



## Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK  
EVGENI TANCHEV  
esitatud 8. juunil 2017<sup>1</sup>

**Kohtuasi C-214/16**

**C. King**  
*versus*  
**The Sash Window Workshop Ltd**  
**Richard Dollar**

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)  
(Ühendkuningriik))

Sotsiaalpoliitika – Direktiivi 2003/88/EÜ artikkel 7 ja õigus tasulisele põhipuhkusele – ELi põhiõiguste harta artikkel 31 seoses horisontaalsete vaidlustega kahe eraõigusliku isiku vahel – Kogu töösuhte kestuse jooksul puudub tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise kord – Liikmesriigi seadus, mis nõuab töötajatelt kõigepealt puhkuse võtmist, enne kui on võimalik kindlaks määrata, kas see puhkus on tasuline – Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ja õigus kasutamata puhkuse hüvitisele töösuhte lõppemisel – Õigus tõhusale õiguskaitsevahendile

### I. Sissejuhatus

1. Kui tööandja on sellise töötaja nagu C. Kingi 13-aastase töösuhte jooksul ette näinud tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise korra alles töösuhte jooksul või üldse mitte,<sup>2</sup> siis kas see õigus võib liikmesriigi õiguse kohaselt lõppeda selle alusel, et C. King ei astunud kuni töösuhte lõpetamiseni samme selle õiguse kasutamiseks?

2. Sellise küsimuse on tõstatanud Court of Appeal of England and Wales (Inglismaa ja Walesi apellatsioonikohus) oma eelotsusetaotluses. Ta palub tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta<sup>3</sup> artikli 7 lõikeid 1 ja 2, arvestades eeskätt ELi põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2, milles on tingimusteta sätestatud, et „[i]gal töötajal on õigus [...] iga-aastasele tasulisele puhkusele“. Täiendavat analüüsimist vajab liidu õiguses sätestatud tasulise põhipuhkuse õiguse täpne sisu ning samuti see, kas selle kohaldatavuse suhtes kehtivad mingid piirangud käesolevas vaidluses, kuivõrd C. King tugineb direktiivile 2003/88 vaidluses eraõigusliku isikuga.<sup>4</sup>

1 Algeel: inglise.

2 See on faktiküsimus, mille peab lahendama siseriiklik kohus. Vt allpool punktid 44 ja 84–86.

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

4 Võtmetähtsusega kohtuasjad, milles Euroopa Kohus on kaalunud harta mõju direktiivi tõlgendamisele seoses horisontaalset laadi vaidlusega: kohtuotsused, 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), ja 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); ning konkreetselt seoses õigusega saada tasulist põhipuhkust 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), mille punktis 40 Euroopa Kohus järeldas, et siseriikliku kohtu ülesanne on kontrollida, kas vahetu õigusmõju teooria kohaselt võib direktiivile tugineda tööandja vastu, kes võis tegelikult olla avaliku õiguse alusel tegutsev üksus.

3. Käesolev probleem on pakilise sotsiaalse tähtsusega, kuna järjest suurem hulk inimesi kogu Euroopa Liidus töötab paindliku tööajaga, ühekordsetes ja ajutistes töösuhetes. Sellised töösuhted levivad internetiajastul veelgi, kuna teenuseid osutatakse digitaalsete tehnoloogiate abil. Kas tööandja või töötaja peaks vastutama tasulise põhipuhkuse mittekasutamise eest, kui töösuhtes ei ole sellekohast korda üldse ette nähtud? Kas liidu õiguses ette nähtud tasulise põhipuhkuse õigusega on kooskõlas see, et liikmesriigi õigus kohustab töötajat kõigepealt puhkust võtma, enne kui on võimalik kindlaks määrata, kas see puhkus on tasuline? Ning kas ja milline piirang peaks kehtima sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas seoses hüvitisega, mida selline töötaja nagu C. King võib töösuhte lõpetamisel saada tasulise põhipuhkuse hüvitisena vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2?

4. Kuna õigus tasulisele põhipuhkusele omab märkimisväärset õiguslikku kaalu liidu, rahvusvahelises<sup>5</sup> ja liikmesriikide õiguses<sup>6</sup>, siis olen jõudnud järeldusele, et kui töötajalt, mitte tööandjalt nõutaks sammude astumist selleks, et seada sisse kohane kord tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, siis tähendaks see selle õiguse kehtivuse eeltingimust<sup>7</sup>, mis läheb kaugemale direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 liikmesriikidele antud kaalutusõigusest määrata kindlaks „põhipuhkuse õiguse ja nimetatud puhkuse andmise tingimused“.

5. Seega tekib direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel, mida ei või tõlgendada kitsalt,<sup>8</sup> töösuhte lõpetamisel õigus saada kasutamata tasulise põhipuhkuse hüvitist ning see hõlmab kogu perioodi, mille jooksul tööandja ei olnud ette näinud kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks ja mis lõpeb alles siis, kui selline kord kehtestatakse. Alles siis võib hakata kohaldama ajalisi ja muid piiranguid tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, mida liikmesriigid võivad olla otsustanud kohaldada, ning isegi siis võib neid hakata kohaldama üksnes juhul, kui sellised piirangud jäävad liikmesriikidele direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 antud kaalutusõiguse piiridesse ning on muidu ELi õigusega kooskõlas. Kui kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks ei ole kunagi kehtestatudki, tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohast hüvitist maksta kogu töösuhte kestuse pealt kuni töösuhte lõpetamiseni.

## II. Õiguslik raamistik

### A. EL õigus

6. Direktiivi 2003/88 põhjenduses 6 on märgitud:

„Arvesse tuleks võtta Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni tööaja korralduse põhimõtteid [...]“

7. Direktiivi 2003/88 artikkel 1 kannab pealkirja „Eesmärk ja kohaldamisala“. Selle artikli 1 lõikes 1 on sätestatud:

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

8. 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 tavadega.“

5 Vt allpool punktid 35–40.

6 Vt sellega seoses analüüs kohtujuristi ettepanekus, Trstenjak, kohtuasi Dominguez (C-282/10, EU:C:2011:559, punktid 106–113).

7 See on välistatud alates kohtuotsusest, 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356). Euroopa Kohus tõlgendas selles kohtuasjas direktiivi 2003/88 eellast, nimelt nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT 1993, L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197). Ent nende kahe direktiivi artikli 7 sõnastus on sama.

8 Kohtuotsus, 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

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

### **B. Siseriiklik õigus**

9. Direktiiv 2003/88 on Ühendkuningriigis rakendatud 1998. aasta tööajamäärusega (Working Time Regulations 1998; edaspidi „tööajamäärus“) (muudetud redaktsioon). Selle artikli 13 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„(1) [...] töötajal on igal puhkuseaastal õigus neljale nädalale põhipuhkusele.“

10. Õiguse tasule annab artikkel 16, mis on sõnastatud järgmiselt:„(1) Töötajal on õigus igal põhipuhkuse perioodil, millele tal on artikli 13 kohaselt õigus, saada iga puhkusenädala eest tasu, mis võrdub nädala töötasuga.“

11. Eelotsusetaotluses on lisaks selgitatud, et artikli 13 lõikes 9 on ette nähtud nn *use it or lose it* („kasuta ära või jääd ilma“) põhimõte. Selle kohaselt tuleb puhkus ära kasutada ette nähtud aastal või see minetatakse. Artikli 13 lõige 9 on sõnastatud järgmiselt:

„Käesoleva artikli alusel antavat puhkust võib anda osadena, kuid –

- (a) seda võib võtta vaid selle aasta jooksul, mille eest seda arvestatakse, ja
- (b) seda ei saa asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.“

12. Eelotsusetaotluse esitanud siseriiklik kohus on seisukohal, et potentsiaalselt on põhikohtuasjas asjakohased veel kolm Ühendkuningriigi tööajamääruse normi. Artiklis 14 on ette nähtud erandolukord, kus direktiivi 2003/88 artikkel 7 lubab puhkuse andmise asemel maksta hüvitist, nimelt kui leping lõpetatakse puhkuseaastal ja töötaja ei ole selleks ajaks kasutanud proportsionaalset osa puhkusest, mida tal on õigus saada. Artikkel 14 on sõnastatud järgmiselt:„(1) Käesolevat artiklit kohaldatakse, kui –

- (a) töötaja töösuhte puhkuseaasta jooksul lõpeb ja
- (b) see puhkuse osa, millele tal on artikli 13 lõike 1 kohaselt puhkuseaasta jooksul õigus, erineb päeval, millal töösuhte lõppemine jõustub (töösuhte lõppemise päev), juba möödunud puhkuseaasta osast.

(2) Kui töötaja võetud puhkuseosa on väiksem kui puhkuseaasta möödunud osa, siis peab tööandja maksma lõike 3 kohast rahalist hüvitist [...]“

13. Artikkel 15 reguleerib puhkuse võtmise korda ja kuupäevi, mil võib puhkust võtta. Selles on märgitud:„(1) Töötaja võib võtta puhkuse, millele tal on artikli 13 alusel õigus [...] tema poolt valitud päevadel, kui ta tööandjat sellest lõike 3 kohaselt teavitab; tööandja võib lõike 2 alusel kehtestada selle kohta tingimusi.

(2) Tööandja võib töötajalt nõuda –

- (a) et töötaja võtaks puhkust, millele tal on õigus artikli 13 lõike 1 kohaselt, või
- (b) et töötaja ei võtaks niisugust puhkust teatavatel päevadel, teatades sellest töötajale lõike 3 kohaselt.“

14. Artikkel 30 käsitleb rakendamist ja õiguskaitsevahendeid. Eelotsusetaotluse kohaselt eristatakse selles ühest küljest olukorda, kus töötaja jäetakse ilma artikli 13 lõikest 1 tulenevast õigusest puhkusele, ja teisest küljest olukordi, kus tööandja ei maksa tasu, millele töötajal on õigus artikli 16 või 14 alusel. Artiklis 30 on sätestatud:

„Töötaja võib esitada töövaidluskohtusse kaebuse, et tema tööandja

- (a) on keeldunud lubamast tal kasutada mis tahes õigust, mis tal on [...] artikli 13 lõikest 1 tulenevalt [...]
- (b) on jätnud talle täielikult või osaliselt maksmata summa, mis tuleb talle maksta artikli 14 lõike 2 või artikli 16 lõike 1 kohaselt [...](2)  
Töövaidluskohus ei menetle käesoleva määruse alusel kaebust, välja arvatud juhul, kui see on esitatud –
- (a) enne kolme kuu (või artikli 38 lõikega 2 hõlmatud juhtudel kuue kuu) möödumist kuupäevast, mil väidetavalt oleks tulnud lubada kõnealuse õiguse kasutamist (või pikema kui ühepäevase puhkeaja, või puhkuse korral kuupäevast, mil tulnuks lubada puhkusele jääda), või olenevalt olukorrast kuupäevast, mil tulnuks teha kõnealune makse;
- (b) lisatähtaja jooksul, mida kohus peab mõistlikuks, kui ta on veendunud, et kaebust ei olnud mõistlikult võimalik esitada enne kolme või – olukorrast olenevalt – kuue kuu möödumist.“

### III. Põhikohtuasja faktilised asjaolud ja eelotsuse küsimused

15. Esimene kostja, Sash Window Workshop Ltd (edaspidi „SWWL“) on äriühing, mis tarnib ja paigaldab aknaid ja uksi. Teine kostja, Richard Dollar on SWWLi juhatuse liige. C. King alustas töötamist SWWLi 1. juunil 1999 müügiesindajana. Talle maksti ainult komisjonitasu, mis arvutati tänu temale realiseerunud müügitehingute alusel. Talle ei makstud puhkusetasu. Õigust tasulisele puhkusele ei olnud ette nähtud temaga sõlmitud lepingus, milles ei olnud sõnakestki tasulise põhipuhkuse kohta. Eelotsusetaotluses nimetati seda lepingut „füüsilisest isikust ettevõtja eksklusiivse komisjonitasu lepinguks“.

