



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JEAN RICHARD DE LA TOUR
esitatud 17. märtsil 2022¹

Liidetud kohtuasjad C-518/20 ja C-727/20

XP

versus

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)

ja

AR

versus

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20)

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Direktiiv 2003/88 – Artikkel 7 – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Täielik töövõimetus või töövõimetus haiguse tõttu, mis on alanud arvestusperioodi vältel ja mis kestab pärast seda perioodi – Tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse aegumine või säilitamine pärast arvestusperioodi ja/või üleviimisperioodi – Asjaolu, et tööandja ei täitnud kohustust anda töötajale võimalus kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele – Tagajärjed

I. Sissejuhatus

1. Käesolevate eelotsusetaotlustega palub Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) Euroopa Kohtul tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta² artiklit 7 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta³ artikli 31 lõiget 2.

2. Need eelotsusetaotlused on esitatud kahes kohtuvaidluses, millest esimene on XP ja Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide'i (edaspidi „Fraport“) vaheline kohtuvaidlus ja teine ARi ja St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (edaspidi „St. Vincenz-Krankenhaus“) vaheline kohtuvaidlus. Need kohtuvaidlused puudutavad XP ja ARi õigust tasustatud põhipuhkusele puhkuseaasta eest, mille käigus neid tabas täielik töövõimetus või töövõimetus haiguse tõttu.

¹ Algkeel: prantsuse

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

³ Edaspidi „harta“.

3. Euroopa Kohtul palutakse sisuliselt otsustada, kas liidu õigusega on vastuolus riigisisene õigusnorm, millest tuleneb, et kui töötajal on õigus tasustatud põhipuhkusele puhkuseaastal – mille kestel ta tunnistatakse täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks ning see töövõimetus on sellest ajast peale olnud püsiv –, võib see õigus riigisiseste õigusnormidega lubatud üleviimise perioodi lõppedes aeguda, samas kui tööandja ei ole sellele töötajale andnud võimalust kasutada seda õigust tegeliku töötamise perioodi ajal, mis eelnes (täielikule) töövõimetusel.

4. Olukorras, kus töötaja on töövõimetu mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel, kuid kus ta on osaliselt töötanud perioodil, mille käigus ta töövõimetus tunnistati, ning nõuab selle perioodi eest saadud puhkuseõiguse säilitamist, peab Euroopa Kohus niisiis ühitama järeldusi, mida võib teha kohtupraktikast, mis tuleneb ühelt poolt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsusest Schultz-Hoff jt⁴ ja 22. novembri 2011. aasta kohtuotsusest KHS⁵ ning teiselt poolt 6. novembri 2018. aasta kohtuotsusest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁶.

5. Kui kahe esimese kohtuotsuse koos tõlgendamisest tuleneb, et riigisiseste õigusnormidega saab näha ette ajalise piirangu õigusele tasustatud põhipuhkusele, mille töötaja on omandanud järjestikuste arvestusperioodide ajal, mil ta tunnistati haiguse tõttu töövõimetus, siis kas sellist ajalist piirangut võib kohaldada süstemaatiliselt õiguse suhtes saada tasustatud põhipuhkust, mille see töötaja on omandanud arvestusperioodil, millest ühe osa jooksul ta töötas, enne kui ta töövõimetus jäi? Kas tuleb asuda seisukohale, et kui tööandja ei täitnud enne töötaja töövõimetus jäämist oma kohustusi kutsuda üles puhkust võtma ja esitada selle kohta teavet, mida Euroopa Kohus on rõhutanud eelkõige oma kohtuotsuses Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, siis see töötaja ei saa kaotada õigust tasustatud põhipuhkusele, mille ta on omandanud selle arvestusperioodi eest. Need ongi sisuliselt käesolevate kohtuasjade keskmes olevad küsimused.

6. Järgnevas analüüsis esitan põhjused, miks ma leian, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt juhul, kui töötajal on õigus tasustatud põhipuhkusele arvestusperioodi eest, mille kestel ta tunnistatakse täielikult töövõimetus või haiguse tõttu töövõimetus, ning see töövõimetus on sellest ajast peale olnud püsiv, võib see õigus puhkusele aeguda, olgu siis riigisiseste õigusnormidega lubatud üleviimise perioodi lõppedes või hiljem, samas kui tööandja ei ole sellele töötajale andnud õigel ajal võimalust kasutada seda õigust enne (täieliku) töövõimetusel algust.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

7. Direktiivi 2003/88 artikkel 7 „Põhipuhkus“ näeb ette:

„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.

⁴ C-350/06 ja C-520/06, edaspidi „kohtuotsus Schultz-Hoff jt“, EU:C:2009:18.

⁵ C-214/10, edaspidi „kohtuotsus KHS“, EU:C:2011:761.

⁶ C-684/16, edaspidi „kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften“, EU:C:2018:874.

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

B. Saksamaa õigus

8. Pooltevahelise töösuhte suhtes kohaldatava Saksamaa Liitvabariigi 8. jaanuari 1963. aasta puhkuseaduse (Bundesurlaubsgesetz)⁷ 7. mai 2002. aasta redaktsiooni⁸ § 7 pealkiri on „Puhkuse aeg, üleviimine ja hüvitis kasutamata puhkuse eest“. See artikkel sätestab:

„(1) Puhkuse aja määramisel tuleb arvesse võtta töötaja puhkusesoove, välja arvatud juhul, kui see ei ole kooskõlas ettevõtte ülekaalukate huvidega või teiste töötajate puhkusesoovidega, mida tuleb sotsiaalsete aspektide tõttu eelistada. Puhkust tuleb anda, kui töötaja nõuab seda pärast ennetavat arstlikku kontrolli või rehabilitatsiooni.

