



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
esitatud 12. detsembril 2019¹

Kohtuasi C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
versus
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA**

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Audiencia Nacional (üleriigiline kohus, Hispaania))

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Tööaja korraldus – Artiklid 5 ja 7 –
Iganädalane puhkeaeg – Põhipuhkus – Luba töölt puududa – Tasustatud eripuhkus –
Eripuhkuse igapäevast puhkeajast ja põhipuhkusest erinev eesmärk – Eripuhkuse kokkulangemine
iganädalase puhkeaja või põhipuhkusega

I. Sissejuhatus

1. Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta² artikleid 5 ja 7.

2. Taotlus on esitatud kollektiivlepingut puudutavas kohtuvaidluses ühelt poolt töötajate ametiühinguorganisatsioonide Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) ja Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (edaspidi „ametiühinguorganisatsioonid“) ning teiselt poolt kontserni DIA SA ja Twins Alimentación SA (edaspidi „kontsern“) vahel seoses kontserni DIA SA ja Twins Alimentación SA kollektiivlepingu (Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA) (edaspidi „kontserni kollektiivleping“) ³ artiklis 46 töötajate isiklike või perekondlike kohustuste täitmise soodustamiseks ette nähtud tasustatud eripuhkuste kohaldamise tingimustega olukorras, kui seda puhkust õigustav vajadus langeb liidu õigusega tagatud igapäevase puhkeaja või tasulise põhipuhkusega samale ajale.

1 Algkeel: prantsuse.

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

3 See kollektiivleping võeti vastu tööhõive peadirektoraadi 22. augusti 2016. aasta otsusega, mis puudutas kontserni Dia SA ja Twins Alimentación SA kollektiivlepingu registreerimist ja avaldamist (Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA), (BOE nr 212, 2.9.2016, lk 63357).

3. See kohtuasi annab Euroopa Kohtule võimaluse korrata, lähtudes tõdemusest, et tasustatud eripuhkuste eesmärk ei ole kaitsta töötajate ohutust ja tervist, vaid üksnes anda neile võimalus taotleda ühekordset luba töölt puududa, et direktiiv 2003/88 kehtestab üksnes tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded, jättes liikmesriikidele vabaduse võtta vastu töötajate jaoks soodsamaid norme valdkondades, mis ei ole liidu õigusega hõlmatud.

4. Oma analüüsi tulemusena teen Euroopa Kohtule ettepaneku esimese võimalusena järeldada, et sellised riigisisese õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis ei kahjusta direktiivi 2003/88 miinimumnõudeid, ei kuulu selle direktiivi kohaldamisalasse.

5. Teise võimalusena väidan, et direktiivi 2003/88 artiklitega 5 ja 7 ei ole vastuolus riigisisese õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis ei näe ette tasustatud eripuhkusi, kui vajadus või olukord, mis õigustaks nende kasutamist, tekib päeval, mis ei ole tööpäev.

6. Selleks selgitan kõigepealt esiteks seda, miks minu arvates ei peaks Euroopa Kohtu praktikat, mis käsitleb puhkuste samale ajale langemist ning mis direktiiviga 2003/88 tagatud õiguste kaitse-eeskirjade kindlaksmääramisel lähtub nende erinevast eesmärgist, laiendada juhtudele, mil töötaja ei ole olukorras, kus tal ei ole võimalik töötada ega puhata. Teiseks rõhutan iganädalase puhkeaja süsteemi paindlikkust, millest piisab, et õigustada sel ajavahemikul tasustatud eripuhkuse andmisest keeldumist.

II. Õiguslik raamistik

A. Direktiiv 2003/88

7. Direktiivi 2003/88 põhjendus 5 on sõnastatud järgmiselt:

„Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeae. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. [Liidu] töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeae ning piisavad vaheajad. Lisaks on sellega seoses vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär.“

8. Selle direktiivi artikli 1 „Eesmärk ja kohaldamisala“ lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

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

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

- a) minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja ning põhipuhkuse, vaheaegade ja maksimaalse nädalase tööaja suhtes; ning
- b) öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavate aspektide suhtes.“

9. Nimetatud direktiivi artiklis 2 „Mõisted“ on ette nähtud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

1. *tööaeg* – iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega;
2. *puhkeae* – iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg;

[...]

9. *piisav puhkus* – see, et töötajatel on korrapärased puhkeajad, mille kestust väljendatakse ajaühikutes ja mis on piisavalt pikad ja järjestikused tagamaks, et töötajad ei põhjusta väsimuse või muu korrapäratu töökorralduse tõttu vigastusi endale, kaastöötajatele või teistele ega kahjusta lühema- ega pikemaajaliselt oma tervist.“

10. Sama direktiivi artiklis 5 „Iganädalane puhkeaeg“ on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24 tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11 tunnisele igapäevasele puhkusele.

Kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda eeldavad, võib kohaldada 24 tunnist minimaalset puhkeaega.“

11. Direktiivi 2003/88 artiklis 7 „Põhipuhkus“ 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 tavadeaga.

2. Minimaalset tasulist põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.“

12. Selle direktiivi artiklis 15 on ette nähtud:

„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.“

13. Direktiivi artikli 17 „Erandid“ lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Nõuetekohaselt töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid arvestades võivad liikmesriigid teha erandeid artiklitest 3–6, 8 ja 16, kui töötaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise, eriti kui kõne all on:

- a) tegevjuhid või muud iseseisva otsustamisõigusega isikud;
- b) peresisesed abitöö tegijad; või
- c) töötajad, kes täidavad oma ametikohustusi usutalitustel kirikutes ja usukogukondades.

2. Lõigetes 3, 4 ja 5 sätestatud erandid võib vastu võtta õigus- ja haldusnormidega või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega, tingimusel et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad või et erandjuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel ei ole võimalik anda hüvituseks niisuguseid võrdväärse pikkusega puhkeaegu, võimaldatakse kõnealustele töötajatele asjakohane kaitse.“

B. Hispaania õigus

14. Töötajate üldseaduse (Estatuto de los Trabajadores) redaktsioon, mis tuleneb kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandlikust dekreedist 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse konsolideeritud redaktsioon (Real decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)⁴ (edaspidi „töötajate üldseadus“), sätestab artiklis 37 „Iganädalane puhkeaeg, riigipühad ja eripuhkused“ järgmist:

„1. Töötajatel on õigus iganädalasele kuni neljateistkümne päeva pikkuste perioodide kohta kumuleeritavale minimaalsele ühe ja poole päeva pikkusele katkestamatule puhkeajale, mis üldjuhul hõlmab laupäeva pärastlõunat või vajaduse korral esmaspäeva hommikut ja tervet pühapäeva. Alla 18-aastaste iganädalane puhkeaeg on vähemalt kaks katkestamatut päeva.

[...]

3. Töötaja võib puudumisest ette teatades ja vajadust põhjendades töölt puududa töötasu säilitamisega järgmistel põhjustel ja kestusega:

- a) Viisteist kalendripäeva abiellumisel.
- b) Kaks päeva lapse sünni, kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme surma, õnnetuse või raske haiguse, haiglaravi või kodust puhkust nõudva ambulatoorse operatsiooni puhul. Kui sel põhjusel on töötajal vaja reisida, on kestus neli päeva.
- c) Üks päev alalise elukoha kolimiseks.
- d) Hädavajalik aeg vältimatu ühiskondliku ja isikliku kohustuse täitmiseks, sealhulgas aktiivse hääleõiguse teostamiseks. Kui seaduses või kollektiivlepingus on ette nähtud kindlaksmääratud ajavahemik, järgitakse puudumise kestuse ja rahalise hüvitise osas neid sätteid.

[...]

- e) Ametiühingu- või personali esindamisega seotud ülesannete täitmiseks seaduses või kollektiivlepingus sätestatud tingimustel.
- f) Hädavajalik aeg sünnieelseteks uuringuteks ja sünnituskoolituseks ning adopteerimisel, hooldamisel ja kasupere pakkumisel vajalikes teabe- ja ettevalmistustundides osalemiseks ning sobivaks tunnistamiseks vajalike kohustuslike psühholoogiliste ja sotsiaalsete hindamiste läbimiseks, kui neid tuleb teha tööajal.

[...]“.

15. Töötajate üldseaduse artikkel 38 „Tasuline põhipuhkus“ näeb ette:

„1. Tasulise põhipuhkuse periood, mida ei saa rahalise hüvitise asendada, on kokku lepitud kollektiivlepingus või individuaalses lepingus. Selle kestus ei tohi mingil juhul olla lühem kui 30 päeva.

2. Ajavahemik või ajavahemikud, mil puhkust võib võtta, määratakse kindlaks ettevõtja ja töötaja vahel vastavalt sellele, mida vajaduse korral näevad ette kollektiivlepingud, mis käsitlevad puhkuste iga-aastast planeerimist.

