



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

19. november 2019*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – ELTL artikkel 153 – Tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 7 – Õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele – Artikkel 15 – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse seisukohast soodsamad riigisisese õigusnormid ja kollektiivlepingud – Töötajad, kes on tasustatud põhipuhkuse ajal haiguse tõttu töövõimetud – Selle puhkuse üleviimisest keeldumine, kui üle viimata jätmise tulemusena ei ole tasustatud põhipuhkuse tegelik kestus lühem kui neli nädalat – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõige 2 – Kohaldamatus, kui puudub liidu õiguse kohaldamise olukord põhiõiguste harta artikli 51 lõike 1 tähenduses

Liidetud kohtuasjades C-609/17 ja C-610/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel työtuomioistuini (Soome töökohus) 18. oktoobri 2017. aasta otsustega esitatud kaks eelotsusetaotlust, mis saabusid Euroopa Kohtusse 24. oktoobril 2017, menetlustes

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

versus

Hyvinvointialan liitto ry,

menetluses osales:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

ja

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

versus

Satamaoperaattorit ry,

menetluses osales:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Kohtumenetluse keel: soome.

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident R. Silva de Lapuerta, kodade presidendid J.-C. Bonichot, A. Prechal (ettekandja), E. Regan ja P. G. Xuereb, kohtunikud M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikku menetlust ja 26. veebruari 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Terveys- ja sotsiaalsektori neuvottelujärjestö (TSN) ry, esindajad: J. Kasanen ja M. Nyman,
- Hyvinvointialan liitto ry ja Fimlab Laboratoriot Oy, esindajad: M. Kärkkäinen ja I. Kallio,
- Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, esindajad: J. Tutti ja J. Hellsten,
- Satamaoperaattorit ry ja Kemi Shipping Oy, esindajad: M. Kärkkäinen ja I. Kallio,
- Soome valitsus, esindaja: S. Hartikainen,
- Prantsuse valitsus, esindajad: A.-L. Desjonquères ja R. Coesme,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja M. Huttunen,

olles 4. juuni 2019. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlused käsitlevad seda, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artiklit 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõiget 2.
- 2 Taotlused on esitatud kahes kohtuvaidluses – kohtuasjas C-609/17 Terveys- ja sotsiaalsektori neuvottelujärjestö (TSN) ry (edaspidi „TSN“) ja Hyvinvointialan liitto ry vahelises vaidluses ning kohtuasjas C-610/17 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (edaspidi „AKT“) ja Satamaoperaattorit ry vahelises vaidluses – keeldumise üle lubada kahel töötajal, kes olid tasustatud põhipuhkuse ajal haiguse tõttu töövõimetud, tasustatud põhipuhkus kõigi või osade kõnealuste haiguspäevade ulatuses üle viia.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiiv 2003/88 võeti vastu EÜ artikli 137 lõike 2 (nüüd ELTL artikli 153 lõige 2) alusel.

4 Direktiivi 2003/88 põhjendustes 1, 2 ja 5 on märgitud:

„(1) Tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitlevat nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ [(EÜT 1993, L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197)], milles sätestatakse tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervisehoiunõuded igapäevase puhkeaja, vaheaegade, iganädalase puhkeaja, maksimaalse nädalase tööaja, iga-aastase puhkuse ning öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse osas, on oluliselt muudetud. Selguse huvides tuleb kõnealused sätted kodifitseerida.

(2) [EÜ] artikkel 137 näeb ette, et ühendus toetab ja täiendab liikmesriikide tegevust, pidades silmas töökeskkonna parandamist töötajate tervise ja turvalisuse kaitseks. Nimetatud artikli alusel vastuvõetud direktiivides tuleb hoiduda haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete asutamist ja arengut.

[...]

(5) Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. Ühenduse töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. [...]“.

5 Direktiivi 2003/88 artikkel 1 „Eesmärk ja kohaldamisala“ näeb ette:

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

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

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

[...]“.

6 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.“

7 Nimetatud direktiivi artiklis 15 „Soodsamad sätted“ on märgitud:

„Käesolev direktiiv ei mõjuta 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.“

8 Direktiivi 2003/88 artikkel 17 näeb ette, et liikmesriigid võivad teha erandeid selle direktiivi teatud sätetest. Nimetatud direktiivi artiklist 7 ei ole aga lubatud teha ühtegi erandit.