(2) Puhkust tuleb anda ühes osas, välja arvatud juhul, kui ettevõtte ülekaalukate huvide tõttu või töötaja isikust tingitud põhjustel on vajalik puhkuse andmine osade kaupa. Kui puhkust ei saa neil põhjustel anda ühes osas ja töötajal on õigus saada puhkust rohkem kui 12 tööpäeva, siis peab üks puhkuseosa kestma vähemalt 12 järjestikust tööpäeva.

(3) Puhkust tuleb anda ja kasutada jooksva kalendriaastal. Puhkuse üleviimine järgmisesse kalendriaastasse on lubatud ainult siis, kui seda õigustavad ettevõtte tööst tulenevad ülekaalukad põhjused või töötaja isikust tulenevad põhjused. Üleviimise korral tuleb puhkust anda ja kasutada järgmise kalendriaasta esimese kolme kuu jooksul. Töötaja taotlusel viiakse § 5 lõike 1 punkti a alusel saadud osaline puhkus siiski üle järgmisse kalendriaastasse.

(4) Kui puhkust ei saa töösuhte lõppemise tõttu enam tervikuna või osaliselt anda, siis tuleb see töötajale hüvitada.“

III. Põhikohtuasjade asjaolud ja eelotsuse küsimused

A. Kohtuasi C-518/20

9. Raske puudega isikuks tunnistatud XP töötab 2000. aastast Fraportis kaubaveo autojuhina. 1. detsembrist 2014 saab ta täieliku töövõimetuse tõttu töövõimetuspensioni („Rente wegen voller Erwerbsminderung“), mida pikendati viimati 31. augustini 2022. Euroopa Kohtule esitatud teabest ilmneb, et tegemist ei ole püsiva töövõimetusega, sest seda töövõimetust hindab pensioniamet uuesti iga kolme aasta tagant, ning pooltevaheline töösuhe on küll peatatud, kuid ei ole lõppenud.

10. XP väidab, et tal on õigus saada Fraportilt 2014. aasta eest puhkust veel 34 tööpäeva ulatuses. Tema hinnangul ei ole kõnealune õigus aegunud, kuna Fraport ei täitnud oma kohustust aidata kaasa puhkuse andmisele ja kasutamisele. Fraport on seevastu seisukohal, et kaebaja õigus nõuda 2014. aastal kasutamata jäänud puhkust aegus 31. märtsi 2016. aasta südaööl, üleviimisperioodi lõpus. Ta leiab, et kui töötaja ei ole tervislikel põhjustel pikaajaliselt võimeline puhkust kasutama

⁷ *BGBI*, 1963, lk 2.

⁸ *BGBI*, 2002 I, lk 1592, edaspidi „*BUrlG*“.

– nagu käesoleval juhul XP täieliku töövõimetuse tõttu –, siis aegub töötaja õigus puhkusele 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, olenemata sellest, kas tööandja on täitnud oma kohustust võimaldada töötajal kõnealust puhkust kasutada.

11. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et põhikohtuasi käsitleb XP õigust saada puhkust aastate 2010, 2011 ja 2014 eest, kuid käesoleva eelotsusemenetluse seisukohast on oluline ainult aasta 2014 eest antav puhkus.⁹

12. Kuna alama astme kohtud jätsid XP nõude rahuldamata, esitab XP samad nõuded kassatsioonkaebuses.

B. Kohtuasi C-727/20

13. St. Vincenz-Krankenhausi töötaja AR on olnud püsivalt töövõimetu alates sellest ajast, kui ta jäi 2017. aastal haigeks.¹⁰ Euroopa Kohtule esitatud teabest nähtub, et AR ei ole täielikult töövõimetu ja ta on esitanud vaide töövõimetuspensioni taotluse rahuldamata jätmise otsuse peale.

14. AR ei võtnud välja kogu oma seadusjärgset puhkust aasta 2017 eest. St. Vincenz-Krankenhaus ei kutsunud teda üles puhkust kasutama ega andnud talle teavet selle kohta, et väljavõtmata puhkus aegub kalendriaasta või üleviimisperioodi lõpus. AR palub tuvastada, et tal on endiselt õigus 14 puhkusepäevale, mis talle on jäänud kalendriaasta 2017 eest. Ta leiab, et see puhkus ei ole aegunud, sest tema tööandja ei teavitanud teda õigel ajal selle aegumise ohust. St. Vincenz-Krankenhaus väitis, et õigus saada puhkust 2017. aasta eest aegus hiljemalt 31. märtsi 2019. aasta südaööl.

15. Pooltevaheline vaidlus puudutab seega üksnes seda, kas ARil on õigus saada puhkust aasta 2017 eest.

16. Kuna alama astme kohtud jätsid XP nõude rahuldamata, esitab XP samad nõuded kassatsioonkaebuses.

C. Eelotsuse küsimused

17. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et vastavalt Euroopa Kohtu praktikale tõlgendas ta BUrIG § 7 kooskõlas direktiiviga 2003/88 kahest vaatepunktist lähtudes.

18. Esiteks rakendas ta kohtupraktikat, mis tuleneb kohtuotsusest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, leides, et õigus seadusjärgsele minimaalsele põhipuhkusele aegub kalendriaasta (BUrIG § 7 lõike 3 esimene lause) või lubatud üleviimistähtaja (BUrIG § 7 lõike 3 teine ja neljas lause) lõppedes põhimõtteliselt vaid juhul, kui tööandja on enne andnud töötajale võimaluse puhkust kasutada ja hoolimata sellest on töötaja puhkuse kasutamisest vabatahtlikult loobunud. BUrIG § 7 lõike 1 esimese lausega kooskõlas oleva tõlgenduse kohaselt peab algatus

⁹ Mis puudutab õigust saada puhkust aastate 2010 ja 2011 eest, siis eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kassatsioonkaebus tuleb jätta rahuldamata, kas või ainult sellepärast, et õigusnormidest tulenevatele nõuetele vastava põhjenduse puudumise tõttu oli kaebaja edasikaebus selles osas vastuvõetamatu ning sellest tulenevalt ei ole liidu õigust käsitlevad küsimused sellega seoses kohtuvaidluse lahendamiseks asjakohased.

