



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

9. november 2017\*

Eelotsusetaotlus – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 5 – Iganädalane puhkeaeg – Liikmesriigi õigusnormid, mis näevad ette vähemalt ühe puhkepäeva seitsmepäevase ajavahemiku kohta – Ajavahemikud, mis kestavad rohkem kui kuus järjest töötatud päeva

Kohtuasjas C-306/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal da Relação do Porto (Porto apellatsioonikohus, Portugal) 23. mai 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 30. mail 2016, menetluses

**António Fernando Maio Marques da Rosa**

*versus*

**Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA,**

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president M. Ilešič, kohtunikud A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (ettekandja) ja E. Jarašiūnas,

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikku menetlust ja 5. aprilli 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- A. F. Maio Marques da Rosa, esindaja: *advogado* J. Carvalho,
- Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, esindajad: *advogado* C. Santos Silva ja *advogado* N. Guedes Vaz,
- Portugali valitsus, esindajad: L. Inez Fernandes, M. Figueiredo ja L. C. Oliveira,
- Ungari valitsus, esindajad: A. Pálffy, M. Z. Fehér ja G. Koós,
- Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,

\* Kohtumenetluse keel: portugali.

- Soome valitsus, esindaja: H. Leppo,
  - Rootsi valitsus: esindajad: A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren ja F. Bergius,
  - Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek, G. Braga da Cruz ja P. Costa de Oliveira,
- olles 21. juuni 2017. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,  
on teinud järgmise

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotluses käsitletakse seda, kuidas tõlgendada nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT 1993, L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. juuni 2000. aasta direktiiviga 2000/34/EÜ (EÜT 2000, L 195, lk 41; ELT eriväljaanne 05/04, lk 27) (edaspidi „direktiiv 93/104“), artiklit 5; 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 5 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklit 31.
- 2 Taotlus on esitatud Antonio Fernando Maio Marques de Rosa ja Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (edaspidi „Varzim Sol“) vahelises kohtuvaidluses põhikohtuasja hagejale kui töötajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta ühe iganädalase kohustusliku puhkepäeva andmise üle.

### Õiguslik raamistik

#### *Liidu õigus*

##### *Direktiiv 93/104*

- 3 Direktiivi 93/104 artikli 5 „Iganädalane puhkeaeg“ kohaselt:

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

[...]“

- 4 Direktiiv 93/104 tunnistati kehtetuks ja asendati direktiiviga 2003/88, mis jõustus 2. augustil 2004.

##### *Direktiiv 2003/88*

- 5 Direktiivi 2003/88 põhjendus 15 on sõnastatud järgmiselt:

„Pidades silmas ettevõtte tööaja korraldamisel tõenäoliselt tekkivaid küsimusi, on soovitatav ette näha käesoleva direktiivi teatavate sätete paindlik kohaldamine, tagades samal ajal töötajate tööohutuse ja tervishoiu põhimõtete järgimise.“

6 Direktiivi artiklis 2 „Mõisted“ on ette nähtud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

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

2. *puhkeaeg* – iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg;

[...]

5. *vahetustega töö* – iga vahetustega töökorralduse meetod, mille puhul töötajad vahetuvad ühel ja samal töökohal üksteise järel vastavalt teatavale mudelile, kaasa arvatud rotatsioon, ning mis võib olla pidev või pausidega, nii et töötajatel on vajadus töötada antud päevade või nädalate jooksul eri aegadel;

6. *vahetustöötaja* – töötaja, kelle tööplaani kuulub vahetustega töö alla;

[...]

