



## Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK  
YVES BOT  
esitatud 29. mail 2018<sup>1</sup>

**Kohtuasi C-684/16**

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV**  
*versus*  
**Tetsuji Shimizu**

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

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötaja korraldus – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikli 7 lõige 2 – Rahaline hüvitus töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest – Hüvitise saamise õiguse kaotamine, kui töötaja ei taotle oma tasustatud põhipuhkust – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Artikli 31 lõige 2 – Siseriikliku õiguse kooskõlalise tõlgendamise kohustus – Otsene tuginemine põhiõiguste harta artikli 31 lõikele 2 eraõiguslike isikute vahelises vaidluses – Kohustus jätta vastuolus olevad liikmesriigi õigusnormid kohaldamata

1. Käesolev eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta<sup>2</sup> artikli 7 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõike 2 tõlgendamist.<sup>3</sup>

2. Taotlus on esitatud Tetsuji Shimizu ja tema endise tööandja Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (edaspidi „Max-Planck“) vahelises kohtuvaidluses, mis käsitleb viimase keeldumist maksta T. Shimizule rahalist hüvitist töösuhete lõppemisel kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest.

3. Käesolev kohtuasi, niisamuti nagu kohtuasi Kreuziger, mille kohta ma esitan samuti ettepaneku (C-619/16, EU:C:2018:339), annab Euroopa Kohtule võimaluse täpsustada seda, millistel tingimustel võib töötaja, kelle töösuhe lõppeb, nõuda niisuguse hüvitise maksmist direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel.

4. Käesolevas ettepanekus esitan põhjused, miks ma leian, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et see annab õiguse saada töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui töötajal ei olnud võimalust kasutada selle töösuhete jooksul kogu tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli.

5. Selgitan samuti, miks minu arvates tuleb seda sätet tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, mille kohaselt töötaja kaotab õiguse saada rahalist hüvitist töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kui see töötaja ei taotlenud seda puhkust töötamise ajal, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja oli sellele töötajale tegelikult andnud võimaluse kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

1 Algkeel: prantsuse.

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

3 Edaspidi „harta“.

6. Seejärel märgin, et kui liikmesriigi kohtusse on antud lahendamiseks vaidlus, mis puudutab töötaja õigust rahalisele hüvitisele töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, tuleb sellel kohtul kontrollida, kas tööandja tõendab, et ta on võtnud sobivad meetmed, et tagada sellele töötajale võimaluse kasutada selle töösuhete jooksul tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hoolsust ning tema võetud meetmetele vaatamata loobus töötaja tahtlikult ja teadlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, kuigi tal oli selleks töösuhete jooksul võimalus, siis ei saa see töötaja nõuda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel rahalise hüvitise maksmist töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

7. Lõpetuseks pean täpsustama, et kui selgub, et kahe eraõigusliku isiku vahelise vaidluse raames takistavad liikmesriigi õigusnormid seda, et töötaja saab rahalist hüvitist töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kuigi tal on selleks õigus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel, peab vaidlust lahendav liikmesriigi kohus kontrollima, kas tal on võimalik tõlgendada kohaldatavat siseriiklikku õigust selle sättega kooskõlas, ja kui see ei paista olevat võimalik, siis tagama oma pädevuse piires õigusliku kaitse, mis on isikutele antud harta artikli 31 lõikega 2, ning selle artikli täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata sellega vastuolus oleva siseriikliku õiguse sätte.

## I. Õiguslik raamistik

### A. Liidu õigus

8. Direktiivi 2003/88 põhjenduses 4 on märgitud:

„Töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei tohiks allutada üksnes majanduslikele kaalutlustele.“

9. Direktiivi artikkel 7 sätestab:

„1. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

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

10. Kõnealuse direktiivi artikkel 17 näeb ette, et liikmesriigid võivad teha erandeid selle direktiivi teatud sätetest. Selle direktiivi artiklist 7 ei ole siiski lubatud erandeid teha.

11. Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta<sup>4</sup> artikli 5 lõige 1 sätestab:

„Tööandja kohustus on tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides.“

<sup>4</sup> EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349.

## **B. Saksa õigus**

12. 8. jaanuari 1963. aasta Saksamaa Liitvabariigi puhkuseseaduse (Bundesurlaubsgesetz)<sup>5</sup> 7. mai 2002. aasta redaktsiooni<sup>6</sup> § 7 „Puhkuse aeg, puhkuse üleviimine ja kasutamata puhkuse hüvitamine“ sätestab:

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

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

3. Puhkust tuleb anda ja võtta jooksva kalendriaastal. Puhkuse üleviimine järgmisesse kalendriaastasse on lubatud ainult siis, kui seda õigustavad ettevõtte tööst või töötaja isikust tulenevad olulised põhjused. [...]