¹⁰ Oma kirjalikes seisukohtades täpsustab St. Vincenz-Krankenhaus, et AR on 2017. aasta septembrist olnud püsivalt täielikult töövõimetu.

selle õiguse tegelikuks kasutamiseks tulema just tööandjalt. Kõnealuse õiguse ajaline piiramine, mis on ette nähtud BUrlG § 7 lõikes 3, eeldab põhimõtteliselt, et tööandja tagab konkreetselt ja täiesti läbipaistvalt, et töötajal oleks tegelikult võimalus tasustatud põhipuhkust kasutada.

19. Kui tööandja ei ole täitnud puhkuse kasutamisele kaasa aitamise kohustust, liidetakse puhkus, mis ei ole puhkuseaasta 31. detsembriks aegunud, järgmise aasta 1. jaanuaril tekkiva õiguse alusel ette nähtud puhkusele. Niisamuti nagu uue puhkuse puhul, kehtivad selle suhtes BUrlG § 7 lõike 1 esimese lause ja lõike 3 sätted. See tööandja võib seega vältida mitme aasta eest tekkinud puhkuseõiguse piiramatut kuhjumist, täites varasemate puhkuseaastate eest ette nähtud puhkuse osas jooksva puhkuseaasta jooksul tagantjärele oma kohustuse aidata kaasa puhkuse kasutamisele. Kui töötaja ei kasuta sellisel juhul kogunenud õigust puhkusele jooksva puhkuseaasta vältel, kuigi tal on selleks võimalus, kaotab ta kalendriaasta või üleviimisperioodi lõppedes õiguse seda puhkust saada. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) otsused puudutasid olukordi, kus töötajad ei olnud täielikult töövõimetud või kus neil ei olnud pikaajalist haigust.

20. Teiseks leidis eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuotsustest Schultz-Hoff jt ning KHS tuleneva kohtupraktika põhjal, et BUrlG § 7 lõike 3 kohaselt ei aegu õigus seadusjärgsele puhkusele juhul, kui puhkuseaasta lõpuni ja/või üleviimistähtaja lõppemiseni on töötaja haiguse tõttu töövõimetu ning tal ei ole seega võimalik puhkust kasutada. Sellisel juhul liidetakse säilinud õigus puhkusele järgmisel aastal tekkivale õigusele puhkusele ja seega kehtivad selle suhtes taas BUrlG § 7 lõikes 3 sätestatud ajalisel piirid. Püsiva töövõimetuse korral aga aegub õigus 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rakendas seda kohtupraktikat ka juhul, kui töötaja sai töövõimetuspensioni.

21. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et ta ei ole pärast kohtuotsust Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften seni teinud veel ühtegi otsust selle kohta, kas ja millistel juhtudel aegub täielikult töövõimetute või pikaajalise haigusega töötajate õigus puhkusele 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, juhul kui töövõimetus on püsiv.

22. Niisamuti nagu Euroopa Kohus, leiab kõnealune kohus, et puhkuseõiguse aegumine juhul, kui töötajal on võimatu puhkust kasutada, on mõeldav ainuüksi erakorralisel juhul, kui esinevad erilised asjaolud, mis põhjendavad puhkuse kaotamist.¹¹ Sama kohtu praktika kohaselt aga on selliste eriliste asjaolude esinemine põhimõtteliselt välistatud juhul, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada sellepärast, et tööandja ei täitnud oma meeldetuletamis- ja teavitamiskohustust või takistas töötajal muul viisil kasutada tema õigust puhkusele.

23. Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatas siiski küsimuse, kas see kohtupraktika kehtib ka töötajate puhul, kes on täielikult töövõimetud või kellel on pikaajaline haigus.

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab selle kohta, et kui tööandja täitis õigel ajal oma kohustusi aidata kaasa puhkuse kasutamisele, tuleb BUrlG § 7 lõiget 3 kooskõlas direktiiviga 2003/88 tõlgendada nii, et töötaja, kes on puhkuseaasta algusest saadik haiguse tõttu töövõimetu või kes on jäänud haiguse tõttu töövõimetuks puhkuseaasta jooksul, kaotab õiguse seadusjärgsele puhkusele 15 kuud pärast selle puhkuseaasta lõppu, kui ta on jätkuvalt olnud püsivalt töövõimetu. Kui see töövõimetus jätkub kuni puhkuseaastale järgneva teise aasta 31. märtsini, oleks see eriline asjaolu, mis põhjendaks puhkuseõiguse ajalist piiramist, et kaitsta tööandja ülekaalukat huvi vältida puhkuseõiguse piiramatut kuhjumist, vaatamata asjaolule, et haigel töötajal ei olnud võimalust oma õigust puhkusele konkreetselt kasutada.

¹¹ Ta viitab sellega seoses 25. juuni 2020. aasta kohtuotsusele Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 73 jj).

25. Seevastu on vajalik, et Euroopa Kohus selgitaks, kas liidu õigus lubab samuti puhkuseõiguse aegumist 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu või teatud juhul pikemat perioodi, täieliku töövõimetuse või haigusest tingitud töövõimetuse püsimise korral, kui tööandja ei ole meeldetuletamise ja teavitamise kohustusi täitnud ning töötaja oleks veel võinud vähemalt osaliselt kõnealust puhkust sellel puhkuseaastal kasutada enne, kui ta tunnistati (täielikult) töövõimetuks.

26. Niisiis on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas puhkuseaasta jooksul omandatud õigus tasustatud põhipuhkusele võib aeguda riigisisese õigusega lubatud üleviimisperioodi lõpus, kui tööandja ei ole andnud töötajale võimalust kasutada seda õigust enne, kui ta sel puhkuseaastal töövõimetuks jäi. Iseäranis tekib kohtuotsuseid KHS ja Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften silmas pidades küsimus, kas, arvestades põhipuhkusele omistatud eesmärki, milleks on puhkamine, on põhimõtte, et puhkuseõiguse aegumine sõltub sellest, kas tööandja täidab meeldetuletamise ja teavitamise kohustusi, kohaldatav vaid teatud piirides.

27. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib selle kohta, et on võimalik leida, et kui tööandja oleks õigel ajal täitnud meeldetuletamise ja teavitamise kohustusi, oleks töötaja saanud veel kasutada oma tasustatud põhipuhkust enne (täielikult) töövõimetuks jäämist. Juhul kui tööandja ei tuleta töötajale tema õigusi meelde ega teavita teda vastavalt kohaldatavale õigusele, peaks tööandja kanda jääma risk, et õigus puhkusele ei aegu täielikult isegi siis, kui töötaja on jätkuvalt (täielikult) töövõimetu pärast puhkuseaastale järgneva teise aasta 31. märtsi.

28. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib kohtuotsusest KHS tulenevale kohtupraktikale tuginedes siiski, et tasustatud põhipuhkus saab olla eesmärgipärane ehk võimaldada puhkamist üksnes juhul, kui selle üleviimine ei ületa teatud ajalist piiri, millest tulenevalt võib riigisiseste õigusnormidega näha ette sellise piiri töötajate pikaajalise haigestumise korral, et vältida puhkuse saamise õiguse piiramatut kuhjumist.

29. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kui need põhimõtted oleks samuti kohaldatavad puhkuseaasta suhtes, mil töötaja jäi (täielikult) töövõimetuks ja millest alates on ta jätkuvalt töövõimetu, võiks selle aasta eest tekkinud õigus tasustatud põhipuhkusele aeguda 15 kuud pärast selle aasta lõppu, ja seda isegi siis, kui tööandja ei ole täitnud oma meeldetuletamis- ja teavitamiskohustusi. Õigus puhkusele, mis on puhkuseaasta eest omandatud enne (täielikult) töövõimetuks jäämist, aeguks seega, vaatamata asjaolule, et töötaja oleks võinud seda puhkust veel kasutada enne kõnealuse (täieliku) töövõimetuse perioodi algust, kui tööandja oleks õigel ajal täitnud meeldetuletamis- ja teavitamiskohustusi.

30. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib samuti, et Euroopa Kohus ei ole veel teinud otsust küsimuse kohta, kas direktiivi 2003/88 artikkel 7 ja harta artikli 31 lõige 2 kehtestavad kuupäeva, mil tööandja peab puhkuseaasta jooksul hiljemalt olema täitnud oma meeldetuletamis- ja teavitamiskohustused, selleks et see oleks tehtud liidu õiguse tähenduses „õigel ajal“.

31. Eespool esitatud asjaolusid arvestades otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetlused peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:¹²

¹² Kuna need küsimused on kahes kohtuasjas praktiliselt identsed, esitan need ainult üks kord, viidates nurksulgudes väikestele erinevustele sõnastuses.

- „1. Kas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja [harta] artikli 31 lõikega 2 on vastuolus selline riigisisene õigusnorm nagu [BUrlG] § 7 lõige 3, mis näeb ette, et sellise töötaja õigus puhkusele, kellel on õigus saada seni välja võtmata tasustatud põhipuhkust ja kes tunnistatakse puhkuseaasta kestel tervislikel põhjustel täielikult töövõimetuks [või kes jäi sama aasta jooksul haiguse tõttu töövõimetuks], kuid kes oleks puhkust enne täielikult töövõimetuks tunnistamist puhkuseaastal veel vähemasti osaliselt kasutada saanud, aegub püsiva töövõimetuse korral 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu ka juhul, kui tööandja ei ole töötajale asjaomase üleskutse ja selgituste esitamisega tegelikult taganud võimalust kasutada oma õigust puhkusele?
2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, siis kas sellistel tingimustel on püsiva [(täieliku)] töövõimetuse korral välistatud puhkuseõude aegumine ka hilisemal kuupäeval?“
32. Kohtuasjas C-518/20 esitasid kirjalikud seisukohad XP, Fraport ja Euroopa Komisjon.
33. Kohtuasjas C-727/20 esitasid kirjalikud seisukohad AR, St. Vincenz-Krankenhaus ja komisjon.

IV. Analüüs

34. Oma eelotsuse küsimustega, mida minu arvates tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt Euroopa Kohtul otsustada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt sellise töötaja õigus puhkusele, kellel on õigus saada tasustatud põhipuhkust puhkuseaasta eest, mille kestel ta tunnistatakse täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks, ja kes on sellest ajast peale püsivalt töövõimetu, võib aeguda, olgu siis riigisisese õigusega lubatud üleviimisperioodi lõppedes või hiljem, kuigi tema tööandja ei andnud talle õigel ajal võimalust kasutada seda õigust enne (täieliku) töövõimetuse algust.
35. Euroopa Kohtul on juba tulnud esitada oma seisukoht küsimuste kohta, mis käsitlevad töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele, mida tal ei ole olnud võimalik kasutada kuni tema töösuhte lõppemiseni tema tahtest sõltumatutel põhjustel, täpsemalt haiguse tõttu.
36. Neil asjaoludel alustas Euroopa Kohus oma otsuses Schultz-Hoff jt nentimisega, et „direktiivis 2003/88 [ei eristata] [...] töötajaid, kes puuduvad puhkuseaastal töölt kas pika- või lühiajalise haiguspuhkuse tõttu, ja töötajaid, kes on nimetatud perioodi jooksul tegelikult töötanud“. ¹³ Euroopa Kohus järeldas sellest, et „nõuetekohaselt vormistatud haiguspuhkusel olevate töötajate suhtes ei saa direktiivist 2003/88 tulenevat iga töötaja õigust tasulisele põhipuhkusele [...] seada liikmesriigi poolt sõltuvusse kohustusest, et töötaja oleks selle liikmesriigi poolt kehtestatud puhkuseaasta jooksul tegelikult töötanud“. ¹⁴
37. Samas kohtuotsuses leidis Euroopa Kohus ka, et „direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole põhimõtteliselt vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette nimetatud direktiivist sõnaselgelt tuleneva tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise korra, kaasa arvatud ka kõnealuse õiguse lõppemise puhkuseaasta lõppedes või puhkuse üleviimise tähtaja möödumisel, tingimusel et tasulise põhipuhkuse õiguse kaotanud töötajal on olnud võimalus talle direktiivist 2003/88 tulenevat õigust kasutada“. ¹⁵

¹³ Kohtuotsus Schultz-Hoff jt (punkt 40).

