



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

22. september 2022 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Tööaja korraldus – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõige 2 – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikli 7 lõige 1 – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Täielik töövõimetus või töövõimetus haiguse tõttu, mis on alanud võrdlusperioodi kestel – Liikmesriigi õigusnormid, mis sätestavad õiguse tasustatud põhipuhkusele kaotamise teatud ajavahemiku möödudes – Tööandja kohustus anda töötajale võimalus kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele

Liidetud kohtuasjades C-518/20 ja C-727/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 7. juuli 2020. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 16. oktoobril 2020, menetlustes

XP

versus

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)

ja

AR

versus

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

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

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- XP, esindaja: *Rechtsanwalt* J. Rehberg,
- AR, esindaja: *Rechtsanwältin* U. Happe,
- Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, esindaja: *Rechtsanwältin* M. A. J. Strömer,
- St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, esindaja: N. Gehling,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Recchia,

olles 17. märtsi 2022. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlused käsitlevad seda, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikli 7 lõiget 1 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõiget 2.
- 2 Need taotlused on esitatud kohtuvaidlustes ühelt poolt XP ja Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide'i (edaspidi „Fraport“) (kohtuasi C-518/20) ja teiselt poolt ARi ja St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (kohtuasi C-727/20) vahel seoses XP ja ARi õigusega tasustatud põhipuhkusele puhkuseaasta eest, mille kestel muutusid need töötajad vastavalt täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 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.

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

Saksa õigus

- 4 Saksamaa Liitvabariigi 8. jaanuari 1963. aasta puhkuseseaduse (Bundesurlaubsgesetz; *BGBI.* 1963, lk 2) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „BUrlG“) §-s 7 on sätestatud:

„(1) Puhkuse aja määramisel tuleb arvesse võtta töötaja puhkusesoove, välja arvatud juhul, kui see ei ole kooskõlas ettevõtte ülekaalukate huvidega või selliste teiste töötajate puhkusesoovidega, keda 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 ülekaalukate 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 kasutada jooksva kalendriaastal. Puhkuse üleviimine järgmisesse kalendriaastasse on lubatud ainult siis, kui seda õigustavad ettevõtte tööst tulenevad ülekaalukad põhjused või töötaja isikust tulenevad põhjused. Üleviimise korral tuleb puhkust anda ja kasutada järgmise kalendriaasta kolmel esimesel kuul. Töötaja taotlusel viiakse § 5 lõike 1 punkti a alusel omandatav osaline puhkus siiski üle järgmisse kalendriaastasse.

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

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-518/20

- 5 XP töötab 2000. aastast Fraportis kaubaveo autojuhina. Raske puudega isikuna saab ta alates 1. detsembrist 2014 täieliku, kuid mitte püsiva töövõimetuse alusel pensioni, mille lõppkuupäevaks määrati viimati 31. august 2022.
- 6 XP esitas Fraporti vastu hagi, milles palus tuvastada, et tal on 2014. aasta eest õigus 34 tasustatud põhipuhkuse päevale. Ta ei oleks saanud neid puhkusepäevi kasutada oma tervisliku seisundi tõttu, kuna Fraport ei täitnud muu hulgas oma kohustust aidata kaasa puhkuse andmisele ja kasutamisele.
- 7 Fraport väitis, et XP 2014. aasta õigus tasustatud põhipuhkusele aegus 31. märtsil 2016, st BUrlG § 7 lõikes 3 ette nähtud üleviimisperioodi lõpus. Töötaja, kes meditsiinilistel põhjustel ei saa puhkust võtta pika aja jooksul, kaotab nimelt oma õiguse puhkusele 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu ja seda sõltumata sellest, kas tööandja on täitnud kohustused, mis tal on selleks, et võimaldada töötajal puhkust kasutada.
- 8 Kuna asja sisuliselt lahendavad kohtud jätsid tema nõuded rahuldamata, esitas XP kassatsioonkaebuse Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus).