Soome õigus

Põhipuhkuse seadus

- 9 Põhipuhkuse seaduse (162/2005) (*vuosilomalaki* (162/2005), edaspidi „põhipuhkuse seadus“) eesmärk on muu hulgas võtta Soome õigusse üle direktiivi 2003/88 artikkel 7. Vastavalt selle seaduse § 5 lõikele 1 on töötajal õigus saada puhkuse arvestamise aluseks oleva iga täieliku kuu eest kaks ja pool tööpäeva tasustatud puhkust. Kui töösuhe on puhkuse arvestamise aluseks oleva tööaasta lõpuks katkematuna kestnud vähem kui üks aasta, on töötajal siiski õigus saada puhkuse arvestamise aluseks oleva iga täieliku kuu eest kaks tööpäeva puhkust.
- 10 Puhkuse arvestamise aluseks olevas tööaastas, mis kestab teatava aasta 1. aprillist kuni järgmise aasta 31. märtsini, ei saa puhkuse arvestamise aluseks olevaid kuid olla rohkem kui 12. Kui töötaja on töötanud puhkuse arvestamise aluseks oleva tööaasta jooksul 12 puhkuse arvestamise aluseks olevat täielikku kuud, siis on tal põhipuhkuse seaduse alusel olenevalt töösuhete kestusest õigus kas 24 või 30 puhkusepäevale.
- 11 Vastavalt põhipuhkuse seaduse § 4 lõike 1 punktile 3 on tööpäev nädalapäev, mis ei ole pühapäev, kirikupüha, iseseisvuspäev, jõululaupäev jaanilaupäev, suur reede ja 1. mai. Kalendrinädalas, milles eelnimetatud päevad puuduvad, on seega kuus põhipuhkuse päeva.
- 12 Põhipuhkuse seaduse § 4 lõike 1 punktis 2 on sätestatud, et „puhkuseperiood“ on ajavahemik 2. maist kuni 30. septembrini (kaasa arvatud). Põhipuhkuse seaduse § 20 lõige 2 näeb ette, et 24 tööpäeva põhipuhkust (suvepuhkus) tuleb kasutada puhkuseperioodil. Ülejäänud puhkuse osa (talvepuhkus) tuleb anda hiljemalt enne järgmise puhkuseperioodi algust.
- 13 Seadusega (276/2013) muudetud põhipuhkuse seaduse § 25 lõike 1 redaktsioon, mis kehtis 1. oktoobrist 2013 kuni 31. märtsini 2016, sätestas:

„Kui töötaja on põhipuhkuse või selle osa alguses või vältel sünnituse, haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu töövõimetu, siis tuleb puhkus töötaja taotlusel üle viia hilisemale ajale. Töötajal on õigus ka sellele, et tema taotlusel viiakse puhkus või selle osa üle, kui on tõendatud, et puhkuse ajal vajab töötaja haiguse tõttu ravi või muud sellega võrdväärset hooldust, mille vältel ta on töövõimetu“.

- 14 Seadusega (182/2016) muudetud põhipuhkuse seaduse § 25 lõike 2 redaktsioon, mis jõustus 1. aprillil 2016, on sõnastatud järgmiselt:

„Kui sünnituse, haiguse või õnnetusjuhtumiga seotud töövõimetus algab põhipuhkuse vältel või selle ühe osa vältel, on töötajal õigus sellele, et tema taotlusel viiakse põhipuhkuse ajale langenud töövõimetus päevad üle muule ajale, kui neid on rohkem kui kuus puhkusepäeva. Eespool nimetatud omavastutuspäevad ei tohi lühendada neljanädalast põhipuhkust, millele töötajal on õigus“.

Kohaldatavad kollektiivlepingud

- 15 Soomes antakse tihti kollektiivlepingutega põhipuhkuse seaduses ette nähtud puhkusest pikemat puhkust. Nii on see muu hulgas kollektiivlepingus, mille Terveyspalvelualan liitto ry, kelle õigusjärglaseks on Hyvinvointialan liitto, ja TSN sõlmisid tervishoiuvaldkonnas ajavahemikuks 1. märts 2014–31. jaanuar 2017 (edaspidi „tervishoiuvaldkonna kollektiivleping“), ning teiseks kollektiivlepingus, mille Satamaoperaattorit ja AKT sõlmisid lastimisvaldkonnas ajavahemikuks 1. veebruar 2014–31. jaanuar 2017 (edaspidi „lastimisvaldkonna kollektiivleping“).

