



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

13. märts 2019*

Eelotsusetaotlus – Töötajate vaba liikumine – ELTL artikkel 45 – Määrus (EL) nr 492/2011 – Artikli 7 lõige 1 – Kodakondsusel põhineva diskrimineerimise keeld – Töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele, mis sõltub tööstaažist tööandja juures – Teiste tööandjate juures eelnevalt töötatud aja üksnes osaline arvessevõtmine – Sotsiaalõigus – Erinevused liikmesriikide süsteemide ja õigusnormide vahel

Kohtuasjas C-437/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) 29. juuni 2017. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. juulil 2017, menetluses

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

versus

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: Euroopa Kohtu president K. Lenaerts viienda koja presidendi ülesannetes, kohtunikud F. Biltgen ja E. Levits (ettekandja),

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: ametnik V. Giacobbo-Peyronnel,

arvestades kirjalikku menetlust ja 3. mai 2018. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, esindajad: S. Ameshofer, *Rechtsanwalt* G. Storch ja *Rechtsanwalt* R. Storch, keda abistas ekspert K. Mayr,
- EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, esindaja: *Rechtsanwalt* F. Marhold,
- Austria valitsus, esindaja: G. Hesse,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. Kellerbauer ja D. Martin,

olles 25. juuli 2018. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada ELTL artiklit 45 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires (ELT 2011, L 141, lk 1) artikli 7 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (äriühingu EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH töö nõukogu, edaspidi „Eurothermeni töö nõukogu“) ja EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (edaspidi „Eurothermen“) vahelises kohtuvaidluses selle üle, et nimetatud äriühingu töötajate tasustatud põhipuhkuse arvutamisel võetakse teiste tööandjate juures eelnevalt töötatud aega arvesse üksnes osaliselt.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Määruse nr 492/2011 artikli 7 lõikes 1 on sätestatud:

„Töötajat, kes on liikmesriigi kodanik, ei tohi teise liikmesriigi territooriumil tema kodakondsuse tõttu kohelda ükskõik milliste tööhõive- ja töötingimuste suhtes teisiti kui selle riigi kodanikest töötajaid, eelkõige seoses töötasu, vallandamise ja töötuks jäämise puhul tööle ennistamise või uue töökoha leidmisega.“

Austria õigus

- 4 7. juuli 1976. aasta puhkuseseaduse (Urlaubsgesetz, edaspidi „UrlG“, BGBl. nr 1976/390, avaldatud BGBl. I nr 2013/3) § 2 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Töötajal on õigus saada iga tööaasta eest katkematut tasustatud põhipuhkust. Puhkuse kestus on juhul, kui tööstaaž on lühem kui 25 aastat, 30 tööpäeva, ning pärast 25. tööaasta täitumist pikeneb puhkus 36 tööpäevani.“

- 5 UrlG §-s 3 on ette nähtud:

„1. Puhkuse kestuse arvutamisel liidetakse kokku ühe ja sama tööandja juures töötatud perioodid, mis ei ole katkenud kauemaks kui kolmeks kuuks.

[...]

2. Puhkuse kestuse arvutamisel võetakse arvesse:

- 1) Austrias mõne teise töösuhte raames [...] täitunud töötamisperioodid, kui nende pikkus oli vähemalt kuus kuud;

[...]