- 9 Sel kohtul on tekkinud küsimus, kas direktiivi 2003/88 artikliga 7 on kooskõlas BUrlG §-s 7 ette nähtud reegel, mille kohaselt võib tervislikel põhjustel pikaajalise töövõimetuse korral kasutamata puhkust pidada kaotatuks, isegi kui tööandja ei ole tegelikult andnud töötajale võimalust kasutada oma õigust puhkusele ajal, mis eelnes tema täielikule töövõimetusele.
- 10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuletab meelde, et pärast 6. novembri 2018. aasta kohtuotsust Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874) tõlgendas ta BUrlG § 7 kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7, kuna ta otsustas, et õigus minimaalsele tasustatud põhipuhkusele aegub võrdlus- või üleviimisperioodi lõpus ainult juhul, kui tööandja on enne võimaldanud töötajal kasutada oma õigust puhkusele ja töötaja on sellest hoolimata jätnud selle puhkuse vabatahtlikult kasutamata.
- 11 Lisaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsust Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) ja 22. novembri 2011. aasta kohtuotsust KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) kohaldades otsustas ta, et õigust tasustatud põhipuhkusele ei ole BUrlG § 7 lõike 3 järgi kaotatud, kui töötaja on haiguse tõttu töövõimetu kuni võrdlusperioodi ja/või üleviimisperioodi lõpuni. Püsiva töövõimetuse korral aegub see õigus siiski 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu.
- 12 Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole veel võtnud seisukohta küsimuses, kas täielikult töövõimetu töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele aegub 15 kuud pärast võrdlusaastat, kui see töövõimetus püsib.
- 13 Esimese mõeldava tõlgenduse kohaselt on selline aegumine selle erandliku laadi tõttu välistatud, kui tööandja ei ole täitnud oma kohustust võimaldada töötajal kasutada oma õigust puhkusele. Nimelt säilitaks see kohustus oma kasulikkuse isegi siis, kui töötaja on töövõimetu, sest haiguse kestust ei saa ette teada. Tööandja mis tahes tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt pärssida tasustatud põhipuhkuse kasutamist töötaja poolt, ei oleks kooskõlas õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärgiga (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 42). Kui tööandja oleks oma kohustust õigel ajal täitnud, oleks töötaja saanud kasutada põhipuhkust enne täieliku töövõimetuse algust.
- 14 Teise tõlgenduse kohaselt võib juhul, kui tööandjal on võrdlus- ja üleviimisperioodi kestel täieliku töövõimetuse tõttu objektiivselt võimatu võimaldada töötajal kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, asuda seisukohale, et tööandja võib tugineda puhkuseõiguse aegumisele, isegi kui ta ei ole täitnud oma kohustust võimaldada töötajal kasutada oma õigust. Sellises olukorras ei avaldaks tasustatud põhipuhkus töötajale positiivset mõju puhkamise seisukohast, mis õigustaks seega pikaajalise haiguse korral 15-kuulist üleviimise piiratud tähtaega, mille möödumisel töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele aegub (22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 43 ja 44).
- 15 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
„1. Kas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja [harta] artikli 31 lõikega 2 on vastuolus sellise riigisisese õigusnormi nagu [BUrlG] § 7 lõike 3 tõlgendus, mis näeb ette, et sellise töötaja õigus puhkusele, kellel on õigus saada seni välja võtmata tasustatud põhipuhkust ja kes tunnistatakse puhkuseaasta kestel tervislikel põhjustel täielikult töövõimetuks, kuid kes oleks puhkust enne täielikult töövõimetuks tunnistamist puhkuseaastal veel vähemasti osaliselt

kasutada saanud, aegub püsiva töövõimetuse korral 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu ka juhul, kui tööandja ei ole töötajale asjaomase üleskutse ja selgituste esitamisega tegelikult taganud võimalust kasutada oma õigust puhkusele?

2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, siis kas sellistel tingimustel on täieliku töövõimetuse püsimise korral välistatud puhkusenõude aegumine ka hilisemal kuupäeval?“

Kohtuasi C-727/20

- 16 AR, kes on St. Vincenz-Krankenhausi töötaja, on töövõimetu alates sellest ajast, kui ta jäi 2017. aastal haigeks.
- 17 AR ei kasutanud kõiki tasustatud põhipuhkuse päevi, millele tal oli 2017. aasta eest õigus. Tema tööandja ei kutsunud teda üles puhkust kasutama ega andnud talle teavet selle kohta, et väljavõtmata puhkus võib aeguda kalendriaasta või BUrlG § 7 lõikes 3 nimetatud üleviimisperioodi lõpus. AR esitas töökohtutele hagi, milles palus tuvastada, et tal on 2017. aasta eest 14 tasustatud puhkusepäeva. Ta väidab, et tema püsiva töövõimetuse tõttu ei aegunud tema õigus tasustatud põhipuhkusele 31. märtsil 2019, kuna tema tööandja ei ole teda õigel ajal puhkusepäevade kaotamise ohu eest hoiatanud.
- 18 St. Vincenz-Krankenhaus väidab, et BUrlG § 7 lõike 3 kohaselt aegus ARi õigus tasustatud põhipuhkusele 2017. aasta eest 31. märtsil 2019.
- 19 Kuna asja sisuliselt lahendavad kohtud jätsid tema nõude rahuldamata, esitas AR Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse.
- 20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus esitas põhjuste kohta, mille tõttu esitati küsimused direktiivi 2003/88 artikli 7 ja harta artikli 31 lõike 2 tõlgendamise kohta, sarnase põhjenduse nagu kohtuasjas C-518/20, mis on esile toodud käesoleva kohtuotsuse punktides 9–14.
- 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 ja [harta] artikli 31 lõikega 2 on vastuolus sellise riigisisese õigusnormi nagu [BUrlG] § 7 lõike 3 tõlgendus, mis näeb ette, et sellise töötaja õigus puhkusele, kellel on õigus saada seni välja võtmata tasustatud põhipuhkust ja kes jäi sama aasta jooksul haiguse tõttu töövõimetuks, kuid kes oleks puhkust enne täielikult töövõimetuks tunnistamist puhkuseaastal veel vähemasti osaliselt kasutada saanud, aegub püsiva töövõimetuse korral 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu ka juhul, kui tööandja ei ole töötajale asjaomase üleskutse ja selgituste esitamisega tegelikult taganud võimalust kasutada oma õigust puhkusele?
2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, siis kas sellistel tingimustel on töövõimetuse püsimise korral välistatud puhkusenõude aegumine ka hilisemal kuupäeval?“