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

7 Direktiivi artiklis 3 „Igapäevane puhkus“ on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 11tunnisele järjestikusele puhkeajale iga 24tunnise ajavahemiku kohta.“

8 Direktiivi artiklis 5 „Iganädalane puhkeaeg“ on ette nähtud:

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

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

9 Direktiivi 2003/88 artikli 6 „Maksimaalne iganädalane tööaeg“ kohaselt:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate ohutust ja tervist tagavad, et:

[...]

b) keskmine töötaja pikkus iga seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi.“

10 Direktiivi artiklis 15 on sätestatud:

„Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate ohutuse ja tervise kaitse seisukohast soodsamad.“

11 Direktiivi artikli 16 „Võrdlusperioodid“ kohaselt:

„Liikmesriigid võivad ette näha:

- a) artikli 5 (iganädalane puhkeaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa 14 päeva;
- b) artikli 6 (maksimaalne nädalane tööaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa nelja kuud.

[...]“

12 Direktiivi artiklis 17 on sätestatud:

„[...]“

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

[...]

4. Käesoleva artikli lõike 2 kohaselt võib teha erandeid artiklitest 3 ja 5:

- a) vahetustöötajate puhul, kui töötaja läheb üle teise vahetusse ega saa seetõttu kasutada igapäevaseid ja/või iganädalasi puhkeaugu ühe vahetuse lõpu ja järgmise vahetuse alguse vahel;

[...]“

13 Direktiivi 2003/88 artiklis 18 on ette nähtud:

„Artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16 võib erandeid teha tööturu osapoolte vahel riiklikul või piirkondlikul tasandil sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega või, nendes ette nähtud korras, tööturu osapoolte vahel madalamal tasandil sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega.

Liikmesriigid, kus ei ole seadusega ette nähtud süsteemi, mis tagaks tööturu osapoolte vahel riiklikul või piirkondlikul tasandil sõlmitavad kollektiivlepingud või lepingud käesolevas direktiivis käsitletud küsimustes, või liikmesriigid, kus on sel eesmärgil ja selle piires eriline õigusraamistik, võivad kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega lubada erandeid artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16 tööturu osapoolte vahel sobival kollektiivsel tasandil sõlmitud kollektiivlepingute või lepingute abil.

Esimeses ja teises lõigus ette nähtud erandid on lubatud tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad või erandjuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel ei ole võimalik niisuguseid puhkeaugu lubada, võimaldatakse kõnealustele töötajatele asjakohane kaitse.

[...]“

14 Direktiivi artikli 22 lõike 1 kohaselt:

„Liikmesriigil on võimalus mitte kohaldada artiklit 6, kui ta samal ajal respektseb töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid ning võtab vajalikke meetmeid tagamaks, et:

- a) ükski tööandja ei nõua töötajalt rohkem kui 48 tundi töötamist seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mis on arvatud artikli 16 punktis b nimetatud võrdlusperioodi keskmisena, kui ta ei ole varem saanud töötaja nõusolekut sellist tööd teha;

[...]“

#### *Euroopa Kohtu kodukord*

15 Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94 on sätestatud:

„Lisaks Euroopa Kohtule esitatud eelotsuse küsimustele märgitakse eelotsusetaotluses:

[...]

- c) selgitus, millistel põhjustel siseriiklik kohus tõstas liidu õigusnormide tõlgendamise või kehtivuse küsimuse ning millist seost ta nende õigusnormide ja põhikohtuasjas kohaldatavate siseriiklike õigusnormide vahel näeb.“

#### *Portugali õigus*

##### *2003. aasta tööseadustik*

16 27. augusti 2003. aasta seadusega nr 99/2003 vastu võetud 2003. aasta tööseadustiku (Código do Trabalho 2003), millega võetakse üle direktiiv 93/104, artikli 205 lõikes 1 oli sätestatud:

„Töötajal on õigus vähemalt ühele puhkepäevale nädalas.“

17 Seadustiku artikli 207 lõike 1 kohaselt:

„Iganädalasele kohustuslikule puhkepäevale lisandub 11tunnine ajavahemik, mis vastab artiklis 176 ette nähtud igapäevasele minimaalsele puhkeajale.“

##### *2009. aasta tööseadustik*

18 12. veebruari 2009. aasta seadusega nr 7/2009 vastu võetud 2009. aasta tööseadustiku (Código do Trabalho 2009), millega võetakse üle direktiiv 2003/88, artiklis 221 „Vahetustega töökorraldus“ on ette nähtud:

„[...]“

5. Vahetused katkematu töö või teenuste osutamise korral, s.o artikli 207 lõike 2 punktides d ja e nimetatud juhtudel, peavad olema korraldatud nii, et iga vahetuse töötajatel on iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta vähemalt üks puhkepäev, ilma et see piiraks pikema puhkeaja kasutamist, millele töötajal on õigus.“

19 2009. aasta tööseadustiku artiklis 232 on sätestatud:

„1. Töötajal on õigus vähemalt ühele puhkepäevale nädalas.

