



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

9. november 2023\*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tööaja korraldus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 7 –  
Õigus tasustatud põhipuhkusele – Tasustatud põhipuhkuse üleviimine pikaajalise haiguse  
korral – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Artikli 31 lõige 2

Liidetud kohtuasjades C-271/22–C-275/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel conseil de prud’hommes d’Ageni (Ageni töövaidluskomisjon, Prantsusmaa) 14. veebruari 2022. aasta otsusega esitatud viis eelotsusetaotlust, mis saabusid Euroopa Kohtusse 21. aprillil 2022, menetlustes

**XT** (C-271/22),

**KH** (C-272/22),

**BX** (C-273/22),

**FH** (C-274/22),

**NW** (C-275/22)

*versus*

**Keolis Agen SARL,**

menetluses osales:

**Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,**

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president A. Arabadjiev, kohtunikud T. von Danwitz (ettekandja), P. G. Xuereb,  
A. Kumin ja I. Ziemele,

kohtujurist: T. Čapeta,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

\* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- XT, KH, BX, FH, NW, esindaja: *avocate* E. Delgado,
- Keolis Agen SARL, esindaja: *avocat* J. Daniel,
- Prantsuse valitsus, esindajad: A. Daniel, B. Herbaut ja N. Vincent,
- Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja D. Recchia,

olles 23. märtsi 2023. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 Eelotsusetaotlused käsitlevad seda, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artiklit 7 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõiget 2.
- 2 Taotlused on esitatud põhikohtuasja kaebajate XT, KH, BXi, FH ja NW ning Keolis Ageni SARLi vahelistes kohtuvaidlustes selle üle, et viimane keeldus võimaldamast neil kasutada omandatud puhkusepäevi, mida nad ei olnud saanud kasutada haiguslehel olemise tõttu, või maksmast neile hüvitist pärast töösuhte lõppemist kasutamata jäänud puhkuse eest.

### **Õiguslik raamistik**

#### ***Liidu õigus***

- 3 Direktiivi 2003/88 artikkel 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 tavadega.

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

#### ***Prantsuse õigus***

- 4 Tööseadustiku (code du travail) artikli L. 3141-3 kohaselt on töötajal õigus puhkusele kestusega kaks ja pool tööpäeva sama tööandja juures tegelikult töötatud kuu kohta.

5 Seadustiku artikkel L. 3141-5 on sõnastatud järgmiselt:

„Puhkuse kestuse määramisel loetakse tegeliku tööperioodi pikkuseks järgmised perioodid:

1° tasustatud puhkuse perioodid;

[...]

5° kuni üheaastased katkematud perioodid, mille jooksul töölepingu täitmine on peatatud tööõnnetuse või kutsehaiguse tõttu;

[...]“.

6 Seadustiku artiklis L. 3245-1 on ette nähtud:

„Töötasu maksmise või tagastamise nõue aegub kolme aasta jooksul alates päevast, mil isik sai või pidi teada saada nõude esitamise aluseks olevatest asjaoludest. Nõue võib hõlmata kolme viimase aasta eest alates sellest päevast maksmisele kuuluvaid summasid või juhul, kui tööleping lõpetatakse, lepingu lõpetamisele eelnenud kolme aasta eest maksmisele kuuluvaid summasid.“

7 Sama seadustiku artiklis D. 3141-7 on sätestatud:

„Tasustatud puhkuse eest tasumisele kuuluva hüvitise maksmisel kohaldatakse II raamatus töötasu maksmise kohta sätestatud norme.“

### **Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused**

8 Keolis Agen on eraettevõtja, mis osutab avalikku isikute ühistranspordi teenust.

9 Mõned põhikohtuasjade kaebajad on selle ettevõtjaga seotud tähtajatute töölepingutega, samas kui teised olid selle ettevõtjaga seotud enne, kui nad tunnistati töövõimetuks ja nende töölepingud üles öeldi.