⁴ BOE nr 255, 24.10.2015, lk 100224.

Kui pooled ei jõua kokkuleppele, määrab puhkuse kasutamise kuupäeva kindlaks sotsiaalasjade kohus otsusega, mille peale ei saa edasi kaevata. Otsus tehakse prioriteetses kiirmenetluses.

3. Iga ettevõtja määrab kindlaks puhkuste ajakava. Töötajal peab olema võimalik teada talle määratud puhkuse kuupäevi vähemalt kaks kuud enne puhkuse algust.

Kui eelmises lõikes nimetatud ettevõtja puhkuste kalendris kindlaks määratud puhkuseperiood langeb ajaliselt kokku rasedusest, sünnitusest või rinnaga toitmise tingitud ajutise töövõimetusega või käesoleva seaduse artikli 48 lõigetes 4, 5 ja 7 ette nähtud töölepingu peatamise perioodiga, võib huvitatud isik kasutada oma puhkust ajutisest töövõimetusest või puhkusest, mida talle nimetatud sätete alusel võimaldati, erineval ajal, pärast töölepingu peatumist, isegi kui põhipuhkusele vastav kalendriaasta on juba lõppenud.

Juhul kui puhkuseperiood langeb kokku ajutise töövõimetusega, mis on tingitud eelmises lõigus nimetatud asjaoludest ning mis ei võimalda töötajal täielikult või osaliselt seda kasutada kalendriaastal, millele see vastab, võib ta seda teha pärast seda, kui tema töövõimetus on lõppenud, tingimusel, et puhkuseõiguse tekkimise aasta lõpust ei ole möödunud rohkem kui 18 kuud.“

16. Kontserni kollektiivlepingu artikkel 46 on sõnastatud järgmiselt:

„I. Töötaja võib puudumisest ette teatades ja vajadust põhjendades töölt puududa töötasu säilitamisega järgmistel põhjustel ja kestusega:

- A. Abiellumise puhul 15 kalendripäeva selle õiguse tekkimise aluseks olevast asjaolust või sellele eelnevast päevast töötaja valikul.
- B. Kolm päeva lapse sünni puhul või kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme surma, õnnetuse või raske haiguse ning haiglaravi puhul. Abikaasa või lapse surma korral pikendatakse seda perioodi 5 päevani. Kui sel põhjusel on töötajal vaja reisida, suureneb see ajavahemik ühe päeva võrra.
- C. Kaks päeva kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme kodust puhkust nõudva ambulatoorse operatsiooni puhul. Kui sel põhjusel on töötajal vaja reisida, on see ajavahemik neli päeva.
- D. Üks päev oma alalise elukoha kolimiseks.
- E. Hädavajalik aeg vältimatu ühiskondliku ja isikliku kohustuse täitmiseks, sealhulgas aktiivse hääleõiguse teostamiseks.
- F. Ametiühingu- või personali esindamisega seotud ülesannete täitmiseks seaduses või kollektiivlepingus sätestatud tingimustel.
- G. Arstitöendiga tõendatud vältimatult vajalik aeg, kui töötaja peab haiguse tõttu külastama meditsiinikabinetti töötundide ajal.
- H. Hädavajalikud tunnid selleks, et töötaja saaks osaleda ametlike või akadeemiliste õpingute või koolituste lõpueksamitel. Neil juhtudel peavad nad esitama taotluse aluseks oleva ametliku dokumendi.

- I. Igal aastal võivad töötajad võtta kuni kolm kumuleeruvat puhkusepäeva ühe päeva kaupa lisaks eelnevates punktides A, B ja D ette nähtud puhkustele või kuni kaks päeva abikaasa, elukaaslase või laste surma korral, või samuti ühe päeva kaupa, välja arvatud lõikes 1 ette nähtud puhkuse puhul, järgmistel juhtudel:
1. Üks päev või kaheksa tundi aastas, et saata alla 16-aastast last meditsiinikabineti külastamisel töötaja töötundide ajal, tõendades kasutatud aja arsti teatisega.
 2. Kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme abiellumise korral.
 3. Juhilubade eksami sooritamiseks ja elamispinna ostmiseks või müümiseks vajaliku notariaalakti allkirjastamiseks, kui töötaja peab seda tegema isiklikult ning oma tööajal.

II. Nimetatud puhkustega seoses, välja arvatud käesoleva artikli punktis A ette nähtud puhkus, on tsiviilpartnerluses paaridel samad õigused, tingimusel, et nad on asjaomases ametlikus registris nõuetekohaselt registreeritud ja töötaja esitab selle kohta autonoomses piirkonnas kohaldatavates eeskirjades sätestatud nõuetele vastava tõendi.

III. Töötaja peab võimalikult kiiresti teavitama oma otsesest ülemust, et viimane võtaks vajalikke meetmeid talle vastava puhkuse võimaldamiseks, ning esitama tõendi määratud või määratava puhkuse väidetava põhjuse kohta.

IV. Käesoleva artikli kohaldamisel tähendab vajadus reisida seda, et töötaja peab läbima rohkem kui 150 km oma alalise elukoha ja sihtkoha vahel.“

17. Tsiviilseadustik (Código Civil) sätestab esiteks artikli 4 lõikes 3, et „[s]elle [s]eadustiku sätteid kohaldatakse täiendavalt valdkondades, mida reguleeritakse teiste seadustega“ ning teiseks artikli 5 lõikes 2, et „[p]uhkepäevi tähtaegade arvestusest välja ei jäeta“.

III. Põhikohtuasja faktilised asjaolud ja eelotsuse küsimused

18. Kolmes eraldi hagis, mis on aluseks Audiencia Nacionali (üleriigiline kohus, Hispaania) määrusele, paluvad kolm ametiühinguorganisatsiooni eelotsusetaotluse esitanud kohtul tuvastada, et kontserni kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud tasustatud eripuhkusi, välja arvatud abiellumise puhul, tuleb kasutada ajavahemikus, mille jooksul asjaomane töötaja peab ettevõtja kasuks töötama⁵, ning seda puudutavalt nii puhkuse esimest päeva kui kõiki puhkusepäevi. Mis puudutab abiellumispuhkust, siis nõuavad ametiühingud, et selle puhkuse algust arvestataks päevast, mil töötaja peab ettevõtja kasuks töötama.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohus juhib tähelepanu sellele, et töötajate iganädalast puhkeajaga ja tasulist põhipuhkust reguleerib töötajate üldseaduse artikli 37 lõige 1 ja artikkel 38, millega võtetakse üle direktiivi 2003/88 sätted tingimustel, mis ületavad liidu õigusega nõutud miinimumperioode⁶.

20. See kohus täpsustab, et kontserni kollektiivlepingu artikliga 46 rakendatakse soodsamatel tingimustel töötajate üldseaduse artikli 37 lõiget 3, mis annab töötajatele õiguse saada tasustatud eripuhkust. Nende puhkuste eesmärk on vastata töötajate teatud vajadustele, näiteks lapse sünd, haiglaravi, operatsioon või lähisugulase surm, samuti ametiühingu ülesannete täitmine, mis tekivad töölepingu täitmise ajal ja õigustavad seda, et tunnustataks õigust töölt puududa töötasu säilitamisega.

5 Ma eelistasin käesolevas ettepanekus selguse huvides väljendeid „päev, mil töötaja peab ettevõtja kasuks töötama“ või „tööpäev“, mis vastavad eelotsusetaotluse esitanud kohtu antud määratlusele väljendiga „vajalikud päevad“, mida viimane kasutab.

6 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et „[n]eed kaks sätet on liidu õigusnormist soodsamad, sest artikli 37 lõikes 1 on määratud iganädalase puhkeaja kestuseks üldiselt vähemalt ühe ja poole päeva pikkune katkestamatu ajavahemik, ning et artikkel 38 näeb ette, et põhipuhkuse kestus on vähemalt 30 kalendripäeva.“

21. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et artiklis 46, nagu ka töötajate üldseaduse artiklis 37, on märgitud, et selle puhkuse kestus arvutatakse kalendripäevades. Seal ei ole mingit täpsustust teiste tasustatud eripuhkuste kohta ega abiellumispuhkuse arvestuse alguse kohta.

22. Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et tsiviilseadustiku artikli 5 lõige 2, mis on kohaldatav erisätete puudumise korral, näeb siiski ette, et tähtaegade arvestusest puhkepäevi välja ei jäeta.

23. See kohus märgib, et kontserni tavaline praktika on, et tasustatud eripuhkuse esimene päev on päev, millal laiab aset puhkuseõiguse aluseks olev asjaolu, olenemata sellest, kas see on töötaja jaoks tööpäev või mitte⁷, ja eripuhkust arvestatakse kalendripäevades.