2. Lisaks teistele erinormides ette nähtud juhtudele võib iganädalane kohustuslik puhkepäev mitte olla pühapäev, kui töötaja töötab:

a) ettevõttes või ettevõtlussektoris, mis ei ole kohustatud lõpetama või peatama tegevust ühel tervel päeval nädalas või mis on kohustatud lõpetama või peatama tegevuse mingil muul päeval kui pühapäev;

[...]

3. Kollektiivlepinguga või töölepinguga võib anda täiendava katkestamatu või katkestatud iganädalase puhkeaja kõikidel või mõnel nädalal aastas.“

#### *Kollektiivlepingud*

20 Varzim Sol'i ja Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros'e (krupjeede ja muude töötajate ametiühing, Portugal) sõlmitud kollektiivlepingu, mis on avaldatud 2002. aasta *Boletim do Trabalho e do Emprego's* nr 22, klausli 36 lõikes 1 on sätestatud:

„Kõikidel töötajatel, kellele kohaldatakse käesolevat kollektiivlepingut, on õigus saada kaks iganädalast puhkepäeva järjest, välja arvatud need töötajad, kes töötavad bingoga ja kelle suhtes jääb kehtima kord, mis kehtib käesoleva kollektiivlepingu allkirjastamise kuupäeval.“

21 Varzim Sol'i ning krupjeede ja muude töötajate ametiühingu sõlmitud kollektiivlepingu, mis on avaldatud 2003. aasta *Boletim do Trabalho e do Emprego's* nr 29 (muudatustega arvestav ja konsolideeritud tekst 2007. aasta *Boletim do Trabalho e do Emprego's* nr 31), klauslis 36 on sätestatud:

„1. Kõikidel töötajatel, kellele kohaldatakse käesolevat kollektiivlepingut, on õigus saada kaks iganädalast puhkepäeva järjest.

[...]

5. Talitustes/üksustes, mis on valinud või valivad rotatsiooniga puhkeaja, peab puhkeage langema korrapäraselt, vähemalt iga nelja nädala järel, laupäevale ja/või pühapäevale, välja arvatud juhul, kui see ei ole kooskõlas ettevõtte tungivate ja/või nõuetekohaselt põhjendatud vajadustega.

[...]“

#### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

22 Põhikohtuasja hageja A. F. Maio Marques da Rosa töötas aastatel 1991–2014 äriühingus Varzim Sol, millele kuulub kasiino Póvoa de Varzimis (Portugal). Kasiino on avatud iga päev, välja arvatud 24. detsembril, pühapäevast neljapäevani 15.00–03.00 ning teistel päevadel 16.00–04.00.

23 Eelotsusetaotlusest nähtub, et põhikohtuasja hageja töö oli korraldatud töö- ja puhkeaja vaheldumisega nii, et töötajad vahetusid ühel ja samal töökohal üksteise järel vastavalt eelnevalt kindlaks määratud mudelile. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et aastatel 2008 ja 2009 töötas A. F. Maio Marques da Rosa mõnel korral seitse päeva järjest. Kohus lisab ka, et neil Varzim Soli töötajatel, kes töötasid

mängusaalides, oli alates 1988. aastast õigus kahele järjestikusele iganädalasele puhkepäevale, üks nendest päevadest tulenes tööseadustikust ja teine, täiendav puhkepäev krupjeede ja muude töötajate ametiühingu ning Varzim Soli vahel sõlmitud kollektiivlepingust.