16. Siiski oli SWWL pakkunud C. Kingile 2008. aastal töölepingut, mis sisaldas C. Kingi esindaja poolt kohtuistungil antud selgituse kohaselt kõiki tavalisi töötajate õigusi, nagu õigus tasulisele põhipuhkusele. C. King otsustas jääda füüsilisest isikust ettevõtjaks.<sup>9</sup>

17. C. King töötas SWWLi pidevalt kuni tema tööleping lõpetati alates tema 65. sünnipäevast 6. oktoobril 2012. C. King algatas 20. detsembril 2012 menetluse Ühendkuningriigi Employment Tribunalis (töökohus), kus kohtuistung peeti 20.–22. augustini 2013.

18. Employment Tribunal (töökohus) rahuldab C. Kingi nõude lugeda temaga töösuhte lõpetamine vanuse tõttu diskrimineerimiseks ning seda nõuet ega ka Employment Tribunali (töökohus) järelt, et C. King oli „töötaja“ direktiivi 2003/88 rakendava Ühendkuningriigi tööajamääruse tähenduses, ei kaevatud edasi Employment Appeal Tribunali (töösajade apellatsioonikohus).

19. Samuti rahuldab Employment Tribunal (töökohus) C. Kingi nõude puhkusetasu osas. Ta eristas seejuures kolme liiki puhkusetasu:

1. „Puhkusetasu 1“ summas 518.40 naelsterlingit seoses kasutamata tasulise puhkusega C. Kingi viimase (mittetäieliku) puhkuseaasta eest 1. juunist kuni 6. oktoobrini 2012.

<sup>9</sup> Seda mainitakse ka SWWLi ja Richard Dollari kirjalikes seisukohtades.

2. „Puhkusetasu 2“ summas 17 402,83 naelsterlingit seoses (tasustamata) puhkustega, mida C. King oli faktiliselt kasutanud oma 13-aastase töötamise jooksul SWWLi; ning

3. „Puhkusetasu 3“ summas 9336,73 naelsterlingit seoses puhkusega, millele C. Kingil oli SWWLi töötamise ajal õigus, ent mida ta ei olnud kasutanud.

20. SWWL kaebas Employment Tribunali (töökohus) otsuse puhkusetasu 3 osas edasi Employment Appeal Tribunalile (töösajade apellatsioonikohus).

21. Employment Appeal Tribunali (töösajade apellatsioonikohus) istung toimus 4. novembril 2014. Employment Appeal Tribunal (töösajade apellatsioonikohus) rahuldab SWWLi kaebuse Employment Tribunal (töökohus) otsuse peale puhkusetasu 3 osas ning saatis C. Kingi nõude selle osa tagasi Employment Tribunali (töökohus) uueks arutamiseks.

22. C. King kaebas 23. detsembril 2014 selle Employment Appeal Tribunali (töösajade apellatsioonikohus) otsuse puhkusetasu 3 osas edasi Court of Appeal (apellatsioonikohus). Seda edasikaebust arutati kohtuistungil 9. veebruaril 2016. SWWL ja Richard Dollar väitsid seal, et C. Kingi nõue puhkusetasu 3 maksmiseks on aegunud. Court of Appeal (apellatsioonikohus) eelotsusetaotluses märgitakse, et Employment Tribunali (töökohus) analüüsi kohaselt kandus C. Kingi kasutamata puhkus järgmistesse perioodidesse, kuna SWWL ei soovinud selle eest maksta, nii et C. Kingil tekkis tema töösuhte lõpetamisel õigus saada selle asemel hüvitist ning SWWLi ja Richard Dollari väide nõudeõiguse aegumise kohta langes ära. Selle analüüsi kohaselt jäi C. Kingi nõue aegumistähtaaja raamidesse, kuna see esitati kolme kuu jooksul töösuhte lõpetamisest.

23. Court of Appeal (apellatsioonikohus) tuvastas kolm küsimust, mis nõuavad liidu õiguse tõlgendust seoses puhkusetasuga 3 ning mis on eelotsusetaotluse esemeks. Kõigepealt küsib Court of Appeal (apellatsioonikohus) seda, kas tööajamääruse artikkel 13 on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja ELi õiguse kohase õigusega tõhusale õiguskaitsevahendile, kuivõrd Employment Appeal Tribunali (töösajade apellatsioonikohus) loogika kohaselt peab töötaja kõigepealt võtma puhkust ning alles siis, kui ta on seda teinud, saab ta kontrollida, kas tal oleks õigus tasu saada.

24. Teiseks soovib Court of Appeal (apellatsioonikohus) seoses C. Kingi nõudega saada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel lõppmakse, mis hõlmaks kogu töösuhte kestust, selgitust asjaolude kohta, mille puhul võib kasutamata tasulise puhkuse üle kanda. Kuna C. King ei kaitsnud töösuhte kestel oma õigust Employment Tribunalis, siis kas võib öelda, et C. Kingil ei olnud võimalik kasutada õigust tasulisele põhipuhkusele temast sõltumatutel asjaoludel, nii et selle võib üle kanda kooskõlas kohtuotsusega Schultz-Hoff ja teised.<sup>10</sup>

25. Kolmandaks kahtleb Court of Appeal (apellatsioonikohus) igal juhul, kas tasulise puhkuse õigust võib üle kanda lõputult.

26. Eeltoodut arvestades esitas Court of Appeal (apellatsioonikohus) Euroopa Kohtule eelotsuse saamiseks järgmised küsimused: „1. Kas juhul, kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on direktiivi 2003/88 artikli 7 kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on liidu õigusega, sealhulgas tõhusa õiguskaitsevahendi põhimõttega kooskõlas see, kui töötaja peab puhkust võtma enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus saada puhkusetasu?

<sup>10</sup> Kohtuotsus, 20.1.2009, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

2. Kas töötaja, kes jätab täielikult või osaliselt kasutamata põhipuhkuse, millele tal on õigus, puhkuse arvestamise aluseks oleval puhkuseaastal, mil seda õigust tuleb kasutada – kuigi ta oleks seda puhkust kasutanud, kui tööandja ei keelduks talle võetud puhkuse eest tasu maksmast –, saab väita, et tal ei olnud võimalik kasutada õigust tasulisele puhkusele, nii et see õigus kandub üle seni, kui tal on võimalik seda õigust kasutada?

3. Kui õigus puhkusele kandub üle, siis kas see toimub määramatu aja jooksul või on ülekantud puhkuse kasutamise õigus tähtajaline analoogiliselt tähtaegadega, mis on kehtestatud juhuks, kui töötaja ei saa asjaomasel puhkuseaastal haiguse tõttu kasutada õigust puhkusele?

4. Kas juhul, kui puhkuse üleviimise tähtaega ei ole õigusaktide ega lepingutingimustega ette nähtud, on kohus kohustatud kehtestama üleviimise tähtaja tagamaks, et tööajamääruse kohaldamisega ei moonutata artikli 7 eesmärki?

5. Kas eelmisele küsimusele jaatavalt vastamise korral on artiklis 7 ette nähtud õigusega kooskõlas 18 kuu pikkune tähtaeg alates selle puhkuseaasta lõpust, mille eest puhkust arvestatakse?“

27. Kirjalikud seisukohad esitasid Euroopa Kohtule C. King, SWWL ja Richard Dollar, Ühendkuningriigi valitsus ja Euroopa Komisjon. Kõik nad osalesid kohtuistungil 29. märtsil 2017.

#### IV. Hinnang

##### A. Sissejuhatavad märkused

28. Kõigepealt tuleb märkida, et rohkearvulistest eelotsusetaotlustest, mis on Euroopa Kohtule saadetud direktiivi 2003/88 artikli 7 tõlgendamiseks seoses õigusega tasulisele põhipuhkusele,<sup>11</sup> on käesolev esimene, mis ei ole seotud poolte vaidlusega selle üle, kas pool, kes tugineb õigusele saada tasulist põhipuhkust, on liidu ja siseriikliku õiguse kohaselt „töötaja“, kellel on seetõttu õigus tasulisele põhipuhkusele,<sup>12</sup> ning milles Euroopa Kohtul palutakse vaid kaaluda tagajärgi, mis tulenevad sellest, et töötaja ei tugine varem oma õigusele saada tasulist põhipuhkust, vaid esitab sellekohase nõude alles töösuhte lõpetamisel.<sup>13</sup> Tavaliselt palutakse Euroopa Kohtul otsustada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 liikmesriikidele antud kaalutusõiguse alusel „siseriiklike õigusaktide ja/või tavade“ kehtestatud „puhkuse õiguse ja andmise tingimus[ed]“ on liidu õigusega kooskõlas.<sup>14</sup>

29. Selle põhjuseks, miks kohtupraktikas domineerivad erimeelsused tasulise põhipuhkuse kasutamise tingimuste üle ning mitte selle õiguse olemasolu üle, on ilmselt selle õiguse staatus ja tähtsus liidu, liikmesriikide ja rahvusvahelises õiguses, kus see kuulub selliste tööõiguse põhireeglite hulka, mida järgitakse tavaliselt rangelt.<sup>15</sup>

11 Vt eelkõige kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18); 10.9.2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542); 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761); 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33); 3.5.2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263); 21.6.2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), ning 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693); kohtumäärus, 21.2.2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102); kohtuotsused, 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); 22.5.2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351); 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755); 26.3.2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200); 11.11.2015 (C-219/14 Greenfield EU:C:2015:745); 12.2.2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86); 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), ja 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576).

12 Vrd kohtuotsus, 26.3.2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

13 Kohtuistungil kinnitas SWWLi esindaja, et nende ainus vastuväide C. Kingi nõudele oli see, et ta tugines oma õigustele liiga hilja.