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

13. Avaliku teenistuse kollektiivlepingus (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) sisaldub § 26 „Põhipuhkus“, mille lõikes 1 on sätestatud:

„[...] Põhipuhkust tuleb anda jooksva kalendriaastal ja seda võib võtta ka osade kaupa. [...]“

## **II. Põhikohtuasja faktilised asjaolud ja eelotsuse küsimused**

14. Max-Planck oli T. Shimizu tööandja mitme tähtajalise töölepingu alusel 1. augustist 2001 kuni 31. detsembrini 2013. Poolte vaheline töösuhe oli reguleeritud BUrlG-i ja avaliku teenistuse kollektiivlepingu sätetega.

15. Max-Planck palus 23. oktoobri 2013. aasta kirjaga T. Shimizul kasutada oma puhkust enne töösuhte lõppemist, kuid ei määranud talle omal algatusel ühepoolset puhkusepäevi. T. Shimizu võttis välja kaks puhkusepäeva: 15. novembril ja 2. detsembril 2013.

16. T. Shimizu nõudis 23. detsembri 2013. aasta kirjaga Max-Planckilt tulutult 11 979,26 euro suuruse hüvitise maksmist aastate 2012 ja 2013 eest ette nähtud kasutamata jäänud 51 põhipuhkuse päeva eest ning esitas seejärel hagi, millega ta palus, et Max-Planckilt nõutaks selle hüvitise maksmist.

17. Pärast selle hagi rahuldamist esimese astme kohtus ning selle otsuse muutmata jätmist apellatsioonistmes, esitas Max Planck eelotsusetaotluse esitanud Bundesarbeitsgericht'ile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse.

18. See kohus märgib, et T. Shimizu õigus tasustatud põhipuhkusele aastate 2012 ja 2013 eest on vastavalt BUrlG § 7 lõike 3 esimesele lausele lõppenud. Nimelt ei kasutanud asjaomane isik seda puhkust nende aastate jooksul, mille eest seda anti, ilma et ilmneks, et ettevõtte tööst või töötaja isikust tulenevad olulised põhjused BUrlG § 7 lõike 3 teise lause tähenduses õigustasid käesoleval

<sup>5</sup> *BGBL*. 1963, lk 2.

<sup>6</sup> *BGBL*. 2002 I, lk 1529 (edaspidi „BUrlG“).

juhul seda puhkuse kasutamata jätmist, või et tööandja takistas mis tahes viisil asjaomasel isikul seda puhkust kasutada. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul ei saa BUrlG-i §-i 7 samuti tõlgendada nii, et tööandja on kohustatud määrama ühepoolset põhipuhkuse aja ja kohustama töötajat seda puhkust võtma. Seega ei saa T. Shimizu tasustatud põhipuhkuse õiguse aegumise tõttu neidsamu õigusi enam muuta õiguseks saada hüvitist BUrlG § 7 lõike 4 alusel.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab lisaks sellele, et Euroopa Kohtu praktika ei võimalda selgelt kindlaks teha, kas siseriiklikud õigusnormid, millel on käesoleva ettepaneku eelmises punktis kirjeldatud mõju, on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2 või mitte, ning õiguskirjanduses omakorda on selle küsimuse kohta võetud lahknevaid seisukohti.

20. Lisaks märgib see kohus, et Max-Planck on eraõiguslik mittetulundusorganisatsioon, keda rahastatakse küll suuremalt jaolt riiklikest vahenditest, kuid kellel ei ole siiski laiemaid volitusi võrreldes eraõiguslike isikute vahel kohaldatavate eeskirjadega, nii et Euroopa Kohtu praktika alusel tuleks teda käsitada eraõigusliku isikuna.<sup>7</sup> Euroopa Kohus ei ole selle kohtu sõnul aga sellega seoses veel täpsustanud, kas direktiivi 2003/88 artikkel 7 või harta artikli 31 lõige 2 avaldavad horisontaalset vahetut õigusmõju.

21. Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2003/88] artikliga 7 või [harta] artikli 31 lõikega 2 on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu [BUrlG-i] § 7, mis seab põhipuhkuse õiguse kasutamise tingimuseks, et töötaja peab taotlema põhipuhkust, märkides ära ajavahemiku, millal ta soovib puhata, selleks et ta ei kaotaks asjaomase perioodi lõppedes õigust puhkusele nii, et ta ei saa selle eest mingit hüvitist, ning mis ei kohusta seega tööandjat omal algatusel ühepoolset ja töötaja jaoks siduvalt kindlaks määrama puhkuse aega asjaomase perioodi kestel?

2. Juhul kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt:

Kas see kehtib ka juhul, kui tööleping oli sõlmitud eraõiguslike isikute vahel?“

### III. Kohtujuristi analüüs

22. Esimese eelotsuse küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt töötaja kaotab õiguse saada töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui see töötaja ei taotlenud seda puhkust töötamise ajal.