- 16 Tervishoiuvaldkonna kollektiivlepingu § 16 lõige 1 nägi ette, et „põhipuhkus määratakse kindlaks vastavalt põhipuhkuse seadusele ja järgnevatele tingimustele“. Selle kollektiivlepingu § 16 lõige 7 nägi ette, et „põhipuhkust antakse vastavalt põhipuhkuse seadusele“.
- 17 Lastimisvaldkonna kollektiivlepingu § 10 lõiked 1 ja 2 nägid ette, et „töötaja põhipuhkuse kestus määratakse kindlaks vastavalt kehtivale põhipuhkuse seadusele“ ning „põhipuhkust antakse vastavalt põhipuhkuse seadusele, kui ei ole kokku lepitud teisiti“.

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-609/17

- 18 Marika Luoma töötab alates 14. novembrist 2011 Fimlab Laboratoriot Oy-s tähtajatu töölepingu alusel laboratooriumiõena.
- 19 Tervishoiuvaldkonna kollektiivlepingu alusel oli M. Luomal tema tööstaaži arvestades õigus saada puhkuse arvestamise aluseks oleva tööaasta eest, mis lõppes 31. märtsil 2015, 42 tööpäeva ehk seitse nädalat tasustatud põhipuhkust.
- 20 M. Loumale anti kuus päeva tasustatud põhipuhkust esmaspäevast, 7. septembrist kuni pühapäevani, 13. septembrini 2015. Ta teatas 10. augustil 2015 oma tööandjale, et ta peab minema 2. septembril 2015 kirurgilisele operatsioonile, ja palus, et tema eelnevalt mainitud põhipuhkus hilisemale ajale üle kantaks. Operatsiooni järel oli M. Luoma haiguspuhkusel, mis kestis kuni 23. septembrini 2015. Oma 42 tööpäeva pikkusest põhipuhkusest, mida tal oli õigus saada, oli ta juba varem kasutanud 22 puhkusepäeva ehk kolm nädalat ja neli tööpäeva. Fimlab Laboratoriot viis üle kaks esimest puhkusepäeva, mis olid põhipuhkuse seaduse alusel veel andmata, kuid ei viinud üle nelja ülejäänud puhkusepäeva, mis tulenesid tervishoiuvaldkonna kollektiivlepingust, tuginedes sellega seoses kollektiivlepingu § 16 lõigetele 1 ja 7 ning seadusega (276/2013) muudetud põhipuhkuse seaduse § 25 lõikele 1.
- 21 Tervishoiuvaldkonna kollektiivlepingule alla kirjutanud töötajate esindusorganisatsioon TSN esitas työtuomioistuinile (töökohus, Soome) hagi, milles palus tuvastada, et M. Luomal on eespool mainitud kirurgilise operatsiooniga seotud töövõimetuse tõttu õigus viia hilisemale ajale üle kogu puhkus, mis talle ajavahemikuks 9. –13. september 2015 anti. TSN väitis hagi põhjendamiseks, et seadusega (276/2013) muudetud põhipuhkuse seaduse § 25 lõige 1, mida käesoleval juhul tervishoiuvaldkonna kollektiivlepingu osana kohaldatakse, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ja harta artikli 31 lõikega 2 vastuolus, kuna selles nähakse ette puhkuse üleviimine eeskätt haiguse tõttu ainult selle puhkuse osas, mis on tagatud eelnimetatud seadusega, mitte aga kollektiivlepingutest tuleneva puhkuse osas.
- 22 Tervishoiuvaldkonna kollektiivlepingule alla kirjutanud tööandjate esindusorganisatsioon Hyvinvointialan liitto, kes on Terveyspalvelualan liitto õigusjärglane, ja Fimlab Laboratoriot väidavad, et seadusega (276/2013) muudetud põhipuhkuse seaduse § 25 lõige 1 ei ole eelnimetatud liidu õiguse sätetega vastuolus, kuna nende arvates ei ole need kohaldatavad riigisisese õiguse või kollektiivlepingute alusel antava tasustatud põhipuhkuse selle osa suhtes, mis ületab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 kehtestatud minimaalset neljanädalast puhkust.
- 23 Seoses sellega on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas tervishoiuvaldkonna kollektiivlepingu osana kohaldatav põhipuhkuse seaduse § 25 lõige 1, mida on muudetud seadusega (276/2013), on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 1 ja harta artikli 31 lõikest 2 tulenevate nõuetega

kooskõlas. Viimati nimetatud sätte puhul soovib eelotsusetaotluse esitanud eelkõige teada, kas sellel võib olla vahetu õigusmõju niisuguses vaidluses nagu põhikohtuasjas, mis puudutab eraõiguslike isikute vahelisi töösuhteid.