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et ametiühingud põhjendavad oma hagi Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) 13. veebruari 2018. aasta otsusega nr 145/2018, mis ei ole kohtupraktika. See kohus on seoses valdkondliku kollektiivlepinguga⁸ kokku lepitud tasustatud eripuhkuste korraga otsustanud, et kui tasustatava eripuhkuse aluseks olev asjaolu leiab aset päeval, mis ei ole tööpäev⁹, sealhulgas puhkepäevad, tuleb puhkuse algus edasi lükata järgmisele esimesele tööpäevale.

25. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et ametiühingute hagi rahuldamata jätmise tagajärg on see, et töötajatele pannakse kohustus rahuldada vajadusi, milleks tasustatavad eripuhkused on ette nähtud, liidu õigusega tagatud puhkeperioodide ajal.

26. Seetõttu on sellel kohtul tekkinud küsimus, milline on direktiivi 2003/88 artiklites 5 ja 7 sätestatud iganädalase puhkeaja ja põhipuhkuse õiguse – mille eesmärki on Euroopa Kohtu praktikas täpsustatud eesmärgina kaitsta tõhusalt töötajate ohutust ja tervist – tõlgendamise ulatus.

27. Sellega seoses viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et liidu õigusega tagatud puhkus ei saa mõjutada õigust kasutada teist selle õigusega tagatud puhkust ja et mis tahes erandit direktiivis 2003/88 ette nähtud tööaja korraldust reguleerivatest liidu sätetest tuleb tõlgendada nii, et selle ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik asjaomase erandiga kaitstavate huvide tagamiseks.

28. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib lisaks, et töötajate üldseaduse artikli 37 lõikes 3 reguleeritud tasustatud eripuhkuste eesmärk on vastata töötajate isiklikele või ühiskondlikele vajadustele, millest mõned on seotud ühinemisvabaduse või perekondlike kohustuste täitmisega.

29. Seetõttu leiab ta, et kui üks töötajate üldseaduse artikli 37 lõikes 3 loetletud vajadustest tekib iganädalase puhkeaja või põhipuhkuse ajal, kattuvad kaks erinevat eesmärki. Kui nõustuda, et sellisel juhul ei ole võimalik eripuhkuse kasutamist edasi lükata muule ajale kui puhkeae, vähendatakse seda viimast olematuseni, sest töötajad peaksid pühendama iganädalasele puhkeaja või puhkuse, et lahendada probleeme, mida põhjustab vajadus, millele vastab tasustatud eripuhkus.

30. Seega on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud kahtlus, kas töötajale töötajate üldseaduse artikli 37 lõikega 3 reguleeritud ja kontserni kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkuste andmisest keeldumine – kui vajadus, millele need vastavad, tekib samal ajal direktiivis 2003/88 ette nähtud minimaalse iganädalase puhkeaja ja tasulise põhipuhkusega – on kooskõlas selle direktiivi artiklitega 5 ja 7. Samuti on tal tekkinud küsimus, kas samal ajal on vaja ette näha meetmeid, et tagada nimetatud direktiiviga ette nähtud minimaalsed puhkeajad.

7 Kontserni seisukohtadest tuleneb, et kui puhkuseõigus tekib iganädalase puhkeaja jooksul, ei ole töötajal õigus saada tasustatud eripuhkust, kuna ta ei tööta.

8 Kohtuistungil täpsustati, et see kollektiivleping on erinev põhikohtuasjas käsitletavast kollektiivlepingust.

9 Tegemist on päevaga, mille jooksul töötaja ei pea töötama.

31. Neil asjaoludel otsustas Audiencia Nacional (üleriigiline kohus, Hispaania) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas direktiivi [2003/88] artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene õigusnorm, millega on lubatud anda iganädalast puhkeaja puhkamisest erinevate eesmärkide saavutamiseks mõeldud tasustatud eripuhkusega samal ajal?
2. Kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene õigusnorm, millega on lubatud anda põhipuhkust puhkamisest, lõögastumisest ja huvialadega tegelemisest erinevate eesmärkide saavutamiseks mõeldud tasustatud eripuhkusega samal ajal?“

32. Euroopa Kohtule esitasid kirjalikud seisukohad ametiühingud, kontsern, Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon. Nad esitasid oma suulised seisukohad 24. septembri 2019. aasta kohtuistungil.

IV. Analüüs

33. Nende kahe eelotsuse küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikleid 5 ja 7 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisese õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis ei näe ette tasustatud eripuhkust, kui vajadus selleks tekib iganädalase puhkeaja või põhipuhkuse ajal.

34. Elemendid, millel need küsimused põhinevad, väärivad minu arvates eraldi rõhutamist. Nimelt küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks direktiivis 2003/88 ette nähtud *puhkeperioodide ja töötaja isikliku elu sündmuste kokkulangevuse kohta*, mis riigisiseste õigusnormide alusel annaks õiguse tasustatud eripuhkusele, kui need oleksid toimunud tema tööajal, ning teiseks meetmete kohta, mida tuleb võtta selleks, et tagada direktiivis 2003/88 ette nähtud puhkeaeegade tõhusus¹⁰.

35. Järelikult on minu arvates vajalik selgitada eelotsuse küsimuste eset, enne kui esitada võimalikud vastused neile.

A. Eelotsuse küsimuste ese

36. Eelotsusetaotluse esitanud kohus põhjendab oma eelotsusetaotlust riskiga kahjustada liidu õigusega tagatud puhkeaja *miinimumperioode*¹¹, kuna eripuhkuste *eesmärk* on iganädalase puhkeaja ja põhipuhkuse omast erinev¹². Taotluse põhjendamisel tugineb see kohus Euroopa Kohtu praktikale, mis käsitleb põhipuhkuse õiguse ja haiguspuhkuse kokkulangemist¹³.

37. Siiski, minu arvates väärib arutelu see seostamine töötaja tervise ja tema töövõimega seotud kaalutlustel töötaja õigust põhipuhkusele kaitsva Euroopa Kohtu praktikaga, mis põhineb üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul, et puhkustel on erinev eesmärk.

10 Vt käesoleva ettepaneku punktid 29 ja 30. Märgin, et kuigi nende ametiühinguorganisatsioonide tõlgendus põhines Tribunal supremo (Hispaania kõrgeim kohus) otsusel (vt käesoleva ettepaneku punkt 24), mille kohaselt tuleb *eripuhkuse algus edasi lükata* esimese tööpäevani, kui selle andmist õigustav asjaolu ilmneb pühade ajal või puhkepäeval, väitsid need organisatsioonid Euroopa Kohtu küsimustele vastates, et põhipuhkused tuleb edasi lükata, kui samal ajal ilmnevad asjaolud, mis õigustavad tasustatud eripuhkuse andmist, analoogselt eelkõige 21. juuni 2012. aasta kohtuotsuses ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372) esitatud lahendusega.

11 Vt ka 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punktid 35–37).

12 Sellega seoses võib üle korrata, et Hispaania seadusandja kehtestas tasustatud eripuhkused, et töötaja saaks *täita isiklike kohustusi* parematel tingimustel. Seega võib tal olla õigus katkestada oma töö era- või perekonnaelu sündmuste korral, näiteks abielu, lapse sünd, pereliikme surm, lähisugulasele arstiabi osutamine, kolimine ning avalike õiguste ja kohustuste teostamine, nagu hääletamine või töötajate esindamine. Sellel õiguslikul alusel kokku lepitud kontserni kollektiivlepinguga täpsustati abiellumispuhkuse alguspunkti, laiendati teatud õiguste ulatust ja nähti ette nende andmine muudel asjaoludel, näiteks akadeemiline või sõiduki juhtimisõiguse eksam või ka eluaseme müügi- või ostutehingu notariaalakti allkirjastamine.

13 Vt käesoleva ettepaneku punkt 61.

38. Peale selle leian, et uut aruteluinest lisas 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT¹⁴, mis käsitles direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tõlgendamist olukorras, kus riigisisesed õigusnormid ja kollektiivlepingud näevad ette õiguse neljanädalasest miinimumperioodist pikemale tasulisele põhipuhkusele, kuid mis välistavad nende põhipuhkuse lisapäevade täieliku või osalise üleviimise töötaja haiguse korral¹⁵.

39. Neil asjaoludel leian, et tuleb kontrollida, kas tasustatud eripuhkused kuuluvad direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse, enne kui uurida, kas Euroopa Kohtu praktika, milles tehakse järeltõlgitud puhkuseõiguse eesmärgi erinevuste pinnalt, võib üle kanda tasustatud eripuhkuse juhtumile.

B. Direktiivi 2003/88 kohaldamisala

40. Direktiivi 2003/88 artikli 1 sõnastusest tuleneb muu hulgas, et selle direktiivi eesmärk on kehtestada miinimumnõuded kõikide töötajate jaoks liikmesriikides, ühtlustades riigisisesed õigusnormid, mis käsitlevad töötaja piiranguid¹⁶, ööpäevaseid ja iganädalasi puhkeperioode, põhipuhkust ja öötöötajate täiendavat kaitset.