Menetlus Euroopa Kohtus

- 22 Euroopa Kohtu 30. novembri 2021. aasta otsusega liideti kohtuasjad C-518/20 ja C-727/20 nende seotust arvestades menetluse suulise osa ja kohtuotsuse huvides.

Eelotsuse küsimuste analüüs

- 23 Kohtuasjades C-518/20 ja C-727/20 esitatud küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele – mis on omandatud võrdlusperioodil, mil see töötaja muutus täielikult töövõimeetuks või haiguse tõttu töövõimeetuks ning see töövõimeetus on sellest ajast alates püsinud – võib aeguda riigisiseste õigusnormidega lubatud üleviimise perioodi lõpus või hiljem, kuigi tööandja ei ole töötajale õigel ajal andnud võimalust seda õigust kasutada.
- 24 Esimesena tuleb meelde tuletada, et nagu tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 1, on igale töötajale tagatud õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele. Selline õigus tasustatud põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 25 Ühtlasi tuleb märkida, et õigusel tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse põhimõttel ei ole mitte ainult eriline tähtsus, vaid see on sõnaselgelt ette nähtud ka harta artikli 31 lõikes 2, mille samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 (22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 37).
- 26 Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 peegeldab ja täpsustab seega põhiõigust iga-aastasele tasustatud puhkusele, mis on sätestatud harta artikli 31 lõikes 2. Kui viimati nimetatud säte tagab iga töötaja õiguse iga-aastasele tasustatud puhkusele, siis esimene säte rakendab seda põhimõtet, kehtestades selle ajavahemiku pikkuse (13. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punkt 25).
- 27 Teisena tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt teenib õigus põhipuhkusele kahte eesmärki: esiteks võimaldada töötajal tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ja teiseks võimaldada talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks (20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25, ja 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 28 See eesmärk, mis eristab õigust tasustatud põhipuhkusele muid eesmärke teenivatest teist liiki puhkustest, lähtub eeldusest, et töötaja on võrdlusperioodil tegelikult töötanud. Eesmärk võimaldada töötajale puhkust eeldab nimelt, et see töötaja on täitnud tööülesandeid, mistõttu tuleb talle direktiivis 2003/88 ette nähtud ohutuse ja tervise kaitse tagamiseks anda aega puhkamiseks, lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks. Seetõttu tuleb tasustatud põhipuhkuse kestus üldjuhul kindlaks määrata lähtuvalt ajast, mille jooksul on töölepingu alusel tegelikult töötatud (4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 29 Samas ei saa teatud olukordades, kus töötaja ei ole võimeline oma ülesandeid täitma, liikmesriik seada õigust tasustatud põhipuhkusele sõltuvusse kohustusest, et töötaja oleks tegelikult töötanud. See on nii eelkõige töötajate puhul, kes puuduvad võrdlusperioodil töölt haiguse tõttu. Nimelt, nagu nähtub Euroopa Kohtu praktikast, on need töötajad tasustatud põhipuhkuse