- 24 Ka muutis Varzim Sol 2010. aastast tööaja korraldust, et töötajad ei töötaks rohkem kui kuus päeva järjest.
- 25 Põhikohtuasja hageja tööleping lõppes töölepingute kollektiivse ülesütlemise tõttu 16. märtsil 2014.
- 26 Hageja esitas seejärel hagi Varzim Soli vastu, paludes kohustada viimast maksma talle 18 602 eurot kahjuhüvitist, väites, et iga seitsmenda töötatud päeva eest oleks tööandja pidanud tasuma nagu ületunnitöö eest ja et ta ei saanud seda hüvitavat puhkeajaga. Samuti palus ta mõista välja 7679 eurot, sest tal ei võimaldatud alati õigel ajal kasutada teist iganädalast puhkepäeva; lisaks palus ta välja arvestada mõlemalt summalt viivist.
- 27 Kuna esimese astme kohus jättis hagi rahuldamata, esitas põhikohtuasja hageja apellatsioonkaebuse Tribunal da Relação do Portole (Porto apellatsioonikohus, Portugal).
- 28 Apellatsioonkaebuses väidab põhikohtuasja hageja, et Portugali 2009. aasta tööseadustiku artikleid 221 ja 232 tuleb direktiivi 2003/88 artiklit 5 ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioone nr 14 ja nr 106 arvestades tõlgendada nii, et need kohustavad andma puhkepäeva hiljemalt pärast kuut päeva järjest töötamist.
- 29 Varzim Soli arvates aga ei ole liidu õiguses ega siseriiklikes õigusnormides ette nähtud järjest töötatud päevade ülempiiri, eeldusel et töötajale võimaldatakse puhkeajaga iga seitsmepäevase tööperioodi kohta. Direktiivi 2003/88 artiklis 5 ei ole nii nõutud, et töötajale tuleb anda iganädalane puhkeajaga pärast kuut järjestikku töötatud päeva, nimelt seitsmendal päeval. Ka on praktikas võimatu anda töötajatele puhkepäevadeks iga seitsmes ja kaheksas päev.
- 30 Nendel asjaoludel otsustas Tribunal da Relação do Porto (Porto apellatsioonikohus), kellel tekkis küsimus direktiivi 93/104 artikli 5 ja direktiivi 2003/88 artikli 5 tõlgendamise kohta, menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas direktiivi 93/104 artiklit 5, direktiivi 2003/88 artiklit 5 ja harta artiklit 31 silmas pidades tuleb rotatsiooniga puhkeajaga vahetustöötajate puhul, kes töötavad ettevõttes, mis tegutseb kõigil nädalapäevadel, kuid mitte katkematult 24 tundi ööpäevas, anda kohustuslik puhkepäev, millele töötajal on õigus, tingimata iga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, see tähendab vähemalt seitsmendal päeval pärast kuut päeva järjest töötamist?
2. Kas nimetatud direktiivide ja õigusnormidega on kooskõlas tõlgendus, et nende töötajate puhul võib tööandja vabalt valida, mis päeval ta annab töötajale igal nädalal puhkepäevad, millele töötajal on õigus, nii et töötaja võib olla kohustatud töötama – ületunnitöö tasu saamata – kuni 10 päeva järjest (näiteks ühe nädala kolmapäevast, millele eelnevad puhkepäevad esmaspäeval ja teisipäeval, kuni järgmise nädala reedeni, millele järgnevad puhkepäevad laupäeval ja pühapäeval)?
3. Kas nende direktiivide ja õigusnormidega on kooskõlas tõlgendus, et 24tunnine katkestamatu puhkeajaga võib sattuda konkreetse seitsme kalendripäeva pikkuse ajavahemiku suvalisele kalendripäevale ja järgmine 24tunnine katkestamatu puhkeajaga (millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeajaga) võib samuti sattuda sellele nädalale vahetult järgneva seitsme kalendripäeva pikkuse ajavahemiku suvalisele päevale?