10 Vastavate töölepingute kestuse ajal olid põhikohtuasjade kaebajad haiguslehel olnud üle ühe aasta. Sellest tulenevalt taotlesid nad Keolis Agenilt nende tasustatud põhipuhkusepäevade kasutamist, mida nad ei olnud saanud kasutada vastavate haigusperioodide ajal, ning nende puhul, kelle lepingud olid üles öeldud, hüvitist kasutamata jäänud puhkusepäevade eest. Need taotlused esitati vähem kui 15 kuud pärast selle arvestusperioodi lõppu, mille jooksul need õigused tasustatud põhipuhkusele tekkisid, ning need piirdusid ainult õigustega, mis omandati kõige rohkem kahe järjestikuse arvestusperioodi jooksul.

11 Keolis Agen jättis need taotlused tööseadustiku (code du travail) artikli L.3141-5 alusel rahuldamata põhjendusel, et põhikohtuasjades kõne all olevad haiguslehed kestsid üle ühe aasta ning nende väljastamise aluseks ei olnud kutsehaigus.

12 Kuna põhikohtuasjade kaebajad leidsid, et rahuldamata jätmine on vastuolus Euroopa Liidu õigusega, eelkõige direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ja harta artikli 31 lõikega 2, esitasid nad kaebuse conseil de prud'hommes d'Agenile (Ageni töövaidluskomisjon, Prantsusmaa), kes on käesolevates kohtuasjades eelotsusetaotlused esitanud kohus.

- 13 Eelotsusetaotlused esitanud kohtul on tekkinud esiteks küsimus, kas põhikohtuasjade kaebajad võivad tugineda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud õigusele tasustatud põhipuhkusele Keolis Ageni suhtes, kes on avalikku teenust osutama delegeeritud eraettevõtja.
- 14 Teiseks märgib eelotsusetaotlused esitanud kohus, et riigisiseses õiguses ei ole pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise ajal omandatud tasustatud põhipuhkuse üleviimise tähtaega sõnaselgelt ette nähtud. Nimetatud kohus meenutab, et Euroopa Kohtu praktika, eelkõige selle praktika kohaselt, mis tuleneb 22. novembri 2011. aasta kohtuotsusest KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), on 15 kuu pikkune üleviimise tähtaeg lubatud, kui arvestusperiood, mille jooksul õigus tasustatud põhipuhkusele tekkis, on üks aasta. Conseil d'État (Prantsusmaa kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu) on selle 15 kuu pikkuse tähtajaga oma kohtupraktikas nõustunud. Seevastu on Cour de cassation (Prantsusmaa kassatsioonikohus) oma kohtupraktikas möönnud võimalust viia õigused tasustatud põhipuhkusele, mis on kogutud pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise tõttu, üle piiramatult. Neid kohtupraktika lahknevusi arvestades on eelotsusetaotlused esitanud kohtul tekkinud esiteks küsimus, milline on mõistlik üleviimise tähtaeg, mille võib kehtestada, ja teiseks, kas juhul, kui puudub riigisisene säte, mis seda tähtaega piiraks, võib piiramatu üleviimise tähtaeg olla liidu õigusega kooskõlas.
- 15 Neil asjaoludel otsustas conseil de prud'hommes d'Agen menetlused peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on vahetult kohaldatav vaid üht avalikku teenust osutama delegeeritud eraõigusliku transpordiettevõtja ja tema töötajate vahelistes suhetes, arvestades eelkõige raudtee reisijateveo sektori liberaliseerimist?
2. Milline on omandatud neljanädalase tasustatud puhkuse mõistlik üleviimise tähtaeg [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõike 1 tähenduses, kui tasustatud puhkuse õigused on kogutud ühe aasta pikkuse perioodi jooksul?
3. Kas [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõikega 1 on vastuolus piiramatu tähtaja kohaldamine seda üleviimist käsitleva liikmesriigi õigusnormi, määruse või lepingulise sätte puudumise korral?“