- 24 Neil asjaoludel otsustas työtuomioistuin (töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõikega 1 on vastuolus liikmesriigi kollektiivlepingu tingimus või selle tingimuse tõlgendus, mille kohaselt töötajal, kes on oma puhkuse või selle osa alguses töövõimetu, ei ole tema taotlusele vaatamata õigust sellisele ajale langeva kollektiivlepingul põhineva puhkuse üleviimisele juhul, kui kollektiivlepingul põhineva puhkuse üle viimata jätmine ei lühenda neljanädalast põhipuhkust, millele töötajal on õigus?
 2. Kas [hartas] artikli 31 lõikel 2 on eraõiguslike isikute vahelistes töösuhetes vahetu õigusmõju, st horisontaalne vahetu õigusmõju?
 3. Kas hartas artikli 31 lõikega 2 on kaitstud väljateenitud puhkus siis, kui see puhkus on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud minimaalsest neljanädalasest põhipuhkusest pikem, ja kas hartas viidatud sättega on vastuolus liikmesriigi kollektiivlepingu tingimus või selle tingimuse tõlgendus, mille kohaselt töötajal, kes on oma puhkuse või selle osa alguses töövõimetu, ei ole tema taotlusele vaatamata õigust sellisele ajale langeva kollektiivlepingul põhineva puhkuse üleviimisele juhul, kui kollektiivlepingul põhineva puhkuse üle viimata jätmine ei lühenda neljanädalast põhipuhkust, millele töötajal on õigus?“

Kohtuasi C-610/17

- 25 Tapio Keränen on Kemi Shipping Oy töötaja.
- 26 Vastavalt lastimisvaldkonna kollektiivlepingule oli T. Keränenil õigus saada puhkuse arvestamise aluseks oleva tööaasta eest, mis lõppes 31. märtsil 2016, tasustatud põhipuhkust 30 tööpäeva ehk viis nädalat.
- 27 Pärast põhipuhkuse algust 22. augustil 2016 jäi T. Keränen 29. augustil 2016 haigeks. Töötervishoiuarst, kellega ta konsulteeris, määras talle haiguspuhkuse 29. augustist 4. septembrini 2016. T. Keränen taotles, et tema põhipuhkus viidaks sellest tulenevalt kuue tööpäeva ulatuses üle, kuid Kemi Shipping lükkas selle taotluse lastimisvaldkonna kollektiivlepingu § 10 lõigete 1 ja 2 ning seadusega (182/2016) muudetud põhipuhkuse seaduse § 25 lõike 2 alusel tagasi ning arvas need kuus haiguspäeva maha tasustatud põhipuhkusest, mida T. Keränenil oli õigus saada.
- 28 Lastimisvaldkonna kollektiivlepingule alla kirjutanud töötajate esindusorganisatsioon AKT esitas työtuomioistuinile (Soome töökohus) hagi, milles palus tuvastada, et selle kollektiivlepingu § 10 lõigete 1 ja 2 kohaldamine ei saa tuua kaasa seadusega (182/2016) muudetud põhipuhkuse seaduse § 25 lõike 2 kohaldamist, kuna viimati nimetatud sätte on selle organisatsiooni arvates direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ja hartas artikli 31 lõikega 2 vastuolus.
- 29 Lastimisvaldkonna kollektiivlepingule alla kirjutanud tööandjate esindusorganisatsioon Satamaoperaattorit ja Kemi Shipping väidavad käesoleva kohtuotsuse punktis 22 märgitud põhjustega analoogsetel põhjustel, et kõnealune § 25 lõige 2 ei ole eelnimetatud liidu õiguse sätetega vastuolus.