3. Lõike 2 punkti 1 kohaseid perioode [...] võetakse arvesse maksimaalselt viie aasta ulatuses [...]

[...]“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 6 Eurothermen on turismisektoris tegutsev äriühing. Äriühing asub Bad Schallerbachis (Austria) ja seal töötab teatud hulk töötajaid, kellel on varasem tööstaaž töötamisest teiste tööandjate juures muudes liikmesriikides kui Austria Vabariik.
- 7 Eurothermeni töö nõukogu, kes on Eurothermeni töötajaid esindav pädev organ, esitas 7. märtsi 1985. aasta töö- ja sotsiaalkindlustusajade kohtute korralduse seaduse (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz; *BGBI.* nr 104/1985) § 54 lõikes 1 sätestatud erimenetluse alusel hagi.
- 8 Eurothermeni vastu suunatud hagi puudutas äriühingu selliste töötajate õigust tasustatud põhipuhkusele, kellel on varasem tööstaaž töötamisest teiste tööandjate juures muudes liikmesriikides kui Austria Vabariik.
- 9 Kuna UrlG § 3 lõike 2 punkti 1 ja lõike 3 kohaselt võetakse teiste liikmesriikide tööandjate juures eelnevalt töötatud aega arvesse vaid viie aasta ulatuses, siis on Eurothermeni töö nõukogu sõnult tegemist ETLT artiklis 45 tagatud töötajate vaba liikumise piiranguga.
- 10 Töö nõukogu leiab, et liidu õiguse kohaselt tuleks sellist varem töötatud aega arvesse võtta täies ulatuses nii, et UrlG § 2 lõike 1 kohaselt oleks kuuendale puhkusepäevale õigus igal töötajal, kellel on kokku 25-aastane töökogemus.
- 11 Landesgericht Wels (liidumaa kohus Welsis, Austria) ja Oberlandesgericht Linz (liidumaa kõrgeim kohus Viinis, Austria) jätsid Eurothermeni töö nõukogu hagi vastavalt esimeses astmes ja apellatsioonistmes rahuldamata.
- 12 Kassatsioonkaebust lahendav Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) kahtleb, kas sellised õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kujutavad endast kaudset diskrimineerimist ETLT artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 silmas pidades või takistust ETLT artikli 45 tähenduses. Kui see on nii, siis tekib Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) arvates lisaks küsimus, kas selline kord on põhjendatud.
- 13 Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) täpsustab siinkohal, et vastavalt tema enda väljakujunenud kohtupraktikale ja üksmeelsele seisukohale õiguskirjanduses tuleb UrlG § 3 lõike 2 punkti 1 tõlgendada nii, et Austria ja välisriigi teiste tööandjate juures täitunud töötamisperioode tuleb käsitleda võrdselt. Niisiis tuleb ka välisriigis täitunud töötamisperioode vaatamata selle sätte sõnastusele arvesse võtta maksimaalselt kuni viie aasta ulatuses.
- 14 Neil asjaoludel otsustas Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas ETLT artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid (UrlG § 3 lõike 2 punkt 1 koosmõjus lõikega 3 ja § 2 lõikega 1), mille kohaselt antakse töötajale, kelle kogutööstaaž on 25 aastat, kuid see ei ole täitunud ühe ja sama Austria tööandja juures, põhipuhkust aastas vaid viie nädala ulatuses, samal ajal kui töötajal, kes on 25 aastat töötanud ühe ja sama Austria tööandja juures, on õigus saada aastas kuus nädalat põhipuhkust?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimusega sisuliselt teada, kas ETLT artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised riigisisised õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mille kohaselt selleks, et määrata kindlaks, kas

25-aastase kogutööstaažiga töötajal on õigus saada viie nädala asemel kuus nädalat tasustatud põhipuhkust, lähevad praeguse tööandjaga alustatud töösuhete eelnenud töösuhete või töösuhete raames töötatud aastad arvesse maksimaalselt üksnes viieaastase tööstaažina ka siis, kui töötatud aastate tegelik arv on suurem kui viis aastat.

ELTL artikli 45 lõige 2 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõige 1