## **Eelotsuse küsimuste analüüs**

### ***Esimene küsimus***

- 16 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotlused esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et töötaja võib oma tööandja vastu tugineda õigusele tasustatud põhipuhkusele, isegi kui see on avalikku teenust osutama delegeeritud eraettevõtja.
- 17 Sissejuhatuseks olgu märgitud, et direktiivi 2003/88 artiklile 7 ei saa üldjuhul tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses (vt selle kohta 26. märtsi 2015. aasta kohtuotsus Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punkt 48).
- 18 Siiski on kohtupraktikas välja kujunenud, et kõnealune säte kajastab ja täpsustab põhiõigust iga-aastasele tasustatud puhkusele, mis on tagatud harta artikli 31 lõikega 2 (vt selle kohta 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 19 Järelikult tuleb esimest küsimust analüüsida mitte ainult direktiivi 2003/88 artiklist 7, vaid ka harta artikli 31 lõikest 2 lähtudes.
- 20 Olgu meenutatud, et nagu tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 1, on igal töötajal õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele. Selline õigus tasustatud põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiivi 2003/88 endaga sõnaselgelt ette nähtud piirides (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 21 Siinkohal tuleb märkida, et õigusel tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse põhimõttel ei ole mitte ainult eriline tähtsus, vaid see on sõnaselgelt tagatud ka harta artikli 31 lõikega 2, kusjuures harta samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 22 Kui selles kontekstis on harta artikli 31 lõikega 2 tagatud iga töötaja õigus iga-aastasele tasustatud puhkusele, siis direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 rakendab seda põhimõtet, kehtestades selle ajavahemiku pikkuse (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 23 Õigus iga-aastasele tasustatud puhkusele, mis on igale töötajale harta artikli 31 lõikega 2 tagatud, on juba oma olemasolu tõttu ühtaegu aga nii imperatiivne kui ka tingimusteta, sest seda ei ole vaja täpsustada liidu või liikmesriigi õigusnormidega, milles peab olema üksnes sätestatud tasustatud põhipuhkuse täpne kestus ja vajaduse korral selle õiguse kasutamise teatavad tingimused. Sellest tuleneb, et kõnealune säte on iseenesest piisav selleks, et töötajatel tekiks õigus, millele nad saavad tööandja vastu vahetult tugineda vaidluses, mis käsitleb liidu õiguses reguleeritud ja seega harta kohaldamisalasse kuuluvat olukorda (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 74 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 24 Seega on harta artikli 31 lõike 2 tagajärg selle kohaldamisalasse kuuluvate olukordade puhul eelkõige see, et liikmesriigi kohus, kelle lahendada on töötaja ja eraõiguslikust isikust tööandja vaheline vaidlus, peab jätma kohaldamata riigisiseseid õigusnormid, mis riivavad põhimõtet, mille kohaselt ei või töötajat jätta arvestusperioodi ja/või riigisisese õiguses määratud üleviimise tähtaja lõppemisel ilma omandatud õigusest tasustatud põhipuhkusele, kui töötajal ei olnud võimalik puhkust kasutada, või ühtlasi õigusest saada hüvitist, millega tasustatud põhipuhkus töösuhte lõppemisel asendatakse ja mis oma sisult vastab õigusele tasustatud põhipuhkusele (vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punktid 75 ja 81).
- 25 Selles kontekstis on selge, et teatud konkreetsetes olukordades, kus töötaja ei ole võimeline oma ülesandeid täitma, ei tohi liikmesriik seada õigust tasustatud põhipuhkusele sõltuvusse kohustusest, et töötaja oleks tegelikult töötanud (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 59).