¹⁴ Kohtuotsus Schultz-Hoff jt (punkt 41).

¹⁵ Kohtuotsus Schultz-Hoff jt (punkt 43).

38. Sellised riigisisesed õigusnormid nagu BUrlG § 7 lõige 3, kujutavad aga endast tasustatud põhipuhkuse kasutamise korda reguleerivaid sätteid direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tähenduses, nii nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus.¹⁶ Sellist liiki õigusnormid kuuluvad riigisiseses õiguses töötajate puhkuse kindlaksmääramise suhtes kehtivate eeskirjade ja korra hulka, mille eesmärk on võtta arvesse erinevaid olemasolevaid huve.¹⁷

39. Euroopa Kohtu sõnul tuleb siiski igas olukorras „tagada, et niisuguste riigisiseste eeskirjade kohaldamine ei tooks kaasa töötaja omandatud õiguse tasustatud põhipuhkusele lõppemist, isegi kui töötajal ei olnud tegelikult võimalik seda õigust kasutada“.¹⁸ Niisiis „eirab automaatne ilmajäämine õigusest tasustatud põhipuhkusele – ilma et eelnevalt oleks kohustust kontrollida, kas töötajale anti tegelikult võimalus seda õigust kasutada[,] [...] piire, mida liikmesriigid on kohustatud kõnealuse õiguse kasutamise korra täpsustamisel rangelt järgima“.¹⁹ Nimelt „kahjustaks töötaja omandatud õiguse tasustatud põhipuhkusele või sellele vastava õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata puhkuse eest hüvitist lõppemine, ilma et asjaomasel isikul oleks tegelikult olnud võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, selle õiguse enda olemust“.²⁰

40. Euroopa Kohus asus seisukohale, et töötaja, kes viibib haiguspuhkusel, mis kestab terve puhkuseaasta ja jätkub pärast selle perioodi ja/või riigisisese õiguse alusel kehtestatud puhkuse üleviimise perioodi lõppemist, „on ilma jäetud võimalusest saada muul ajal tasulist põhipuhkust“.²¹ Ta järeldab sellest, et „direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid ja tavad, mille kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele lõppeb puhkuseaasta lõppemisel või siseriikliku õiguse alusel kehtestatud puhkuse üleviimise tähtaja möödumisel, seda ka juhul, kui töötaja on haiguspuhkusel viibinud terve puhkuseaasta jooksul ja tema töövõimetus püsib kuni töösuhte lõpetamiseni, mille tõttu kõnealune töötaja ei saanud kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele“.²²

41. On huvitav märkida, et Euroopa Kohus tegi sama järelduse töötaja puhul, kes – niisamuti nagu XP ja AR käesolevates menetlustes – oli töötanud ühe osa vältel arvestusperioodist, enne kui ta läks haiguspuhkusele, mis jätkus pärast selle perioodi või üleviimisperioodi lõppemist.

42. Euroopa Kohus leiab nimelt, et töötaja, kes on pikaajalisel haiguspuhkusel kogu arvestusperioodi vältel või sellest ainult osa vältel, on mõlemal juhul samas olukorras, „kuna haigusest tulenevat töövõimetus ei ole võimalik ette näha“.²³ Seega võib ta igal juhul nõuda, et ta saaks kasutada asjaomase arvestusperioodi ajal omandatud õigust puhkusele.

43. Töövõimetus pikaajalise jätkumise korral võis selline tõlgendus aga tuua automaatselt kaasa selle, et järjestikuste haiguse tõttu töölt puudumise perioodide ajal omandatud õigused tasustatud põhipuhkusele kuhjuvad piiramatult. Sellepärast leidis Euroopa Kohus oma otsuses KHS, et kohtuotsuses Schultz-Hoff jt kasutatud lahendust tuleb siiski „kohandada“ vastavalt „eriliste asjaoludele“.²⁴

¹⁶ Vt kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 36).

¹⁷ Vt kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹⁸ Kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 38).

¹⁹ Kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 40).

²⁰ Kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

²¹ Kohtuotsus Schultz-Hoff jt (punkt 44).

²² Kohtuotsus Schultz-Hoff jt (punkt 49).

²³ Kohtuotsus Schultz-Hoff jt (punkt 51).

²⁴ Kohtuotsus KHS (punkt 28).

44. Konkreetsetel asjaoludel, kus töötajal ei olnud võimalik kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, kuna ta puudus haiguse tõttu töölt, leidis Euroopa Kohus seega, et kui töötajal, kes on töövõimetu mitme järjestikuse puhkuseaasta vältel, oleks õigus koguda piiramatult kõik tema töölt puudumise ajal omandatud õigused tasustatud põhipuhkusele, ei vastaks selline piiramatu kogumine enam eesmärgile, mida taotleb õigus tasustatud põhipuhkusele.²⁵