23. Teine eelotsuse küsimus käsitleb omakorda võimalust tugineda liidu õigusele eraõiguslike isikute vahelise vaidluse puhul, selleks et jätta niisugune õigusnorm kohaldamata, juhul kui leitakse, et see õigusnorm on liidu õigusega vastuolus.

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastamiseks on oluline meenutada, et, nagu tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 sõnastusest endast, on igal töötajal õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele, ning see direktiiv ei luba nimetatud sättest erandit teha. Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et „[s]elline õigus tasustatud põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides“.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab sellega seoses 12. juuli 1990. aasta kohtuotsusele Foster jt (C-188/89, EU:C:1990:313).

<sup>8</sup> Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

25. Lisaks tuleneb direktiivi 2003/88 sõnastusest ja Euroopa Kohtu praktikast, et „kuigi liikmesriigid võivad kindlaks määrata tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse kasutamise ja rakendamise tingimused, ei tohi nad siiski kehtestada selle, otseselt direktiivist tuleneva õiguse tekkimise suhtes mingisuguseid tingimusi“.<sup>9</sup>

26. Euroopa Kohus on juba korduvalt pidanud võtma seisukoha küsimustes, mis puudutavad niisuguse töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele, kellel ei olnud enne oma töösuhte lõppemist võimalik kasutada oma õigust sellele puhkusele temast sõltumatutel põhjustel, kas haiguse tõttu<sup>10</sup> või selle tõttu, et tööandja keeldus tema puhkusetasu maksmast<sup>11</sup>.

27. Neil asjaoludel kehtestas Euroopa Kohus eeskirja, et „direktiiv 2003/88 ei luba liikmesriikidel jätta sätestamata õiguse tekkimist tasulisele põhipuhkusele ega näha ette, et sellise töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele, kes ei saa nimetatud õigust kasutada, aegub pärast puhkuseaasta ja/või siseriiklikus õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja möödumist“.<sup>12</sup>

28. Peale selle tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et „töötajal, kes ei ole temast sõltumatutel põhjustel saanud kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele enne töösuhte lõppemist, on õigus saada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel hüvitist. Hüvitise suurus tuleb arvutada nii, et töötaja asetatakse sarnasesse olukorda, milles ta oleks juhul, kui ta oleks seda õigust töösuhte ajal kasutanud“.<sup>13</sup>

29. Euroopa Kohus leiab, et direktiivi 2003/88 artikliga 7 ning harta artikli 31 lõikega 2 kehtestatud norm on seega see, et „õigus tasulisele põhipuhkusele ei või puhkuseaasta ja/või siseriiklikus õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja möödumisel aeguda, *kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada*“.<sup>14</sup>

30. See norm lähtub põhimõttest, et kuigi liikmesriigid võivad näha ette tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise korra, sealhulgas ka kõnealuse õiguse lõppemise arvestusperioodi lõppedes või puhkuse üleviimise tähtaja möödumisel, võivad nad seda siiski teha tingimusel, et tasulise põhipuhkuse õiguse kaotanud töötajal on tegelikult olnud võimalus kasutada õigust, mis talle kõnealuse direktiiviga antud on.<sup>15</sup>

31. Asjaomasest siseriiklikust õigusnormist – arvestades, kuidas teatud siseriiklikud kohtud seda tõlgendanud on – paistab tulenevat, et õigus tasustatud põhipuhkusele tuleb lugeda arvestusperioodi lõpus aegunuks, kui töötaja ei ole taotlenud selle ajavahemiku jooksul selle õiguse kasutamist. Tulenevalt sellest asjaolust, et õigus tasustatud põhipuhkusele, mille kasutamist töötaja ei taotlenud, aegub, kaob õigus saada rahalist hüvitist töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

32. Niimoodi tõlgendatud siseriiklik õigusnorm on minu arvates vastuolus direktiivi 2003/88 artikliga 7, kuna selle siseriikliku õigusnormi kohaselt tuleneb asjaolust, et töötaja ei taotlenud arvestusperioodil puhkuse kasutamist, automaatselt see, et ta kaotab selle perioodi lõpus õiguse sellele puhkusele, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas kõnealusele töötajale anti tegelikult võimalus kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, nagu seda nõuab Euroopa Kohtu praktika.

9 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

10 Vt eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

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

12 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

13 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

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

15 Vt selle kohta eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 43), 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 26) ning 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon vs. Strack, uuesti läbivaatamine (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 30).



33. Arvestades aga direktiivis 2003/88 tasustatud põhipuhkusele seatud eesmärki tagada töötajale tegelik puhkeaeg, et kaitsta tõhusalt tema ohutust ja tervist, tuleb tööandjal võtta sobivad meetmed, et tagada töötajale võimalus oma õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutada, ning vaidlustamise korral tõendada nende meetmete võtmist.

