuasja.

42. Esmalt, seoses haiguspuhkuse tagajärgedega põhipuhkusele on Euroopa Kohus selgitanud, et haiguspuhkusel viibimine ei tohiks vähendada õigust tasustatud põhipuhkusele.²¹ „[Direktiivist 2003/88] tulenevat iga töötaja õigust tasulisele põhipuhkusele ei saa seada liikmesriigi poolt sõltuvusse kohustusest, et töötaja oleks selle liikmesriigi poolt kehtestatud puhkuseaasta jooksul tegelikult töötanud.“²² Seega see, kui inimene on mingi aja haiguspuhkusel, mis on ühteaegu nii soovimatu kui ettenägematu juhtum, ei saa kuidagi mõjutada põhipuhkuse kestust ega tasu. Sellest tuleneb, et väiksem *tegelike* töötundide arv, mis on tingitud haiguspuhkusest, ei mõjuta õigust põhipuhkusele.²³

43. Teiseks selgub, seoses „tavapärase töötasu“ kindlaksmääramisega töökohtade puhul, millega kaasnevad ülesannete ja töögraafiku muutused, et see töötasu peab vastama ülesannetele, mida töötaja on täitnud. Kohtuotsuses Williams annab Euroopa Kohus juhiseid selle kohta, mida kujutab endast piloodi „tavapärase töötasu“. Euroopa Kohus leidis, et kui töötaja saadav töötasu koosneb mitmest komponendist ja kuulub liikmesriikide õigusega reguleeritavate sätete ja tavade kohaldamisalasse, „ei mõjuta see siiski töötaja õigust nautida oma puhkuse- ja lõõgastusperioodil selliseid majanduslikke tingimusi, mis vastavad tema töötamisel kehtivatele tingimustele. Seega peavad kõik ebamugavused, mis on loomupäraselt seotud töötaja töölepingujärgsete ülesannete täitmisega ja mida kompenseeritakse töötaja kogutöötasu arvestuse alla kuuluva rahasummaga [...], olema tingimata osa summast, millele töötajal on õigus oma põhipuhkuse ajal. Seevastu neid töötaja kogutöötasu komponente, mille eesmärk on üksnes kompenseerida juhuslikke või kõrvalkulusid, mis kaasnevad töötaja töölepingujärgsete ülesannete täitmisega – näiteks selle ajaga seonduvad kulud, mis tuleb pilootidel veeta väljaspool baasi –, ei pea põhipuhkuse ajal makstava tasu arvestamisel arvesse võtma“.²⁴

44. Seega selgub, et „tavapärase töötasu“ peaks „peegeldama“ „tavapäraseid“ töötingimusi, mis on kõnealusele tööle iseloomulikud. Mõnevõrra üldistades näib seega, et puhkusetasu tuleb kindlaks määrata, lähtudes tasust, mis töötaja on saanud *tegelikult* täidetud regulaarsete tööülesannete eest.

45. Kolmandaks, seoses osalise töötaja mõjuga põhipuhkusele on Euroopa Kohus, viidates osalist tööaega käsitlevale liidu raamkokkuleppele, põhipuhkuse *kestusele* kohaldanud *pro rata temporis*'e põhimõtet, et see oleks võrreldav *tegeliku* (osalise töötajaga) tööga. Näiteks kohtuotsuses Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols leidis Euroopa Kohus seoses mõjudega, mida tasustatud põhipuhkuse õigusele avaldab töötaja töötaja muutus täistööajalt osalisele töötajale, et sellise perioodi eest põhipuhkuse vähendamine, võrreldes täistööajaga töötatud ajaperioodi eest väljateenitud puhkusega, on objektiivsetel põhjustel õigustatud. Seevastu ei saa nimetatud põhimõtet kohaldada *ex post* täistööajaga töötatud ajaperioodil väljateenitud põhipuhkuse suhtes.²⁵

21 Vt nt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 48–49) ning 21. juuni 2012. aasta kohtuotsus ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 21).

22 Vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 41) ning 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 20).