41. See direktiiv ei näe ette erisätteid õiguse kohta puududa, mida võib anda töötajale ilma töötasu kaotamata muudel põhjustel kui töötaja tööohutuse ja tervisega seotud põhjused¹⁷, mis on omakorda seotud tööandja teenistuses töötatud aja kogunemisega¹⁸.

42. Direktiivi 2003/88 artiklis 15 on ette nähtud liikmesriikide õigus kehtestada töötajate suhtes soodsamaid norme, mis on võrreldavad nendega, mida selles direktiivis nähakse ette töötajate ohutuse ja tervise kaitseks¹⁹. Käesoleval juhul on see Hispaania õiguses nii iga-nädalase puhkeaja ja põhipuhkuse osas, mis eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnusti ületab liidu õiguses sätestatud miinimumi, kuid mitte tasustatud eripuhkuste osas²⁰.

43. Kui need viimased lisanduvad direktiivis 2003/88 ette nähtud põhipuhkusele, siis on need olemuslikult teistsugused ja neil on erinevad eesmärgid. Kordan, et tegemist on *loa andmisega katkestada töölepingu täitmine* kestusega paarist tunnist mitme päevani, ning et nende eesmärk on paremini sobitada töötaja tööülesandeid tema era- või pereeluga päevadel, mil ta peab töötama.

44. Seega võib töötaja taotleda neid eripuhkusi põhjusel, mis ei ole seotud tema tööalase tegevusega²¹. Nende võrdlemine direktiivi 2003/88 eeskirjadega näitas selgesti, et need ei ole mõeldud kaitsma töötajate ohutust ja tervist seoses tööülesannete täitmisega.

45. Seetõttu leian esiteks, et kui Hispaania seadusandja andis tasustatud eripuhkust, ei ole ta kasutanud liikmesriikidele selle direktiivi 2003/88 artikliga 15 antud pädevust²².

14 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Vt selle kohtuotsuse punktid 39 ja 40.

16 Vt selle kohta 20. novembri 2018. aasta kohtuotsus Sindicatul Familia Constanța jt (C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 39).

17 Vt 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punktid 34, 47 ja 48).

18 Vt 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 37) ja 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 28).

19 Vt 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punktid 41–43) ning 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

20 Vt käesoleva ettepaneku punkt 20.

21 Vt 70. joonealune märkus ja käesoleva ettepaneku punktid 103–107.

22 Vt analoogia alusel 10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt (C-198/13, EU:C:2014:2055, punktid 39, 41, 44 ja 45). Minu teada on analoogsed riigisisesed õigusnormid erinevas ulatuses kehtestatud Belgias, Bulgaarias, Saksamaal, Prantsusmaal, Horvaatias, Itaalias, Luksemburgis, Maltal, Madalmaades, Poolas, Portugalis, Rumeenias, Sloveenias, Slovakkias ja Soomes. Märgin, et nende õiguste andmise täpsem kord võib sõltuda töötaja kestusest ja puhkuste kohaldamise tingimustest.

46. Seega, kui Hispaania seadusandja kehtestas omal algatusel töötajatele õigused, millel on muu eesmärk kui see, mis on selle direktiiviga hõlmatud, siis on ta oma pädevust kasutanud väljaspool direktiiviga reguleeritavat valdkonda²³.

47. Sellega seoses tuleb arvesse võtta 19. novembri 2019. aasta kohtuotsuse TSN ja AKT²⁴ ulatust, mis puudutab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud nelja nädala pikkust minimaalset kestust ületavat tasulist põhipuhkust. Euroopa Kohtu sõnul kuuluvad liikmesriikide või tööturu osapoolte poolt direktiivi 2003/88 artiklis 15 sätestatud valiku alusel antud õigused²⁵ – või ka nende võimaliku edasilükkamise tingimused puhkuse ajal tekkinud haiguse korral – liikmesriikide pädevusse, ilma et see direktiiv neid reguleeriks või et need kuuluksid selle direktiivi kohaldamisalasse²⁶.

48. Märgin, et selles kohtuotsuses on selgelt korratud, et kui asjasse puutuva valdkonna liidu õigusnormides on mingi küsimus reguleerimata ja liikmesriikidele ei ole kehtestatud ühtegi konkreetset kohustust antud olukorraga seoses, siis on nad vabad oma pädevust teostama.

49. Seetõttu olen arvamisel, et nimetatud kohtuotsuses väljendatud seisukoht küsimuses, mis puudutab direktiivis 2003/88 ette nähtud õigust põhipuhkusele, on kohaldatav *a fortiori*, kuna liikmesriigid või tööturu osapooled on kõnealuseid sätteid vastu võtnud hoopis muus valdkonnas kui need, mida hõlmab liidu õigus.

50. Teiseks, mis puudutab 19. novembri 2019. aasta kohtuotsuses TSN ja AKT²⁷ korratud liikmesriikide pädevuse teostamise piire, nimelt direktiivi 2003/88 artikliga 7 tagatud minimaalse kaitse võimalikkude rikkumist²⁸, siis minu hinnangul ei kahjusta õigus tasustatud eripuhkusele, mida töötajale antakse eesmärgiga hõlbustada eraelu ja tööülesannete sobitamist tööajal, sellisena võimalust kasutada õigust iganädalaseks või iga-aastaseks puhkamiseks, mis on direktiivi 2003/88 ainus eesmärk²⁹. Õigupoolest on olukorras, kus Euroopa Kohtule ei ole teada antud konkreetsetest juhtudest, raske konstrueerida juhtumit praktikas, mil liikmesriigi seadusandja poolt ette nähtud õigus *täiendavale* puhkusele, mida töötajale võimaldatakse *lisaks* direktiivis 2003/88 ette nähtud *miinimumile*³⁰, võiks *kahjustada selles ette nähtud õigust puhkusele*³¹.

23 Märgin lisaks, et ei ole väidetud, et Hispaania õigusnormidega võetakse osaliselt üle 18. juunil 2009 sõlmitud ning 8. märtsi 2010. aasta nõukogu direktiivi 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnustatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELT 2010, L 68, lk 13) lisas esitatud vanemapuhkust käsitleva raamkokkuleppe (muudetud) klausel 7 „Töölt puudumine vääramatu jõu tõttu“, selle kuni 1. augustini 2022 kehtinud redaktsioonis. See direktiiv tunnustatakse alates 2. augustist 2022 kehtetuks Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1158 (milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnustatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL) (ELT 2019, L 188, lk 79) alusel (vt direktiivi 2019/1158 artikli 19 lõige 1). Raamkokkuleppe klausel 7 asendatakse direktiivi artikliga 7, mis sisuliselt kordab samu sätteid.

24 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981. Vt käesoleva ettepaneku punkt 38.

25 Vt selle kohtuotsuse punktid 34 ja 35.

26 Vt viidatud kohtuotsuse punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika.

27 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Vt selle kohtuotsuse punktid 35 ja 51 ning seal viidatud kohtupraktika.

29 Teisiti oleks minu arvates juhul, kui töötajal oleks kohustus kasutada põhipuhkust vastuseks eripuhkuste taotlusele või kui sellise puhkuse kestus arvatakse maha põhipuhkusest. Vt ka analoogia alusel 19. novembri 2019. aasta kohtuotsuse TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981) punktis 35 viidatud kohtupraktika, milles Euroopa Kohus tuletas meelde liikmesriikidele kehtestatud piiranguid, et tagada, et vähemalt nelja nädala pikkuse puhkeaja tõhusus oleks tagatud.

30 Vt käesoleva ettepaneku punkt 42.

31 Vt käesoleva ettepaneku punkt 71.

51. Kooskõlas 19. novembri 2019. aasta kohtuotsusega TSN ja AKT³² märgin veel, et ei kahjustata ka direktiivi 2003/88 ühtsust ega sellega taotletavaid eesmärke³³. Sellega seoses tuleb märkida, et kui liikmesriigi seadusandja ei oleks kehtestanud tasustatud eripuhkust, et töötajal võiks olla õigus taotluse alusel töölt puududa, kui isikliku elu sündmus leiab aset tema tööajal, siis ei tekiks liidu õigust arvestades küsimust põhipuhkuse või iganädalase puhkeaja tõhususe kohta, kui see sündmus aset leiab.

52. Minu arvates toob see järeldus esile asjaolu, et käesoleval juhul on põhipuhkuse või iganädalase puhkeaja tõhususe kahjustamine võimalik vaid juhul, kui leitakse, et iga sündmus, mis võib takistada töötajal kasutada täielikult aega puhkamiseks ja lõõgastumiseks, õigustab seda, et talle tuleks võimaldada eripuhkust, et põhipuhkuse eesmärgid oleks kaitstud³⁴.