- 16 Kõigepealt tuleb märkida, et ELTL artikli 45 lõike 2 kohaselt on keelatud igasugune kodakondsusel põhinev liikmesriikide töötajate diskrimineerimine nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul. Määruse nr 492/2011 artikli 7 lõige 1 üksnes väljendab ELTL artikli 45 lõikes 2 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet tööhõive- ja töötingimuste spetsiifilises valdkonnas ning seetõttu tuleb seda tõlgendada samamoodi nagu viimati nimetatud artiklit (5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, edaspidi „kohtuotsus SALK“, C-514/12, EU:C:2013:799, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 17 Töötajate õigus tasustatud põhipuhkusele kuulub kahtlemata tööhõive- ja töötingimuste valdkonda, mistõttu põhikohtuasjas kõne all olevad riigisised õigusnormid on hõlmatud eelmises punktis viidatud sätete kohaldamisalaga.
- 18 Sellega seoses nähtub väljakujunenud kohtupraktikast, et nii ELTL artiklis 45 kui ka määruse nr 492/2011 artiklis 7 ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõtte keelab mitte ainult ilmselge diskrimineerimise kodakondsuse alusel, vaid ka igasuguse varjatud diskrimineerimise, mis mõne muu tunnuse järgi vahet tehes toob faktiliselt kaasa samasuguse tagajärje (vt eelkõige 5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 2. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 19 Euroopa Kohus on siinkohal täpsustanud, et riigisene õigusnorm, mida kohaldatakse küll kodakondsusel vahet tegemata, kuid mis ei ole objektiivselt põhjendatud ega taotletava eesmärgiga proportsionaalne, kujutab endast kaudset diskrimineerimist, kui see võib oma olemuselt mõjutada pigem teiste liikmesriikide kodanikest töötajaid kui selle riigi töötajaid ning kui seetõttu tekib oht, et esimesena mainitud koheldakse halvemini (vt 2. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 20 Käesolevas asjas pikeneb tasustatud põhipuhkus pärast 25-aastase tööstaaži täitumist UrlG § 2 lõike 1 ja § 3 lõigete 1–3 kohaselt kuuele nädalale, kui tööstaaž on täitunud praeguse tööandja juures. Kui töötaja töötas varem teise tööandja või teiste tööandjate juures, siis läheb kõigist seal töötatud aastatest arvesse maksimaalselt viis aastat. Selleks et töötajal oleks õigus saada kuus nädalat tasustatud põhipuhkust, peab töötaja niisiis kas olema töötanud praeguse tööandja juures 25 aastat või omama 25-aastast kogutööstaaži, millest vähemalt 20 aastat on täitunud praeguse tööandja juures.
- 21 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 13, tuleb hoolimata sellest, et UrlG § 3 lõike 2 punkti 1 sõnastuses viidataks üksnes varasematele töösuhetele „Austrias“, tõlgendada seda sätet vastavalt Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) väljakujunenud kohtupraktikale ja üksmeelsele seisukohale õiguskirjanduses nii, et töötaja teiste tööandjate juures varem töötatud aega tuleb arvesse võtta samamoodi, s.t maksimaalselt kuni viie aasta ulatuses sõltumata sellest, kas töötamine toimus Austrias või mõnes teises liikmesriigis.
- 22 Mis puudutab ELTL artikli 45 lõikega 2 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõikega 1 vastuolus olevat võimalikku diskrimineerimist, siis tuleb märkida, et selliste riigisestest õigusnormidega, nagu on kõne all põhikohtuasjas, koheldakse töötajaid erinevalt sõltuvalt tööstaažist praeguse tööandja juures, nagu toonitab kohtujurist oma ettepaneku punktis 21. Nimelt lähevad teise tööandja või teiste tööandjate juures eelnevalt töötatud aastad nende õigusnormide kohaselt arvesse maksimaalselt üksnes viieaastase

tööstaažina, olgugi et tegelik arv on suurem kui viis aastat, nii et 25-aastase kogutööstaažiga töötaja, kes on töötanud vähemalt 20 aastat oma praeguse tööandja juures, saab kuus nädalat tasustatud põhipuhkust, samal ajal kui 25-aastase kogutööstaažiga töötaja, kes ei ole töötanud 20 aastat oma praeguse tööandja juures, saab ainult viis nädalat tasustatud põhipuhkust.