45. Selliste eriliste asjaolude kohta, mis iseloomustavad töötajat, kes on töövõimetu mitme üksteisele järgneva arvestusperioodi jooksul, on Euroopa Kohus seega otsustanud, et kui võtta arvesse mitte üksnes töötajate kaitset, mida direktiiviga 2003/88 taotletakse, vaid ka tööandja kaitset ohu eest, et töötaja töölt puudumise aeg kujuneb liiga pikaks, ning tööandja kaitset raskuste eest, mille see võib töökorralduse jaoks kaasa tuua, tuleb nimetatud direktiivi artiklit 7 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid või tavad, mille kohaselt tuleb sellise töötaja puhul, kes on olnud mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu, piirata võimalust koguda kokku õigusi tasustatud põhipuhkusele 15 kuu pikkuse üleviimise tähtajaga, mille möödumisel õigus sellisele puhkusele aegub.²⁶

46. Sellest johtuvalt tuleb hinnata, kas sellised asjaolud, nagu on kõne all põhikohtuasjades, on kohtuotsusest KHS tuleneva kohtupraktika tähenduses „erilised“, nii et need annavad aluse kõrvale kalduda direktiivi 2003/88 artiklis 7 ja harta artikli 31 lõikes 2 kehtestatud põhimõttest, mille kohaselt ei või õigus tasulisele põhipuhkusele arvestusperioodi ja/või riigisisese õiguse ette nähtud üleviimise tähtaja möödumisel aeguda, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada.²⁷

47. Ma ei arva, et käesolevates kohtasjades võib tuvastada selliseid erilisi asjaolusid. Olgu märgitud, et kuigi sarnaselt kohtuotsuse KHS aluseks olnud kohtuasjale on tõstatatud küsimus tasustatud põhipuhkuse kasutamise õiguse ajalise piiramise kohta juhul, kui töötaja puudub haiguse või töövõimetuse tõttu pikaajaliselt töölt, on nimetatud kohtuasja ja käesolevalt arutatavate kohtuasjade vahel oluline erinevus.

48. Nimelt pidi Euroopa Kohus kohtuotsuse KHS aluseks olnud kohtuasjas lahendama küsimuse, kas kohtuotsuses Schultz-Hoff jt kasutatud lahendus tähendas, et pikaajaliselt haiguspuhkusel viibival töötajal oli õigus piiramatult koguda järjestikuste arvestusperioodide vältel omandatud õigusi tasustatud põhipuhkusele. Selle küsimuse võis õigustatult esitada, sest haiguse tõttu töölt puudumise vältel oli asjaomasel töötajal tõepoolest võimatu kasutada oma õigust sellele puhkusele, nii et kui kohtuotsuses Schultz-Hoff jt kasutatud lahendust oleks tulnud sõnasõnaliselt järgida, ei saanud see õigus aeguda. Euroopa Kohus oli täiesti teadlik, et see lahendus võis tekitada ülemäära ulatuslikke õigusi, ning selle vältimiseks andiski ta liikmesriikidele võimaluse näha ette ajaline piirang selle tasustatud põhipuhkuse kasutamise õigusele, mis on omandatud haiguse tõttu pikaajaliselt töölt puudumise ajal.

²⁵ Vt selle kohta kohtuotsus KHS (punktid 29 ja 30). Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt teenib õigus põhipuhkusele „kahte eesmärki, milleks on esiteks võimaldada töötajale puhkust tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest ja teiseks aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks“ (nimetatud kohtuotsuse punkt 31). Euroopa Kohus leidis samuti, et „sellise töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele, kes on mitme järjestikuse puhkuseaasta vältel töövõimetu, saab vastata sellise puhkuse kahele eesmärgile [...] ainult siis, kui puhkuse üleviimine on võimalik vaid teatud kindla ajavahemiku jooksul. Nimelt ei avalda põhipuhkus pärast sellise ajavahemiku möödumist enam töötajale positiivset mõju puhkamise seisukohast, vaid üksnes lõõgastumise ja huvialadega tegelemise seisukohast“ (nimetatud kohtuotsuse punkt 33).

²⁶ Vt selle kohta kohtuotsus KHS (punktid 38, 39 ja 44).

²⁷ Vt 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 56).

49. Käesolevates kohtuasjades käsitletav olukord on siiski erinev, sest asjaomased töötajad ei nõua, et säilitataks kõik õigused tasustatud põhipuhkusele, mis on omandatud pikaajalise töölt puudumise jooksul, vaid üksnes need õigused põhipuhkusele, mis on omandatud arvestusperioodi eest, millest ühe osa jooksul nad olid tööl ja teise osa jooksul täielikult töövõimetud või haiguse tõttu töövõimetud.

50. Tuleb aga nentida, et nagu ma eespool välja tõin, leidis Euroopa Kohus oma kohtuotsuses Schultz-Hoff jt arvestusperioodi kohta, millest ühe osa vältel isik enne haiguspuhkusele jäämist töötas, et õigus tasustatud põhipuhkusele ei saanud aeguda.

51. Lisaks järeldan kohtuotsusest KHS, et Euroopa Kohus leidis, et põhimõttest, mille kohaselt õigused tasustatud põhipuhkusele ei saa aeguda, võis teha erandi, ning lubas neil asjaoludel nende õiguste ajalise piiramise võimalust üksnes selleks, et vältida negatiivseid tagajärgi, mida tekitab pikaajalise haiguse tõttu pikalt töölt puudumise kestel omandatud tasustatud põhipuhkuse saamise õiguste piiramatute kuhjumine.