53. Kuid see ei ole direktiiviga 2003/88 taotletud eesmärk. Need eeskirjad on kujunenud õiglase tasakaalu otsimise tulemusena tööaja ja minimaalse puhkeaja vahel³⁵, arvestades töötaja tööalase tegevuse jätkumist³⁶. Nende alusel üksnes *antakse õigus nõuda tööandjalt*, et viimane rakendaks selle direktiiviga tagatud *puhkeperioode*.

54. Lisaks ei või direktiivi 2003/88 artiklites 5 ja 7 töötajale tagatud minimaalne kaitse olla erinev sõltuvalt sellest, kas liikmesriigid on kehtestanud Hispaanias kohaldatavate erisätetega analoogseid erisätteid või mitte.

55. Ma järeldan nendest kaalutlustest tervikuna, et eelotsuse küsimused ei tohi viia selleni, et Euroopa Kohus kontrolliks liikmesriigi seadusandja kehtestatud tasustatud eripuhkuste andmise tingimusi, kuna see õigus ei ole kuidagi seotud töötaja võimega täita oma tööülesandeid, ning et sellisena ei saa see kahjustada direktiiviga 2003/88 tagatud iganädalase puhkeaja või põhipuhkuse saamise õiguse tõhusust, või direktiiviga taotletavat eesmärki.

56. Seega teen Euroopa Kohtule ettepaneku esimese võimalusena otsustada, et riigisiseseid õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis näevad ette tasustatud eripuhkuste andmise, et võimaldada töötajal tööpäevadel töölt puududa, et täita oma isiklike või perekondlike kohustusi, ei kuulu direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse.

57. Kui Euroopa Kohus siiski ei jaga seda arvamust, leides, et on piisav, kui väidetakse eksisteerivat *ohtu kahjustada* direktiiviga 2003/88 ette nähtud *minimaalsete puhkeageade eesmärki* kõnealuste riigisiseste sätetega³⁷, ja et seda ohtu saaks välistada selle direktiiviga tagatud puhkuste edasilükkamisega³⁸, peab Euroopa Kohus minu arvates otsustama, kas tema kohtupraktika, mis puudutab puhkuste eesmärgi erinevust, kui need ajaliselt kattuvad, on ülekantav eripuhkustele.

58. Seega toon nüüd välja need elemendid, mis ma kavatsen esitada hindamiseks Euroopa Kohtule. Sellise kohtupraktika puudumisel, mis käsitleks puhkuse ja iganädalase puhkeaja õiguste kokkulangemise olukorda, analüüsisin käesolevat juhtumit kaasuste järgi, mille puhul langevad kokku õigus tasustatud eripuhkusele ja põhipuhkusele.

32 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Vt selle kohtuotsuse punkt 51.

34 Vt käesoleva ettepaneku punktid 29 ja 71.

35 Vt selle kohta käesoleva ettepaneku punktides 72–76 esitatud üksikasjalikum ülevaade.

36 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 47).

37 Seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

38 Vt selle kohta 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 39).

C. Euroopa Kohtu praktika kohaldamine kahe puhkuseõiguse kokkulangemisel

59. Põhimõtteline küsimus, mille Euroopa Kohus peab lahendama, on minu arvates see, kas puhkuse eesmärgist lähtumist kokkulangemisel põhipuhkusega tuleb laiendada ka tasustatud eripuhkustele, nagu Euroopa Kohus leidis seoses tervise taastamise puhkusega³⁹ kui puhkusega, mille eesmärk on parandada „töötajate tervist“⁴⁰, mis takistab neil töötamast. Teisisõnu on vaja kindlaks teha, mis õigustab üldiselt puhkuseõiguste eesmärgi kriteeriumi kasutamist, kui töölepingu täitmisel puhkused ajaliselt kattuvad⁴¹.

60. Seega kordan seda kohtupraktikat üldjoontes, et selgitada välja sellest tulenev põhikriteerium, enne kui teha kindlaks, kas seda saab laiendada tasustatud eripuhkusele.

1. Euroopa Kohtu praktikast tulenev puhkuse eesmärgi erinevust käsitlev kriteerium

61. Kuna liikmesriigi seadusandja on kehtestanud täiendava tasustatava eripuhkuse valdkonnas, mis ei ole liidu õigusega reguleeritud⁴², siis tuleb lähtuda analoogset juhtumit käsitlevast Euroopa Kohtu praktikast, mis käsitleb põhipuhkuste ja haiguspuhkuse⁴³ või tervise taastamise puhkuse⁴⁴, mida reguleerib riigisisene õigus, kokkulangemist. See kohtupraktika viitab vajadusele uurida nende kooseksisteerivate puhkuste eesmärke.

62. Sellega seoses on Euroopa Kohus 30. juuni 2016. aasta kohtuotsuses Sobczyszyn⁴⁵ selgelt korranud arutluskäiku, mis algab meeldetuletusega, et „tasustatud põhipuhkuse õiguse eesmärk on võimaldada töötajatele puhkust ja vaba aega, ning see eesmärk erineb haiguspuhkuse eesmärgist, milleks on võimaldada töötajal haigusest taastuda“⁴⁶.

39 Vt 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 27).

40 See väljend tuleneb 30. juuni 2016. aasta kohtuotsusest Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 30).

41 Nimelt tuleb rõhutada selle tööülesannete täitmise tingimuse olulisust, mis võimaldab eristada vanemapuhkust. Vt selle kohta 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799 punkt 35).

42 Meenutuseks, vastupidi, kui liidu õigusega on tagatud kaks õigust, ei saa väljakujunenud kohtupraktika kohaselt liidu õigusega tagatud puhkus mõjutada õigust võtta teist puhkust, millel on esimesest erinev eesmärk. Vt eelkõige 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika). Seda põhimõtet, mis on esitatud juhtumil, kui kattuvad põhipuhkus ning rasedus- ja sünnituspuhkus (vt 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punktid 33 ja 41)), laiendati vanemapuhkuse ja rasedus- ja sünnituspuhkuse kattumise juhtumitele (vt 14. aprilli 2005. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 33) ja 20. septembri 2007. aasta kohtuotsus Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punktid 56 ja 57)). See ei ole kohaldatav, otsustamiseks, kas tasustatud põhipuhkuse kestuse kindlaksmääramisel tuleb või ei tule vanemapuhkuse aeg samastada tegelikult töötatud ajaga (vt 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punktid 26 ja 37)).

43 Euroopa Kohus on otsustanud, et „haiguspuhkus ja selle kasutamise kord, erinevalt [...] rasedus- ja sünnituspuhkusest ning vanemapuhkusest, [...] ühenduse õiguse kohaldamisalasse [ei kuulu]“ (20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 27)).

Mis puudutab varasemaid otsuseid, kus käsitletakse põhipuhkuse ja haiguspuhkuse perioodide kattumist, vt 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). Selles kohtuasjas oli töötaja haiguspuhkusel ettevõtja puhkuste kalendris ette nähtud põhipuhkuse ajal.

Vt ka teise eelotsuse küsimuse aluseks olevate asjaoludega sarnastel asjaoludel tehtud 21. juuni 2012. aasta kohtuotsus ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), mis käsitleb *põhipuhkuse ajal tekkinud töövõimetuse* juhtumit (selle kohtuotsuse punkt 24). Sellega seoses täpsustas Euroopa Kohus, et „töövõimetuse tekkimise hetk ei oma mingit tähtsust“ (punkt 21).

Vt ka 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981), mis käsitleb keeldumist lükata edasi tasulise põhipuhkuse periood, mille jooksul töötaja oli haige, kui edasi lükkamata jätmine ei vähenda tasulise põhipuhkuse tegelikku kestust alla nelja nädala.

44 Vt 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 29).

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 25). Euroopa Kohus viitab selles punktis 21. juuni 2012. aasta kohtuotsusele ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika). Esimest korda väljendas Euroopa Kohus selle seisukoha 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsuses Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25), olles selle varem esitanud seoses rasedus- ja sünnituspuhkusega, mille eesmärk on nimelt töötaja tervise kaitse (vt 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punkt 32) ja 20. septembri 2007. aasta kohtuotsus Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 30)). Vt ka käesoleva ettepaneku punktis 69 viidatud kohtupraktika.

63. See arutluskäik jätkub tõdemusega, et „[n]ende kahe puhkusetüübi erinevaid eesmärke silmas pidades, [...] töötajal, kes on eelnevalt kindlaks määratud põhipuhkuse perioodil haiguspuhkusel, on taotluse alusel ning *põhipuhkuse tegeliku saamise huvides* õigus võtta põhipuhkust muul ajal kui see, mis langeb kokku haiguspuhkuse perioodiga“⁴⁷.

64. Järelikult tuleb Euroopa Kohtu sõnul kindlaks määrata, kas kahe kõnealuse puhkuse võimalikku erinevat eesmärki silmas pidades võib see kattumine takistada töötaja poolt omandatud põhipuhkuse hilisemat kasutamist⁴⁸.