23 Rasedus- ja sünnituspuhkuse sarnase kohtlemise kohta vt 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punktid 32–33).

24 Vt 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punktid 19–25 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Vt 22. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 33).

46. Seejärel, kohtuotsuses Heimann, laiendas Euroopa Kohus *pro rata temporis*'e põhimõtte kohaldamist ühele väga erilisele lühendatud tööaja juhtumile, nimelt „100% lühendatud tööajale“. See olukord kaasnes sotsiaalkavaga²⁶, millega võimaldati varasemalt täistööajaga töötanud koondatud töötajatele põhipuhkuse hüvitist. Seda konkreetset olukorda hinnates kirjeldas Euroopa Kohus asjasse puutuvaid töötajaid kui *de facto* „ajutiselt osalise tööajaga töötajaid“²⁷ ja kohaldas seejärel *pro rata temporis*'e põhimõtet. Kohtuotsuses Heimann kandis Euroopa Kohus *pro rata temporis*'e põhimõtte sisuliselt üle teatud liiki lühendatud tööajaga töötajate põhipuhkuse kestuse määramisele. Sel viisil kohandas Euroopa Kohus põhipuhkuse kestust nende töötajate *tegelikult* tehtud tööle.

47. Euroopa Kohus ei ole aga kunagi kohaldanud *pro rata temporis*'e põhimõtet õigusele saada seoses põhipuhkusega puhkusetasu. Sellegipoolest võib märkida, et see põhimõte võib mõjutada osalise tööajaga töötajate mitu hüvitist. Näiteks kohtuotsuses Schönheit ja Becker kohaldas Euroopa Kohus *pro rata temporis*'e põhimõtet sellele, kuidas arvutada (ja seega vähendada) isiku vanaduspensioni osalise tööajaga töötamise korral.²⁸ Euroopa Kohus rõhutas aga, et pensioni vähendamine peab olema rangelt proportsionaalne.²⁹ Ka kohtuotsuses Österreichischer Gewerkschaftsbund³⁰ leidis Euroopa Kohus seoses teist tüüpi hüvitisega, nimelt ülalpeetava lapse toetusega, et juhul, kui töösuhte tingimuste kohaselt on töötaja selles asjas tööle võetud osalise tööajaga, on ülalpeetava lapse toetuse *pro rata temporis*'e põhimõttel arvutamine objektiivselt põhjendatud. Sellest kohtupraktika suundumusest tuleneb, et osalise tööajaga töötajatel on õigus tasule, mis on arvatud *pro rata*, lähtudes tegelikult töötatud tundide arvust.

48. Viimaks seisis Euroopa Kohus kohtuasjas Greenfield silmitsi vastupidise stsenaariumiga, kus töötunde oli *suurendatud*, seda mitte lühendatud tööaja kontekstis, vaid töötundide ettenägematute muutuste tõttu. Selles kohtuasjas oli tegemist lepinguga, milles nähti ette, et töötundide arv on nädalati erinev. Seetõttu oli ka töötaja töötasu nädalati erinev. Euroopa Kohus leidis, et õigused minimaalsele tasustatud põhipuhkusele tuleb arvutada töötatud ja töölepingus ette nähtud päevades ja tundides.³¹ Töötundide muutmise tõttu ei pea liikmesriigid tagasiulatuvalt ümber arvutama põhipuhkust, mis on välja teenitud ja võimalik et ka kasutatud *enne* muutust. Liidu õigusnormide kohaselt tuleb uus arvutus siiski teha *järgneva* ajavahemiku kohta, mil töötaja tööaeg pikenes.³² See näitab ka seda, et erinevalt olukordadest, mis on võrreldavad haiguspuhkusega, tugineb põhipuhkus pigem *tegelikele* töötundidele.