saamise õiguse seisukohalt samastatud töötajatega, kes sellel ajavahemikul tegelikult töötasid (9. detsembri 2021. aasta kohtuotsus Staatssecretaris van Financiën (tasustamine põhipuhkuse ajal), C-217/20, EU:C:2021:987, punktid 29 ja 30 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 30 Euroopa Kohus on sellega seoses leidnud, et haigusest tingitud töövõimetuse tekkimine on põhimõtteliselt ettenägematu ega sõltu töötaja tahtest. Nimelt tuleb haiguse tõttu puudumist pidada töölt puudumiseks asjaomase töötaja tahtest sõltumatutel põhjustel, mis tuleb arvata töötaja hulka (vt selle kohta 9. detsembri 2021. aasta kohtuotsus Staatssecretaris van Financiën (tasustamine põhipuhkuse ajal), C-217/20, EU:C:2021:987, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 31 Selles kontekstis otsustas Euroopa Kohus, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid või tavad, mille kohaselt õigus tasustatud põhipuhkusele aegub võrdlusperioodi ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimistähtaja möödumisel, kui töötaja oli haiguspuhkusel viibinud terve võrdlusperioodi või võrdlusperioodi ühe osa jooksul ja ta ei saanud seetõttu tegelikult seda õigust kasutada (30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 32 Eespool meelde tuletatud kohtupraktika järgi on seega välistatud, et liidu õigusega töötajale tagatud õigust minimaalsele tasustatud põhipuhkusele vähendatakse olukorras, kus töötajal ei ole võrdlusperioodil võimalik täita oma töökohustusi haiguse tõttu (9. detsembri 2021. aasta kohtuotsus Staatssecretaris van Financiën (tasustamine põhipuhkuse ajal), C-217/20, EU:C:2021:987, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 33 Kolmandana tuleb meelde tuletada, et harta artikli 31 lõikes 2 tagatud põhiõigust tasustatud põhipuhkusele võib piirata üksnes juhul, kui järgitakse harta artikli 52 lõikes 1 ette nähtud rangeid tingimusi ja eelkõige asjaomase õiguse põhiolemust.
- 34 Sellistel konkreetsetel asjaoludel, milles asjaomased töötajad ei saanud kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele seetõttu, et nad puudusid töölt haiguse tõttu, leidis Euroopa Kohus seega, et ehkki töötajal, kes on mitme järjestikuse puhkuseaasta vältel töövõimetu, on õigus kokku koguda need õigused tasulisele põhipuhkusele, mille ta on töölt puudumise ajal omandanud, ei vasta selline õiguste piiramatu kogumine enam tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse enda eesmärgile (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punktid 53 ja 54 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 35 Euroopa Kohus on juba tunnistanud, et esineb „erilisi asjaolusid“, mis õigustavad pikaajalise haiguse tõttu töölt puudunud aja eest omandatud õiguse tasustatud põhipuhkusele piiramatu kogumise negatiivsete tagajärgede vältimiseks kõrvalekaldumist reeglist, mille kohaselt õigused tasustatud põhipuhkusele ei saa aeguda. Selline erand põhineb õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärgil endal ning vajadusel kaitsta tööandjat ohu eest, et töötaja puudub liiga olulisel määral töölt, ning seoses raskustega, mida selline töölt puudumine võib töökorralduse seisukohast kaasa tuua (22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 34 ja 39).
- 36 Seega, sellise erilise olukorra kohta, milles on töötaja, kes on mitme järjestikuse puhkuseaasta vältel töövõimetu, leidis Euroopa Kohus, et kui võtta arvesse mitte üksnes töötajate kaitset, mida direktiiviga 2003/88 taotletakse, vaid ka tööandja kaitset ohu eest, et töötajal kogunenud töölt puudumise aeg on liiga pikk, ning tööandja kaitset raskuste eest, mis see võib töökorralduse jaoks kaasa tuua, tuleb nimetatud direktiivi artiklit 7 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid või praktika, millega piiratakse sellisel töötajal, kes on olnud mitme

järjestikuse puhkuseaasta vältel töövõimetu, olevat võimalust koguda kokku õigusi tasulisele põhipuhkusele 15 kuu pikkuse üleviimise tähtajaga, mille möödumisel õigus sellisele puhkusele aegub (22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 29 ja 30, ning 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 55).