34. Tuletan selle kohta meelde, et direktiiv 2003/88 „sätestab [...] reegli, mis näeb ette, et töötaja peab üldiselt saama kasutada tegelikku puhkeajaga, et tema ohutus ja tervis oleksid tõhusalt kaitstud“.<sup>16</sup> Tasustatud põhipuhkuse eesmärk on „võimaldada töötajale puhkust lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks“.<sup>17</sup>

35. Tööandjal on eriline vastutus, tagamaks, et tema juhtimise all olevad töötajad kasutaksid tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

36. Euroopa Kohus on varem leidnud, et „töötajat tuleb käsitada töösuhte nõrgema poolena ning seetõttu tuleb takistada sellise olukorra tekkimist, kus tööandja saab tema õigusi piirata“.<sup>18</sup> Euroopa Kohus leiab nimelt, et „töötaja kui nõrgema poole olukorra ebakindlust arvestades võib töötaja loobuda kasutamast võimalust kaitsta tööandja ees sõnaselgelt oma õigusi, kuna selle tulemusena võib ta sattuda olukorda, kus tööandja rakendab meetmeid, mis võivad mõjutada töösuhet ning töötajat kahjustada“.<sup>19</sup> Seega „ei ole igasugune tööandja tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt pärssida põhipuhkuse kasutamist töötaja poolt, samuti tasustatud põhipuhkuse eesmärgiga kooskõlas.“<sup>20</sup>

37. Seda töösuhtele omast tasakaalustamatust arvestades tuleb tööandjal võtta sobivad meetmed, et võimaldada töötajatel kasutada nende õigust tasustatud põhipuhkusele. Lisaks tundub mulle, et Euroopa Kohus on rõhutanud tööandjatel lasuvat kohustust seoses töötajate tegeliku puhkuse kasutamisega, märkides, et „tööandja, kes ei anna töötajale võimalust oma õigust tasustatud põhipuhkusele kasutada, [peab] tagajärgede eest vastutama“.<sup>21</sup>

38. Niisuguse kohustuse olemasolu kinnitab direktiiv 89/391, mis on endiselt kohaldatav, nagu on märgitud direktiivi 2003/88 põhjenduses 3 ja artikli 1 lõikes 4.<sup>22</sup> Direktiivi 89/391 artikli 5 lõikes 1 on nimelt sätestatud, et „[t]ööandja kohustus on tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides“. Peale selle näeb nimetatud direktiivi artikli 6 lõige 1 ette, et „[o]ma vastutuse piires võtab tööandja kõik töötajate ohutuse ja tervise kaitseks vajalikud meetmed“.

39. Seega tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 tõlgendamiseks võtta arvesse kohustust, mille direktiiv 89/391 tööandjatele seab.

40. Lisaks olgu märgitud, et Saksamaa Liitvabariik möönis kohtuistungil, et hoolitsemiskohustuse kohaselt on tööandja üldiselt kohustatud tagama oma töötajate heaolu ning see hoolitsemiskohustus hõlmab ka vajadust anda töötajale võimalus oma õigusi kasutada.

16 26. juuni 2001. aasta kohtuotsus BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 44). Teisisõnu, nagu märkis kohtujurist Mengozzi kohtuasjas Ministerul Justiției jt (C-12/17, EU:C:2018:195) tehtud ettepaneku punktis 17, „tegelikult töötatud aeg peab andma õiguse saada tegelikku puhkust“.

17 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

18 Vt eelkõige 25. novembri 2010. aasta kohtuotsus Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 80 ja seal viidatud kohtupraktika).

19 *Ibidem*, punkt 81.

20 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

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

22 Direktiivi 2003/88 ning töötajate ohutuse ja tervise kaitse parandamise vahelise seose kohta vt eelkõige 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon vs. Strack, uuesti läbivaatamine (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika). Kooskõlas direktiivis 89/391 seatud eesmärgiga, sätestab direktiiv 2003/88, nagu selle artikli 1 lõikes 1 on märgitud, „tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded“.

41. See kohustus peab tööaja korralduse osas väljenduma selles, et tööandja võtab konkreetsed sobivad korraldusmeetmed, mis võimaldavad töötajatel kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, ning teatab täpselt ja õigel ajal, et kui need töötajad oma puhkust tegelikult ei kasuta, võib see arvestusperioodi või lubatud üleviimisperioodi lõppedes aeguda. Tööandja peab samuti teavitama töötajaid sellest, et kui nad ei kasuta oma puhkust töösuhte jooksul, kuigi neil on selleks tegelik võimalus, ei saa nad tugineda õigusele saada töösuhte lõpul kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Tööandjal lasuv kohustus ei laiene siiski „niivõrd, et tööandja peaks sundima oma töötajaid neile ette nähtud puhkeaegu tegelikult kasutama“.<sup>23</sup> Arvestades ühtlasi seda erandit, peab tööandjale seatud kohustus minu arvates väljenduma niisuguses tõendamiskorras, mille puhul vaidlustamise korral tuleb tööandjal tõendada, et ta võttis sobivad meetmed, mis tagavad töötajale võimaluse seda õigust tegelikult kasutada.

