



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

25. november 2021*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2003/88/EÜ – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Artikli 7 lõige 1 – Enne töösuhte lõppemist kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest hüvitise saamise õigus – Töösuhte ennetähtaegne lõpetamine töötaja poolt

Kohtuasjas C-233/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) 29. aprilli 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. juunil 2020, menetluses

WD

versus

job-medium GmbH, likvideerimisel,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: kuuenda koja president I. Ziemele (ettekandja) seitsmenda koja presidendi ülesannetes, kohtunikud T. von Danwitz ja A. Kumin,

kohtujurist: G. Hogan,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- WD, esindajad: *Rechtsanwälte* G. Storch ja R. Storch,
 - job-medium GmbH (likvideerimisel), esindaja: *Rechtsanwalt* F. Marhold,
 - Austria valitsus, esindajad: A. Posch, J. Schmoll ja C. Leeb,
 - Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja C. Valero,
- olles 15. aprilli 2021. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb 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) artikli 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud WD ja tema endise tööandja job-medium GmbH (likvideerimisel) vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab viimase keeldumist maksta WD-le hüvitist enne töösuhte lõppemist kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2003/88 põhjendused 4 ja 5 on sõnastatud järgmiselt:
 - „(4) Töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei tohiks allutada üksnes majanduslikele kaalutlustele.
 - (5) Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. Ühenduse töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. Lisaks on sellega seoses vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär.“
- 4 Direktiivi artiklis 1 „Eesmärk ja kohaldamisala“ on ette nähtud:
 - „1. Käesolev direktiiv sätestab tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.“
- 5 Direktiivi 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.
 2. Minimaalset tasulist põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.“
- 6 Direktiivi artikkel 23 „Kaitsetase“ on sõnastatud järgmiselt:

„Ilma et see piiraks liikmesriikide õigust arendada vastavalt muutuvatele asjaoludele teistsuguseid õigus-, regulatiiv- või lepingusätteid tööaja valdkonnas ja kui käesolevas direktiivis ettenähtud miinimumnõuded on täidetud, ei anna käesoleva direktiivi rakendamine piisavat alust töötajatele võimaldatud kaitse üldise taseme kärpimiseks.“

Austria õigus

- 7 7. juuli 1976. aasta puhkuseseaduse (Urlaubsgesetz) (*BGBI. I, 3/2013*) §-s 10 on sätestatud:

„1. Töösuhte lõppemise kuupäeval on töötajal õigus saada töösuhte lõppemise aasta eest puhkusehüvitist, mille summa vastab töösuhte lõppemise aastal väljateenitud puhkusetasule. Juba kasutatud puhkus arvatakse tasustatud põhipuhkusest *pro rata temporis* maha. [...]

2. Hüvitist ei maksta, kui töötaja lõpetab töösuhte mõjuva põhjusega enne tähtaega.

3. Varasematel aastatel kasutamata puhkuse eest on töötajal õigus veel maksmisele kuuluva puhkusetasu asemel hüvitisele, mis vastab kogu veel maksmata puhkusetasule, kui puhkuse saamise õigus ei ole aegunud. [...]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 8 WD töötas job-mediumis 15. juunist 2018 kuni 9. oktoobrini 2018, mil ta lõpetas töösuhte enne tähtaega ja põhjusega. Töötamise ajal tekkis WD-l õigus 7,33 päeva pikkusele tasustatud põhipuhkusele, millest ta oli töölepingu kehtivuse ajal ära kasutanud 4 päeva. Töösuhte lõppemise kuupäeval oli WD-l õigus saada veel 3,33 päeva puhkust. Job-medium jättis talle kasutamata puhkusepäevade eest hüvitise summas 322,06 eurot maksmata, tuginedes seejuures puhkuseseaduse § 10 lõikele 2.
- 9 WD leidis, et viidatud säte on vastuolus liidu õigusega, ja esitas puhkusehüvitise väljamaksmise nõudega hagi.
- 10 Puhkuseseaduse § 10 lõikest 2 tulenevalt jäeti tema hagi esimese astme kohtus ja apellatsioonikohtus rahuldamata.
- 11 Apellatsioonikohtu otsuse peale esitatud kassatsioonkaebust läbi vaatav Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) täpsustab, et puhkuseseaduse § 10 lõikes 2 ette nähtud regulatsioon, mille järgi kaotatakse õigus saada hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kohaldub ainult juhul, kui töötaja lahkub töölepingu kehtivuse ajal töölt mõjuva põhjusega. Selles kontekstis on „mõjuv põhjus“ mis tahes asjaolu, mille esinemisel ei saa töötajalt mõistlikult eeldada, et ta jätkab töösuhet.
- 12 Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et sellel sättel on ühelt poolt stiimulit loov eesmärk, nimelt hoida töötajat loobumast ilma põhjusega töösuhte ennetähtaegsest lõpetamisest, ning teiselt poolt majanduslik eesmärk, kuna sellega soovitakse leevendada tööandja rahalist olukorda töötaja ettearvamatu lahkumise korral.
- 13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb aga, kas puhkuseseaduse § 10 lõige 2 on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, ning harta artikli 31 lõikega 2.