65. Siiski, kas piisab sellest, kui tuvastatakse, et nende puhkuste eesmärk on erinev, selleks et asuda seisukohale, et igal juhul võib töötaja õigus kasutada põhipuhkust saada kahjustatud?

66. Mina nii ei arva, kuna lisaks iga puhkuseõiguse asjaomasele eesmärgile on töötaja tervislik seisund, mis õigustab töölepingu peatumist⁴⁹, Euroopa Kohtu praktika alustala, millega kaitstakse direktiivis 2003/88 ette nähtud põhipuhkuse tõhusust⁵⁰. See tugineb mitmele püsivale põhimõttele.

67. Esiteks on Euroopa Kohus võtnud arvesse ühist eesmärki kaitsta töötaja tervist kahe puhkusetüübi – põhipuhkuse ja haiguspuhkuse puhul, mille võimaldamine on tööandja kohustuseks nii direktiivi 2003/88 kui ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 24. juuni 1970. aasta konventsiooni nr 132 tasustatud põhipuhkuse kohta (muudetud redaktsioonis) alusel⁵¹.

68. Teiseks on Euroopa Kohus rõhutanud haiguspuhkuse eripära, mille tõttu on takistatud tasulise põhipuhkuse positiivse mõju töötaja ohutusele ja tervisele täielik ilmumine⁵². Selleks eripäraks on otseselt töötaja tervislikust seisundist tingitud töövõimetus, haigusest põhjustatud füüsilised ja psüühilised takistused⁵³, võimatus töövõimetus ette näha, töövõimetus sõltumatus töötaja tahtest⁵⁴ ning see, et töösuhe ei katke⁵⁵.

69. Täpsemalt ei ole kahtlust, et niisugustel asjaoludel ei ole haige töötaja mitte ainult töövõimetu, vaid tal ei ole võimalik „tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ja [leida] aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks“⁵⁶, pidades silmas, et tema tööalane tegevus tulevikus jätkub⁵⁷.

70. Seega, nende kahe puhkuseõiguse, mille ühine eesmärk on kaitsta töötaja ohutust ja tervist sellega, et neile pannakse kohustus mitte töötada, kooseksisteerimine õigustab minu arvates Euroopa Kohtu järeldust, et neid tuleb kasutada teineteisest sõltumatult.

47 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 26). Kohtujuristi kursiiv. Euroopa Kohus viitab 10. septembri 2009. aasta kohtuotsusele Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 22) ja 21. juuni 2012. aasta kohtuotsusele ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 20).

48 Vt 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 27).

49 See kriteerium võimaldab eelkõige eristada töötaja tervise taastamiseks mõeldud puhkust liidu õigusega ette nähtud vanemapuhkusest, millel on iseseisev eesmärk. Vt selle kohta 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799 punkt 35).

50 Vt 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 26).

51 Vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 37 ja 38). Selle konventsiooni artikli 5 lõikes 4 on sätestatud, et „[t]öölt puudumine asjaomase töötaja tahtest sõltumatutel põhjustel – näiteks haigestumise, õnnetusjuhtumi või sünnituse tõttu – tuleb arvata töötaja hulka“. Lisaks asjaolule, et see viide sellele sättele Euroopa Kohtu poolt on vajalik põhipuhkuse *õiguse andmise tingimuste* küsimuse käsitlemiseks (vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 41)), on huvipakkuv märkida, et see piirdub töötajatega seotud sündmustega, mille puhul esineb oht tervisele, mille tõttu on põhimõtteliselt põhjendatud, et puudumist ei arvestata tegelikust tööajast maha. Vt ka 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 42); 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 32) ning 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 81).

52 Vt 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 32).

53 Vt 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 33, *a contrario*).

54 Vt 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

55 Vt 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 35, *a contrario*).

56 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

57 Vt 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 47). Vt ka käesoleva ettepaneku punkt 62.

71. Kolmandaks järeldeb sellest Euroopa Kohus, et põhipuhkust peab saama edasi lükata, et töötaja saaks seda „tõhusalt kasutada“⁵⁸. Sellega seoses tundub mulle olevat vajalik täpsustada selle väljendi tähendust eelotsusetaotluse esitanud kohtu põhjenduste tõttu⁵⁹. Õigupoolest nähtub neist põhimõte, mille kohaselt peab töötaja puhkeajal kindlasti puhkama⁶⁰.

72. Sellist tõlgendust direktiivi 2003/88 sätetest siiski ei tulene, esiteks arvestades direktiivi artiklis 2 esitatud definitsioone „puhkeae“ ja „piisav puhkus“ koostoimes direktiivi põhjendusega 5. Sellega seoses on Euroopa Kohus täpsustanud, et mõisted „tööaeg“ ja „puhkeae“ on üksteist välistavad⁶¹.

73. Teiseks tuleb meenutada, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 eesmärk on muu hulgas tagada töötajale *tegelik puhkeae*, et kaitsta tõhusalt tema ohutust ja tervist, nähes ette, et minimaalset põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.

74. Järelikult piisab selle direktiiviga ette nähtud puhkuseõiguse tõhususe tagamiseks, et liikmesriigi võetud meetmeid⁶² rakendaks tööandja⁶³. Täpsemalt on kaitstud üksnes töötaja õigus puududa töölt põhipuhkuse perioodil, kui tal ei olnud võimalik temast sõltumatutel põhjustel seda kasutada⁶⁴.

75. Sellega seoses võib argumendi tuletada ka asjaolust, et töötaja õigusega põhipuhkusele kaasneb töösuhte lõpetamisel finantshüvitis, eesmärgiga mitte kahjustada selle õiguse sisu⁶⁵. Seega hüvitise maksmine olukorras, kui töötaja ei saa seda võimalust kasutada⁶⁶, kinnitab, et küsimus ei ole selles, kas puhkus oli *tõhus selles mõttes, et tõi kaasa tegelikult positiivse efekti*, või teisisõnu, kas töötaja on puhanud ja lõõgastunud põhipuhkuse ajal.

76. Piisab sellest, kui nendel aegadel ei ole töötaja allutatud *seoses oma tööandajaga* mingile kohustusele, mis võiks teda takistada vabalt ja katkematult pühendumast oma isiklikele huvidele⁶⁷.

77. Just neist kaalutlustest lähtudes soovin jätkata küsimusega, kas seda kohtupraktikat saab laiendada õigusele saada tasustatud eripuhkust, kui see kattub põhipuhkusega.

2. Puhkuse liikide erinevaid eesmärke käsitleva kohtupraktika laiendamine asjaoludele, mis õigustavad tasustatud eripuhkuse andmist

78. Tuleb veel kord rõhutada, et tasustatud eripuhkuste üldine eesmärk on soodustada töösuhte ning nende era- või avaliku elu sündmuste ühitamist, mis leiavad aset tööajal.

79. Neid puhkusi ei saa samastada nendega, mida antakse seoses haigusega asjaoludel, mis õigustavad nende andmist. Välja arvatud meditsiinilised konsultatsioonid⁶⁸, ei ole sündmused, mis võimaldavad töötajal neid kasutada, otseselt seotud tema tervisliku seisundiga.

58 Vt käesoleva ettepaneku punkt 63.

59 Vt käesoleva ettepaneku punktid 29 ja 52.

60 Vt ka käesoleva ettepaneku punkt 83.

61 Vt 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

62 Sellega seoses tuleb meenutada, et puhkuse saamise õigus tuleneb liidu õigusest (vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28)) ning nende õiguste teostamise ja rakendamise tingimused on jäetud liikmesriikide otsustada, arvestades liidu õigusnormidega tagatud minimaalse kaitse piire (vt 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 35)).

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

64 Vt 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 49).

65 Vt 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 49).

66 Vt 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 52).

67 Vt 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 94).

68 Tegemist on kontserni kollektiivlepingu artikli 46 lõike I punktis G sätestatud puhkusega. See võimaldab töötajal puududa „hädavajaliku aja“, et külastada „meditsiinikabinetti tööajal“. Olgu märgitud, et see tööajaga seotud tingimus on uuesti ära toodud selles sättes, mistõttu ma oma analüüsis selle välistaks.

80. Ka ei ole sel juhul mõistagi mõjutatud töötaja töövõime, kuna tasustatud eripuhkused kehtestati just selleks, et võimaldada neil oma töölepingu täitmine katkestada.

81. Lõpuks võib töötaja „puududa“⁶⁹ mitme asjaolu tõttu, mille kiireloomulisus või ettenähtavus võib varieeruda⁷⁰ sõltuvalt, kuidas ta hindab nende tähtsust ja mõju eraelule, ning seda erinevalt haiguspuhkusest⁷¹.