14 Vt eespool 11. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused.

15 Vt liikmesriikide seaduste analüüsi kohtujuristi ettepanekus, Trstenjak, kohtuasi Dominguez (C-282/10, EU:C:2011:559, punktid 106–113). Vt ka diskussiooni käesoleva ettepaneku punktis 36 seose kohta tasulise põhipuhkuse õiguse ja väärkuse vahel. Märkisin, et United Kingdom Trade Union Congress (Ühendkuningriigi Ametiühingute Nõukogu Kongressi) poolt avaldatud publikatsiooni „Know your rights: paid Holidays and Rest Breaks at Work“ esimeses lõigus on märgitud, et „[t]änu Euroopa eeskirjadele on meile olnud tagatud tasuline puhkus alates 1998. aastast“, st peaaegu 20 aasta jooksul. Vt <https://worksmart.org.uk/work-rights/hours-and-holidays/holidays>.

30. See on tähtis, kuna, nagu ma selgitan käesoleva ettepaneku punktides 71–75, on mul kahtlusi, kas käesoleva asja lahendamisel on üldse asjakohane Euroopa Kohtu senine praktika selle kohta, kas töötajal on tegelikult olnud võimalust kasutada õigust tasulisele põhipuhkusele, nii et liikmesriigi piirangud selle kasutamisele tuleb tühistada<sup>16</sup>. See on nii, kuna kõik need asjad puudutasid liikmesriigi kaalutusõigust seoses *tingimustega*, mida kohaldatakse tasulise põhipuhkuse õiguse tekkimise ja selle puhkuse andmise suhtes (nagu näiteks selle tähtaja lõppemine, mille jooksul võib tasulist puhkust üle kanda)<sup>17</sup>, ent üheski neis ei käsitletud olukorda, kus on vaidluse all selle õiguse põhiolemus seoses sellega, et töösuhtes puudub üldse selle õiguse kasutamist käsitlev kord.

31. Nagu ma alljärgnevalt selgitan, on parem läheneda käesolevale probleemile kaaludes järgmist küsimust. Kas C. King võib töösuhte lõpetamisel tugineda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2, et saada kasutamata puhkuse hüvitist välja võtmata tasulise puhkuse eest, kui tööandja lõi kohase korra tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks alles töösuhte jooksul või võib-olla üldse mitte (vt käesoleva ettepaneku punktid 84–86).

32. Enne selle õiguse käsitlemist on oluline teha selgeks, mida täpselt õigus tasulisele põhipuhkusele hõlmab.

### ***B. Tasulise põhipuhkuse õiguse allikad***

33. Iga töötaja õigus tasulisele põhipuhkusele on eriti oluline liidu sotsiaalõiguse põhimõte, mis on seetõttu sätestatud ka harta artikli 31 lõikes 2. Direktiivis 2003/88 puuduvad selle suhtes erandid<sup>18</sup> ning pädevad siseriiklikud ametiasutused peavad seda kohaldama direktiivis 2003/88 sätestatud piirides<sup>19</sup>. Tegemist on õigusega, mis on Euroopa Lidu õigusega antud vahetult igale töötajale<sup>20</sup> ning seda õigust kehtestavas direktiivi 2003/88 artiklis 7 on sätestatud liikmesriikide selge ja täpne kohustus saavutada konkreetne tulemus.<sup>21</sup> Nimetatud õigus teenib kahte eesmärki, milleks on võimaldada töötajale esiteks puhkust tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest ja teiseks aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks.<sup>22</sup> Seega on tegemist tervise ja ohutuse meetmega, nagu see on esitatud harta artikli 31 lõikes 1. Lisaks ei või direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 kohast õigust tasulisele põhipuhkusele tõlgendada kitsendavalt,<sup>23</sup> samuti nagu ei või seda teha sama direktiivi artikli 7 lõikes 2 ette nähtud õiguse puhul hüvitisele välja võtmata puhkuse eest.<sup>24</sup>

34. Pealegi on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tõlgendamise aluspõhimõtteks, et kuigi liikmesriigid võivad siseriiklikus õiguses määrata kindlaks tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise ja rakendamise tingimused, on neil siiski keelatud kehtestada mis tahes tingimusi selle õiguse tekkimise suhtes.<sup>25</sup> Direktiiv 2003/88 ei luba liikmesriikidel jätta töötajat ilma õigusest, mis on antud sõnaselgelt kõikidele töötajatele.<sup>26</sup>

16 Alates kohtuotsusest, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, vt eelkõige punkt 43).

17 Nt kohtuotsus, 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

18 Euroopa Kohus ei ole veel teinud otsust selle kohta, mil määral harta artikli 52 lõike 1 piirab artikli 31 lõiget 1. Üks kommentaator on väitnud, et artikli 31 lõiget 1 võib üsna kindlalt pidada „õiguseks, mille suhtes ei ole lubatud piirangud ega erandid“. Bogg, A., „Article 31“, teoses Peers, S., (toim) jt *The EU Charter of Fundamental Rights; a commentary*, Hart Publishing, 2014, lk 833, 863.

19 Kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 16 ja seal viidatud kohtupraktika).

20 Kohtuotsus, 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 34).

21 Vt kohtuotsus, 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 34).

22 Kohtuotsus, 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika). Vt samuti kohtuotsus, 11.11.2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 29).

23 Kohtuotsus, 11.11.2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

24 Kohtuotsus, 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Kohtuotsus, 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 53). Vt ka kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 46) ja 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 18).

26 Kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).

35. Mida siis harta artikli 31 lõige 2 lisab? Põhiõiguste harta selgituste<sup>27</sup> kohaselt põhineb artikli 31 lõige 2 direktiivile 2003/88 eelnenud direktiivil 93/104, Euroopa Nõukogu 1961. aasta Euroopa Sotsiaalharta artiklil 2 ning 1989. aasta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punktil 8. Viimati nimetatud kohaselt igal „töötajal on Euroopa Ühenduses õigus iganädalasele puhkeajale ja iga-aastasele tasulisele puhkusele, mille kestus tuleb vastavalt siseriiklikele tavadele ühtlustada“ ning eelnevalt nimetatud kinnitab, et „saavutamaks õiglaste töötingimuste õiguse tõhus teostamine on lepingupooled kohustatud: [...] tagama minimaalselt kahe-nädalase tasulise põhipuhkuse“.

36. Samuti tasub äramärkimist, et artikli 31 lõikes 2 on konkreetselt nimetatud väärikust, mida kaitstakse laiemalt harta I jaotises. Artikli 31 lõikes 1 on sätestatud, et igal „töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased.“<sup>28</sup> Harta selgituste kohaselt on artikli 31 lõike 1 aluseks muu hulgas Euroopa Nõukogu parandatud ja täiendatud Euroopa Liidu Sotsiaalharta artikkel 26, milles on sätestatud, et „[k]õigil töötajatel on õigus väärikale kohtlemisele töökohal“. Üks kommentaator on väitnud, et arvestades harta artikli 31 seost väärikust käsitleva artikliga 1, on artikli 31 näol tegemist sättega „millel on väga märkimisväärne normatiivne kaal ja tähtsus. Nii võibki pidada artiklit 31 *kõige* põhilisemaks hartas sätestatud tööõiguseks.“<sup>29</sup>

37. Õigus tasulisele põhipuhkusele on samuti olnud pikemat aega sätestatud mitmes liikmesriikide ja Euroopa Liidu osalusega rahvusvahelises kokkuleppes. Näiteks kaitstakse seda 1948. aasta inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklis 24, mille kohaselt igapähele on „õigus puhkusele ja vaba aja veetmisele, sealhulgas töötaja mõistlikule piirangule ja perioodilisele tasustatavale puhkusele“. Seda tunnustatakse samuti 1966. aasta rahvusvahelise majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste pakti artikli 7 punktis d kui igapähe õigust õiglastele ja soodsatele töötingimustele.

38. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni raames on õigus minimaalsele tasulisele põhipuhkusele olnud tänini kahe mitmepoolse konventsiooni ese, kusjuures 30. juunil 1973 jõustunud konventsiooniga nr 132 muudeti seni kehtinud konventsiooni nr 52. Need sisaldavad osalisriikidele siduvaid sätteid seoses kõnealuse sotsiaalse põhiõiguse teostamisega siseriikliku õiguskorra piires.<sup>30</sup>

39. On märkimisväärne, et tasulise põhipuhkuse õiguse kohta on nii Euroopa kui ka rahvusvaheliste instrumentide ingliskeelsetes versioonides kasutatud korduvalt terminit „*entitlement*“ [antud õigus]. Just seda terminit on kasutatud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1, milles, nagu ma juba märkisin, ei ole jäetud liikmesriikidele mingit pädevust „selle õiguse tekkimise suhtes“.<sup>31</sup> Seetõttu ei ole üllatav, et Ühendkuningriigi töötajamääruse artikli 13 lõikes 1 on üheselt sätestatud, et „töötajal on igal tööaastal õigus neljale nädalale põhipuhkusele“ ning et sellise õiguse tasustamist käsitlev artikli 16 lõige 1 on sõnastatud niisama imperatiivselt.

40. Kõnealust õigust on sellisena käsitletud ka asjakohastes liidu liikmesriikide osalusega rahvusvahelise õiguse instrumentides. Viitaksin siin sõnale „peab“ 1989. aasta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta (kõne all käesoleva ettepaneku punktis 35) punktis 8, samal ajal kui majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvahelise pakti artikli 7 punktis d on sätestatud, et paktist osavõtvad riigid „tunnustavad“ õigust „tasulisele perioodilisele puhkusele, niisamuti ka tasule puhkepäevade eest“ ja

27 ELT 2007, C 303, lk 17.

28 Üksikasjalikuma arutelu kohta Bogg, A., *op. cit.*, 18. joonealune märkus, lk 836 ja 837.

29 Tsiteeritud teksti kursiiv. Bogg, A., *ibid.*, lk 837. Vt ka Anderson, E. „Human Dignity as a Concept for the Economy“, teoses Düwell, M. (toimetaja) jt *The Cambridge Handbook of Human Dignity; interdisciplinary perspectives*, Cambridge University Press, 2014, 492, lk 496. „Töö on selline valdkond, kus inimesed on väärikuse kaotuse suhtes eriti haavatavad [...] Õigus ohututele ja inimväärsetele töötingimustele [...] ning sellele, et isikul on piiratud tööaeg [...] muudab nende õiguste kandjad austusväärseteks inimesteks, mitte pelkadeks töövahenditeks, seni kuni nad ära kuluvad.“

30 Kohtujuristi ettepanek, Trstenjak, kohtuasi Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2008:37, punktid 35 ja 36).

31 Kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10 EU:C:2012:33, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).