- 30 Seoses sellega on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud esiteks küsimus, kas lastimisvaldkonna kollektiivlepingu osana kohaldatav põhipuhkuse seaduse § 25 lõige 2, mida on muudetud seadusega (182/2016), on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 1 ja harta artikli 31 lõikest 2 tulenevate nõuetega kooskõlas, ning teiseks, kas viimati nimetatud sättel võib olla sellises vaidluses nagu põhikohtuasjas horisontaalne vahetu õigusmõju.
- 31 Neil asjaoludel otsustas töötuomioistuvin (töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõikega 1 on vastuolus liikmesriigi kollektiivlepingu tingimus või selle tingimuse tõlgendus, mille kohaselt töötajal, kelle töövõimetus haiguse tõttu tekib põhipuhkuse või selle osa vältel, ei ole tema taotlusele vaatamata õigust põhipuhkuse ajale langeva töövõimetus perioodi kuue esimese puhkusepäeva üleviimisele siis, kui need omavastutuspäevad ei lühenda neljanädalast põhipuhkust, millele töötajal on õigus?
2. Kas [harta] artikli 31 lõikel 2 on eraõiguslike isikute vahelistes töösuhetes vahetu õigusmõju, st horisontaalne vahetu õigusmõju?
3. Kas harta artikli 31 lõikega 2 on kaitstud väljateenitud puhkus siis, kui see puhkus on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud minimaalsest neljanädalasest põhipuhkusest pikem, ja kas harta viidatud sättega on vastuolus liikmesriigi kollektiivlepingu tingimus või selle tingimuse tõlgendus, mille kohaselt töötajal, kelle töövõimetus haiguse tõttu tekib põhipuhkuse või selle osa vältel, ei ole tema taotlusele vaatamata õigust põhipuhkuse ajale langeva töövõimetus perioodi kuue esimese puhkusepäeva üleviimisele siis, kui need omavastutuspäevad ei lühenda neljanädalast põhipuhkust, millele töötajal on õigus?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 32 Kohtuasjades C-609/17 ja C-610/17 esitatud esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis näevad ette suurema arvu tasustatud põhipuhkuse päevi kui nimetatud sättes ette nähtud neljanädalane miinimumperiood, kuid mis välistavad nende puhkusepäevade üleviimise haiguse korral.
- 33 Siinkohal väärrib märkimist, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei ole direktiiviga 2003/88 vastuolus riigisisised õigusnormid, mis annavad õiguse selle direktiivi artikli 7 lõikes 1 sätestatud neljast nädalast pikemale tasustatud põhipuhkusele vastavalt riigisiseses õiguses kehtestatud puhkuse andmise ja saamise tingimustele (vt selle kohta 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 47; 3. mai 2012. aasta kohtuotsus Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 34; 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 38, ning 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 31).
- 34 Direktiivi 2003/88 artikli 1 lõike 1, lõike 2 punkti a, artikli 7 lõike 1 ja artikli 15 sõnastusest tuleneb nimelt sõnaselgelt, et direktiivi eesmärk on üksnes sätestada tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded ning see ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada töötajate kaitseks soodsamaid riigisiseseid õigusnorme (24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 48; 3. mai 2012. aasta kohtuotsus Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 35, ning 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 30).