- 26 See on nii eelkõige töötajate puhul, kes puuduvad arvestusperioodil töölt haiguse tõttu. Nimelt, nagu nähtub Euroopa Kohtu praktikast, on need töötajad tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse seisukohalt samastatud töötajatega, kes sellel ajavahemikul tegelikult töötasid (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 60).
- 27 Käesoleval juhul on põhikohtuasjade kaebajatel seega õigus tugineda oma tööandja vastu õigusele tasustatud põhipuhkusele, mis on tagatud harta artikli 31 lõikega 2 ja täpsustatud direktiivi 2003/88 artikliga 7, sõltumata sellest, kas ta on avalikku teenust osutama delegeeritud eraettevõtja, ning eelotsusetaotlused esitanud kohus peab jätma nende liidu õiguse sätetega vastuolus olevad riigisisised õigusnormid kohaldamata.
- 28 Järelikult tuleb esimesele küsimusele vastata, et harta artikli 31 lõiget 2 ja direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et töötajal on õigus tugineda oma tööandja vastu õigusele tasustatud põhipuhkusele, mis on tagatud esimesena nimetatud sättega ja täpsustatud teisena nimetatud sättega, kusjuures asjaolu, et tööandja on avalikku teenust osutama delegeeritud eraettevõtja, ei oma selles suhtes tähtsust.

### *Teine küsimus*

- 29 Teise küsimusega palub eelotsusetaotlused esitanud kohus sisuliselt Euroopa Kohtul määratleda direktiivi 2003/88 artiklis 7 ette nähtud õiguse tasustatud põhipuhkusele suhtes kohaldatav üleviimise tähtaeg arvestusperioodi puhul, mis võrdub ühe aastaga.
- 30 Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud riigisiseste õigusaktide ja/või praktikaga.
- 31 Järelikult, nagu ilmneb direktiivi 2003/88 artikli 7 sõnastusest endast ja Euroopa Kohtu praktikast, peavad liikmesriigid oma riigisiseses õiguses kindlaks määrama õiguse tasustatud põhipuhkusele kasutamise ja rakendamise tingimused, nähes ette konkreetsed asjaolud, mille esinemisel võivad töötajad seda õigust kasutada (vt selle kohta 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus LB (tasustatud põhipuhkuse õiguse aegumine), C-120/21, EU:C:2022:718, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 32 Nagu põhikohtuasjade kaebajad, Prantsuse valitsus ja Euroopa Komisjon oma kirjalikes seisukohtades märkisid, ei ole Euroopa Kohtu ülesanne eelotsusetaotluse kohta otsustades määratleda selle direktiivi artiklis 7 ette nähtud õiguse tasustatud põhipuhkusele suhtes kohaldatavat üleviimise tähtaega, kuna selle tähtaja kindlakstegemine kuulub tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise ja rakendamise tingimuste hulka ning järelikult on see asjaomase liikmesriigi ülesanne. Kõnealuse direktiivi artiklit 7 tõlgendades saab Euroopa Kohus analüüsida üksnes seda, kas asjaomase liikmesriigi kindlaks määratud üleviimise tähtaeg ei riiva õigust tasustatud põhipuhkusele.
- 33 Seega puudub Euroopa Kohtul pädevus teisele küsimusele vastata.

### *Kolmas küsimus*

- 34 Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotlused esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid ja/või riigisisene praktika, mis juhul, kui puudub riigisisene säte, mis näeb ette sõnaselge ajapiirangu selleks, et viia üle omandatud õigusi tasustatud põhipuhkusele, mida ei ole kasutatud pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise tõttu, võimaldavad rahuldada tasustatud põhipuhkuse taotlusi, mille töötaja on esitanud pärast selle arvestusperioodi lõppu, mille jooksul kõnealune õigus tekkis.