49. Kokkuvõttes selgub, et olukorras, kus töötunnid erinevatel põhjustel muutuvad, arvutatakse põhipuhkus üldjuhul tuginedes *tegelikele* töötundidele. See on nii eelkõige olukordades, kus muudatust tingiv sündmus on *ettenähtav* või *vabatahtlik*, tavaliselt seetõttu, et see on kõnealuse lepingu tüübile iseloomulik, näiteks seoses konkreetsete töökohtadega või osalise tööajaga töötajatega ning teatud lühendatud tööajaga töötajate puhul, keda saab esimesena nimetatutega sarnaseks pidada. „Tegelike töötundide reegli“ ainus selge erand on seotud haiguspuhkusest tingitud muutustega. Selle erandi eesmärk on tagada, et *ettenägematu* või *soovimatu* sündmus, näiteks haigusest tingitud töövõimetus, ei mõjuta liigselt sõltumatut õigust põhipuhkusele, mille eesmärk on haiguspuhkuse omast märkimisväärselt erinev. Kui see konkreetne juhtum välja arvata, siis näib, et põhipuhkuse määramisel on tavapärane lähtuda tegelikest, mitte teoreetilistest töötundidest.³³

26 Selle sotsiaalkavaga nähti ette koondatud töötajate töölepingute pikendamine üheks aastaks alates nende koondamisest, peatades „100% lühendatud tööajaga“ (nn Kurzarbeit Null) töötaja kohustuse töötada ja tööandja kohustuse talle töötasu maksta.

27 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 32).

28 Vt 23. oktoobri 2003. aasta kohtuotsus Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, punktid 90–91).

29 Vt 23. oktoobri 2003. aasta kohtuotsus Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, punkt 93).

30 5. novembri 2014. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 Vt 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 32).

32 Vt 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punktid 38–39 ja 43–44).

33 Vt selle kohta ka põhipuhkuse ja lapsehoolduspuhkuse vahelise suhte kontekstis kohtujurist Mengozzi ettepanek kohtuasjas Ministerul Justiției jt (C-12/17, EU:C:2018:195, punkt 23–29).

C. Käesolev kohtuasi

50. Põhikohtuasjas kaalul olev reegel puudutab põhipuhkuse tasu *arvutamismeetodit*, mis on kehtestatud ehitustööstuse kollektiivlepingus BRTV-Bau. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimese küsimuse keskmes on küsimus, kas selle tasu arvutamisel lubab liidu õigus võtta arvesse tegelike töötundide (ja seega ka töötasu) vähendamist, mis on tingitud kollektiivlepingutes (töölepingutes) kokku lepitud lühendatud tööajast: ja seda olukorras, kus formaalselt on tegemist täistööajaga, ning sektoris, kus toimuvad sageli olulised muutused töögraafikus.

51. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul seovad põhipuhkust reguleerivad Saksamaa õigusnormid puhkusetasu suuruse sissetulekuga, mida töötaja on võrdlusperioodil tegelikult saanud. Asjasse puutuv tunnitasu, mille alusel määratletakse puhkusetasu kogusumma, arvutatakse selle tegeliku sissetuleku põhjal, mis omakorda põhineb tegelikel töötundidel.

52. Hageja väidab, et lühendatud tööaja tõttu võrdlusperioodil on puhkusetasu arvutamise aluseks olev keskmine tunnitasu peaaegu 50% väiksem. Juhul, kui kogu võrdlusperioodi vältel oleks pidevalt tegemist lühendatud tööajaga, võiks selle perioodi tunnitasu olla isegi null. Puhkusetasu peab aga olema vähemalt sama suur kui töötasu, mida töötaja oleks saanud, kui ta oleks jätkanud tavapäraselt töötamist. Õigus puhkusetasule on tegelik õigus saada tasu. Seega ei tohiks põhipuhkuse „väärtus“ sõltuda sellest, millal puhkus võrdlusperioodi vältel võetakse.

53. Kostja hinnangul on BRTV-Bau ehitustööstuse töötajate suhtes võrdlemisi kaitsev. Lähtudes eelistest, mida see leping pakub, näib põhipuhkuse madalama tasu ebamugavus ebaoluline. Näiteks on töötajatel 5päevase töönädala eest 30 päeva tasustatud põhipuhkust, mitte 24 päeva 6päevase töönädala eest. Kui on kokku lepitud lühendatud tööajas, siis töötajate puhkusepäevade arvu ei vähendata. Lisaks sellele võetakse puhkusetasu arvutamisel arvesse ületunnid.