42. Arvestades tööandjal lasuvat kohustust anda oma töötajatele tegelikult võimalus kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, on direktiivi 2003/88 artikliga 7 vastuolus niisugune liikmesriigi õigusnorm või tava, mille tagajärjel määratakse ainult töötajatele vastutus selle õiguse kasutamise eest, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas see tööandja täitis oma kohustust. Kui nimelt lubada, et liikmesriigi õigusnorm või tava näeb ette, et töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele võib aeguda, ilma et töötajal oleks olnud tegelikult võimalust seda õigust kasutada, siis see kahjustaks direktiivi 2003/88 artikliga 7 otseselt igale töötajale antud sotsiaalset õigust.<sup>24</sup> Eeltoodust tuleneb, et asjaolu, et töötaja ei esitanud taotlust kasutada arvestusperioodil oma õigust tasustatud põhipuhkusele, ei saa *ipso facto* tuua kaasa seda, et ta kaotab asjaomase perioodi lõppedes selle õiguse, ning ühtlasi õiguse saada töösuhte lõpus kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Lisaks paistab, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei ole mingit tähtsust küsimusel, kas töötaja esitas tasustatud põhipuhkuse taotlusi või mitte.<sup>25</sup>

43. Sellest tulenevalt peab eelotsusetaotluse esitanud kohus direktiiviga 2003/88 tasustatud põhipuhkusele omistatud eesmärgi silmas pidades hindama, kas tööandja tõendab ära, et ta võttis temalt nõutavat hoolsust üles näidates sobivad meetmed, et tagada töötajale võimalus kasutada tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hoolsust, ning et tema võetud meetmetele vaatamata loobus töötaja tahtlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, ehkki tal oli töösuhte jooksul selleks võimalus, ei saa see töötaja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel nõuda rahalise hüvitise maksmist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest. Nimelt anti töötajale sellisel juhul võimalus oma õigust kasutada. Ta loobus sellest teadlikult, olles kursis kõikide õiguslike tagajärgedega, millele võidakse töösuhte lõppedes tema vastu tugineda.

44. Tõsi küll, Euroopa Kohtu teatud kaalutlused võivad jätta mulje, et ta tõlgendab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 nii, et see näeb töötajatele otseselt ja automaatselt ette rahalise hüvitise töösuhte lõppemise puhul kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest. Niisuguse hüvitise olemasolu tingimuste kohta on Euroopa Kohus nimelt rõhutanud, et „juhul kui töösuhe on lõppenud ja tasustatava põhipuhkuse tegelik kasutamine ei ole seetõttu enam võimalik, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sätestatud, et tasustatava põhipuhkuse võib asendada hüvitisega, et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust kasutada ka rahalisel kujul“.<sup>26</sup> Euroopa Kohus leidis ka, et „[s]ellise liidu õigusest tuleneva töötaja põhiõiguse tagamise huvides ei saa [ta] direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 töötajale sellest tulenevate õiguste arvelt kitsalt tõlgendada“.<sup>27</sup> Lisaks leidis Euroopa Kohus, et

23 Vt 7. septembri 2006. aasta kohtuotsus komisjon vs. Ühendkuningriik (C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 43).

24 Vt eelkõige 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon vs. Strack, uuesti läbivaatamine (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Vt selle kohta 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 Vt eelkõige 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

27 Vt eelkõige 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

„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 töösuhe lõppenud ning teisest küljest ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise hetkel.“<sup>28</sup>

45. Sellegipoolest tuleb rõhutada, et need kaalutlused on tihedalt seotud faktilise kontekstiga, milles need esitati, see tähendab olukordadega, milles töötaja ei saanud haiguse või surma tõttu kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

46. Lisaks ei saa direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 igal juhul tõlgendada nii, et töötaja, kes on tahtlikult ja teadlikult loobunud tasustatud põhipuhkuse kasutamisest, võib tugineda õigusele saada rahalist hüvitist töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kui tema tööandja tõendab, et ta andis sellele töötajale tegelikult võimaluse oma puhkust töösuhte jooksul kasutada.

47. Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 niisugune tõlgendamine, mis toetaks töötajale töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest automaatselt hüvitise maksmist, hindamata nii tööandja kui ka selle töötaja käitumist, oleks nimelt vastuolus nii selle sätte sõnastusega kui ka tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eesmärgiga, mida Euroopa Kohus on rõhutanud ning seejärel meenutanud oma väljakujunenud kohtupraktikas. Direktiivi 2003/88 artiklit 7 tõlgendades tuleb aga lähtuda selle sõnastusest ja eesmärgist.<sup>29</sup>

48. Mis puudutab esiteks direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 sõnastust, siis sellest tuleneb, et rahalise hüvitise maksmine, mille eesmärk on asendada minimaalset tasulist põhipuhkust, on võimalik üksnes töösuhte lõpetamise korral. Tegelik puhkuse kasutamine kujutab seega endast normi ja rahaline hüvitist erandit. Lisaks ei ole selle sätte sõnastuses ka seoses töösuhte lõpetamisega tahetud öelda seda, et töösuhte lõpetamise korral on selle hüvitise saamine automaatne, vaid ikkagi üksnes seda, et selle saamine on võimalik.

49. Mis puudutab teiseks tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eesmärki, siis olgu meenutatud, et see on „võimaldada töötajale puhkust lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks“.<sup>30</sup> Lisaks tuleb taas mainida reeglit, mille kohaselt töötaja peab üldiselt saama kasutada tegelikku puhkeaja.

50. Tõlgendada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 nii, et sellega on ette nähtud töötajale töösuhte lõpetamise korral otseselt ja automaatselt rahalise hüvitise andmine kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kahjustaks seda eesmärki ja töötaja tegeliku puhkeaja nõuet, mis eeldavad, et õigust tasustatud põhipuhkusele peab põhimõtteliselt kasutama reaalselt.

51. Niisugune tõlgendus võib nimelt töötajaid, kes – näiteks sellepärast, et nad töötavad kutseõppe raames või on võetud tööle tähtajalise töölepingu alusel – teavad, et nende töösuhte võib lähitulevikus lõppeda, ajendada jätku puhkus kasutamata, et suurendada oma töötasu tänu sellele, et nad saavad selle töösuhte lõpus kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Euroopa Kohus on aga varem otsustanud, et on vaja hoiduda direktiivi 2003/88 artikli 7 niisugusest tõlgendusest, mis „looks [selle] direktiivi eesmärkidega vastuolus oleva olukorra, mis ajendab töötajaid puhkusest loobuma või kus neid sunnitakse sellest loobuma“.<sup>31</sup> Seega tuleb tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eesmärgi järgimiseks tagada, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 ei saaks kasutada vahendina, mis võimaldab koguda tasustatud põhipuhkuse päevi, eesmärgiga saada nende eest töösuhte lõpus hüvitist.<sup>32</sup>

28 Vt eelkõige 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23).

29 Vt eelkõige 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 15).

30 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 Vt 6. aprilli 2006. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 32). Vt ka arutluskäiku, mis põhineb reeglil, et töötaja peab üldiselt saama tegelikku puhkeaja, 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsuses Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177).

32 Vt samal teemal kohtujurist Tanchevi ettepanek kohtuasjas King (C-214/16, EU:C:2017:439, punkt 97).



52. Lisan, et töötaja ohutuse ja tervise kaitse ei ole üksnes tema isiklik huvi, vaid ka tema tööandja huvi ning üldine huvi.<sup>33</sup>

53. Neid asjaolusid arvestades tuleb seega käsitada mööndustega 12. juuni 2014. aasta kohtuotsuse Bollacke<sup>34</sup> lõiku, milles Euroopa Kohus märkis, 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 töösuhe lõppenud ning teisest küljest ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise hetkel“.<sup>35</sup> Selleks, et täita tasustatud põhipuhkuse mõlemat eesmärki, see tähendab esiteks võimaldada töötajal puhata ning teiseks anda talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks, ning samuti järgida reeglit, et töötaja peab üldiselt saama kasutada tegelikku puhkeaega, tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 seatud teist tingimust, mille kohaselt „töötaja ei ole kasutanud kogu tasustatud põhipuhkust, mida tal oli õigus saada [tema] töösuhte lõppemise hetkel“,<sup>36</sup> tingimata mõista nii, et see tähendab, et töötajal „ei olnud võimalik enne töösuhte lõppu kasutada kogu oma õigust tasustatavale põhipuhkusele“.<sup>37</sup> Töötajal, kelle töösuhe on lõppenud, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel õigus saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist ainuüksi juhul, kui on täidetud esimene tingimus, see tähendab töösuhte lõppemine, ning teine tingimus, mida tuleb mõista nii, nagu ma eespool kirjeldasin.

54. Sedaviisi tõlgendatuna võimaldab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 seega tagada õige tasakaalu kahe aspekti vahel, milleks on esiteks vajadus anda hüvitist selle tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse eest, mida ei ole töösuhte jooksul olnud võimalik tegelikult kasutada, ning teiseks kõnealuse õiguse eesmärgi järgimine, mis nõuab põhimõtteliselt, et puhkust tuleb tegelikult kasutada.