### *Vastuvõetavus*

- 35 Prantsuse valitsus ja komisjon väidavad, et kolmas küsimus on vastuvõetamatu.
- 36 Prantsuse valitsuse arvates on eelotsusetaotlused esitanud kohtu esitatud õigusliku raamistiku kirjeldus ekslik ning see tugineb eelkõige vääralt tõlgendusele Cour de cassationi (Prantsusmaa kassatsioonikohus) praktikast, millest ei nähtu, et riigisisene õigus võimaldaks piiramatult üle viia pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise aja jooksul kogutud õigusi tasustatud põhipuhkusele. Nimetatud valitsus väidab, et kuna riigisiseses õiguses ei ole selle kohta sõnaselget sätet, tuleb kohaldada tööseadustiku (code du travail) artiklis L. 3245-1 ette nähtud tavapäras kolmeaastast aegumistähtaega. Seetõttu on esitatud küsimus hüpoteetiline ega ole seotud põhikohtuasja faktiliste asjaoludega.
- 37 Komisjon omakorda tuletab eelkõige meelde, et XT, kes on põhikohtuasja kaebaja kohtuasjas C-271/22, oli enne oma töölepingu ülesütlemist katkematult haiguslehel 9. jaanuarist 2017 kuni 31. oktoobrini 2018, tema tööleping öeldi üles 3. detsembril 2018 ja ta esitas hüvitise taotluse 3. jaanuaril 2019, see tähendab üks kuu pärast ülesütlemist ja vähem kui 13 kuud pärast 2017. aastal omandatud õiguse tasustatud puhkusele arvestusperioodi. Seega ei ole põhikohtuasjas kuidagi vaja analüüsida, kas õiguse tasustatud põhipuhkusele võimalik piiramatu üleviimine on õiguspärane, mistõttu tuleb kolmas eelotsuse küsimus tunnistada vastuvõetamatuks, kuna see on hüpoteetiline.
- 38 Sellega seoses olgu märgitud, et eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamast vaid siis, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendusel puudub igasugune seos põhikohtuasja tegelike asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (15. detsembri 2022. aasta kohtuotsus Veejaam ja Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Käesoleval juhul tuleb tõdeda, et eelotsusetaotlused esitanud kohus on selgelt määratlenud kolmanda küsimuse faktilise ja õigusliku raamistiku, tuues välja põhjused, miks ta leiab, et riigisisene õigus ei näe õiguse tasustatud põhipuhkusele üleviimisele ette ajapiirangut. Lisaks tõi kohus selgelt esile, miks on vastus sellele küsimusele vajalik selleks, et teha otsus põhikohtuasjades kõne all olevate õiguste võimaliku üleviimise kohta. Neil asjaoludel ei ole ilmne, et nimetatud küsimus on hüpoteetiline või et sellel puudub igasugune seos põhikohtuasjade faktiliste asjaolude või esemega, mistõttu ei saa käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis viidatud asjakohasuse eeldust kahtluse alla seada.

- 40 Samas nähtub eelotsusetaotlused esitanud kohtu selgitustest, et põhikohtuasja kaebajate taotlused esitati Keolis Agenile vähem kui 15 kuud pärast asjaomase arvestusperioodi lõppu ning need piirdusid kahe järjestikuse arvestusperioodiga seotud õigustega. Seega tuleb asuda seisukohale, et kolmas küsimus on esitatud üksnes nende asjaolude kohta, mis nähtuvad faktilisest raamistikust, milles see küsimus Euroopa Kohtule on esitatud.
- 41 Sellest järeldub, et kolmas küsimus on vastuvõetav osas, milles see käsitleb tasustatud põhipuhkuse taotlusi, mille töötaja on esitanud vähem kui 15 kuud pärast arvestusperioodi lõppu, mille jooksul õigus sellele puhkusele tekkis, ja mis piirduvad kahe järjestikuse arvestusperioodiga.