52. Leian, et niisugust erandit peaks tõlgendama kitsalt ning see peaks seega piirduma riskiga, mida sellega on soovitud vältida, nimelt pikaajalise haiguse tõttu pikalt töölt puudumise kestel omandatud tasustatud põhipuhkuse saamise õiguste piiramatute kuhjumise riskiga. Teisisõnu, kui niisugust riski ei esine, siis peaks kehtima direktiivi 2003/88 artikliga 7 kehtestatud põhimõte, et omandatud õigus tasustatud põhipuhkusele ei saa aeguda arvestusperioodi ja/või liikmesriigi õiguses kehtestatud üleviimisperioodi lõppedes, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada.²⁸

53. Sellega seoses on oluline rõhutada asjaolu, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale ei saa õigust tasustatud põhipuhkusele tõlgendada kitsalt.²⁹ Järelikult „tuleb mis tahes erandit direktiivis 2003/88 ette nähtud tööaja korraldust reguleerivatest liidu sätetest tõlgendada nii, et selle ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik asjaomase erandiga kaitstavate huvide säilitamiseks“.³⁰

54. Sellest tuleneb, et kuigi ajaline piiramine, mida Euroopa Kohus lubas oma otsuses KHS, takistaks kindlasti – kuivõrd see on ette nähtud liikmesriigi õigusega – sellistel töötajatel nagu XP ja AR nõuda, et säiliks kõik õigused tasustatud põhipuhkusele, mis nad omandasid mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel pikaajaliselt töölt puudumise ajal, siis kahtlen, et võiks lubada seda, et niisugune piirang võib samuti olla süstemaatiliselt kohaldatav sellise tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse suhtes, mis on omandatud arvestusperioodi eest, mille vältel (täielik) töövõimetus tekkis. Kuna see periood oli mitmeosaline, st asjaomane töötaja töötas sellest ühe osa jooksul enne tema (täielikult) töövõimetusku tunnistamist, siis tuleb tõstatada küsimus, kas tema tööandja täitis oma kohustusi kutsuda üles puhkust kasutama ja anda sellekohast teavet ning millised järeldused tuleb teha sellest, kui tööandja neid kohustusi ei täitnud.

55. Sellega seoses tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et tööandjal tuleb tagada, et töötajale oleks antud võimalus kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.³¹ Selleks leidis Euroopa Kohus, et „tööandja [on] eelkõige kohustatud, võttes arvesse õiguse tasustatud põhipuhkusele kohustuslikku

²⁸ Vt analogia alusel 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Icrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 72).

²⁹ Vt eelkõige 25. novembri 2021. aasta kohtuotsus job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

³⁰ 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Icrea Banca SpA (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 74 ja seal viidatud kohtupraktika).

³¹ Vt eelkõige 6. novembri 2018. aasta kohtuotsused Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika) ning Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

iseloomu ja tagamaks direktiivi 2003/88 artikli 7 soovivat mõju, konkreetselt ja läbipaistval viisil tagama, et töötajal oleks tegelikult võimalus oma tasustatud põhipuhkust kasutada, kutsudes teda üles – vajaduse korral formaalselt – tasustatud põhipuhkust kasutama, informeerides teda samas selgelt ja õigel ajal – tagamaks, et see puhkus on jätkuvalt kohane asjaomase isiku puhkamiseks ja lõõgastumiseks, millele puhkus peaks kaasa aitama –, et kui ta puhkust ei kasuta, kaotab ta selle arvestusperioodi või üleviimistähtaja lõppedes“.³²

56. Lisaks leidis Euroopa Kohus, et „vastav tõendamiskoormis lasub tööandjal [...]. Kui tööandja ei suuda tõendada, et ta näitas üles nõutavat hoolsust, et töötajal oleks tegelikult võimalik kasutada tasustatud põhipuhkust, millele tal on õigus, tuleb asuda seisukohale, et nimetatud puhkuse saamise õiguse lõppemine arvestusperioodi või lubatud üleviimistähtaja lõppedes ning töösuhte lõppemise korral kasutamata põhipuhkuse eest vastava rahalise hüvitise puudumine on vastuolus vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ja artikli 7 lõikega 2“.³³

57. Minu arvates tuleneb sellest Euroopa Kohtu praktikast, et kui pikaajaliselt töövõimetu töötaja soovib kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, mille ta on omandanud arvestusperioodi eest, millest ühe osa jooksul ta oli tööl ja teise osa jooksul täielikult töövõimetu või haiguse tõttu töövõimetu, peab asja arutav liikmesriigi kohus kontrollima, kas tööandja on täitnud oma kohustusi kutsuda üles puhkust kasutama ja anda sellekohast teavet enne, kui kõnealune isik tunnistati (täielikult) töövõimetuks.

58. Nimelt on asjaomane töötaja niisuguses olukorras arvestusperioodist ühe osa jooksul tegelikult töötanud ning omandanud õiguse tasustatud põhipuhkusele, millest üks osa ei olnud tema töövõimetuks tunnistamise ajaks veel kasutatud. Ei saa aga välistada, et selle õiguse oleks võinud ära kasutada või vähemalt suures osas ära kasutada enne töövõimetuks jäämist, kui tööandja oleks tal õigel ajal võimaldanud seda õigust kasutada.

59. Võiks küll arvata, et kui töötaja tunnistati arvestusperioodi jooksul täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks, võivad puhkuse kasutamata jätmise põhjused olla kahesugused. Esiteks ei saanud see töötaja oma puhkust ära kasutada, sest ta jäi haigeks. Teiseks ei saanud ta oma puhkust kasutada, sest tööandja ei andnud talle selleks võimalust.

60. Sedalaadi olukorras olen siiski arvamusel, et tööandja ei peaks saama end vabastada oma kohustuste täitmisest väitega, et töötaja ei saanud oma õigust puhkusele ära kasutada ainuüksi ettenägematu sündmuse – nagu töötaja haiguse – tõttu. Minu arvates peaks eelistama seisukohta, et kui tööandja oleks teinud töötajale tema puhkuse kasutamise võimalikuks, ei oleks töötajal tõenäoliselt enam vaja mitu aastat hiljem nõuda võimalust seda kasutada.

61. Seega leian Euroopa Kohtu sõnastust kasutades, et „tööandja, kes ei anna töötajale võimalust oma õigust tasustatud põhipuhkusele kasutada, [peab] tagajärgede eest vastutama“.³⁴ Leian, et kui lubada, et töötaja täieliku töövõimetu või haiguse tõttu töövõimetuks jäämise tõttu vabaneb tööandja oma kohustusest teha töötajale võimalikuks puhkuse kasutamine kuni kuupäevani, millest alates see töötaja ei saa enam tööd teha, tooks see kaasa ebavõrdse olukorra, mis on soodsam tööandjale ja ebasoodsam töötajale, keda tuleb pidada töösuhte nõrgemaks pooleks.³⁵

³² 6. novembri 2018. aasta kohtuotsused Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 52) ja Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 45).