„tagavad“ selle. ILO konventsiooni nr 132 artikli 3 lõige 1 on sõnastatud veelgi imperatiivsemalt ning ei ole adresseeritud mitte ainult riikidele. Selles on sätestatud, et „[i]gal isikul, kelle suhtes käesolevat konventsiooni kohaldatakse, on igal aastal õigus kindlaksmääratud minimaalse kestusega tasustatud põhipuhkusele.“

41. Neid allikaid arvestades olen jõudnud järeldusele, et õigus tasulisele põhipuhkusele direktiivi 2003/88 artiklis 7, kui seda tõlgendada vastavalt harta artiklile 31 ja tasulise põhipuhkuse õigust käsitlevatele rahvusvahelistele õigusaktidele, milles liikmesriigid osalevad, tähendab, et tööandjad peavad töötajate jaoks sisse seadma kohase korra selle õiguse kasutamiseks. Liidu õiguse väljakujunenud põhimõtete kohaselt on direktiivi 2003/88 artiklis 7 ette nähtud eesmärkide täitmine, sealhulgas tööandjate poolt sellise korra järgimine, siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele.<sup>32</sup>

42. Selleks peavad liikmesriigi kohtud vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale võtma arvesse siseriiklikku õigust tervikuna ja kasutama siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tõlgendada siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses direktiivi 2003/88 artikli 7 sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiivis ette nähtud tulemus, mille hulka kuulub minu arvates töösuhetes ette nähtud kohane kord tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, ning seeläbi järgida ELTL artikli 288 kolmandat lõiku, mis käsitleb direktiivide mõju liikmesriigi õigusele.<sup>33</sup>

43. Kohane kord tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks võib võtta selle õiguse ette nägevate konkreetsete lepingutingimuste kuju või siis võidakse selle tagamiseks sisse seada õiguslikult jõustatud haldusmenetlus, mille raames saavad töötajad esitada tööandjatele avaldusi tasulise põhipuhkuse kasutamiseks.

44. Põhikohtuasjas on siseriikliku kohtu ülesanne otsustada kõikide asjakohaste faktiliste asjaolude alusel, kas SWWLi poolt ette nähtud kord oli piisav tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks (vt täpsemalt käesoleva ettepaneku punktid 84–86). Ent nagu C. Kingi esindaja kohtuistungil märkis, ei jäta harta artikli 31 lõige 2 mingit kahtlust, kas tööandja või töötaja peab vastutama selle eest, et ei järgita õigust tasulisele põhipuhkusele, vähemalt osas, mis puudutab korra loomist selle õiguse kasutamiseks.

45. Olenemata kasutatavatest vahenditest olen seisukohal, et selline *Drittwirkung*, mida ma soovitan kasutada seoses direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ja mis tähendab põhiõiguste kaudse mõju tunnustamist kolmandate isikute suhtes,<sup>34</sup> on kooskõlas direktiivi 2003/88 kasuliku mõjuga, nagu seda on Euroopa Kohtu praktikas tõlgendatud. Samuti on see kooskõlas Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikaga, mis käsitleb direktiivide mõju horisontaalset laadi vaidlustele kahe eraõigusliku isiku vahel, ning ulatusega, milles ELi põhiõiguste harta võib olla asjakohane selliste vaidluste lahendamiseks. Asun nüüd neid küsimusi käsitlema.

32 Kohtuotsus, 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Kohtuotsus, 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 31).

34 Vt kohtujuristi ettepanek, Trstenjak, kohtuasi Carp (C-80/06, EU:C:2007:200, punkt 69 ja seal viidatu). Vt üldisemalt Fredman, S., *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties*, Oxford University Press, 2008.

### **C. Direktiivi 2003/88 artikkel 7: Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika**

#### **1. Olulised kohtulahendid, mis käsitlevad direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja selle kasulikke mõju**

46. Euroopa Kohus otsustas kohtuotsuses *Fuß*, et siseriikliku õiguse nõue, mille kohaselt tuleb töötajatel esitada tööandjale eelnev taotlus, et järgitaks direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b maksimaalse töötaja kohta, enne kui on võimalik esitada liikmesriigi kohtule selle rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise taotlus, jätkaks „nendest normidest kinnipidamise jälgimise töötajate hooleks“, võimaldades samas tööandjal „kui vastavat taotlust ei ole esitatud [...] neid õigusnorme mitte täita“.<sup>35</sup>

47. Seetõttu ei oleks samamoodi artikli 7 lõike 1 kasuliku mõjuga kooskõlas see, kui sellistelt töötajatelt nagu C. King nõutaks kohtu või muu asutuse poole pöördumist nõudega kohustada tööandjat sisse seadma kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks; selline küsimus oleks suuresti erinev vaidlusest tasulise põhipuhkuse kasutamise tingimuste üle (vt lisaks käesoleva ettepaneku punktid 71–75).

48. Lisaks otsustas Euroopa Kohus kohtuasjas *Bollacke*<sup>36</sup> seoses direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 ning õigusega saada kasutamata tasulise puhkuse eest hüvitist, et ka surm ei piira tööandja kohustust seda järgida. Olukorras, kus Saksa õigusega oli vastuolus surnud töötaja pärija nõue saada hüvitist 140,5 kasutamata põhipuhkuse päeva eest, kuna surmaga töösuhe lõppes, märkis Euroopa Kohus, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 ei või kitsalt tõlgendada,<sup>37</sup> ning märkis seejärel järgmist:

„Kuna direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi peale töösuhte lõppemise, tuleb lisaks nentida, et sellise hüvitise saamiseks ei saa nõuda eelneva sellekohase taotluse olemasolu.

Ühelt poolt tuleneb see õigus nimelt otseselt kõnealusest direktiivist, ilma et asjaomane töötaja peaks selleks midagi tegema, ning teiselt poolt ei või see õigus sõltuda muudest tingimustest kui need, mis direktiivis on sõnaselgelt ette nähtud, nii et asjaolu, et töötaja ei ole eelnevalt esitanud taotlust selle direktiivi artikli 7 lõikes 2 sätestatud rahalise hüvitise saamiseks, ei oma asjas mingit tähtsust.“<sup>38</sup>

49. Need kohtuotsused kajastavad fakti, et töötajat tuleb käsitada „töösuhte nõrgema poolena“ ning seetõttu „tuleb takistada sellise olukorra tekkimist, kus tööandja saab tema õigusi piirata“.<sup>39</sup>

50. Kohtuotsuses *Bollacke*<sup>40</sup> on paika pandud nõuded direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kasuliku mõju tagamiseks. Nii märkiski C. Kingi esindaja kohtuistungil, et kui vastupidiselt Euroopa Kohtu praktikale<sup>41</sup> tõlgendatakse artikli 7 lõiget 2 kitsalt, siis kantaks selle mittejärgimise risk sellega üle tööandjalt töötajale ja tööandja võiks seda tagajärgi kartmata teha, kuna töötaja ei saaks tugineda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2, kõrvaldamaks töösuhte lõppemisel viga, et ei ole kehtestatud kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks. Või nagu komisjoni esindaja kohtuistungil märkis, jätkaks tööandja pikaajaline viga töötaja ilma tema õigustest.

35 Kohtuotsus, 25.11.2010, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 83).

36 Kohtuotsus, 12.6.2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755).

37 *Ibid*, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika.

38 Kohtuotsus, 12.6.2014, *Bollacke* (C-118/13 EU:C:2014:1755, punktid 27 ja 28).

39 Kohtuotsus, 25.11.2010, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 80 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Kohtuotsus, 12.6.2014 (C-118/13, EU:C:2014:1755).

41 *Ibid*, punkt 22.

## 2. Harta horisontaalne mõju ja direktiivide jõustamine

51. Erinevalt mitmest teisest Euroopa Liidu põhiõiguste harta sättest,<sup>42</sup> ei ole artikli 31 lõikes 2 märgitud, et selle suhtes kehtiksid liidu ja siseriiklikud õigusaktid ja tavad või et see oleks suunatud ainult liikmesriikidele. Pigem, nagu juba märgitud, on see sõnastatud laiemalt nii, et selle kohaselt igal „töötajal on õigus [...] iga-aastasele tasulisele puhkusele“.

52. Arvestades seda sõnastust, tasulist põhipuhkust käsitleva liidu õiguse imperatiivset laadi ja selle olulist normatiivset väärtust (mida on üksikasjalikumalt kirjeldatud käesoleva ettepaneku punktides 33–40), tuleb harta artikli 31 lõikes 2 sätestatud õigust tasulisele põhipuhkusele pidada liidu õigusest tulenevaks „õiguseks“ ja mitte pelgalt „põhimõtteks“<sup>43</sup> harta artikli 52 lõike 5 tähenduses.<sup>44</sup> Olenemata sellest, mis tagajärjed võivad olla „õiguste“ ja „põhimõtete“ eristamisel liidu põhiõiguste valdkonnas,<sup>45</sup> on artikli 31 lõige 2 kui „õigus“ kahtlemata abivahend direktiivi 2003/88 artikli 7 lõigete 1 ja 2 tõlgendamisel olenemata sellest, kas üksus, kelle vastu direktiivile 2003/88 tuginetakse, tegutseb avaliku õiguse alusel<sup>46</sup> või on eraõiguslik isik. See omakorda mõjutab möödapääsmatult liikmesriigi õiguse tõlgendamist kooskõlas direktiiviga 2003/88.

53. Seega räägib artikli 31 lõike 2 ühemõtteline sõnastus samuti direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 sellise tõlgenduse vastu, mis kohustaks töötajat nõudma kohtult või muult asutuselt töödandja sundimist tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise *korda kehtestama*; see teema seisab eraldi kohtute rollist seoses vaidlustega, milles töötaja vaidlustab liikmesriigi pädevuse artikli 7 lõike 1 rakendamisel seoses tasulise põhipuhkuse õiguse tekkimise ja selle andmise *tingimustega* (vt ka käesoleva ettepaneku punktid 71–75), olgu kostjaks avaliku õiguse alusel tegutsev üksus või eraõiguslik isik. Nii ongi Euroopa Kohus konkreetselt otsustanud, et õigust tasulisele põhipuhkusele „ei või [...] nimetatud õiguse loomist [...] välistavate siseriiklike õigusnormidega kahtluse alla seada“.<sup>47</sup>

54. Kohtuistungil märkis komisjoni esindaja, et kohustus järgida tervise- ja ohutusnõudeid lasub pigem töödandjal kui töötajal, ning ta teatas, et kui nõuda töötajalt, et ta on kohustatud algatama kohtumenetluse selleks, et kohaldataks tasulist põhipuhkust, tähendab see sama, mis töötajale kohustuse panemine küsida töödandjalt mürgiste ainetega töötamiseks kaitsemaski. Olen seisukohal, et töödandja poolt tasulise põhipuhkuse kasutamise kohase korra kehtestamine on tõesti töösuhte element, mida ei peaks kehtestama kohtuvõimu sunniga, ning selline nõue oleks vastuolus väljakujunenud kohtupraktikaga, kuna tasulise põhipuhkuse õigust ei või seada sõltuvusse ühestki eeltingimusest.<sup>48</sup>

42 Vt nt harta artikkel 16 ja ettevõtlusvabadus, artikkel 27 ja töötajate õigus olla ettevõttes informeeritud ja ära kuulatud, artikkel 28 ja kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigus, artikkel 30 ja kaitse põhjendamatu vallandamise korral, artikkel 34 ja õigus sotsiaalkindlustusele ja sotsiaalabile.