- 23 Sellest tuleneb, et kuna neid õigusnorme kohaldatakse kodakondsusest sõltumata kõigile töötajatele, kellel on vähemalt 25-aastane tööstaaž, siis ei saa olla tegemist kodakondsusel põhineva otsese diskrimineerimisega.
- 24 Eurothermeni töö nõukogu ja Euroopa Komisjoni arvates tuleb põhikohtuasjas kõne all olevaid õigusnorme pidada kaudselt diskrimineerivaks. Enamik Austria kodakondsusega töötajatest elab nimelt Austrias ning alustab seal ka oma tööalast karjääri, mistõttu neil on lihtne töötada katkematult ühe ja sama tööandja juures 25 aastat ning saada seega kuuendat nädalat tasustatud põhipuhkust UrlG § 2 lõike 1 alusel. Siinkohal piisab Eurothermeni töö nõukogu ja komisjoni sõnul märkusest, et enamik töötajaid, kes täidavad UrlG § 2 lõikes 1 sätestatud 25-aastase tööstaaži tingimuse, on austerlased.
- 25 Teiste liikmesriikide kodanikest töötajate tööalane karjäär algab Eurothermeni töö nõukogu ja komisjoni väitel seevastu harilikult nende päritoluliikmesriigis ning alustavad Austria tööandja juures töötamist alles hiljem. Niisiis on neil palju raskem saavutada Austria töötajatega võrdsel alusel tööstaaži, mis on nõutav kuuenda nädala tasustatud põhipuhkuse jaoks. Enamik nendest töötajatest, kelle puhul võetakse UrlG § 3 lõike 3 kohaselt üksnes osaliselt arvesse teiste tööandjate juures eelnevalt töötatud aega, on Eurothermeni töö nõukogu ja komisjoni väitel teiste liikmesriikide kodanikud.
- 26 Esiteks tuleb märkida, et põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste õigusnormide kohaselt koheldakse kõiki nii Austria kodanikest kui ka teiste liikmesriikide kodanikest töötajaid, kellel on 25-aastane kogutööstaaž, kuid kes ei ole töötanud vähemalt 20 aastat praeguse tööandja juures, ebasoodsamalt võrreldes nende töötajatega, kellel on 25-aastane kogutööstaaž ja kes on töötanud vähemalt 20 aastat praeguse tööandja juures. Esimese töötajate kategooria puhul toob töökohta vahetus kaasa nimelt selle, et varasemate tööandjate juures omandatud tööstaažist läheb UrlG § 3 lõike 3 kohaselt arvesse üksnes viis aastat.
- 27 Selleks et praeguse tööandja juures täitunud tööstaažist lähtuv töötajate erinev kohtlemine oleks kaudselt diskrimineeriv ELTL artikli 45 lõike 2 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõike 1 tähenduses, peab olema tõenäoline, et see kohtlemine puudutab oma olemuselt rohkem teiste liikmesriikide kodanikest töötajaid kui Austria kodanikest töötajaid.
- 28 Vastupidi Eurothermeni töö nõukogu ja komisjoni väidetele nähtub aga eelotsusetaotlusest, et asjaolu, et Austria töötajad jäävad harilikult oma tööandja juurde 25 aastaks tööle, ei ole kinnitust leidnud. Seega ei ole tõendatud, et need õigusnormid soodustavad eelkõige Austria kodanikest töötajaid võrreldes teiste liikmesriikide kodanikest töötajatega.
- 29 Neil kaalutlustel ei saa teha järeldust, et enamik töötajatest, kelle puhul võetakse UrlG § 3 lõike 3 kohaselt piiratud ulatuses arvesse teiste tööandjate juures töötatud aega, on teiste liikmesriikide kodanikud.
- 30 Isegi kui eeldada, et kontrollides leiab kinnitust asjaolu, et enamik töötajaid, kes täidavad UrlG § 2 lõikes 1 sätestatud 25-aastase tööstaaži tingimuse, on austerlased, ei saa sellise kontrolli põhjal vastupidi komisjoni seisukohale teha siiski järeldust, et teiste liikmesriikide kodanikest töötajaid diskrimineeritakse kaudselt, nagu tuleneb ka käesoleva kohtuotsuse punktist 28.
- 31 Teiseks ei saa komisjon oma argumentatsiooni aluseks võtta üldist Euroopa Kohtu praktikat, mille kohaselt ei ole riigisisese meetme määratlemiseks „kaudse diskrimineerimisena“ oluline, et meetmega soodustatakse kõiki liikmesriigi kodanikke või seatakse ebasoodsamasse olukorda üksnes teiste

liikmesriikide kodanikud (20. juuni 2013. aasta kohtuotsus Giersch jt, C-20/12, EU:C:2013:411, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika), ega ka konkreetsemalt Euroopa Kohtu vastust, mille viimane andis 5. detsembri 2013. aasta kohtuotsuses SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).

- 32 Nimelt nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 35 märkis, on eelmises punktis viidatud kohtupraktika ühest küljest asjakohane ainult siis, kui on tuvastatud, et põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid puudutavad teiste liikmesriikide kodanikest töötajaid rohkem kui Austria kodanikest töötajaid. Kuna põhikohtuasjas see aga nii ei ole, siis ei saa kõnealuse kohtupraktika põhjal teha järeldust, et neid õigusnorme tuleb pidada kaudselt diskrimineerivaks.
- 33 Teisest küljest puudutas 5. detsembri 2013. aasta kohtuotsuse SALK (C-514/12, EU:C:2013:799) aluseks olnud kohtuasi kohaliku omavalitsuse töötajaid ja kõne all olnud õigusnormide eesmärk oli võimaldada liikumist teatud grupi erinevate tööandjate vahel ja mitte seda, et tasustatakse töötaja lojaalsust teatud kindla tööandja suhtes. Sellest tulenevalt ei saa nimetatud otsuses välja töötatud Euroopa Kohtu seisukohta üle kanda põhikohtuasjas kõne all olevatele riigisisestele õigusnormidele, kuna viimaste eesmärk on just nimelt premeerida töötaja lojaalsust oma praeguse tööandja suhtes.
- 34 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et sellised riigisisised õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mille kohaselt koheldakse töötajaid erinevalt sõltuvalt nende praeguse tööandja juures täitunud tööstaažist, ei saa siiski olla teiste liikmesriikide kodanike suhtes kaudselt diskrimineerivad ega ole seega vastuolus ELTL artikli 45 lõikega 2.