- 14 Neil asjaoludel otsustas Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [...] harta artikli 31 lõikega 2 ja [...] direktiivi 2003/88 artikliga 7 on kooskõlas riigisisene õigusnorm, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele jooksva (viimasel) tööaastal kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest, kui ta mõjuva põhjuseta ja enne tähtaega lõpetab töösuhte ühepoolselt (töölt lahkumine)?

2. Juhul kui vastus sellele küsimusele on eitav:

Kas sel juhul tuleb lisaks kontrollida, kas töötajal ei olnud võimalik puhkust kasutada?

Milliste kriteeriumide alusel tuleb seda kontrollida?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Vastuvõetavus

- 15 Job-medium väidab, et eelotsuse küsimused on vastuvõetamatud, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus ei olnud kohustatud pöörduma Euroopa Kohtusse, sest põhikohtuasja lahendus on liidu õigust ja olemasolevat kohtupraktikat arvestades ilmne.
- 16 Kõigepealt tuleb märkida, et Euroopa Kohtu kodukorrast nähtuvalt ei mõjuta eelotsusetaotluse vastuvõetavust kuidagi asjaolu, et liikmesriigi kohus ei ole kohustatud pöörduma Euroopa Kohtusse või et vastus sellele taotlusele on liidu õigust arvestades väidetavalt ilmne.
- 17 Vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale on ELTL artiklis 267 ette nähtud Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute koostöö raames üksnes asja menetleval ja selles tehtava lahendi eest vastutaval liikmesriigi kohtul õigus kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud otsuse tegema (24. novembri 2020. aasta kohtuotsus Openbaar Ministerie (dokumentide võltsimine), C-510/19, EU:C:2020:953, punkt 25).
- 18 Sellest järeldub, et eeldatakse liidu õigust puudutavate küsimuste asjakohasust. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamast vaid siis, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendusel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (24. novembri 2020. aasta kohtuotsus Openbaar Ministerie (dokumentide võltsimine), C-510/19, EU:C:2020:953, punkt 26).
- 19 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul keelduti WD-le puhkuseeaduse § 10 lõike 2 alusel maksmast hüvitist puhkuse eest, mida ta ei olnud kasutanud enne töösuhte lõppemist job-mediumis, sest ta lõpetas kõnealuse töösuhte mõjuva põhjuseta enne tähtaega.
- 20 Neid asjaolusid arvestades on eelotsusetaotluse esitanud kohtul kahtlused, kas viidatud säte on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 ja harta artikli 31 lõikega 2.

- 21 Järelikult on ilmne, et esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist ning vastus neile küsimustele on eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses oleva vaidluse lahendamiseks tarvilik ja asjakohane.
- 22 Seega on eelotsuse küsimused vastuvõetavad.