43 Selle eristuse kohta vt kohtuotsused, 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), ja kohtuotsus 22.5.2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350).

44 Kohtuotsuses, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) leidis Euroopa Kohus, et direktiivi 2003/88 artikkel 7 on teatavate piirangutega kasutatav abivahendina siseriikliku õiguse tõlgendamisel horisontaalsetes vaidlustes, võtmata seisukohta selle kohta, kas harta artikli 32 lõike 1 näol on tegemist õiguse või põhimõttega. Vt Lenaerts, K., „La solidarité ou le chapitre IV de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne“, (82) (2010), *Revue Trimestrielle des droits de l'homme*, lk 217.

45 Vt nt Gumundsdottir, D., „A renewed emphasis on the Charter's distinction between rights and principles: is a doctrine of judicial restraint more appropriate?“ 52 *CMLRev* (2015), lk 685 ja 692, kus on märgitud, et „Harta põhimõtetest ei saa tuleneda subjektiivseid õigusi ja seega ei saa need luua uusi õigusi, mis muidu siseriiklikus õiguses ei eksisteeriks või millele ei saaks kaudselt tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses.“ Vt lisaks von Danwitz, T. ja Paraschas, K., „A fresh start for the Charter: Fundamental questions on the application of the European Charter of fundamental rights“ 35 (2012) *Fordham International Law Journal*, 1396; Lenaerts, K. ja Gutiérrez-Fons, J., „The Place of the Charter in the EU Constitutional Edifice“, teoses Peers jt (toimetajad), lk 1559. Vt ka kohtujuristi ettepanek, Wahl, kohtuasi Photovost (C-470/12, EU:C:2013:844), mille punktis 66 väidab kohtujurist, et põhimõtetele saab harta artikli 52 lõike 5 alusel õiguslikult tugineda üksnes „liidu õigusaktide tõlgendamisel ja [nende] õiguspärasuse kontrollimisel“.

46 Vt hiljutisest ajast nt kohtuotsus, 7.7.2016, Ambisig (C-46/15, EU:C:2016:530, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika). Euroopa Kohus leidis, kui eraõiguslike isikute vahelises kohtuasjas on võimatu tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7, siis „võib isik, kelle huve on kahjustatud sellega, et siseriiklik õigus ei ole liidu õigusega kooskõlas, siiski tugineda kohtupraktikale, mis lähtub [kohtuotsusest, 19.11.1991, Francovich jt, C-6/90 ja C-9/90, EU:C:1991:428], et võimaluse korral saada talle tekitatud kahju eest hüvitist“. Vt kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 43).

47 Kohtuotsus, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 48).

48 Kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 18 ja seal viidatud kohtupraktika).

55. Lisaks ei mõjutaks vastupidine tõlgendus piisavalt tööandjaid direktiivi 2003/88 artikli 7 rikkumisest hoiduma,<sup>49</sup> eriti arvestades, et kohtuasja ajamise kuludega võrreldes on tegemist väikeste summadega. Meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevas Euroopa Kohtu praktikas on juba ammu välja kujunenud, et liikmesriigi õiguses direktiivide jõustamiseks ette nähtud õiguskaitsevahendid peavad olema piisavalt väekad, et nendega oleks tagatud „tegelik hoiatav mõju“ tööandjate poolt nende direktiivide rikkumise vastu, ning Euroopa Kohus on sellele nõudele tuginenud mitmes horisontaalses vaidluses.<sup>50</sup> See kehtib ka direktiivi 2003/88 artikli 7 suhtes, eriti arvestades olulist normatiivset kaalu, mis tasulise põhipuhkuse õigusel on harta artikli 31 kohaselt.

56. Siiski tuleb kohaselt arvesse võtta Euroopa Kohtu praktikast tulenevaid piiranguid direktiivide horisontaalsele mõjule eraõiguslikes vaidlustes. Euroopa Kohus kordas hiljutises, 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsuses DI (C-441/14, EU:C:2016:278), mis samuti käsitles tööga seotud õigusi ja sotsiaalõigust, järgmist:

„Euroopa Kohus on siiski täpsustanud, et siseriikliku õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttel on teatavad piirid. Siseriikliku kohtu kohustust viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel liidu õigusele piiravad õiguse üldpõhimõtted ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendamisele [...].

Selles kontekstis tuleb täpsustada, et kooskõlalise tõlgendamise nõue hõlmab siseriiklike kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb siseriikliku õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi eesmärkidega.<sup>51</sup>

57. Eelotsusetaotluses märgitakse, et kui Employment Tribunali (töökohus) analüüs on õige (mille kohaselt tuleb C. Kingile puhkusetasu 3 maksta) võib tööajamääruse artikli 13 lõige 9 ja artiklit 14 tõlgendada kooskõlas kohtuotsusest Marleasing tuleneva liikmesriigi õiguse ja direktiivide kooskõlalise tõlgendamise põhimõttega, selleks et tagada kohtuotsuse Schultz-Hoff jt täielik mõju. Kohtuistungil kordas SWWLi esindaja, et Ühendkuningriigi õiguse „kooskõlaline“ tõlgendus liidu õigusega on võimalik kuni liikmesriigi kohus ei otsusta teisiti; Court of Appeal (apellatsioonikohus) ei ole seda aga teinud. Seega ei tooks minu poolt käesolevas ettepanekus pakutud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tõlgendus kaasa siseriikliku õiguse *contra legum* tõlgendust<sup>52</sup> ning sellekohast küsimust ei olegi Euroopa Kohtule esitatud. Kõige enam oleks eelotsusetaotluse alusel selle tulemuseks, kui tõlgendada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 nii, et tööandjatel on kohustus sisse seada kohane kord tasulise põhipuhkuse kasutamiseks, et sel sättel on kaudne mõju horisontaalset laadi vaidlusele, mis on Euroopa Kohtu praktika kohaselt lubatud.<sup>53</sup> Nagu üks kohtujurist on märkinud, „direktiiviga kooskõlas oleva tõlgendamise puhul ei pane nimelt üksikisikule kohustusi mitte direktiiv ise, vaid siseriiklik õigus, mida kohaldatakse viisil, mis on direktiiviga kooskõlas“.<sup>54</sup>

49 Euroopa Kohus leidis kohtuotsuses, 10.4.1984, Von Colson ja Kamann vs. Land Nordrhein-Westfalen (C-14/83, EU:C:1984:153, punkt 23), et nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) rakendamiseks ette nähtavatel sanktsioonidel peab olema „tegelik hoiatav mõju“ tööandjate poolsete rikkumiste vastu. Euroopa Kohus märkis punktis 24, et nende puudumine „ei vastaks direktiivi tõhusa ülevõtmise nõuetele“, punkt 24. Vt hilisemast ajast kohtujuristi ettepanek, Mengozzi, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:534, punkt 34).

50 Vt nt kohtuotsused, 10.4.1984, von Colson and Kamman (C-14/83, EU:C:1984:153); 22.4.1997, Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208), ja 17.12.2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831).

51 Punktid 32 ja 33.

52 Vt kohtuotsus, 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 32).

53 Vt kohtujuristi ettepanek, Bot, kohtuasi DI (C-441/14, EU:C:2015:776, punkt 41). Vt samuti kohtujuristi ettepanek, Kokott, kohtuasi Hutchison 3 G jt (C-369/04, EU:C:2007:523, punktid 147 ja 148).

54 Kohtujuristi ettepanek, Kokott, kohtuasi Hutchison 3 G jt (C-369/04, EU:C:2006:523, punkt 148).

58. Seetõttu ei ole mul vaja analüüsida, kas õigus tasulisele põhipuhkusele harta artikli 31 lõikes 2 on üldine õiguspõhimõte, mida on konkretiseeritud direktiivis 2003/88,<sup>55</sup> nii et see ühineb liidu õiguse üldpõhimõttega, et vanuse tõttu diskimineerimise on keelatud,<sup>56</sup> mida harta artikkel 21 kaitseb kui üht üldpõhimõtetest, mida üks eraõiguslik isik võib vahetult teise vastu kasutada, isegi kui sellele on siseriiklikul tasandil *contra legem* takistusi.<sup>57</sup>

### 3. Protokoll (nr 30) Euroopa Liidu põhiõiguste harta kohaldamise kohta Poola ja Ühendkuningriigi suhtes

59. Ja lõpuks vastab minu pakutav lahendus protokollile (nr 30) Euroopa Liidu põhiõiguste harta kohaldamise kohta Poola ja Ühendkuningriigi suhtes (edaspidi „protokoll“), võttes arvesse protokollisõnastust ja Euroopa Kohtu praktikat. Protokollisõnastatuse on sõnastatud järgmiselt.

#### „Artikkel 1

1. Harta ei laienda Euroopa Liidu Kohtu ega mis tahes Poola või Ühendkuningriigi kohtu pädevust leida, et Poola või Ühendkuningriigi seadused, määrused ja haldussätted, -praktika või -toimingud on vastuolus põhiõiguste, vabaduste ja põhimõtetega, mida ta kinnitab.

2. Eelkõige, ja kahtluse vältimiseks, sätestatakse, et miski harta IV jaotises ei anna Poola või Ühendkuningriigi suhtes kohaldamiseks kohtujurisdiktsiooni alla kuuluvaid õigusi, välja arvatud selles ulatuses, mis Poola või Ühendkuningriik on selliste õiguste osas näinud ette oma siseriiklikes õigusaktides.

#### Artikkel 2

Niivõrd, kui võrd harta säte on seotud riiklike õigusaktide ja õiguspraktikaga, kohaldatakse seda üksnes Poolas või Ühendkuningriigis niivõrd, kui võrd selles sisalduvaid õigusi või põhimõtteid tunnustatakse Poola või Ühendkuningriigi õigusaktides või õiguspraktikas.“

60. Puudub vaidlus selle üle, et õigus tasulisele põhipuhkusele on täielikult ette nähtud Ühendkuningriigi õiguses, nii et artikli 1 lõikes 2 oleva tingimusega sätestatud piirangud on täidetud. Lisaks ei tähenda minu pakutav lahendus Euroopa Kohtu ega Ühendkuningriigi kohtute pädevuse ega kohustuste laiendamist võrreldes olukorraga, mis valitses Lissaboni lepingu allkirjastamisel vastavalt protokollisõnastuse artikli 1 lõikele 1, kui võrd liikmesriigi kohtute „pädevus“ tõlgendada liikmesriigi õigust kooskõlas liidu direktiividega määrati kindlaks 1990. aastal kohtuotsusega *Marleasing*.<sup>58</sup>

55 Vt kohtujuristi ettepanek, Bot, kohtuasi DI (C-441/14, EU:C:2015:776, punkt 50).

56 Vt kohtuotsus, 22.11.2005, *Mangold Helm* (C-144/04, EU:C:2005:709); kohtuotsus, 19.1.2010, *Kükükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21); kohtuotsus, 19.4.2016, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278). Vt üldisemalt nt Mazák, J., ja Moser, M., „Adjudication by Reference to General Principles of EU Law: A Second Look at the Mangold Case Law“, teoses Adams, M. jt toim, *Judging Europe's Judges*, Hart Publishing, Oxford, 2013, lk 61. Märgin, et kohtujuristi Mengozzi hinnangul, mille ta andis oma ettepanekus kohtuasjas *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2014:1753, punkt 59), „ei saa tugineda tasulise põhipuhkuse õigusele kui liidu õiguse üldpõhimõttele, mis võib kohtuotsuste *Mangold* ja *Kükükdeveci* eeskujul olla aluseks liikmesriigi kohtuniku kohustusele jätta kohaldamata kõik sellega vastuolus olevad siseriiklikud sätted“. Vt ka kohtujuristi ettepanek, Trstenjak, kohtuasi *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2011:559, punkt 142).