- 35 Sellisel juhul ei ole tasustatud põhipuhkuse õigused, mida on antud üle direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 nõutud miinimumi, reguleeritud selle direktiiviga, vaid riigisisese õigusega väljaspool kõnealuse direktiiviga kehtestatud korda, tuletades samas meelde, et selliseid töötajatele soodsamaid riigisiseseid õigusnorme ei või kasutada selleks, et korvata asjaomase liidu õigusnormiga tagatud minimaalse kaitse võimalikku rikkumist, mis võib tuleneda muu hulgas kõnealuse sättega tagatud minimaalse tasustatud põhipuhkuse eest saadava tasu vähendamisest (vt selle kohta 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punktid 42 ja 43, ning analoogia alusel 10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punktid 43 ja 44).
- 36 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 58 märkis, peavad seega liikmesriigid esiteks otsustama, kas nad annavad töötajatele täiendavaid tasustatud põhipuhkuse päevi, mis ületavad direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 tagatud neljanädalase miinimumperioodi, ja teiseks, määrama vajaduse korral kindlaks nende täiendavate puhkusepäevade andmise tingimused ja nende saamise õiguse lõppemise tingimused, ilma et ta nad oleksid kohustatud järgima kaitsenorme, mis Euroopa Kohus on kõnealuse miinimumperioodi osas edasi arendanud.
- 37 Seoses riigisiseste õigusnormide ja kollektiivlepinguga, milles oli ette nähtud, et õigust tasustatud põhipuhkusele ei teki aastal, mil puudutakse töölt haiguse või pikaajalise haiguse tõttu, mis põhjustab vähemalt 12 järjestikust kuud kestva töökatkestuse, leidis Euroopa Kohus muu hulgas, et liikmesriigid võivad ette näha, et riigisiseses õiguses tagatud õigus tasustatud põhipuhkusele erineb olenevalt töötaja haiguse tõttu töölt puudumise põhjusest, tingimusel et tasustatud põhipuhkuse kestus on alati vähemalt minimaalsed neli nädalat, mis on direktiivi 2003/88 artiklis 7 ette nähtud (24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 49).
- 38 Euroopa Kohus on samuti leidnud, et kui liikmesriigid otsustavad anda töötajatele õiguse tasustatud põhipuhkusele, mis ületab mainitud neljanädalase miinimumperioodi, jääb liikmesriikidele muu hulgas vabadus otsustada, kas anda pensionile jäävale töötajale õigust rahalisele hüvitisele, kui viimane ei saanud kõnealust miinimumperioodi ületavaid puhkuseõigusi kasutada, kuna ta ei täitnud haiguse tõttu oma töökohustusi, ning kui liikmesriigid otsustavad seda teha, peavad nad kehtestama hüvitise võimaliku andmise tingimused (vt selle kohta 3. mai 2012. aasta kohtuotsus Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 36, ning 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 39).
- 39 Samasugune lahendus peab kehtima riigisiseste õigusnormide ja kollektiivlepingute puhul, mis annavad samamoodi nagu põhikohtuasjades kõne all olevad riigisiseseid õigusnormid ja kollektiivlepingud töötajatele õiguse direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud neljanädalasest miinimumperioodist pikemale tasustatud põhipuhkusele, kuid mis välistavad õiguse miinimumperioodi ületavad tasustatud põhipuhkuse päevad täielikult või osaliselt üle viia, kui töötaja on kogu tasustatud põhipuhkuse või selle ühe osa vältel olnud haiguse tõttu töövõimetu. Liikmesriikidel on jätkuvalt lubatud niisugune üleviimise õigus ette näha või seda mitte teha ja kui nad otsustavad selle ette näha, võivad nad määrata kindlaks üleviimise tingimused, eeldusel et õigus saada tasustatud põhipuhkust, mida töötaja tegelikult kasutab, kui ta ei ole haiguse tõttu töövõimetu, võrdub alati vähemalt eelmainitud neljanädalase miinimumperioodiga.
- 40 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb kohtuasjades C-609/17 ja C-610/17 esitatud esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisiseseid õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis näevad ette suurema arvu tasustatud põhipuhkuse päevi kui nimetatud sättes ette nähtud neljanädalane miinimumperiood, kuid mis välistavad nende puhkusepäevade üleviimise haiguse korral.