54. Lisaks sellele väitis kostja, et lühendatud tööajaga ajavahemikel saavad töötajad puhata ja veeta vaba aega, sest nende kohustused tööandja suhtes on peatatud. Ja kuigi töötaja ülesanded on peatatud, saab ta sellegipoolest lühendatud tööajaga ajavahemikel minimaalset (maksuvaba) töötasu, nii nagu on sätestatud asjasse puutuvates tabelites, mida Saksamaa Liitvabariigi valitsus igal aastal avaldab. Samuti jätkab tööandaja täies ulatuses tema sotsiaalkindlustuse maksete tasumist (ravikindlustus ja pensionikindlustus). Viimaks: lühendatud tööaja ajavahemikud, mille eesmärk on sisuliselt hoida ära majanduslikest põhjustest tingitud koondamisi, on ettenähtavad, sest nendes on töölepingutes kokku lepitud.

55. Saksamaa valitsus väidab, et puhkusetasu arvutamine, tuginedes võrdlusperioodil *tegelikult saadud* brutotöötasule, võttes seega arvesse lühendatud tööajast tingitud töötasu vähendamisi, on liidu õigusega kooskõlas. Saksamaa valitsus väidab, et reegel, mis näib ühes konkreetses küsimuses toimivat töötaja arvelt, on osa tööturu osapoolte vastu võetud reeglite kogumist, mida selle reegli analüüsimisel tuleks arvesse võtta. Tuleks eeldada, et kollektiivleping on õiglane. Võimalikke „negatiivseid“ mõjusid kompenseerivad kollektiivlepingu muud reeglid, mis mõjutavad töötajaid positiivselt, näiteks täiendav puhkusetootus või suurem põhipalk, mis kompenseerib ehitustööstusele olemuslikke raskusi.

56. Komisjoni hinnangul puudub vajadus uurida konkreetselt hartat, sest direktiivi 2003/88 artikkel 7 on harta artikli 31 lõike 2 konkreetne väljendus. Komisjon tuletab meelde, et töötajal on õigus tema tavapärasele töötasule, mis on arvutatud, tuginedes sellise võrdlusperioodi keskmisele, mida peetakse representatiivseks. Sellest õigusest ei ole võimalik teha erandeid ega kalduda kõrvale. Kui liikmesriik tagab rohkem kui neli nädalat põhipuhkust, võib ta vabalt määrata selle tingimused ja otsustada näiteks seda, kas maksta tasu päevade eest, mida ei ole kasutatud, ja seda, mis tingimustel see on võimalik. Komisjoni hinnangul on liikmesriigi asjasse puutuv õigusakt kooskõlas direktiiviga 2003/88, kui on kindlaks tehtud, et sellega on *pro rata temporis*'e põhimõtte üle võetud. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu otsustada on, kas asjasse puutuv kollektiivlepingus on seda kohaldatud.

57. Nõustun komisjoni esialgse märkusega, nimelt sellega, et harta artikli 31 lõiget 2 ei ole käesolevas asjas vaja analüüsida. Selles sättes on üksnes üldisel ja abstraktsel viisil sõnastatud, et igal töötajal on õigus maksimaalse töötaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja *iga-aastasele tasulisele puhkusele*. Hartas ei ole välja toodud isegi tagatud põhipuhkuse minimaalset kestust, rääkimata põhipuhkuse tasu arvutusmeetodit reguleerivatest reeglitest.

58. Kui vaadata direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 ja seda sätet tõlgendavat kohtupraktikat, siis märgin, et ei selles sättes ega seda tõlgendavas kohtupraktikas ei ole midagi, mis kirjutaks ette, kuidas täpselt peavad liikmesriigid puhkusetasu arvutama. Selles nõutakse vaid, et selline tavapärane tasu ei tohi olla miinimumnõuetest väiksem, mis võtaks põhipuhkuse õiguselt selle sisu. Euroopa Kohtule esitatud faktidest ei suuda ma näha, kuidas käesoleval juhul võiks selline oht tõeks saada.