55. Kokkuvõtteks teen Euroopa Kohtule ettepaneku lükata kõrvale seisukoht, et rahalise hüvitise maksmine töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest sõltub kahest tingimusest: esiteks sellest, et töötaja on oma tööandjalt isiklikult nõudnud vaidlusaluse puhkuse kasutamist, ning teiseks, sellest, et kõnealune töötaja tõendab, et talle ei ole temast sõltumatutel põhjustel antud võimalust kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

56. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku rakendada teistsugust loogikat, mis põhineb reeglil, et eelistada tuleb puhkuse tegelikku kasutamist, ning rollil, mida tööandja peab sellega seoses täitma. Sellisest perspektiivist vaadates on välistatud see, et ainuüksi töötajatele pannakse vastutus tagada, et nad kasutavad oma puhkust tegelikult, kaotades vastasel juhul selle kasutamise õiguse. Niisugune lahendus eirab töösuhete tegelikku olemust, mida iseloomustab tööandja ja töötaja vaheline ebavõrdsus, kuna viimast võib erineval viisil ärgitada rohkem töötama, eriti juhul, kui ta loodab oma lepingu pikendamist. Vältimaks seda riski ja töötajate kalduvust muuta oma puhkusepäevad palgalisaks, tuleb seada tööandjale kohustus võtta sobivad meetmed, et võimaldada töötajal kasutada tõhusalt oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta andis sellele töötajale võimaluse kõnealust õigust kasutada, ei saa see töötaja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel nõuda, et talle makstaks rahalist hüvitist töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

57. Sellest tulenevalt teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtule, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et see annab õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui töötajal ei olnud võimalust kasutada selle töösuhte jooksul kogu tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli.

33 Vt selle seisukoha kohta ka kohtujurist Stix-Hackli ettepanek liidetud kohtuasjades Robinson-Steele jt (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2005:650, punkt 79).

34 C-118/13, EU:C:2014:1755.

35 Vt 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23).

36 Vt eelkõige 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika), kohtujuristi kursiiv.

37 Vt selle kohta 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 28), kohtujuristi kursiiv.

58. Sama sätet tuleb minu arvates tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune liikmesriigi õigusnorm, mille kohaselt töötaja kaotab õiguse saada töösuhete lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui see töötaja ei taotlenud seda puhkust töötamise ajal, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja oli sellele töötajale tegelikult andnud võimaluse kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

59. Kui liikmesriigi kohtusse on antud lahendamiseks vaidlus, mis puudutab töötaja õigust rahalisele hüvitisele töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, tuleb sellel kohtul kontrollida, kas tööandja tõendab ära, et ta on võtnud sobivad meetmed, et tagada sellele töötajale võimaluse kasutada selle töösuhete jooksul tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hoolsust ning tema võetud meetmetele vaatamata loobus töötaja tahtlikult ja teadlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, kuigi tal oli selleks töösuhete jooksul võimalus, siis ei saa see töötaja nõuda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel rahalise hüvitise maksmist töösuhete lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.

60. Kuigi lõpliku hinnangu sellele küsimusele peab andma eelotsusetaotluse esitanud kohus, kahtlen, et käesolevas asjas võiks leida, et Max-Planck näitas üles vajalikku hoolsust, et anda T. Shimizule võimalus kasutada tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli. Ainus toimikust ilmnev meede oli nimelt see, et Max-Planck kutsus 23. oktoobril 2013 T. Shimizut üles kasutama oma puhkust, kusjuures viimane sai samal ajal teada, et tema töölepingut ei pikendata. Arvestades piiratud aega, mis lahutab selle meetme võtmise kuupäeva T. Shimizu tähtajalise töölepingu lõpukuupäevast, st 31. detsembrist 2013, oli see meede hilineanud ning sellest tulenevalt ei saa seda minu arvates pidada sobivaks meetmeks, mis võimaldaks sellel töötajal kasutada tõhusalt oma õigust tasustatud põhipuhkusele.