4. Kas nende direktiivide ja õigusnormidega, arvestades ka direktiivi 2003/88 artikli 16 punktis a sätestatud, on kooskõlas tõlgendus, et töötaja võib – selle asemel, et kasutada iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta 24tunnist katkestamatut puhkeaega (millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeaega) – kasutada kahte järjestikust või mittejärgestikust 24tunnist katkestamatut puhkeaega konkreetse 14 kalendripäeva pikkuse võrdlusperioodi mis tahes neljal kalendripäeval?“

## Eelotsuse küsimuste analüüs

### *Esimene kuni kolmas küsimus*

- 31 Esimese kuni kolmanda küsimusega, mida tuleb käsitleda koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas harta artiklit 31, direktiivi 93/104 artiklit 5 ja direktiivi 2003/88 artikli 5 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et nendes on nõutud, et vähemalt 24tunnine katkestamatu puhkeaeg, millele töötajal on õigus, antakse talle hiljemalt päeval, mis järgneb kuuete järjest töötatud päevale.
- 32 Kõigepealt tuleb nentida, et põhikohtuasja asjaolud, mis leidsid aset 2004. aasta jaanuarist kuni 2010. aasta jaanuarini, on osalt reguleeritud direktiiviga 93/104, mis kehtis kuni 1. augustini 2004, ning osalt direktiiviga 2003/88, millega kodifitseeriti alates 2. augustist 2004 direktiivi 93/104 sätteid. Kuna nende direktiivide sätteid, mis on asjakohased põhikohtuasjas, on sõnastatud sisuliselt identselt ning seetõttu on vastused eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele samad hoolimata sellest, milline direktiiv on kohaldatav, tuleb küsimustele vastamisel viidata üksnes direktiivi 2003/88 sätetele (vt selle kohta kohtuotsus, 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 32).
- 33 Direktiivi 2003/88 artikli 5 esimese lõigu kohaselt võtavad „[l]iikmesriigid [...] vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele“.
- 34 Direktiiv sisaldab ka sätteid, mis annavad liikmesriikidele võimaluse teha erandeid töökorraldust reguleerivatest sätetest. Selle kohta on nimetatud direktiivi artikli 17 lõike 4 punktis a sätestatud, et liikmesriigid võivad teha erandeid direktiivi artiklist 5 vahetustöötajate puhul, kui töötaja läheb üle teise vahetuse ega saa seetõttu kasutada iganädalasi puhkeaeagu ühe vahetuse lõpu ja järgmise vahetuse alguse vahel. Ühtlasi on direktiivi artiklis 18 ette nähtud, et artiklist 5 võib teha erandeid kollektiivlepingutega. Direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 2 ja artiklis 18 on nõutud aga hüvituseks puhkeaja või erandjuhtudel muu asjakohase kaitse andmine.
- 35 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub aga, ja seda kinnitasid kohtuistungil ka Portugali valitsus ja Euroopa Komisjon, et Portugali Vabariik ei ole kasutanud talle direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 4 punktis a antud võimalust teha erand selle direktiivi artiklis 5 ette nähtud normidest iganädalase puhkeaja kohta vahetustöötajate puhul. Ühtlasi ei nähtu toimikust, et käesoleva kohtuotsuse punktides 20 ja 21 viidatud kollektiivlepingud sisaldaksid sätteid, mis teevad erandi artiklist 5.
- 36 Järelikult ei ole eespool viidatud sätteid, milles on ette nähtud võimalus teha erand direktiivi 2003/88 artiklist 5 vahetustega töö puhul, käesolevas kohtuasjas asjakohased.
- 37 Sellistel asjaoludel tuleb tõlgendada üksnes direktiivi 2003/88 artiklit 5 ja eelkõige selles kasutatud väljendit „iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta“.
- 38 Kuna direktiivi 2003/88 artikkel 5 ei sisalda viidet liikmesriikide õigusele, tuleb selles sisalduvat väljendit „iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta“ käsitada liidu õiguse autonoomse mõistena ning tõlgendada ühetaoliselt kogu liidu territooriumil, olenemata liikmesriikides kasutatud kvalifikatsioonist, võttes seejuures arvesse asjaomase sätte sõnastust, konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid



eesmärke, mille osaks säte on (vt selle kohta kohtuotsused, 2.3.2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, punktid 23 ja 25, ning 11.5.2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 39 Mis puudutab esiteks direktiivi 2003/88 artikli 5 sõnastust, siis nähtub sellest, et liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale „iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta“ lisaks direktiivi 2003/88 artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele. Selles artiklis ei ole aga täpsustatud, millisel ajahetkel tuleb see minimaalne puhkeaeg anda, ja seeläbi on liikmesriikidele jäetud selle ajahetke valikul teatav kaalutusõigus.
- 40 Nagu märkis kohtujurist enda ettepaneku punktis 40, siis sellist nimetatud artikli tõlgendust toetavad direktiivi 2003/88 erinevad keeleversioonid. Nii on enamikes selle artikli keeleversioonides, sealhulgas inglise, saksa ja portugali keeles ette nähtud, et minimaalne katkestamatu puhkeaeg tuleb anda iga seitsmepäevase ajavahemiku „kohta“. Selle artikli teised keeleversioonid sarnanevad prantsuse keelele, mille kohaselt tuleb iganädalane puhkeaeg anda iga seitsmepäevase ajavahemiku „jooksul“ („*au cours de*“).
- 41 Seega nähtub selle direktiivi artikli 5 sõnastusest endast, et see kohustab liikmesriike tagama, et igal töötajal on õigus vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks direktiivi 2003/88 artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele, määramata seejuures siiski täpsemalt kindlaks ajahetke, millal selline minimaalne puhkeaeg tuleb anda.
- 42 Teiseks kinnitab grammatilist tõlgendust ka kontekst, milles seda sõnastust on kasutatud. Selle kohta tuleb märkida, et liidu seadusandja on kasutanud mitmes direktiivi 2003/88 sättes selle tähtaja kindlaksmääramise jaoks, mille ajal tuleb anda minimaalne puhkeaeg, mõistet „võrdlusperiood“. Nii on see muu hulgas direktiivi artikli 16 punktis a, milles on sätestatud, et liikmesriigid võivad ette näha artikli 5 kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa 14 päeva. Ehkki selles artiklis ette nähtud seitsmepäevast ajavahemikku ei ole nimetatud sõnaselgelt võrdlusperioodiks, võib siiski ka seda sellena käsitada (vt selle kohta kohtuotsus, 12.11.1996, Ühendkuningriik *vs.* nõukogu, C-84/94, EU:C:1996:431, punkt 62).
- 43 Võrdlusperioodi võib selles kontekstis aga määratleda kui kindlaksmääratud ajavahemikku, mille ajal tuleb anda teatav arv järjestikuseid puhketunde, kusjuures oluline ei ole ajahetk, millal need puhketunnid antakse. Seda määratlust kinnitavad *mutatis mutandis* direktiivi 2003/88 artikli 16 punkt b ja artikli 22 lõike 1 punkt a koostoimes. Vastavalt esimesele nendest sätetest võivad liikmesriigid ette näha selle direktiivi artikli 6 kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa nelja kuud. Teises nendest sätetest on ette nähtud, et ükski töötaja ei nõua töötajalt rohkem kui 48tunnist töötamist seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mis on arvatud artikli 16 punktis b nimetatud võrdlusperioodi keskmisena. Järelikult ei ole nõutud töötundide arvu ühtlast jaotumist.
- 44 Seega toetab direktiivi 2003/88 süstemaatiline analüüs selle artikli 5 tõlgendamist nii, et vähemalt 24tunnist katkestamatut puhkeagega lisaks direktiivi artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele võib anda mis tahes ajahetkel iga seitsmepäevase ajavahemiku sees.
- 45 Mis puudutab kolmandaks direktiivi 2003/88 eesmärki, siis tuleb meenutada, et direktiivi eesmärk on tõhusalt kaitsta töötajate ohutust ja tervist. Arvestades seda põhieesmärki, peab igal töötajal olema eelkõige õigus piisavale puhkeajale (kohtuotsused, 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 92, ja 23.12.2015, komisjon *vs.* Kreeka, C-180/14, ei avaldata, EU:C:2015:840, punkt 51). Selleks on direktiivi artikli 5 esimeses lõigus igale töötajale ette nähtud iganädalane minimaalne katkestamatu puhkeaeg.
- 46 Siiski nähtub sellest direktiivist ja eelkõige selle põhjendusest 15, et direktiivi sätete rakendamisel on lubatud ka teatav paindlikkus. Nii sisaldab see mitut sätet, nagu näiteks käesoleva kohtuotsuse punktis 34 viidatud sätted, mis lubavad hüvitavaid meetmeid kasutades teha erandi nõutud