57 Vt üldiselt Frantziou, E., „The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union: Rediscovering the Reasons for Horizontality“, 21 (2015) *European Law Journal*, lk 657; Seifert, A., „L'effet horizontal des droits fondamentaux: quelques réflexions de droit européen et droit comparé“ (2012) 48 *Revue trimestrielle de droit européen*, lk 801. Safjan, M. ja Miklaszewicz, P., „Horizontal Effect of the General Principles of EU law in the sphere of private law“, (2010) 18, *European Review of Private Law* 475.

58 Kohtuotsus, 13.11.1990, *Marleasing Comercial Internacional de Alimentación* (C-106/89, EU:C:1990:395). Siin juhiksin tähelepanu Ühendkuningriigi parlamendi alamkoja (House of Commons) Euroopa turvalisuse komisjoni (European Security Committee) märkusele dokumendis „European Union Intergovernmental Conference: Government Responses to the Committee's Thirty-Fifth Report of Session 2006-07 and the Committee's Third Report of Session 2007-08“, perioodi 2007–2008 esimene eriaruanne, HC 179, avaldatud 17. detsembril 2007, punkt 38, lk 16. „On selge, et valitsus nõustub, et harta saab olema õiguslikult siduv, ning ta on avaldanud, et protokoll ei võimalda selles suhtes erandit teha. Kuna protokoll hõlmab Ühendkuningriigi aluslepingutes sätestatud kohustusi, siis tundub meile kaheldav, kas protokollil on selline mõju, et meie riigi kohtutele ei oleksid siduvad Euroopa Kohtu poolt harta alusel antud liidu õigusaktide tõlgendused.“

61. Mis puudutab nende õiguste tõlgendamist, mis kehtisid juba Lissaboni lepingu jõustumise ajal, siis on Euroopa Kohus leidnud kohtuotsuses NS jt, et „protokolli (nr 30) artikli 1 lõige 1 [selgitab] harta artiklit 51, mis käsitleb harta kohaldamisala, ja selle eesmärk ei ole vabastada Poolat ega Ühendkuningriiki kohustusest järgida harta sätteid ega takistada kummagi liikmesriigi kohtutel teostada harta sätete järgimise üle järelevalvet.“<sup>59</sup>

62. Seega isegi kui artikli 1 lõige 2 ei lubaks horisontaalses suhtes olevate eraõiguslike isikute vahel kohtulikult jõustatavaid õigusi harta IV jaotises (kuhu kuulub ka artikkel 31) ning keelaks IV jaotise sätetest uute õiguste tuletamise,<sup>60</sup> ei tähendaks minu pakutav lahendus kumbagi neist.

63. Lisaks tuleb veel märkida, et protokoll artikkel 2 ei ole põhikohtuasjas asjakohane, kuna see tuleb mängu ainult „[n]iivõrd, kui võrd harta säte on seotud riiklike õigusaktide ja õiguspraktikaga“. Nagu eespool märgitud, ei ole artiklit 31 erinevalt mitmest teisest harta sättest<sup>61</sup> pehmendatud viitega siseriiklikele õigusaktidele ja tavadele.

#### ***D. Vastused eelotsuse küsimustele***

##### ***1. Teine kuni viies küsimus***

64. Olen tuvastanud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud tasulise põhipuhkuse õiguse sisu tõlgendatuna Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 31 ja tasulise põhipuhkuse õigust käsitlevate liikmesriikide osalusega rahvusvahelisi instrumente arvestades. Analüüs näitab, et õigus tasulisele põhipuhkusele on imperatiivne ning see ei ole suunatud üksnes riikidele. Samuti olen määranud kindlaks parameetrid, mille kohaselt võib direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2 tugineda kui parandusmeetmele olukorras, kus tööandja ei ole ette näinud kohast korda, mille kohaselt töötaja saaks kasutada õigust tasulisele põhipuhkusele (kogu töösuhte või selle osa jooksul), ja käsitletud direktiivide ja ELi harta mõju õiguslikke piire horisontaalsetes vaidlustes kahe eraõigusliku isiku vahel. Kuna teine kuni viies küsimus on otseselt seotud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2, siis vastan kõigepealt neile, enne kui asun käsitlema esimest küsimust. Analüüsin teist küsimust eraldi kolmandast kuni viiendast küsimusest.

##### ***a) Teine küsimus***

65. Eelotsusetaotluse esitanud siseriiklik kohus küsib oma teise küsimusega, kas selline töötaja nagu C. King saab väita, et tal ei võimaldata kasutada õigust tasulisele põhipuhkusele, kui ta jätab kasutamata põhipuhkuse, millele tal on õigus, puhkuse arvestamise aluseks oleval puhkuseaastal, kuna tööandja keeldub talle võetud puhkuse eest tasu maksmast? Lisaks küsitakse teises küsimuses, kas see õigus kandub üle seni, kui tal on võimalik seda õigust kasutada?

<sup>59</sup> Kohtuotsus, 21.12.2011 (C-411/10 ja C-493/10, EU:C:2011:865, punkt 120).

<sup>60</sup> Vt kohtujuristi ettepanek, Trstenjak, kohtuasi N.S. jt (C-411/10 ja C-493/10, EU:C:2011:611, punkt 173), milles viidatakse Ühendkuningriigi parlamendi lordide koja (House of Lords) Euroopa Liidu asjade komisjoni (European Union Committee) dokumendile „The Treaty of Lisbon: an impact assessment. Volume I Report (10<sup>th</sup> Report of Session 2007–2008)“, [http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200708/ldselect/lddeucom/62/62, punkt 5.103\(b\).](http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200708/ldselect/lddeucom/62/62, punkt 5.103(b).)

<sup>61</sup> Käesoleva ettepaneku 42. joonealune viide.

66. On tähtis märkida, et põhikohtuasi kujutab endast niinimetatud „lõpetamisasja“, milles hageja nõuab töösuhete lõpetamisel direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel hüvitist kasutamata jäänud tasulise põhipuhkuse eest.<sup>62</sup> See tähendab, et eespool punktis 48 ära toodud Euroopa Kohtu otsuse Bollacke tähtsad põhimõtted on C. Kingi olukorras kohaldatavad, nagu on ka tingimusteta tingimus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2, mille kohaselt „minimaalset tasulist põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhete lõpetamise korral“ (kohtujuristi kursiiv)

67. Kohtuotsuses Maschek kaalus Euroopa Kohus olukorda, kus Austria õigusega oli vastuolus hüvitise maksmine kasutamata põhipuhkuse eest, kui avalik teenistuja jääb omal soovil pensionile. Euroopa Kohus tuletas meelde oma väljakujunenud praktikat, mille kohaselt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 on ette nähtud, et tasustatava põhipuhkuse võib asendada rahalise hüvitisega, et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust töösuhete lõpetamise tõttu kasutada ka rahalisel kujul.<sup>63</sup> Euroopa Kohus lisas seejärel:

„Samuti tuleb märkida, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et ühest küljest on töösuhete lõppenud ning teisest küljest ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhete lõppemise hetkel.

Sellest järeldub, et töötajal, kellel ei olnud võimalik enne töösuhete lõppu kasutada kogu oma õigust tasustatavale põhipuhkusele, on vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2 õigus saada kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Töösuhete lõppemise põhjus ei ole siinkohal oluline.“<sup>64</sup>

68. Seetõttu ma ei nõustu, et hüvitise ainus eesmärk on võimaldada töötajal isegi pärast töösuhete lõppemist kasutada tasustatud puhkust, enne kui ta astub uude töösuhtesse.<sup>65</sup> Pigem on selle peamine eesmärk saada töösuhete lõppemisel kasutamata tasuline puhkus rahalise hüvitise kujul, et töötaja ei kaotaks üldse selle õiguse kasutamise võimalust.<sup>66</sup> Liikmesriigid võivad direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 piirata ainult kooskõlas liidu õigusega, nii et liikmesriigi tingimused direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kasutamiseks ei sea tasulise põhipuhkuse õiguse kehtivusele mingeid eeltingimusi.<sup>67</sup>

69. Euroopa Kohus on sedastanud, et teatava perioodi möödumisel puudub tasulisel põhipuhkusel töötaja jaoks puhkamise seisukohast positiivne mõju, millest tulenevalt liikmesriikidel on õigus kehtestada puhkuseaastaid ja puhkuse üleviimise tähtaegu, mille möödumisel õigus tasulisele põhipuhkusele direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 alusel lõpeb (edaspidi „aegumisperiood“).<sup>68</sup> Minu poolt pakutav lahendus ei mõjuta mingil viisil seda Euroopa Kohtu praktika suunda.<sup>69</sup>

70. See on nii, kuna Euroopa Kohus on põhimõtteliselt tunnistanud, küll piirangutega, et „puhkuse üleviimise tähtaeg ja see periood, mille jooksul töötaja, kes ei ole saanud puhkuseaasta jooksul tasulist põhipuhkust võtta, võib niisugust põhipuhkust saada, määratakse kindlaks tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise ja rakendamise tingimuste alusel ning seega kuulub nimetatud küsimus siseriiklike õigusnormide ja/või tavade kohaldamisalasse.“<sup>70</sup>

62 Artikli 7 lõigete 1 ja 2 vahe on teinekord ebaselge, ent on igal juhul tähtis. Vt kohtujuristi ettepanek, Trstenjak, KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, punkt 35).

63 Kohtuotsus, 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

64 *Ibid*, punktid 27 ja 28 ning seal viidatud kohtupraktika.

65 Vt kohtujuristi ettepanek, Trstenjak, kohtuasi Stringer (C-520/06, EU:C:2008:38, punkt 85).

66 Kohtuotsus, 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

67 Vt kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 18 ja seal viidatud kohtupraktika).

68 Kohtuotsused, 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 33); 3.5.2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 39) ja kohtuotsus, 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 22).

69 Nt Bulgaaria konstitutsioonikohtu otsus nr 12, 11.11.2010.

70 Kohtuotsus, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt (C-350/06–C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 34). Vt samuti punkt 35.