Kolmas küsimus

- 41 Kohtuasjades C-609/17 ja C-610/17 esitatud kolmanda küsimusega, mida tuleb teisena analüüsida, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis näevad ette suurema arvu tasustatud põhipuhkuse päevi kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 ette nähtud neljanädalane miinimumperiood, kuid mis välistavad nende puhkusepäevade üleviimise haiguse korral.
- 42 Harta reguleerimisala on määratletud harta artikli 51 lõikes 1, mille kohaselt on liikmesriikide tegevuse puhul harta sätted liikmesriikidele ette nähtud üksnes liidu õiguse kohaldamise korral (13. juuni 2017. aasta kohtuotsus Florescu jt, C-258/14, EU:C:2017:448, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika). Harta artikli 51 lõike 2 kohaselt ei laienda harta liidu õiguse reguleerimisala kaugemale senisest pädevusest, ei lisa Euroopa Liidule uusi pädevusvaldkondi ja ülesandeid ega muuda aluslepingute teistes osades määratletud pädevust ja ülesandeid.
- 43 Lisaks väärrib meeldetuletamist, et väljakujunenud kohtupraktika järgi laienevad liidu õiguskorras tagatud põhiõigused kõigile liidu õigusega reguleeritud olukordadele (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Sellega seoses olgu märgitud, et Euroopa Kohtu kodukorra artikli 94 kohaselt peab eelotsusetaotlus esitanud kohus selgitama, millist seost näeb ta tõlgendamiseks esitatud liidu õigusnormide ja talle lahendamiseks antud vaidluses kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel. Eelotsusetaotlusest ei ilmne ühtegi asjaolu, mille põhjal võiks järeldada, et põhikohtuasi puudutab muude liidu õigusnormide kui direktiivi 2003/88 ja harta artikli 31 lõike 2 tõlgendamist ja kohaldamist.
- 45 Seega tuleb kontrollida, kas riigisiseseid õigusnorme ja kollektiivlepinguid, mis näevad ette suurema arvu tasustatud põhipuhkuse päevi kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 ette nähtud neljanädalane miinimumperiood, kuid mis välistavad nende puhkusepäevade üleviimise haiguse korral, tuleb pidada eelnimetatud direktiivi kohaldamiseks harta artikli 51 lõike 1 mõttes, ja kas harta artikli 31 lõige 2 on seetõttu kohaldatav sellistes olukordades nagu põhikohtuasjades (vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 46 Sellega seoses väärrib meeldetuletamist, et üksnes asjaolu, et riigisiseseid meetmeid kuuluvad nagu käesoleval juhul valdkonda, milles liidul on pädevusi, ei saa asjaomaseid meetmeid paigutada liidu õiguse kohaldamisalasse ning muuta seega harta kohaldamine võimalikuks (vt selle kohta 10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 47 Samuti olgu meelde tuletatud, et esiteks on ELTL artikli 4 lõike 2 punkti b kohaselt liidul ja liikmesriikidel EL toimimise lepingus määratletud sotsiaalpoliitika valdkondades ELTL artikli 2 lõike 2 mõttes jagatud pädevus. Teiseks, nagu ELTL artikli 153 lõige 1 täpsustab ja direktiivi 2003/88 põhjenduses 2 meelde tuletatakse, toetab ja täiendab liit liikmesriikide meetmeid seoses töökeskkonna parandamisega, et kaitsta töötajate ohutust ja tervist.
- 48 Sellega seoses on oluline rõhutada, et direktiiv 2003/88, mille eesmärk on üksnes sätestada tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 34 märgiti, võeti vastu EÜ artikli 137 lõike 2 (nüüd ELTL artikli 153 lõige 2) alusel. Nagu Euroopa Kohtu praktikast nähtub, tuleb eelnimetatud esmase õiguse sätetes sisalduvat ja kõnealuse direktiivi artikli 1 lõikes 1 uuesti kasutatud väljendit „miinimumnõuded“ tõlgendada koosmõjus EÜ artikli 137 lõikega 4 (nüüd ELTL artikli 153 lõige 4), milles on täpsustatud, et need miinimumnõuded ei tohi takistada liikmesriiki säilitamast või kehtestamast rangemaid kaitsemeetmeid, mis sobivad kokku aluslepingutega. Siit järeldub, et liikmesriikidel on endiselt vabadus neile jäetud pädevuse teostamisel

võtta vastu sellised normid, mis on liidu seadusandja tegevuse tulemusena vastu võetud normidest rangemad, tingimusel et need ei ohusta niisuguse seadusandliku tegevuse ühtsust (vt selle kohta 17. detsembri 1998. aasta kohtuotsus IP, C-2/97, EU:C:1998:613, punktid 35, 37 ja 40).