minimaalsest puhkeajast, eelkõige vahetustega töö või tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist. Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 42, on lisaks direktiivi 2003/88 artikli 16 punktis a sätestatud, et liikmesriigid võivad ette näha iganädalast puhkeajaga puudutava direktiivi artikli 5 kohaldamiseks pikema võrdlusperioodi. Seega nähtub direktiiviga järgitav eesmärk tagada töötaja ohutuse ja tervise sobiv kaitse, jättes seejuures liikmesriikidele teatava paindlikkuse direktiivis ette nähtud sätete kohaldamisel, samuti kõnealuse artikli 5 sõnastusest endast, nagu seda kirjeldati käesoleva kohtuotsuse punktis 41.

- 47 Pealegi ei ole selline artikli 5 tõlgendus soodne mitte üksnes tööandjale, vaid ka töötajale ning võimaldab anda asjaomasele töötajale ühe võrdlusperioodi lõpus ja järgmise võrdlusperioodi alguses mitu järjestikust puhkepäeva. Ühtlasi võib sellise ettevõtte puhul nagu Varzim Sol, mis on avatud seitse päeva nädalas, tähendada kohustus anda kindlaksmääratud puhkepäevad eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul seda, et osadele töötajatele ei saa neid puhkepäevi anda nädalavahetustel. See on ka eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul põhjus, miks Varzim Soli töötajad ei ole kunagi nõudnud kindlaksmääratud puhkepäevi.
- 48 Eeltoodust nähtub, et kohustades liikmesriike võtma meetmeid tagamaks iga töötaja õiguse vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale lisaks direktiivi 2003/88 artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta, määramata seejuures siiski kindlaks ajahetke, millal see minimaalne puhkeajag tuleb anda, annab direktiivi 2003/88 artikkel 5 liikmesriikidele selles osas teatava kaalutusõiguse. Ehkki sellega ei ole keelatud siseriiklikud õigusnormid, mis ei taga töötajale võimalust kasutada minimaalset puhkeajaga hiljemalt seitsmendal päeval pärast kuut järjest töötatud päeva, on sellel töötajal sellegipoolest igal juhul õigus direktiivis 2003/88 ette nähtud kaitsele seoses igapäevase puhkeajaga ja maksimaalse nädalase tööajaga.
- 49 Ühtlasi, nagu märkis kohtujurist enda ettepaneku punktis 46, kehtestab see direktiiv töötaja kaitse miinimumnormid seoses tööaja korraldusega. Nimelt on liikmesriikidel vastavalt direktiivi artiklile 15 õigus kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate ohutuse ja tervise kaitse seisukohast soodsamad. Sellega seoses on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kontrollida, kas ja millises ulatuses on põhikohtuasjas kohaldatavates siseriiklikes õigusnormides ette nähtud selline ulatuslikum kaitse.
- 50 Mis puudutab harta artikli 31 lõiget 2, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus palub samuti tõlgendada, siis selle kohta tuleb nentida, et selles sättes on ette nähtud, et igal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeajagadele ning iga-aastasele tasulisele puhkusele. Selgitustest harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17) nähtub aga, et selle sätte aluseks on direktiiv 93/104, 18. oktoobril 1961 Torinos alla kirjutatud ja 3. mail 1996 Strasbourgis läbi vaadatud Euroopa sotsiaalharta artikkel 2 ning 9. detsembril 1989 Strasbourgis toimunud Euroopa Ülemkogu kohtumisel vastu võetud ühenduse harta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta punkt 8. Euroopa sotsiaalharta artikli 2 lõige 5, mis puudutab iganädalast puhkeajaga, viitab omakorda samuti direktiividele 93/104 ja 2003/88. Seega, nagu märkis ka kohtujurist enda ettepaneku punktis 44, ei saa harta artikli 31 lõikest 2 leida uusi elemente direktiivi 2003/88 artikli 5 tõlgendamiseks.
- 51 Järelikult tuleb esimesele kuni kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 93/104 artiklit 5 ja direktiivi 2003/88 artikli 5 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et nendes ei ole nõutud, et vähemalt 24tunnine katkestamatu iganädalane puhkeajag, millele töötajal on õigus, antakse talle hiljemalt päeval, mis järgneb kuuele järjest töötatud päevale, kuid nendes sätetes on nõutud, et see puhkeajag tuleb anda iga seitsmepäevase ajavahemiku sees.