82. Järelikult, kuna ükski tasustatud eripuhkuste andmise põhjustest ei ole seotud huvitatud isiku töövõimega, ei ole minu arvates Euroopa Kohtu praktikat, mille aluseks on puhkuste kahesugune eesmärk, direktiivi 2003/88 silmas pidades, õigustatud laiendada.

83. Ainult puhkuse eesmärgi laiendatud käsitluse korral, mistõttu puhkamine, lõõgastumine ja huvialadega tegelemine⁷² ei ole mingil moel takistatud, võiks see õigustada vastupidist lahendust. See viiks selleni, et tuleks arvestada näiteks isikliku elu raskeid sündmusi, nagu lähedase surma või haiglaravil viibimist sama ettenähtamatu sündmusena nagu töötaja haigestumist, ning tagajärgi seoses põhipuhkuse eesmärgiga.

84. Sellisel juhul, nagu väidavad ametiühingud põhikohtuasjas, on töötaja mõjutatud psüühilistest, kui mitte füüsilistest piirangutest, mis on analoogsed nendega, mida võib tekitada haigus, mis töötaja tööohutuse ja -tervishoiu nimel õigustab seda, et tööülesannete täitmine tuleks katkestada mitmeks päevaks tasustatud eripuhkuse andmisega. Lisaks, kuna teatavate puhkuste eesmärk on võimaldada töötajal teha sündmusega seotud sisulisi toiminguid, siis põhipuhkuse perioodi eesmärk, milleks on puhata ja omada aega lõõgastumiseks, ei ole kaitstud, kui tasustatud eripuhkust antakse üksnes töötajal.

85. Nagu ma aga juba märkisin, ei ole selline tõlgendus minu arvates direktiivi 2003/88 seisukohalt siiski põhjendatud⁷³. Lisaks võib see praktikas viia selleni, et tuleb juhtumipõhiselt hinnata, kas sõltuvalt asjaoludest oli töötajal võimalus *tegelikult* puhata või lõõgastuda, samas kui ainus sellest direktiivist tulenev nõue on, et töötaja ei ole täitnud põhipuhkuse ajal mingeid kohustusi oma tööandja ees.

86. On juba ette võimalik näha sellise kasuistliku lähenemisega kaasnevaid kitsaskohti, eelkõige seoses igale töötaja isikliku hinnangu andmisega. Näiteks, kui ta hoolitseb oma põhipuhkuse ajal oma vanema või lapse eest, siis kas see valik mõjutab tingimata puhkuse kasutamist? Ja üldisemalt, kui töötaja teeb valiku erinevatel põhjustel mitte puhata, siis millised järeldused tuleks sellest teha?

87. Seega, kui näha ette, et Euroopa Kohtu praktikat võiks laiendada üksnes puhkuse eesmärgi erinevuse põhjal asjaoludele, mis ei ole seotud otseselt haigusest mõjutatud isiku töövõimega, ei näi see mulle olevat põhjendatud, arvestades direktiivi 2003/88 sätteid, nagu neid on tõlgendanud Euroopa Kohus, ning selle kohaldamise otstarbekust.

69 See väljend sisaldub kõnealustes riigisisestes sätetes.

70 Praktikast peaks enamikul juhtudel põhipuhkuse minimaalse kestuse kahjustamise oht olema väga piiratud, võttes arvesse kõne all olevaid asjaolusid või puudumisõiguse kestust või ka töökorraldust, näiteks fikseeritud või muutuvtööaega, mida liikmesriigi kohus peab hindama juhtumipõhiselt.

Seega tuleb minu arvates eristada ettenägematuid asjaolusid nendest, mida on põhimõtteliselt võimalik ette näha, nagu abiellumine, kolimine (vt 20. septembri 2007. aasta kohtuotsus Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punktid 41 ja 42)), valimised, ametiühingute töös osalemine, kohtulikus tegevuses osalemine, mille puhul peab töötaja saama oma tegevust vastavalt korraldada, kasutades oma põhipuhkuse aega või leppides kokku põhipuhkuse aja edasilükkamises, kui kohaldatav õigus ja töökorraldus seda võimaldavad (vt selle viimase kohta illustreerivalt 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 11)).

71 Haiguspuhkus on tööandjale peale surutud (vt 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 61)) põhjusel, et see on seotud töötaja töövõimetusega, mis on kindlaks tehtud kolmandate pädevate isikute poolt, et nõuda seda töö katkestamist (vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 41).

72 Vt käesoleva ettepaneku punkt 69.

73 Vt käesoleva ettepaneku punktid 50 ja 71 jj.

88. Lisaks on vaja hinnata ka hoiatavat mõju, mida Euroopa Kohtu otsus võib avaldada liikmesriikide valikutele ja vajaduse korral tööturu osapooltele töötajale soodsamate õiguste andmisel⁷⁴.

89. Olen arvamusel, et nende algatuste puhul tuleb võtta arvesse kolme tegurit, nimelt esiteks eesmärki, mida sotsiaalpoliitika valdkonnas taotletakse, kuid mis jääb väljapoole direktiiviga 2003/88 reguleeritud töötaja ohutuse ja tervise kaitse valdkonda, teiseks tööaja korralduse tingimusi kogumis, nagu tööaja kestus ja selles direktiivis ette nähtud minimaalse puhkeaja ületamine⁷⁵, ning kolmandaks kollektiivläbirääkimiste osa.

90. Sellega seoses on Euroopa Kohus tööturu osapoolte kohta märkinud, et nad määratlevad tähelepanelikult tasakaalu nende vastavate huvide vahel, kui nad teostavad Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklis 28 tunnustatud kollektiivläbirääkimiste põhiõigust⁷⁶.

91. Seetõttu leian, et töötaja terviseseisundiga mitteseotud tasustatud eripuhkuste rakendamise konkreetsete üksikasjalike eeskirjade kindlaksmääramiseks peavad pädevad asutused tõlgendama riigisiseseid õigusnorme selliselt, et tasustatud eripuhkus ei kaotaks oma sisu⁷⁷.

92. Seetõttu teen Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada, et direktiivi 2003/88 artikliga 7 ei ole vastuolus riigisiseseid õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis ei näe ette tasustatud eripuhkust, kui asjaolud, mis õigustavad nende kasutamist, ilmnevad päeval, mis ei ole tööpäev.

D. Õiguse iganädalasele puhkeajale ja tasustatud eripuhkuse kattumine

93. Mis puudutab õigust iganädalasele puhkeajale, siis tuletan meelde, et Euroopa Kohtul ei ole veel olnud võimalust võtta seisukoht juhtumi kohta, kui see langeb kokku puhkuseõigustega.

94. Seetõttu esitan ma esiteks põhimõtted, mida kohaldatakse iganädalaste puhkeperioodide rakendamisel. Teiseks rõhutan selle puhkeaja korra iseärasusi, mis minu arvates võimaldavad Euroopa Kohtul otsustada, et juhul, kui langevad kokku puhkeage ja sündmus, mis õigustaks tasustatud eripuhkuse andmist, kui see oleks aset leidnud tööajal, ei saa töötaja eripuhkust kasutada.

1. Iganädalase puhkeaja suhtes kohaldatavad põhimõtted

95. Direktiivi 2003/88 artikli 2 punktis 2 on „puhkeage“ defineeritud, tegemata vahet igapäevasel, iganädalasel või iga-aastaselt puhkeajal.

74 Sellega seoses tuleb korrata, et paljudes liikmesriikides on kehtestatud põhikohtuasjas kõne all olevate sätetega analoogseid sätteid, vt käesoleva ettepaneku 22. joonealune märkus.

75 Vt käesoleva ettepaneku 22. joonealune märkus.

76 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).