³³ 6. novembri 2018. aasta kohtuotsused Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 53) ja Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 46).

³⁴ 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 77 ja seal viidatud kohtupraktika).

³⁵ Vt kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 41).

Nõnda antaks tööandjale võimalus vabaneda oma kohustuste täitmisest ettekäändel, et täielikult töövõimetuks tunnistamine või haiguse tõttu töövõimetuks jäämine kujutavad endast ettenägematut sündmust.³⁶ Taaskord Euroopa Kohtu sõnastust kasutades märgin, et „kui sellistel asjaoludel nõustuda sellega, et töötaja omandatud õigused tasulisele põhipuhkusele on lõppenud, tunnistataks sellega õiguspäraseks käitumine, mis viib tööandja alusetu rikastumiseni, kahjustades sellega [direktiivi 2003/88] eesmärki kaitsta töötaja tervist“.³⁷

62. Minu arvates saab sellest järeldada, et, samamoodi nagu vastavalt kohtuotsusest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften tulenevale kohtupraktikale kehtib arvestusperioodi kohta, mille jooksul töötaja tegelikult töötas ilma, et ta oleks jäänud täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks,³⁸ ei kaota töötaja, kes enne täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks jäämist töötas ühe osa jooksul arvestusperioodist, selle arvestusperioodi eest omandatud õigust tasustatud põhipuhkusele pärast riigisisese õigusega lubatud puhkuse üleviimise perioodi lõppu, kui tema tööandja ei ole talle andnud võimalust seda õigust kasutada. Sellest tulenevalt leian neil asjaoludel, et nõnda omandatud töötaja õigus tuleb üle kanda tööle naasmisele järgnevasse perioodi või, töösuhte lõpetamise puhul, tuleb kasutamata puhkuse eest anda rahalist hüvitist.

63. Asjaolu, et põhipuhkuse õiguse tekkimine sellel arvestusperioodil, mille käigus töötaja tunnistati (täielikult) töövõimetuks, ja selle õiguse kasutamine toimuvad ajalise nihkega, ei takista minu arvates kohtuotsusest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften tuleneva kohtupraktika ranget kohaldamist. Kordan veel kord, et just tööandja peab vastutama tagajärgede eest, kui tuvastatakse, et ta ei ole õigel ajal täitnud oma kohustusi kutsuda üles puhkust kasutama ja anda sellekohast teavet. Olgu selle kohta lisatud, et Euroopa Kohus on juba möönnud, et „kuigi tasulise põhipuhkuse positiivne mõju töötaja ohutusele ja tervisele ilmneb täielikult siis, kui seda kasutatakse selleks ette nähtud aasta, s.o jooksva aasta jooksul, ei kaota see puhkus oma tähtsust selles tähenduses ka juhul, kui seda kasutatakse mõnel hilisemal ajavahemikul“.³⁹

64. Ehkki minu seisukoht erineb seega komisjoni seisukohast, kes toetab sisuliselt kohtuotsuse KHS ranget kohaldamist niisugustel asjaoludel, nagu on käsitlusel põhikohtuasjades, möönan siiski, et nagu komisjon oma seisukohtades märkis, saab tööandja vastu tema kohustuste täitmist käsitlevale väitele tugineda üksnes juhul, kui tööandjal oli tegelikult võimalik anda töötajale võimalus kasutada oma õigust puhkusele. Ainult sellises olukorras võib tööandja kohustuste täitmata jätmine tuua tema jaoks kaasa negatiivseid õiguslikke tagajärgi.

65. Neil asjaoludel leian, et liikmesriigi kohtu ülesanne on hinnata iga juhtumi puhul eraldi, kas, arvestades ajahetke, mil töötaja asjaomase arvestusperioodi jooksul (täielikult) töövõimetuks tunnistati, oli tööandjal tegelikult aega täita oma kohustusi kutsuda üles puhkust kasutama ja anda sellekohast teavet.

³⁶ Selle kohta, et tööandjal ei ole võimalik vabaneda oma kohustuste täitmisest, vt kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 43).

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

³⁸ Kujutagem ette olukorda, kus põhikohtuasjad puudutaksid ka (täielikult) töövõimetuks jäämise aastale eelnevate aastate eest omandatud õigust tasustatud põhipuhkusele, ning et tööandja ei täitnud nende eelnevate aastate käigus oma kohustusi kutsuda üles puhkust kasutama ja anda selle kohta teavet. Kohtuotsusest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften tulenevat kohtupraktikat rakendades ei saa seda õigust lugeda lõppenuks.

³⁹ 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

66. Selle hindamise käigus peab arvesse võtma asjaolu, et kui täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks jäämine toimus asjaomase arvestusperioodi lõpus, nagu mõlema käesolevalt arutatava kohtuasja puhul, võib oletada, et tööandjal oli piisavalt aega täita oma kohustusi kutsuda üles puhkust kasutama ja anda sellekohast teavet.

V. Ettepanek

67. Kõiki eespool esitatud kaalutlusi arvestades teen ettepaneku vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt juhul, kui töötajal on õigus tasustatud põhipuhkusele arvestusperioodi eest, mille kestel ta tunnistatakse täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks, ning see töövõimetus on sellest ajast peale olnud püsiv, võib see õigus puhkusele aeguda, olgu siis riigisiseste õigusnormidega lubatud üleviimisperioodi lõppedes või hiljem, samas kui tööandja ei ole sellele töötajale andnud õigel ajal võimalust kasutada seda õigust enne (täieliku) töövõimetus algust.