ELTL artikli 45 lõige 1

- 35 Lisaks tuleb välja selgitada, kas põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste sätete puhul on tegemist töötajate vaba liikumise takistusega, mis on ELTL artikli 45 lõike 1 kohaselt keelatud.
- 36 Siinkohal tuleb märkida, et ELTL artikli 45 ja kõikide isikute vaba liikumist käsitlevate aluslepingu sätete eesmärk on küll hõlbustada igasugust liidu kodanike kutsetegevust liidu piires ning nendega on vastuolus meetmed, mis võivad seada niisuguseid kodanikke ebasoodsamasse olukorda, kui nad soovivad tegelda majandustegevusega mõne teise liikmesriigi kui nende päritoluliikmesriigi territooriumil. Selles kontekstis on liikmesriikide kodanikel eelkõige õigus – mille annab neile vahetult alusleping – lahkuda oma päritoluliikmesriigist ja minna mõne teise liikmesriigi territooriumile ja seal elada, et tegelda seal majandustegevusega (18. juuli 2017. aasta kohtuotsus Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 37 Liidu esmane õigus ei taga siiski töötajale, et liikumine teise liikmesriiki kui tema päritoluliikmesriik ei mõjuta tema sotsiaalset olukorda, kuna erinevuste tõttu liikmesriikide süsteemide ja õigusnormide vahel võib selline liikumine olla asjaomase isiku jaoks sotsiaalses plaanis sõltuvalt juhtumist soodsam või ebasoodsam (18. juuli 2017. aasta kohtuotsus Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 38 Nimelt tagab liidu õigus üksnes selle, et muu liikmesriigi territooriumil kui päritoluliikmesriik töötavatele töötajatele kohaldatakse samu tingimusi kui selle muu riigi töötajatele (23. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 51 ja 58 märkis, kehtivad need kaalutlused nii töötajale, kes soovib Austria õigusele alluva tööandja juurest lahkuda, kui ka teise liikmesriigi kodanikust töötajale, kes kaalub Austriasse tööle asumist.
- 40 Vastupidi Eurothermeni töönõukogu ja komisjoni väidetele ei saa põhikohtuasjas kõne all olevatel riigisisestel sätetel olla takistavat mõju Austria kodanikest töötajate suhtes, kes soovivad oma praeguse tööandja juurest lahkuda eesmärgiga minna tööle mõnda teise liikmesriiki, kuid soovivad hiljem algse

tööandja juurde tagasi pöörduda. Sarnaselt kohtujuristi ettepaneku punktidele 60–62 tuleb märkida, et see argumentatsioon põhineb selliste asjaolude kogumil, mis on liialt oletuslikud ja ettenägematud selleks, et kõnealuseid õigusnorme saaks pidada töötajate vaba liikumise takistuseks (vt selle kohta 27. jaanuari 2000. aasta kohtuotsus Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, punkt 25).

- 41 Eeltoodust tuleneb, et selliseid riigisiseseid õigusnorme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei saa pidada „töötajate vaba liikumise takistuseks“, mis on ELTL artikli 45 lõike 1 kohaselt keelatud.
- 42 Kõigist eeltoodud kaalutlustest lähtuvalt tuleb esitatud küsimusele vastata, et ELTL artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus sellised riigisiseseid õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mille kohaselt selleks, et määrata kindlaks, kas 25-aastase kogutööstaaziga töötajal on õigus saada viie nädala asemel kuus nädalat tasustatud põhipuhkust, lähevad praeguse tööandjaga alustatud töösuhete eelnenud töösuhete või töösuhete raames töötatud aastad arvesse maksimaalselt üksnes viieaastase tööstaazina ka siis, kui töötatud aastate tegelik arv on suurem kui viis aastat.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

ELTL artiklit 45 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus sellised riigisiseseid õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mille kohaselt selleks, et määrata kindlaks, kas 25-aastase kogutööstaaziga töötajal on õigus saada viie nädala asemel kuus nädalat tasustatud põhipuhkust, lähevad praeguse tööandjaga alustatud töösuhete eelnenud töösuhete või töösuhete raames töötatud aastad arvesse maksimaalselt üksnes viieaastase tööstaazina ka siis, kui töötatud aastate tegelik arv on suurem kui viis aastat.

Allkirjad