71. Ent põhikohtuasjas on tegemist täiesti teistsuguste faktiliste asjaoludega.

72. Kõik kõnealused aegumispõhimõtet analüüsinud kohtuotsused on olnud seotud liikmesriigi kaalutusõigusega ning on tüüpiliselt käsitletud seda, millises ulatuses võib liikmesriigi õiguses kehtestada tähtaja puhkuse võtmisele seoses konkreetse puhkuseperioodiga või kasutamata tasulise puhkuse asemel makstava hüvitise tingimused<sup>71</sup> *olukorras, kus tööandja on tegelikult kehtestanud tasulise puhkuse kasutamist võimaldava korra*. Samasuguste faktiliste asjaoludega on olnud tegemist ka kohtuasjades, kus vaidlus põhipuhkuse tasustamise üle on tõusetunud kehtivas töösuhtes,<sup>72</sup> millele seetõttu kohaldatakse direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1, välistades artikli 7 lõike 2.<sup>73</sup>

73. Seetõttu kui liikmesriigi õigusnormid lubavad tööandjatel jätta kehtestamata korra töötajate poolt tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks ja jätavad töötaja mureks kanda hoolt sellise korra olemasolu eest kohtu- või muu menetluse kaudu, ületaks see liikmesriikidele antud kaalutusõigust tasulise põhipuhkuse õiguse rakendamiseks ning kujutab endast pigem eeltingimust selle õiguse kehtivuse suhtes.<sup>74</sup>

74. Seetõttu, ehkki SWWLi ja C. Kingi vaidluses on põhiliselt kui mitte ainult tuginetud kohtuotsusest Schultz-Hoff tulenevale tingimusele, mille kohaselt tasulise põhipuhkuse õigus kaotatakse puhkuseaasta või üleviimise tähtaja möödumisel ainult siis, kui asjaomasel töötajal „on tegelikult olnud võimalus talle direktiivist tulenevat õigust kasutada“,<sup>75</sup> ei ole ma veendunud, et kohtuotsus Schultz-Hoff on põhikohtuasjas asjakohane.

75. Seega olen seisukohal, et Euroopa Kohus võib panna kõrvale oma senised presedendid liikmesriigi poolt tasulise põhipuhkuse kasutamise suhtes kehtestatud ajaliste ja muude piirangute kohta ning läheneda käesolevale probleemile pigem järgmist küsimust lahendades: kas eksisteerivad mingid takistused, mis takistavad sellisel töötajal nagu C. King tuginemast direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 selgele sõnastusele, nagu Euroopa Kohus on seda tõlgendanud, et saada hüvitis kasutamata põhipuhkuse eest, kui tööandja ei olnud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 rikkudes sisse seadnud kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks või kui selline kord seati sisse ainult töösuhte jooksul? Käesolevas ettepanekus sisalduva analüüsi arvestades tuleks sellele küsimusele vastata eitavalt.

76. Teise võimalusena nõustaksin C. Kingi argumendiga, mida toetab ka komisjon ning mille kohaselt C. Kingil ei ole olnud võimalust kasutada tasulist põhipuhkust Euroopa Kohtu kohtupraktika tähenduses, ent tulenevalt sellest, et tööandja ei loonud selle kasutamise kohast korda vähemalt mitte enne 2008. aastat ja võib-olla üldse mitte (vt käesoleva ettepaneku punktid 84–86). See tõlgendus oleks siiski vähem kooskõlas väljakujunenud kohtupraktikaga, seda nii eeltoodud põhjustel kui ka seetõttu, et alates sellest ajast peale, mil Euroopa Kohus esimest korda otsustas, et enne kui tasulise puhkuse õiguse saab liikmesriigi õiguse alusel lugeda kaotatuks, peab töötajal olema olnud võimalus seda direktiiviga antud õigust kasutada,<sup>76</sup> ei ole seda kunagi laiendatud kaugemale juhtudest, kus töötaja on olnud töölt eemal haiguse tõttu. Euroopa Kohus on läinud kõige kaugemale leides, et kui töötajal „ei ole haigusest põhjustatud füüsilisi ega psüühilisi takistusi, erineb tema olukord sellest olukorrast, kui tema töövõimetus on tingitud tema tervislikust seisundist“.<sup>77</sup>

71 Nt kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) (ajaline piirang); 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) (ajaline piirang), ja 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576) (tingimus seoses omal soovil pensionile jäämisega).

72 Vt nt kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) (minimaalne töötatud ajavahemik enne tasulise puhkuse arvestamist); kohtumäärus, 21.2.2013, Maestre Garcia (C-194/12, EU:C:2013:102) (töö korraldamise ja tööjõu leidmise kaalutlused, mis piiravad tasulist puhkust) ja kohtuotsus, 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502) (põhipuhkus, mis kattub tervise taastamise puhkusega).

73 Kohtumäärus, 21.2.2013, Maestre Garcia (C-194/12 EU:C:2013:12, punkt 29).

74 Käesoleva ettepaneku punkt 34.

75 Kohtuotsus, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 43).

76 *Ibid.*

77 Kohtuotsus, 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 29).



77. Olen siiski nõus, et grammatiliselt tõlgendades on võimalik järeldada, et töötajal ei ole olnud võimalik kasutada õigust tasulisele põhipuhkusele direktiivi 2003/88 kohaselt perioodidel, mil tööandja ei olnud seadnud sisse selle õiguse kasutamise kohast korda, nii et liikmesriikide piirangud selle kasutamisele, mis muidu oleksid hõlmatud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 alusel liikmesriikidele antud kaalutusõigusega, tuleb tingimata kohaldamata jätta.

78. Teisele küsimusele tuleks seetõttu vastata nii, et kui töötaja jätab täielikult või osaliselt kasutamata põhipuhkuse, millele tal on õigus, puhkuse arvestamise aluseks oleval puhkuseaastal, mil seda õigust tuleb kasutada – kuigi ta oleks seda puhkust kasutanud, kui tööandja ei keelduks talle võetud puhkuse eest tasu maksmast –, saab see töötaja väita, et tal ei olnud võimalik kasutada õigust tasulisele puhkusele, nii et see õigus kandub üle seni, kuni tal on võimalik seda õigust kasutada.

*b) Vastused kolmandale kuni viiendale küsimusele*

79. Kolmanda kuni viienda küsimusega, millele tuleks vastata koos, küsitakse seda, kas õigust tasulisele põhipuhkusele saab üle kanda määramatu aja jooksul. Kas ja millist ülekandmise tähtaega tuleks kohaldada, kui puhkuse üleviimise tähtaega ei ole õigusaktide ega lepingutingimustega ette nähtud, ning kui see puudub, kas kohus on kohustatud selle kehtestama? Kas eelmisele küsimusele jaatavalt vastamise korral on direktiivi 2003/88 artiklis 7 ette nähtud õigusega tasulisele põhipuhkusele kooskõlas 18 kuu pikkune tähtaeg alates selle puhkuseaasta lõpust, mille eest puhkust arvestatakse?

80. Nendele küsimustele on võimalik vastata lühidalt.

81. Töösuhte lõppemisel on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohaselt töötajal õigus saada hüvitist sellise tasulise põhipuhkuse eest, mida ta ei ole kasutanud kuni kuupäevani, mil tööandja seadis sisse kohase korra tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks. Alles siis võib hakata kohaldama liikmesriigi õigusega kehtestatud ajalisi ja muid piiranguid tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, mida liikmesriigid võivad olla otsustanud kohaldada, ning isegi siis võib neid hakata kohaldama üksnes juhul, kui sellised piirangud jäävad liikmesriikidele direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 antud kaalutusõiguse piiridesse ning on muidu ELi õigusega kooskõlas. Kui kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks ei ole kunagi kehtestatudki, tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohast hüvitist maksta kogu töösuhte kestuse pealt kuni töösuhte lõpetamiseni.

82. Eelotsusetaotluses on pakutud välja 18 kuu pikkune ülekandmise tähtaeg alates selle puhkuseaasta lõpust, mille eest puhkust arvestatakse, kui tähtaeg, mille võib tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamisele kehtestada.

83. See mõte näib tulenevat ILO 1970. aasta konventsiooni nr 132 tasulise põhipuhkuse kohta artikli 9 lõikest 1. Ent see säte, nagu ka Euroopa Kohtu praktika aegumise kohta, lähtub eeldusest, et töösuhtes on kehtinud kohane kord tasulise põhipuhkuse kasutamiseks. ILO 1970. aasta konventsiooni nr 132 artikli 9 lõige 1 ei oma seega puutumust põhikohtuasja faktiliste asjaoludega.

84. SWWL-i õigusesindaja lausus kohtuistungil, et C. Kingi lepingutingimustes ei olnud tasulist põhipuhkust mainitud. See tähendab, et SWWL ei olnud sisse seadnud kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks. Tuleb märkida, et SWWL mõõnis kohtuistungil, et C. King oli töötaja ja et tal oli kogu oma töösuhte jooksul õigus tasulisele põhipuhkusele.

85. Ent SWWL väidab samuti, et ta pakkus 2008. aastal C. Kingile töölepingut, ning esindaja väitis kohtuistungil, et selles oli ette nähtud õigus tasulisele põhipuhkusele. Kui see tähendab kohase korra loomist tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, mille peab kindlaks tegema eelotsusetaotluse esitanud siseriiklik kohus, siis kuuluks direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohaselt kasutamata tasulise puhkuse hüvitis maksmisele alates C. Kingi töösuhte algusest juunis 1999 kuni selle kuupäevani

2008. aastal, mil talle pakuti allkirjastamiseks töölepingut, kus oli ette nähtud kohane kord tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks. Alles siis võiks hakata kohaldama tasulise põhipuhkuse kasutamisele kehtestatud kõiki piiranguid, mis on kehtestatud Ühendkuningriigi õigusega ning mis on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ja laiemalt ELi õigusega.

86. Aga kui kõnealusel ettepanekus ei sisaldanud sellist korda, näiteks piisavalt üksikasjaliku lepingupunkti kujul tasulise põhipuhkuse kasutamise kohta, siis peaks direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohaselt makstav hüvitis hõlmama kogu töösuhte kestust selle algusest juunis 1999 kuni lõppemiseni 6. oktoobril 2012.

87. Vastus kolmandale kuni viiendale küsimusele on järgmine:

„Töösuhte suhte lõppemisel on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohaselt töötajal õigus saada hüvitist sellise tasulise põhipuhkuse eest, mida ta ei ole kasutanud kuni kuupäevani, mil tööandja seadis sisse kohase korra tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks. Alles siis võib hakata kohaldama liikmesriigi õigusega kehtestatud ajalisi ja muid piiranguid tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, mida liikmesriigid võivad olla otsustanud kohaldada, ning isegi siis võib neid hakata kohaldama üksnes juhul, kui sellised piirangud jäävad liikmesriikidele direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 antud kaalutusõiguse piiridesse ning on muidu ELi õigusega kooskõlas. Kui kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks ei ole kunagi kehtestatudki, tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohast hüvitist maksta kogu töösuhte kestuse pealt kuni töösuhte lõpetamiseni. Põhikohtuasja asjaoludel ei ole direktiivi 2003/88 artikliga 7 kooskõlas 18 kuu pikkune ülekandmise tähtaeg alates selle puhkuseaasta lõpust, mille eest puhkust arvestatakse.“

## 2. Vastus esimesele küsimusele

88. Oma esimese küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud siseriiklik kohus, kas juhul, kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on direktiivi 2003/88 artikli 7 kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on liidu õigusega, sealhulgas tõhusa õiguskaitsevahendi põhimõttega kooskõlas see, kui töötaja peab puhkust võtma enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus saada puhkusetasu?