### *Sisulised küsimused*

- 42 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 31 meenutatud Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, peavad liikmesriigid oma riigisiseses õiguses kindlaks määrama õiguse tasustatud põhipuhkusele kasutamise ja rakendamise tingimused, nähes ette konkreetsed asjaolud, mille esinemisel võivad töötajad seda õigust kasutada.
- 43 Euroopa Kohus on selle kohta otsustanud, et kasutamata põhipuhkuse üleviimise tähtaja kehtestamine on osa õiguse tasustatud põhipuhkusele kasutamise ja rakendamise tingimustest ja kuulub seega põhimõtteliselt liikmesriikide pädevusse (22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Euroopa Kohus on sealjuures täpsustanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole põhimõtteliselt vastuolus riigisisese õigusnormid, mis näevad ette sellest direktiivist sõnaselgelt tuleneva õiguse tasustatud põhipuhkusele kasutamise korra, sealhulgas ka kõnealuse õiguse kaotamise arvestusperioodi või üleviimistähtaja lõppedes, kuid seda tingimusel, et õiguse tasustatud põhipuhkusele kaotanud töötajal oli tegelikult võimalus seda õigust kasutada (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus LB (tasustatud põhipuhkuse õiguse aegumine), C-120/21, EU:C:2022:718, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 45 Nimelt tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et harta artikli 31 lõikega 2 tagatud põhiõigust tasustatud põhipuhkusele võib piirata juhul, kui järgitakse harta artikli 52 lõikes 1 ette nähtud rangeid tingimusi, nimelt et need piirangud on ette nähtud seadusega, need arvestavad selle õiguse põhiolemust ning on proportsionaalsuse põhimõtet järgides vajalikud ja vastavad tegelikult Euroopa Liidu tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele (vt selle kohta 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 33, ning 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus LB (tasustatud põhipuhkuse õiguse aegumine), C-120/21, EU:C:2022:718, punkt 36).
- 46 Sellises konkreetses kontekstis, milles asjaomased töötajad ei saanud kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele seetõttu, et nad puudusid töölt haiguse tõttu, nõustus Euroopa Kohus seega nende piirangutega ja otsustas, et ehkki töötajal, kes on mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu, on põhimõtteliselt õigus piiramatult koguda neid õigusi tasustatud põhipuhkusele, mille ta on töölt puudumise ajal omandanud, ei vasta selline õiguste piiramatu kogumine enam tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse enda eesmärgile (vt selle kohta 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).



- 47 Siinkohal olgu meenutatud, et õigus tasustatud põhipuhkusele teenib kahte eesmärki: esiteks võimaldada töötajal tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ja teiseks võimaldada talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks. Sellise töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele, kes on mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu, saab vastata puhkuse kahele eesmärgile ainult siis, kui puhkuse üleviimine ei ületa teatud ajapiirangut. Taolise ajapiirangu ületamisel ei avalda põhipuhkus enam töötajale positiivset mõju puhkamise seisukohast, vaid üksnes lõõgastumise ja huvialadega tegelemise seisukohast (vt selle kohta 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 31 ja 33, ning 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 48 Arvestades seega asjaolusid, milles on töötaja, kes on töövõimetu mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel, otsustas Euroopa Kohus, et kui võtta arvesse mitte üksnes töötajate kaitset, mida direktiiviga 2003/88 taotletakse, vaid ka tööandja kaitset ohu eest, et töötajal kogunenud töölt puudumise aeg on liiga pikk, ning tööandja kaitset raskuste eest, mille see võib töökorralduse jaoks kaasa tuua, ei ole direktiivi artikliga 7 vastuolus riigisisesed õigusnormid või praktika, millega võimalus koguda õigusi tasustatud põhipuhkusele on piiratud üleviimise tähtajaga, mille möödumisel need õigused aeguvad, tingimusel, et nimetatud üleviimise tähtaeg tagab töötajale eelkõige selle, et tal on vajaduse korral õigus võtta erinevatel ajahetkedel, ettenägelikult ja pikema aja jooksul aega puhkamiseks, ning see peab olema oluliselt pikem arvestusperioodist, mille eest õigus puhkusele tekkis (vt selle kohta 3. mai 2012. aasta kohtuotsus Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 41, ning 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 49 Konkreetselt ühe aasta pikkuse arvestusperioodi kohta leidis Euroopa Kohus, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid või praktika, millega mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu olnud töötaja võimalus koguda õigusi nimetatud puhkusele on piiratud 15 kuu pikkuse üleviimise tähtajaga, mille möödumisel töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele aegub, kuna taolised riigisisesed õigusnormid või praktika ei ole vastuolus selle õiguse eesmärgiga (vt selle kohta 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 43 ja 44).
- 50 Kõnealusel juhul on käesoleva kohtuotsuse punktis 40 tõdetud, et kuigi eelotsusetaotlused esitanud kohus märkis, et riigisiseses õiguses ei ole sõnaselgelt ette nähtud ajapiirangut seoses pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise aja jooksul omandatud ja kasutamata tasustatud põhipuhkuse õiguste üleviimisega, nähtub eelotsusetaotlused esitanud kohtu selgitustest ka, et põhikohtuasjade kaebajad esitasid Keolis Agenile taotlused vähem kui 15 kuud pärast asjaomase arvestusperioodi lõppu ning et need piirdusid kahe järjestikuse arvestusperioodiga seotud õigustega.
- 51 Kuna direktiivi 2003/88 artikli 7 kohaselt peavad liikmesriigid käesoleva kohtuotsuse punktis 45 meenutatud nõudeid järgides kehtestama tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise tingimused ja selleks kehtestama selle õiguse üleviimise ajapiirangud, kui see on vajalik selleks, et nimetatud õiguse eesmärki ei eirataks, on liikmesriikide ülesanne eelkõige tagada, et taolised piirangud oleksid seadusega ette nähtud, kusjuures sama artikliga ei ole vastuolus see, kui riigisisesed õigusnormid ja/või praktika võimaldavad rahuldada tasustatud põhipuhkuse taotlusi, mis on esitatud vähem kui 15 kuud pärast asjaomase arvestusperioodi lõppu ja mis piirduvad ainult õigustega, mis on kahe järjestikuse arvestusperioodi jooksul omandatud ja kasutamata pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise tõttu.