59. Kohtupraktikast³⁴ tuleneb, et töötajatele tuleb puhkuse ajaks tagada *tavapärane sissetulek*, nii et nad on töötamisperioodidega võrreldavas olukorras. Eelkõige tuleb tagada, et töötajatel ei tekiks kiusatust *mitte* võtta põhipuhkust, mis omakorda võtaks põhipuhkuse õiguselt selle sisu.

60. Mis on käesoleval juhul liidu õiguse kohaselt sellise töötaja „tavapärane töötasu“, kes on ehitustööstuse iseärasuste tõttu üsna sageli lühendatud tööajal? Kas see on tasu, mis vastab „teoreetilisele“ tööle, seega tasu, mida töötaja oleks saanud, kui ta oleks kogu võrdlusperioodil töötanud tavapäraselt, nagu väidab hageja? Või on see pigem tasu, mis vastab töötaja tegelikult tehtud tööle?

61. Euroopa Kohtu otsuses kohtuasjas Williams on öeldud, et puhkusetasu tuleb kindlaks määrata, lähtudes *kogutasust*, mis töötaja on saanud tegelikult täidetud regulaarsete tööülesannete eest.³⁵ Seega liidu õiguse miinimumnõudena on puhkusetasu tihedalt seotud *tegelikult* täidetud tööülesannete eest saadava tasuga. Liikmesriikidel on aga võimalik kehtestada soodsamaid sätteid. Kui nad on seda teinud, on tegemist puhtalt liikmesriigi õiguse küsimusega, kuivõrd liidu õiguse järgi ei ole neil kohustust ületada tasu, mis vastab võrdlusperioodil tegelikult täidetud tööülesannetele.

62. Lisaks sellele, kuivõrd põhipuhkuse tasu ei ole võimalik mõistlikult hinnata lahus põhipuhkuse kestusest, ei saa neist kumbagi omakorda vaadata täielikult lahus laiemast struktuurist, millesse nad kuuluvad. Nagu kostja ja Saksamaa valitsus oma kirjalikes ja suulistes seisukohtades on rõhutanud, on asjasse puutuv norm osa kogumist, mis peegeldab üldist huvide tasakaalu, mille tööturu osapooled BRTV-Bau abil on saavutanud. Põhipuhkusega seotud kokkulepete osas näeb BRTV-Bau ette, et põhipuhkuse kestus on 30 päeva aastas, mis on 10 päeva rohkem kui see, mida direktiiv 2003/88 miinimumina nõuab, olenemata sellest, kas töötajad töötavad tegelikult või on lühendatud tööajal. Kui puhkusetasu suurus *tõepoolest* viimati nimetatud teguri tõttu muutub, võetakse arvutamise aluseks ületunnid, suurendades seeläbi arvutamise alust, millele kohaldatakse võrdlemisi suurt protsendimäära. Lisaks sellele väitis Saksamaa valitsus kohtuistungil, et võrdlusperioodiks on terve kalendriaasta, mis võimaldab saavutada tasakaalu tegelikult töötatud ja lühendatud tööajaga ajavahemike vahel. Viimaks, nagu kostja on väitnud ja Saksamaa valitsus kohtuistungil kinnitanud, ei saa töötajad lühendatud tööajaga ajavahemikel mitte üksnes jätkuvat töötasu (lühendatud töötaja hüvitis, mida maksab tööandja ja mille Saksamaa tööhõiveamet lõpuks hüvitab³⁶), vaid on jätkuvalt kaetud ka tervise- ja pensionikindlustuse skeemidega.