- 37 Järelikult tuleb kontrollida – kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei selgu vastupidist –, kas selline olukord, nagu on kõne all põhikohtuasjades, on „eriline“ eelmises punktis viidatud kohtupraktika tähenduses, nii et see õigustab direktiivi 2003/88 artiklis 7 ja harta artikli 31 lõikes 2 ette nähtud õigusest erandi tegemist, mida Euroopa Kohus on tõlgendanud nii, et see õigus ei või võrdlusperioodi ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimistähtaja möödumisel aeguda, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada.
- 38 Käesoleval juhul tuleb kindlaks teha, kas põhikohtuasjas kõne all olevad tööandjad võivad nõuda, et piirataks ajaliselt töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele, mis on omandatud võrdlusperioodil, mil töötaja tegelikult töötas, enne kui ta muutus täielikult töövõimetuks või haiguse tõttu töövõimetuks, mis tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktides 34–36 meelde tuletatud kohtupraktikast.
- 39 Euroopa Kohus on juba otsustanud, et automaatne ilmajäämine õigusest tasustatud põhipuhkusele – ilma et enne oleks kohustust kontrollida, kas töötajale anti tegelikult võimalus seda õigust kasutada – eirab käesoleva kohtuotsuse punktis 33 meenutatud piire, mida liikmesriigid on kohustatud kõnealuse õiguse kasutamise korra täpsustamisel rangelt järgima (vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 40).
- 40 Tuleb aga meelde tuletada, et tööandja peab tagama töötajale võimaluse kasutada oma õigust põhipuhkusele (vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika). Vastupidi olukorrale, kus töötajal, kes ei ole saanud kasutada tasustatud põhipuhkust haiguse tõttu, on kogunenud õigused sellise puhkuse saamiseks, peab tööandja, kes ei anna töötajale võimalust oma õigust tasustatud põhipuhkusele kasutada, tagajärgede eest vastutama (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 77 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 41 Seega ei või liikmesriigid kalduda kõrvale põhimõttest, mis tuleneb direktiivi 2003/88 artiklist 7 ja harta artikli 31 lõikest 2 ning mille kohaselt omandatud õigus tasustatud põhipuhkusele ei või võrdlusperioodi ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimistähtaja möödumisel lõppeda, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada (vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 54 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 42 Nagu saab tuletada kohtujuristi ettepaneku punktist 65, on liikmesriigi kohtu ülesanne kontrollida, kas tööandja täitis õigel ajal oma kohustust kutsuda üles ja anda teavet tasustatud põhipuhkuse kasutamise kohta.
- 43 Lisaks tuleb tõdeda, et põhikohtuasjades nõuavad asjaomased töötajad üksnes õigust tasustatud põhipuhkusele, mis on omandatud võrdlusperioodil, mille jooksul nad osaliselt töötasid ja osaliselt olid täielikult töövõimetud või haiguse tõttu töövõimetud.

- 44 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 52 märkis, ei esine sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjades negatiivsete tagajärgede ohtu, mille tooks kaasa õiguste tasustatud põhipuhkusele piiramatu kogumine. Seega ei näi tööandja huvide kaitse, nagu on kirjeldatud käesoleva kohtuotsuse punktides 35 ja 36, tingimata vajalik ega saa seega *a priori* õigustada erandit töötaja õigusest tasustatud põhipuhkusele.
- 45 Seega, kuigi ajaline piirang, mille Euroopa Kohus oma 22. novembri 2011. aasta otsuses KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) heaks kiitis, takistab kindlasti töötajatel nõuda, et säilitatakse kõik nende pikaajalise töölt puudumise ajal mitmel järjestikusel võrdlusperioodil omandatud õigused tasustatud põhipuhkusele, ei saa sellist piirangut kohaldada õigusele tasustatud põhipuhkusele, mis on omandatud arvestusperioodil, mil töötaja tegelikult töötas, enne kui ta muutus täielikult töövõimeetuks või haiguse tõttu töövõimeetuks, ilma et hinnataks küsimust, kas tööandja andis töötajale õigel ajal võimaluse seda õigust kasutada, sest selline olukord muudaks harta artikli 31 lõikes 2 sätestatud ja direktiivi 2003/88 artiklis 7 täpsustatud õiguse sisutühjaks.
- 46 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-518/20 ja C-727/20 esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele – mis on omandatud võrdlusperioodil, mil see töötaja tegelikult töötas, enne kui ta muutus täielikult töövõimeetuks või haiguse tõttu töövõimeetuks ning see töövõimeetus on sellest ajast alates püsinud – võib aeguda riigisiseste õigusnormidega lubatud üleviimise perioodi lõppedes või hiljem, kuigi tööandja ei ole sellele töötajale õigel ajal andnud võimalust seda õigust kasutada.

Kohtukulud

- 47 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 (esimene koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele – mis on omandatud võrdlusperioodil, mil see töötaja tegelikult töötas, enne kui ta on täielikult töövõimeetu või haiguse tõttu töövõimeetu ning see töövõimeetus on sellest ajast alates püsinud – võib aeguda riigisiseste õigusnormidega lubatud üleviimise perioodi lõppedes või hiljem, kuigi tööandja ei ole sellele töötajale õigel ajal andnud võimalust seda õigust kasutada.

Allkirjad