- 52 Nimelt, võttes arvesse käesoleva kohtuotsuse punktides 47 ja 48 meenutatud kohtupraktikat, tuleb esiteks märkida, et selline üleviimine ei riku õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärki, kuna sellise puhkuse korral säilib asjaomase töötaja jaoks puhkamise olemus, ja teiseks, et selline üleviimine ei paista tekitavat tööandjale ohtu, et töötajal kogunenud töölt puudumise aeg on liiga pikk.
- 53 Kolmandale küsimusele tuleb seega vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid ja/või riigisisene praktika, mis juhul, kui puudub riigisisene säte, mis näeb ette sõnaselge ajapiirangu selleks, et viia üle omandatud õigusi tasustatud põhipuhkusele, mida ei ole kasutatud pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise tõttu, võimaldavad rahuldada tasustatud põhipuhkuse taotlusi, mille töötaja on esitanud vähem kui 15 kuud pärast selle arvestusperioodi lõppu, mille jooksul kõnealune õigus tekkis, ja mis piirduvad kahe järjestikuse arvestusperioodiga.

### Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

- 1. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et töötajal on õigus tugineda oma tööandja vastu õigusele tasustatud põhipuhkusele, mis on tagatud esimesena nimetatud sättega ja täpsustatud teisena nimetatud sättega, kusjuures asjaolu, et tööandja on avalikku teenust osutama delegeeritud eraettevõtja, ei oma selles suhtes tähtsust.**
- 2. Direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid ja/või riigisisene praktika, mis juhul, kui puudub riigisisene säte, mis näeb ette sõnaselge ajapiirangu selleks, et viia üle omandatud õigusi tasustatud põhipuhkusele, mida ei ole kasutatud pikaajalise haiguse korral haiguslehel olemise tõttu, võimaldavad rahuldada tasustatud põhipuhkuse taotlusi, mille töötaja on esitanud vähem kui 15 kuud pärast selle arvestusperioodi lõppu, mille jooksul kõnealune õigus tekkis, ja mis piirduvad kahe järjestikuse arvestusperioodiga.**

Allkirjad