63. BRTV-Bau lepingut tuleks teatud piire arvestades tõlgendada kui „üldise tasakaalu“ tulemust ja kui paika pandud keerukamat struktuuri ning selles sisalduvaid üksiknorme ei saa vaadelda eraldi, vaid osana tervikust.³⁷ Lähtudes direktiiviga 2003/88 ette nähtud õigusest tasustatud põhipuhkusele, on kõige olulisem, et ei riivataks põhipuhkuse õiguse olemust. Vastab tõele, et viimati nimetatud on

34 Välja toodud eespool, eelkõige punktis 40.

35 Vt käesoleva ettepaneku punktid 43 ja 44. Vt sarnaselt ka 23. oktoobri 2003. aasta kohtuotsus Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583) ning 5. novembri 2014. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

36 Saksamaa valitsus väitis kohtuistungil, et lühendatud töötaja hüvitis moodustab vähemalt 60% töötaja palgast.

37 Vt käesoleva ettepaneku punktid 34 ja 35.

sõltumatu õigus, mis täidab kindlat eesmärki. Seega mis tahes põhipuhkuse riivamist ei saa „hüvitada“ teistsuguste sotsiaalsete eelistega, mis BRTV-Baust tulenevad. Seega kui on olemas teatud eeliste ja ebamugavuste vaheline „kompenseerimine“, peab see olema põhipuhkust puudutavate kokkulepete raames. Asjaolu, et kollektiivleping võib teistes küsimustes olla väga soodne, ei tähenda kindlasti, et on võimalik rikkuda põhipuhkuse õiguse olemust.

64. Kuigi seda peab lõplikult hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus, ei näi see käesolevas asjas nii olevat. Saksamaal on tööturu osapooled otsustanud pakkuda rohkem põhipuhkuse päevi ja puhkusetasu, mille puhul võetakse põhipuhkuse arvestamisel muu hulgas arvesse ületunde, *aga ka* töötamist lühendatud tööajaga. Näib, et tööturu osapoolte valik ei heiduta töötajaid kasutamast nende õigust põhipuhkusele, otse vastupidi. See, et sama summa on jaotatud enamate päevade peale, võib kujutada endast isegi ajendit, et töötajad kasutaksid ära kõik 30 põhipuhkuse päeva, et saada põhipuhkuse tasu aastane kogusumma, millele neil on BRTV-Bau alusel õigus. Seega ei näi viimati nimetatud põhipuhkust puudutavad kokkulepped rikkuvat tasustatud põhipuhkuse õiguse olemust.

65. Seda järeldust ei mõjuta kohtuistungil põhjalikult arutletud küsimus *pro rata temporis*'e põhimõtte potentsiaalse kohaldatavuse kohta käesolevas asjas. Oma kirjalikes seisukohtades väitis komisjon, et käesolev juhtum on võrreldav osalise tööajaga töötajate omaga. Kokkuvõttes, kuigi *pro rata temporis*'e põhimõtet ei peaks ilmselt kohaldama põhipuhkuse kestusele (minimaalselt neli nädalat igal juhul), peaks see käesoleval juhul olema kohaldatav põhipuhkuse tasule.

66. Oma väidete kinnitamiseks tugines komisjon kohtuotsusele Heimann³⁸. Vastab tõele, et selles kohtuasjas leidis Euroopa Kohus, et „lühendatud tööajaga töötajaid tuleb pidada „ajutiselt osalise tööajaga töötajateks“, kuna nende olukord on osalise tööajaga töötajate olukorraga *de facto* sarnane“.³⁹ Seejärel kohaldas Euroopa Kohus seoses põhipuhkuse (kestuse) arvutamisega teatud liiki lühendatud tööajaga töötamise puhul *pro rata temporis*'e põhimõtet.