### *Neljas küsimus*

- 52 Neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 16 punkti a tuleb tõlgendada nii, et need kaks puhkepäeva, mida on õigus saada selle artikli järgi, võib jaotada vabalt 14 päevasele võrdlusperioodile.
- 53 Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole aga täpsustanud, kas Portugali seadusandja on üle võtnud selle sätte, mis lubab ette näha pikema võrdlusperioodi direktiivi artikli 5 kohaldamisel. Lisaks märgivad nii põhikohtuasja hageja kui ka Portugali valitsus ja komisjon, et Portugal ei ole seda võimalust kasutatud.
- 54 Igal juhul peab vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 94 punktile c eelotsusetaotluse esitanud kohus välja tooma täpsed põhjused, miks tal tekkisid küsimused liidu õiguse teatavate sätete tõlgendamise kohta ja miks ta peab vajalikuks pöörduda eelotsuse küsimustega Euroopa Kohtu poole. Nii on möödapääsmatult vajalik, et liikmesriigi kohus selgitaks natukenegi põhjusi, mille alusel ta on valinud välja liidu õiguse sätted, mida ta palub tõlgendada, samuti seost, mida ta näeb nende sätete ja tema menetluses olevas kohtuasjas kohaldatavate siseriiklike õigusnormide vahel (kohtuotsus, 27.9.2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punkt 120 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 55 Samad nõuded on toodud ka Euroopa Liidu Kohtu soovitusel liikmesriikide kohtutele eelotsuse taotlemiseks (ELT 2016, C 439, lk 1) (kohtuotsus, 27.9.2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punkt 121).
- 56 Käesolevas asjas tuleb nentida, et neljas küsimus ei vasta eelmistes punktides meenutatud nõuetele, sest eelotsusetaotluse esitanud kohus ei esita põhjusi, miks on direktiivi 2003/88 artikli 16 punkti a tõlgendamine tema menetluses olevas kohtuasjas asjakohane.
- 57 Seega on neljas eelotsuse küsimus vastuvõetamatu.

### **Kohtukulud**

- 58 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 (teine koda) otsustab:**

**Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. juuni 2000. aasta direktiiviga 2000/34/EÜ), artiklit 5 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 5 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et nendes ei ole nõutud, et vähemalt 24tunnine katkestamatu iganädalane puhkeaeg, millele töötajal on õigus, antakse talle hiljemalt päeval, mis järgneb kuuete järjest töötatud päevale, kuid nendes sätetes on nõutud, et see puhkeaeg tuleb anda iga seitsmepäevase ajavahemiku sees.**

Allkirjad