- 49 Seega ei anna direktiivi 2003/88 artikkel 15, mille kohaselt „ei mõjuta“ see direktiiv liikmesriikide „õigust“ kohaldada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid sätteid, liikmesriikidele õigust liidu õiguse alusel õigusloomeks, vaid selles üksnes tunnustatakse liikmesriikide õigust näha ette riigisisese õiguses niisuguseid soodsamaid sätteid väljaspool kõnealuse direktiiviga kehtestatud korda (vt analoogia alusel 10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 44).
- 50 Põhikohtuasjades kõne all olevad olukorrad erinevad olukorrast, kus liidu õigusakt annab liikmesriikidele vabaduse valida mitme rakendamisviisi vahel või annab neile kaalutlus- või hindamisõiguse, mis on selle õigusaktiga kehtestatud korra lahutamatuks osaks, ning olukorrast, kus selline õigusakt lubab liikmesriikidel võtta vastu erimeetmed, mis aitaksid kaasa õigusakti eesmärgi saavutamisele (vt nende erinevate olukordade kohta 21. detsembri 2011. aasta kohtuotsus N. S. jt, C-411/10 ja C-493/10, EU:C:2011:865, punktid 64–68; 16. veebruari 2017. aasta kohtuotsus C. K. jt, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, punkt 53; 9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punktid 46, 47, 52 ja 53 ning seal viidatud kohtupraktika, ning 13. juuni 2017. aasta kohtuotsus Florescu jt, C-258/14, EU:C:2017:448, punkt 48).
- 51 Käesoleval juhul tuleb viimasena märkida, et asjaolu, et selliste riigisiseste õigusnormide ja kollektiivlepingute alusel nagu põhikohtuasjades antakse töötajatele rohkem tasustatud põhipuhkuse päevi kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 tagatud neljanädalane miinimumperiood ja nähakse ette, et haiguse korral neid päevi üle ei viida, isenesest ei mõjuta ega piira minimaalset kaitset, mis on asjaomastele töötajatele selle sättega tagatud (vt analoogia alusel 10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 43), ega mõjuta kõnealuse direktiivi muid sätteid, selle ühtsust või sellega taotletavaid eesmärke.
- 52 Kõigest eeltoodust järeldub, et juhul kui liikmesriigid annavad või lubavad tööturu osapooltel anda õigused tasustatud põhipuhkusele, mis ületab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 ette nähtud neljanädalase miinimumperioodi, kuuluvad need õigused või puhkuse ajal haigestumise korral nende õiguste võimaliku üleviimise tingimused liikmesriikidele jäetud pädevusse ning need ei ole kõnealuse direktiiviga reguleeritud ega kuulu selle kohaldamisalasse (vt analoogia alusel 10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 45).
- 53 Kui asjasse puutuva valdkonna liidu õigusnormides on mingi küsimus reguleerimata ja liikmesriikidele ei ole kehtestatud ühtegi konkreetset kohustust antud olukorraga seoses, jääb riigisisene õigusnorm, mille liikmesriik on selles küsimuses sätestanud, harta kohaldamisalast välja ja kõnealust olukorda ei saa hinnata harta sätete alusel (vt selle kohta 10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 35; 14. detsembri 2017. aasta kohtuotsus Miravittles Ciurana jt, C-243/16, EU:C:2017:969, punkt 34, ning 19. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Consorzio Italian Management ja Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punktid 34 ja 35).
- 54 Seega, kui liikmesriigid võtavad vastu riigisiseseid õigusnormid või lubavad pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, millega antakse samamoodi nagu põhikohtuasjades töötajatele õigused tasustatud põhipuhkuse päevadele, mis ületavad direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 ette nähtud neljanädalase miinimumperioodi, ja nähakse ette selliste täiendavate õiguste võimaliku üleviimise tingimused töötaja haigestumise korral, ei kohalda nad harta artikli 51 lõike 1 mõttes seda direktiivi.

- 55 Kõigist eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb kohtuasjades C-609/17 ja C-610/17 esitatud kolmandale küsimusele vastata, et harta artikli 31 lõiget 2 koostoimes harta artikli 51 lõikega 1 tuleb tõlgendada nii, et see ei ole kohaldatav selliste riigisiseste õigusnormide ja kollektiivlepingute puhul, mis näevad ette suurema arvu tasustatud põhipuhkuse päevi kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 ette nähtud neljanädalane miinimumperiood, kuid mis välistavad nende puhkusepäevade üleviimise haiguse korral.

Teine küsimus

- 56 Kohtuasjades C-609/17 ja C-610/17 esitatud kolmandale küsimusele antud vastust arvestades ei ole nendes kohtuasjades esitatud teist küsimust vaja analüüsida.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

- 1. 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 sellega ei ole vastuolus riigisisese õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis näevad ette suurema arvu tasustatud põhipuhkuse päevi kui nimetatud sättes ette nähtud neljanädalane miinimumperiood, kuid mis välistavad nende puhkusepäevade üleviimise haiguse korral.**
- 2. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2 koostoimes harta artikli 51 lõikega 1 tuleb tõlgendada nii, et see ei ole niisuguste riigisiseste õigusnormide ja kollektiivlepingute puhul kohaldatav.**

Allkirjad