89. Kuivõrd olen välja pakkunud, et töötajatelt mingite toimingute nõudmine, olgu selleks kohtumenetluse algatamine või muu tegevus, saavutamaks kohase korra sisseseadmist tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, kujutab endast ebaseaduslikku eeltingimust selle õiguse kehtivuse suhtes,<sup>78</sup> on esimesele küsimusele vaja vastata ainult juhul, kui Euroopa Kohus ei peaks nõustuma minu vastusega teisele kuni viiendale küsimusele. Seda sellepärast, et kui töötajalt nõutaks puhkuse kasutamist enne, kui tal on võimalik teada, kas talle selle eest tasu makstakse, siis võrduks ka see nõudega, et töötaja, mitte tööandja peab võtma aktiivseid samme kõnealusel korra sisseseadmiseks.

90. Ent igal juhul teen ma alljärgnevatel põhjustel ettepaneku vastata esimesele küsimusele eitavalt.

91. Esiteks on Euroopa Kohtu praktikas juba ammu kindlaks määratud, et direktiivis 2003/88 loetakse õigus põhipuhkusele ja sellega seoses tasu maksmisele ühe tervikliku õiguse kaheks aspektiks.<sup>79</sup> Euroopa Kohus on pidanud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 kokkusobimatuks praktikaid, mis põhjustavad „tõsist ohtu, et töötaja ei kasuta oma põhipuhkust.“<sup>80</sup> Nende hulka kuuluvaiks on loetud

78 Kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punktid 18 ja 19 ning seal viidatud kohtupraktika).

79 Kohtuotsus, 16.3.2006, Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 58); kohtuotsus, 22.5.2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika) ning kohtuotsus, 12.2.2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, punkt 67).

80 Kohtuotsus, 15.9.2011, Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 21).

selliseid majanduslikke tingimusi, mis ei vasta töötamisel kehtivatele tingimustele, nagu näiteks puhkuse ajal ainult põhipalga maksmine ilma tulemustasuta.<sup>81</sup> Ühe kohtujuristi hinnangul „tuleb eelkõige tagada, et töötajale ei tekiks negatiivseid tagajärgi sellest, et ta otsustab kasutada oma õigust põhipuhkusele“.<sup>82</sup>

92. Ilmselt ei ole võimalik vaielda väitega, et töötaja kõhkleks kasutamast õigust tasulisele põhipuhkusele, kui temalt nõutaks puhkuse tasuta väljavõtmist enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus tasulisele puhkusele. Selline olukord ei oleks kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 kasuliku mõjuga ning seda sätet puudutava Euroopa Kohtu tõlgendusega, mille kohaselt „põhipuhkuse ajal tuleb töötajale säilitada töötasu, ehk teisisõnu peab töötaja selle puhkeaja eest saama tavapäraselt töötasu“.<sup>83</sup> See näitab, et tegemist on tasulise põhipuhkuse õiguse ajaliselt lahutamatu elemendiga.

93. Teiseks, kui töötajat kohustatakse võtma tasustamata puhkust enne, kui tal on võimalik kindlaks teha, kas talle selle eest makstakse, siis oleks see samuti vastuolus eespool punktis 55 kirjeldatud liikmesriikide kohustusega näha direktiivi 2003/88 artikli 7 jõustamiseks ette õiguskaitsevahendid, millel on tööandjate rikkumiste vastu piisavalt heidutav mõju. Samuti muudaks selline nõue ebamõistlikult keerukaks tasulise põhipuhkuse õiguse jõustamise, kuivõrd selle normi roll menetluses, menetluse kulg ega eripära<sup>84</sup> ei õigusta sellist takistust tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamisele. Samuti ei näi see olevat vajalik kaitseõiguste ega õiguskindluse kaitsmise seisukohast.<sup>85</sup>

94. Kolmandaks, kui Ühendkuningriigi õiguses oleks õigus puhkusele lahutatud õigusest saada selle eest tasu, siis võib see tähendada, et Ühendkuningriigi õiguses ette nähtud õiguskaitsevahend oleks ebatavaliselt keerukas, mis kujutab endast harta artikli 47 rikkumist.<sup>86</sup>

95. Seetõttu tuleks esimesele küsimusele vastata nii, et kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on direktiivi 2003/88 artikli 7 kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on liidu õigusega ning eeskätt tõhusa õiguskaitsevahendi põhimõttega vastuolus see, kui töötaja peab puhkust võtma enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus saada puhkusetasu.

### ***E. Kokkuvõtavad märkused***

96. Ma mõistan, et minu poolt käesolevas ettepanekus pakutud vastused esitatud küsimustele nõuaksid tööandjatelt, mitte töötajatelt kõikide vajalike sammude võtmist, et teha kindlaks, kas nad peavad looma kohase korra tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, olgu nendeks sammudeks siis õigusnõu tellimine, konsulteerimine asjaomaste ametiühingutega või tööõiguse rakendamise eest vastutavatelt liikmesriigi asutustelt nõu küsimine. Kui tööandjad seda ei tee, riskivad nad sellega, et peavad töösuhte lõppemisel maksma hüvitist tasustamata puhkuse eest. Ent seda on vaja, et tagada tasulise põhipuhkuse õiguse kasulik mõju, kuivõrd tegemist on liikmesriigi, liidu ja rahvusvahelises õiguses olulist normatiivset kaalu omava põhiõigusega, ning see oleks samuti kooskõlas tegeliku olukorraga, mida on tunnustatud Euroopa Kohtu praktikas<sup>87</sup> ja mille puhul on töötaja töösuhte nõrgema poole positsiooniga.

81 Kohtuotsus, 22.5.2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 24).

82 Kohtujuristi ettepanek, Trstenjak, kohtuasi Williams jt, C-155/10, EU:C:2011:403, punkt 51).

83 Kohtuotsus, 11.11.2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).

84 Kohtuotsus, 20.10.2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

85 *Ibid.* Vt hiljutine kohtuotsus, 8.3.2017, Euro Park Service (C-14/16, EU:C:2017:177, punktid 36–39).

86 Vt nt kohtujuristi ettepanek, Jääskinen, kohtuasi Tarsia (C-69/14, EU:C:2015:269, punktid 34–43). Vt õiguse tõhusale kohtulikule kaitsesele ja õiguse tõhusale õiguskaitsevahendile erinevuse kohta Prechal, S., „Redefining the Relationship between ‘Rewe-effectiveness’ and Effective Judicial Protection“ 4 (2011) *Review of European Administrative Law* 31. Artikli 47 kohta üldiselt vt Prechal, S., „The Court of Justice and Effective Judicial Protection: What Has the Charter Changed?“, teoses Paulussen, C. (toim), *Fundamental Rights in International and European Law*, Asser Press, 2016, lk 143.

87 Kohtuotsus, 25.11.2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 80). Märkisin samuti, et direktiivi 2003/88 artiklis 7 kasutatud mõiste „töötaja“ tähendussisu on samuti väga palju edasi arenenud. Vt nt kohtuotsus, 26.3.2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

97. Samas ei tähendaks see, kui sellises olukorras töötajatel nagu C. King võimaldatakse töösuhte lõpetamisel tugineda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2, et töötajatel tekiks võimalus kasvatada puhkuse kasutamise asemel hüvitist, mis on vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 7 eesmärgiga tagada tegelik puhkamine tagamaks töötaja tervise ja ohutuse tõhus kaitse.<sup>88</sup> See on nii, kuna kui tööandja kehtestab kohase korra tasulise põhipuhkuse kasutamiseks, on töötajal kohustus seda kasutada.<sup>89</sup> Teisisõnu, sel hetkel antakse töötajale võimalus kasutada õigust tasulisele põhipuhkusele kohtuotsuse Schultz-Hoff tähenduses, kui puuduvad õiguse kasutamist takistavad teised asjaolud, mida Euroopa Kohus on oma praktikas tunnistanud, näiteks haigus.

## V. Ettepanek

98. Eeltoodust tulenevalt teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Court of Appeal of England and Walesi (Inglismaa ja Walesi apellatsioonikohus) esitatud küsimustele järgmiselt:

1. Kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on liidu õigusega ning eeskätt tõhusa õiguskaitsevahendi põhimõttega vastuolus see, kui töötaja peab puhkust võtma enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus saada puhkusetasu.

2. Kui töötaja jätab täielikult või osaliselt kasutamata põhipuhkuse, millele tal on õigus, puhkuse arvestamise aluseks oleval puhkuseaastal, mil seda õigust tuleb kasutada – kuigi ta oleks seda puhkust kasutanud, kui tööandja ei keelduks talle võetud puhkuse eest tasu maksmast –, saab selline töötaja väita, et tal ei olnud võimalik kasutada õigust tasulisele puhkusele, nii et see õigus kandub üle seni, kuni tal on võimalik seda õigust kasutada.

3. Töösuhte suhte lõppemisel on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohaselt töötajal õigus saada hüvitist sellise tasulise põhipuhkuse eest, mida ta ei ole kasutanud kuni kuupäevani, mil tööandja seadis sisse kohase korra tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks. Alles siis võib hakata kohaldama liikmesriigi õigusega kehtestatud ajalisi ja muid piiranguid tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks, mida liikmesriigid võivad olla otsustanud kohaldada, ning isegi siis võib neid hakata kohaldama üksnes juhul, kui sellised piirangud jäävad liikmesriikidele direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 antud kaalutusõiguse piiridesse ning on muidu ELi õigusega kooskõlas. Kui kohast korda tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamiseks ei ole kunagi kehtestatudki, tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohast hüvitist maksta kogu töösuhte kestuse pealt kuni töösuhte lõpetamiseni. Põhikohtuasja asjaoludel ei ole direktiivi 2003/88 artikliga 7 kooskõlas 18 kuu pikkune ülekandmise tähtaeg alates selle puhkuseaasta lõpust, mille eest puhkust arvestatakse.

<sup>88</sup> Vt nt kohtuotsus, 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761 punktid 29–34). Kohtumäärus, 21.2.2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

<sup>89</sup> Tuleb märkida, et kui Euroopa Kohus on teinud otsuse liikmesriigi selliste meetmete vastu, mis oleksid motiveerivad töötajaid asendama puhkuse kasutamise rahalise hüvitisega, on ta teinud seda kontekstis, kus tööandja oli kehtestanud tasulise põhipuhkuse kasutamise korra. Vt nt kohtuotsus, 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244).