77 Liikmesriigi kohus võib nimelt võtta arvesse eripuhkuste, töötajate olukorra ja töökorralduse eripära tööaja jagunemisel fikseeritud või muutuvaks tööajaks, määrata kindlaks nende puhkuste sobiv alguspunkt või nende puhkuste edasilükkamine, eelkõige kui puhkuseõiguse aluseks olev asjaolu tekib ajavahemikul, mille jooksul töötaja ei pea töötama, ja kui tal ei ole võimalik täita oma isikliku elu ettenägematu sündmusega seotud kohustusi, näiteks surmapuhuste formaalsuste täitmine kindlasti asutuste lahtioleku päeval. Vt selle kohta, mis puudutab liikmesriigi kohtute otsuseid, Cour de cassation'i sotsiaalkolleegeiumi (kassatsioonikohus, Prantsusmaa) 16. detsembri 1998. aasta otsus kohtuasjas nr 96-43.323 (Cour de cassation'i (kassatsioonikohus, Prantsusmaa) sõnul ei pea puudumise luba võtma tingimata selle sündmuse toimumise päeval, vaid see peab olema võetud „mõistliku ajavahemiku jooksul“, mil see päev vabaks lubatakse: lapse abiellumisel puhul sündmusele eelnev päev. See lahendus kehtib kõigi perekondlike sündmuste puhul). Vt ka, üksnes seoses surmaga, analoogselt Corte suprema di cassazione, Sezionei unite (kassatsioonikohus, ühendatud kojad, Itaalia) 12. detsembri 2001. aasta kohtuotsusega nr 14020/2001, mis puudutas haiguspuhkuse ja põhipuhkuse kattuvust, Tribunale di Milano, Sezione lavoro (Milano kohus, sotsiaalasjade kolleegeium, Itaalia) 23. aprilli 2003. aasta kohtuotsus nr 1167/2003, mille kohaselt õigustab lein põhipuhkuse ajal selle katkestamist. Samamoodi kohustas Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (Abruzzo maakonna halduskohus, Itaalia) oma 11. mai 2007. aasta kohtuotsuses nr 532/2007 vahetama põhipuhkuse päevad leina tõttu puudumise päevade vastu. Vt seevastu Cour de cassation'i sotsiaalkolleegeiumi (kassatsioonikohus, Prantsusmaa) 8. detsembri 2016. aasta otsus kohtuasjas nr 13-27.913 (*Bulletin* 2016, V, nr 243), milles töötajate esindajast õpetajale anti esindamisega seotud ülesandeid koolivaheajal. Temal ei võimaldatud tasulist puhkust edasi lükata. Samamoodi ei ole Saksamaal ega Poolas mulle teadaolevalt tehtud kohtuotsuseid, kus oleks rakendatud põhimõtet, et töötaja võib saada loa puudumiseks üksnes ajal, kui ta peab ettevõtja kasuks töötama.

96. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et iganädalase puhkeaja suhtes kohaldatavad põhimõtted on sisuliselt analoogsed põhipuhkusega seotud põhimõtetega.

97. Esiteks, iga töötaja õigus maksimaalse töötaja piirangule ning igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale „ei ole mitte üksnes liidu sotsiaalõiguse eriti oluline põhimõte, vaid see on sõnaselgelt tagatud ka harta – mille aluslepingutega samaväärset õigusjõudu on tunnistanud ELL artikli 6 lõikes 1 – artikli 31 lõikes 2“⁷⁸.

98. Teiseks, Euroopa Liidu tasandil toimuva töötaja korralduse ühtlustamise „eesmärk on tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse, andes töötajatele minimaalse – eelkõige igapäevase ja iganädalase – puhkeaja, samuti piisavad puhkepausid, ning sätestades iganädalasele töötajale ülempiiri“⁷⁹.

99. Kolmandaks, direktiivi 2003/88 täieulatusliku toime tagamiseks on seega vaja, et liikmesriigid tagaksid minimaalsest puhkeajast kinnipidamise ja takistaksid maksimaalse iganädalase töötaja mis tahes ületamist⁸⁰.

100. Neljandaks, arvestades selle direktiiviga taotletavat põhieesmärki, milleks on tagada töötajate elu- ja töötingimuste tõhus kaitse ning nende ohutuse ja tervise parem kaitse, peavad liikmesriigid tagama, et nende õiguste soovitatav toime on täieulatuslikult tagatud, mistõttu töötajatel on tegelikult olemas nimetatud direktiivis ette nähtud minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeae ja maksimaalse keskmise iganädalase töötaja ülempiir⁸¹.

101. Viidendaks ei tohi üksikasjalik kord, mille liikmesriigid kehtestavad, et tagada direktiivis 2003/88 sätestatu rakendamine, võtta sisu harta artikli 31 lõikes 2 ja selle direktiivi artiklites 3 ja 5 ning artikli 6 punktis b tunnustatud õigustelt⁸².

2. Iganädalase puhkeaja korra eripära

102. Olen arvamusel, et puhkuste ja iganädalase puhkeaja kattuvuse korral peab puhkeaja korra eripära ja selle võrdlus põhipuhkuse omaga viima selleni, et Euroopa Kohus eelistab arutluskäiku, mis erineb sellest, mida ta kasutas põhipuhkuste puhul, ning mis põhines asjaomaste puhkuste eesmärkide erinevusel.

103. Esiteks tuleneb tõlgendusest, mille on Euroopa Kohus andnud direktiivi 2003/88 artiklile 5, et vähemalt 24tunnist katkestamatut iganädalast puhkeajaga, mis on seotud maksimaalse töötajaga 48 tundi, peab andma iga seitsmepäevase ajavahemiku sees, ilma et oleks nõutav, et seda minimaalset puhkeajaga oleks võimaldatud hiljemalt päeval, mis järgneb kuuete järjest töötatud päevale⁸³. Puhkeaja kestus on seega rangelt seotud töötaja võrdlusperioodidega, mis on vabalt määratletud liikmesriigi poolt vastavalt valitud meetodile, tingimusel et järgitakse selle direktiiviga taotletud eesmäärke⁸⁴. Igal juhul peab töötaja saama osa direktiivis 2003/88 sätestatud kaitsest igapäevase puhkuse ja maksimaalse iganädalase töötaja osas⁸⁵.

78 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

79 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

80 Vt 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

81 Vt 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

82 Vt 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

83 Vt 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 51).

84 Vt 11. aprilli 2019. aasta kohtuotsus Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punkt 31).

85 Vt 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 48).

104. Teiseks, nende puhkeperioodide eesmärk on eeskätt leevendada nädalase maksimaalse perioodi jooksul tööülesannete täitmisega kogunenud väsimust⁸⁶. See on põhjus, miks peavad need puhkeajad põhimõtteliselt järgnema vahetult tööajale, mida nad peaksid hüvitama,⁸⁷ ja seetõttu „peab üldjuhul ette nägema tööaja ja puhkeaja korrapärase vaheldumise“⁸⁸. Sellega seoses tuleb rõhutada lühikeste iganädalaste puhkeagade korduvust.

105. Kolmandaks lubab direktiivi 2003/88 artikkel 17 teha erandeid iganädalasest puhkeajast, aga mitte põhipuhkusest⁸⁹.

106. Võrdluseks, põhipuhkuse kestus on määratud imperatiivselt ning sellel puudub seos tegelike töötundidega. Selle sisemine loogika põhineb õiguste kogunemise põhimõttel selleks, et saada kasu pikemast puhkeajast, mis määratakse kindlaks kokkuleppel tööandjaga⁹⁰.

107. Võimalus kanda põhipuhkus üle, mis on küll teatud ulatuses piiratud⁹¹, ja rahalise hüvitise põhimõtte töösuhte lõpetamise korral, kinnitavad minu arvates seda põhipuhkuse õiguse kogunemise põhimõtet, mis eristab seda põhimõtteliselt iganädalasest puhkeajast.

108. Kõik need asjaolud annavad alust järeldada, et tasustatud eripuhkuse aluseks oleva sündmuse ja iganädalase puhkeaja kokkulangemisel⁹² muudab paindlikkus, millega liikmesriigid võivad direktiivi 2003/88 ettekirjutusi rakendada⁹³, arvestades direktiivi eesmärke, võimatuks kohaldada analoogia alusel arutluskäiku, mida Euroopa Kohus kasutas põhipuhkuse ja töötaja tervises seisundi taastamiseks kehtestatud puhkuse puhul ning mis põhineb nende puhkuste erinevatel eesmärkidel.

109. Sellest tulenevalt teen Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada, et iganädalase puhkeaja korra eripära tõttu tuleb direktiivi 2003/88 artiklit 5 tõlgendada samamoodi nagu selle direktiivi artiklit 7.

V. Ettepanek

110. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Audiencia Nacionali (üleriigiline kohus, Hispaania) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

Esimese võimalusena:

- riigisiseseid õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis näevad ette tasustatud eripuhkuse andmise, et võimaldada töötajal täita oma isiklike või perekondlike kohustusi, ei kuulu Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta kohaldamisalasse.

Teise võimalusena:

- direktiivi 2003/88 artiklitega 5 ja 7 ei ole vastuolus riigisiseseid õigusnormid ja kollektiivlepingud, mis ei näe ette tasustatud eripuhkusi, kui vajadus või olukord, mis õigustaks nende kasutamist, tekib päeval, mis ei ole tööpäev.

86 Vt 11. aprilli 2019. aasta kohtuotsus *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* (C-254/18, EU:C:2019:318, punktid 32–34).

87 Vt 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 94).

88 Vt 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 95).

89 Vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus *Schultz-Hoff jt* (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 24) ja 20. novembri 2018. aasta kohtuotsus *Sindicatul Familia Constanța jt* (C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 75).

90 Vt 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, punktid 39 ja 41); 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 23) ja 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 32).

91 Vt 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, punktid 54 ja 55 ning seal viidatud kohtupraktika).

92 Peale selle kahtlen, kas ettenähtavate asjaolude korral (vt käesoleva ettepaneku 70. joonealune märkus) oleks selline kokkulangemine tõenäoline.

93 Vt 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus *Maior Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, punktid 46–48).