Sisulised küsimused

Esimene küsimus

- 23 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisese õigusnormid, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele viimasel tööaastal kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kui ta lõpetab töösuhte enne tähtaega ühepoolset ja mõjuva põhjusega.
- 24 Alustuseks tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt kujutab iga töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, millest ei või teha erandeid ja mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides (vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollaacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 15 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 25 Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 peegeldab ja konkretiseerib seega põhiõigust iga-aastasele tasustatud puhkusele, mis on sätestatud harta artikli 31 lõikes 2 (vt selle kohta 8. septembri 2020. aasta kohtuotsus komisjon ja nõukogu vs. Carreras Sequeros jt, C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 115).
- 26 Eeltoodust nähtub, et õigust tasustatud põhipuhkusele ei saa tõlgendada kitsalt (8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23, ning 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 55 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 27 Ka nähtub 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 (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 56 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 28 Selle kohta tuleb meelde tuletada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 igale töötajale antud õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärki, milleks on ühelt poolt võimaldada töötajal tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ning teiselt poolt anda talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks. See eesmärk, mis eristab õigust tasustatud põhipuhkusele muid eesmärke teenivatest teist liiki puhkustest, lähtub eeldusest, et töötaja on arvestusperioodil tegelikult töötanud (4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punktid 27 ja 28, ning 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punktid 57 ja 58).

- 29 Tuleb lisada, et õigus põhipuhkusele on vaid üks tasustatud põhipuhkuse kui liidu õigusega tagatud põhiõiguse kahest komponendist. Nimetatud põhiõigus sisaldab seega ka õigust saada tasu ning tasustatud põhipuhkuse saamise õigusega samasisulist õigust hüvitisele kasutamata põhipuhkuse eest töösuhte lõppemise korral (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 83 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 30 Kui töösuhe on lõppenud, ei ole tasustatud põhipuhkuse tegelik kasutamine enam võimalik. Selleks et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust kasutada ka rahalisel kujul, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 ette nähtud, et töötajal on õigus saada hüvitist (20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 56).
- 31 Väljakujunenud kohtupraktikast nähtub samuti, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei sea hüvitise saamise õiguse tekkimisele muid tingimusi kui see, et ühelt poolt on töösuhe lõppenud ning teiselt poolt ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise kuupäeva seisuga (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 44, ning 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 84 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 32 Seega ei ole töösuhte lõppemise põhjus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 ette nähtud hüvitise saamise õiguse seisukohalt oluline (vt selle kohta 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 28).
- 33 Käesoleval juhul on töötaja eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul arvestusperioodil tegelikult töötanud. Nii omandas ta õiguse tasustatud põhipuhkusele, millest ühte osa ei olnud töösuhte lõppemise ajaks veel kasutatud. Kasutamata puhkusepäevade eest keelduti hüvitist maksmast üksnes põhjusel, et töötaja lõpetas töösuhte enne tähtaega ja mõjuva põhjusega.
- 34 Kuid nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 32, siis asjaolu, et töösuhte lõpetab töötaja, ei mõjuta tema võimalikku õigust saada hüvitist tasustatud põhipuhkuse eest, mida tal ei olnud võimalik kasutada enne töösuhte lõppemist.
- 35 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele viimasel tööaastal kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest, kui ta lõpetab töösuhte enne tähtaega ühepoolset ja mõjuva põhjusega.

Teine küsimus

- 36 Teise küsimusega, nagu see on toodud käesoleva kohtuotsuse punktis 14 ja millele Euroopa Kohtul palutakse vastata juhul, kui esimesele küsimusele vastatakse eitavalt, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kuidas ja milliste kriteeriumide alusel peab ta kontrollima, kas töötajal ei olnud võimalik põhipuhkust kasutada.
- 37 Kuna käesoleva kohtuotsuse punktides 30–32, 34 ja 35 nähtub, et töötajal on igal juhul õigus hüvitisele kasutamata põhipuhkuse päevade eest ja seda olenemata põhjusest, miks ta neid kasutada ei saanud, ei pea liikmesriigi kohus kontrollima, kas töötajal ei olnud võimalik neid põhipuhkuse päevi kasutada.

Kohtukulud

- 38 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva 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 (seitsmes koda) otsustab:

- 1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 tuleb koostoimes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2 tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele viimasel tööaastal kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest, kui ta lõpetab töösuhte enne tähtaega ühepoolselt ja mõjuva põhjusega.**
- 2. Liikmesriigi kohus ei pea kontrollima, kas töötajal ei olnud võimalik talle ette nähtud tasustatud põhipuhkuse päevi kasutada.**

Allkirjad