67. Samas asjaolude poole pealt oli Heimanni puhul tegemist nii töötajate kui tööandjate kohustuste täieliku peatamisega: pärast seda, kui A. Heimanni tööleping kokku lepitud sotsiaalkava kohaselt lõppes, kuulus ühe aasta jooksul kohaldamisele täielik „Kurzarbeit-Null“. Just selles kontekstis *nägi liikmesriigi õigus ette*, et igasuguseid põhipuhkuse taotlusi, mis on esitatud sellise „Kurzarbeit-Null“ raames, tuleb käsitleda, kasutades *pro rata temporis*'e põhimõtet. Tolles kohtuasjas esitas eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse, kas liidu õigusega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, millega kohaldati *pro rata temporis*'e põhimõtet olukorras, mis tähendas seda, et kui sel aastal tegelikult tööd ei tehtud, oli ka põhipuhkuse arvutamiseks kogunenud päevade arv null.

68. Just sellises erilises kontekstis vastas Euroopa Kohus, tõmmates *de facto* paralleeli lühendatud tööajaga töötajate ja ajutiselt osalise tööajaga töötajate vahel, et liidu õigusega *ei ole vastuolus* liikmesriigi õigusnormid, mis on sel moel üles ehitatud.

69. See, mida komisjon käesolevas kohtuasjas väidab, on Heimanni kohtuotsuse kolmekordne laiendamine. Esmalt, lühendatud tööajaga töötamist töösuhte raames, mis muidu on ilmselgelt kestev, tuleks praktilistel kaalutlustel käsitleda kui osalise tööajaga töötamist. Teiseks oleks *pro rata temporis*'e põhimõtte sel juhul kohaldatav mitte üksnes põhipuhkuse kestusele, vaid ka põhipuhkuse tasule. Kolmandaks muutuks *pro rata temporis*'e põhimõtte kohaldatavus: see muutuks esialgu liikmesriikide jaoks valikulisest vahendist, mis ei ole liidu õigusega vastuolus, teatud tingimustel liidu õigusega liikmesriikidele pandud kohustuseks, mille puhul oleksid liikmesriigid kohustatud kontrollima, kas nad täidavad liidu õiguse miinimumnõudeid.

38 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693).

39 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 32).

70. Lisaks sellele võib komisjoni välja pakutud kolmekordne laiendamine käesoleva kohtuasja kontekstis tuua kaasa võrdlemisi paradoksaalse tulemuse: nimelt, et liikmesriikidelt võetakse ära direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 1 tulenev õiguspärane kaalutusõigus arvutada põhipuhkuse tavapärasest tasu, et konkreetse tööstusharu töötajate juba olemasolevat kaitset *vähendada*.

71. Minu hinnangul rõhutavad kõik need tegurid vajadust kinnitada käesoleva ettepaneku punktides 58 ja 59 esitatud esialgset järeldust: sellistes asjades nagu käesolev ei ole liidu õiguses ette nähtud täpseid eeskirju seoses põhipuhkuse tasu arvutamisega. Liikmesriigid peavad need ise kujundama, nõnda et need reeglid ei õnesta tasustatud põhipuhkuse õiguse olemust.

72. Võttes arvesse eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

V. Ettepanek

73. Eeltoodust tulenevalt teen ettepaneku, et Euroopa Kohus vastaks Arbeitsgericht Verdeni (Verdeni töökohus, Saksamaa) esitatud esimesele eelotsuse küsimusele järgmiselt:

– Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus sellised riigisisised õigusnormid nagu põhikohtuasjas, mille kohaselt võib seadusest tuleneva puhkusetasu arvutamisel arvesse võtta töötasu vähenemisi, mida on arvestusperioodil tehtud lühendatud tööajaga töötamise tõttu ja mille tagajärjel saab töötaja iga-aastase neljanädalase põhipuhkuse eest väiksemat puhkusetasu – või pärast töösuhte lõppemist väiksemat puhkusehüvitist – kui ta saaks juhul, kui puhkusetasu arvutamise aluseks võetaks keskmine vähendamisteta töötasu, mida töötaja oleks arvestusperioodil saanud. Sellegipoolest peab eelotsusetaotluse esitanud kohus ehitustööstuse üleriigilise kollektiivlepingu üldisest majanduslikust sisust ja eelkõige põhipuhkust puudutavatest kokkulepetest lähtudes hindama, kas need reeglid õnestavad tasustatud põhipuhkuse õiguse olemust.