61. Lisaks sellele leian, et tähtajalise töölepingu lõppemisele eelneval ajavahemikul ei saa töötaja oma õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutada. Tööturu tegelikku olukorda arvestades tegeleb see töötaja asjaomasel ajavahemikul kindlasti rohkem uue töökoha otsimisega kui puhkamisega ning tal ei ole aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks. Peale selle võib töötaja tähtajalise töölepingu lõpule eelneval ajal põhjendatult soovida lõpetada võimalikult hästi projektid, mida ta töösuhete ajal läbi viis, ning see võib teda ajendada puhkuse kasutamisest loobuma.<sup>38</sup>

62. Asun nüüd analüüsima teist eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimust, mis käsitleb võimalust tugineda liidu õigusele eraõiguslike isikute vahelise vaidluse puhul. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib sellega seoses, et Max-Planck on eraõiguslik mittetulundusorganisatsioon, keda rahastatakse küll suuremalt jaolt riiklikest vahenditest, kuid kellel ei ole siiski laiemaid volitusi võrreldes nendega, mis tulenevad eraõiguslike isikute vahelistele suhetele kohaldatavatest eeskirjadest. Talle lahendamiseks esitatud vaidlus on tema arvates seega eraõiguslike isikute vaheline vaidlus. Seda eeldust ei ole käesolevas eelotsusemenetluses kahtluse alla seatud.

63. Arvestades Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikat direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju puudumise kohta, soovib see kohus kõnealuse küsimusega sisuliselt teada, kas eraõiguslike isikute vahelises vaidluses võib tugineda harta artikli 31 lõikele 2, selleks et jätta kohaldamata liikmesriigi õigusnorm, mille vastuolu direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 on tõendatud.

64. Seda teemat ning liikmesriigi kohtute kooskõlalise tõlgendamise kohustuse ulatust analüüsisin üksikasjalikult liidetud kohtuasju Bauer ja Broßonn (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:337) käsitlevas ettepanekus, millele ma viitan. Selles ettepanekus esitatud kaalutlusi arvestades leian, et kuivõrd harta artikli 31 lõige 2 tagab töötajale õiguse saada rahalist hüvitist töösuhete lõppedes kasutamata tasustatud

<sup>38</sup> Nagu T. Shimizu kohtuistungil märkis, soovis ta pärast seda, kui oli saanud Max-Planckilt ettepaneku oma puhkust kasutada, ning saanud samal ajal teada, et tema lepingut ei pikendata, viia oma viimased projektid lõpule, mistõttu ta otsustas, et ei kasuta kogu tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli.

põhipuhkuse eest, kui sellel töötajal ei olnud võimalik selle töösuhte jooksul oma õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutada, võib kõnealune töötaja vaidluses oma tööandjaga sellele sättele vahetult tugineda, et nõuda sellise siseriikliku õigusnormi kohaldamata jätmist, mis takistab talle niisuguse hüvitise maksmist.

65. Seega teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtule, et kui selgub, et kahe eraõigusliku isiku vahelise vaidluse raames takistavad liikmesriigi õigusnormid seda, et töötaja saab rahalist hüvitist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kuigi tal on selleks õigus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel, peab vaidlust lahendav liikmesriigi kohus kontrollima, kas tal on võimalik tõlgendada kohaldatavat siseriiklikku õigust selle sättega kooskõlas, ja kui see ei paista olevat võimalik, siis tagama oma pädevuse piires õigusliku kaitse, mis on isikutele antud harta artikli 31 lõikega 2, ning selle artikli täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata sellega vastuolus oleva siseriikliku õiguse sätte.

#### IV. Ettepanek

66. Eespool esitatud kaalutlusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et see annab õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui töötajal ei olnud võimalust kasutada selle töösuhte jooksul kogu tasustatud põhipuhkust, millele tal õigus oli.
2. Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune liikmesriigi õigusnorm, mille kohaselt töötaja kaotab õiguse saada töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, kui see töötaja ei taotlenud seda puhkust töötamise ajal, ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja oli sellele töötajale tegelikult andnud võimaluse kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele.
3. Kui liikmesriigi kohtusse on antud lahendamiseks vaidlus, mis puudutab töötaja õigust rahalisele hüvitisele töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, tuleb sellel kohtul kontrollida, kas tööandja tõendab ära, et ta on võtnud sobivad meetmed, et tagada sellele töötajale võimaluse kasutada selle töösuhte jooksul tegelikult oma õigust tasustatud põhipuhkusele. Kui tööandja tõendab, et ta on üles näidanud vajalikku hoolsust ning tema võetud meetmete vaatamata loobus töötaja tahtlikult ja teadlikult kasutamast oma õigust tasustatud põhipuhkusele, kuigi tal oli selleks töösuhte jooksul võimalus, siis ei saa see töötaja nõuda direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel rahalise hüvitise maksmist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest.
4. Kui selgub, et kahe eraõigusliku isiku vahelise vaidluse raames takistavad liikmesriigi õigusnormid seda, et töötaja saab rahalist hüvitist töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kuigi tal on selleks õigus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel, peab vaidlust lahendav liikmesriigi kohus kontrollima, kas tal on võimalik tõlgendada kohaldatavat siseriiklikku õigust selle sättega kooskõlas, ja kui see ei paista olevat võimalik, siis tagama oma pädevuse piires Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikest 2 isikutele tuleneva õigusliku kaitse ning selle artikli täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata iga sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi.