



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

19. september 2013\*

Üldkohtu otsuse T-268/11 P uuesti läbivaatamine — Avalik teenistus — Komisjoni otsus, millega keelduti sellise tasulise põhipuhkuse ülekandmisest, mida hageja ei saanud arvestusperioodil kasutada pikaajalise haiguspuhkuse tõttu — Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade artikli 1e lõige 2 — Personalieeskirjade V lisa artikkel 4 — Direktiiv 2003/88/EÜ — Artikkel 7 — Õigus tasulisele põhipuhkusele — Liidu sotsiaalõiguse põhimõte — Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõige 2 — Liidu õiguse ühtsuse ja järjepidevuse kahjustamine

Kohtuasjas C-579/12 RX-II,

mille ese on Euroopa Liidu Üldkohtu 8. novembri 2012. aasta otsuse kohtuasjas T-268/11 P: komisjon vs. Strack uuesti läbivaatamine ELTL artikli 256 lõike 2 teise lõigu alusel, menetluses

### **Euroopa Komisjon**

*versus*

**Guido Strack**, endine Euroopa Komisjoni ametnik, elukoht Köln (Saksamaa),

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan ja A. Prechal (ettekandja),

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

— G. Strack, esindaja: *Rechtsanwalt* H. Tettenborn,

— Euroopa Komisjon, esindajad: B. Eggers, J. Curall ja H. Kraemer,

— Euroopa Liidu Nõukogu, esindajad: P. Plaza Garcia, M. Bauer ja J. Hermann,

arvestades Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artiklit 62a ja artikli 62b esimest lõiku,

olles ära kuulanud kohtujuristi seisukoha,

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 Käesolevas menetluses vaadatakse uuesti läbi Euroopa Liidu Üldkohtu (apellatsioonikoda) 8. novembri 2012. aasta otsus kohtuasjas T-268/11 P: komisjon *vs.* Strack (edaspidi „8. novembri 2012. aasta kohtuotsus”), millega Üldkohus tühistas Euroopa Liidu Avaliku Teenistuse Kohtu 15. märtsi 2011. aasta otsuse kohtuasjas F-120/07: Strack *vs.* komisjon, millega tühistati komisjoni 15. märtsi 2007. aasta otsus, millega seati G. Stracki poolt 2004. aastal kasutamata puhkuse ülekandmise piiriks 12 päeva (edaspidi „vaidlusalune otsus”).
- 2 Uuesti läbivaatamine puudutab järgmisi küsimusi: kas arvestades Euroopa Kohtu praktikat, mis käsitleb tasulist põhipuhkust kui liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mis on sõnaselgelt samuti sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artikli 31 lõikes 2 ning on eelkõige ette nähtud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivis 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381), kahjustab 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus liidu õiguse ühtsust või järjepidevust, kuna Euroopa Liidu Üldkohus apellatsioonikohtuna tõlgendas:
  - Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade (edaspidi „personalieeskirjad”) artikli 1e lõiget 2 nii, et see ei hõlma direktiivis 2003/88 sätestatud tööaja korralduse, eelkõige tasustatud põhipuhkusega seotud nõudeid, ning
  - sellest tulenevalt personalieeskirjade V lisa artiklit 4 nii, et õigus kanda üle selles sättes seatud piirist rohkem põhipuhkust on ainult siis, kui tegemist on takistusega ametniku teenistusest sõltuvatel põhjustel.

### **Õiguslik raamistik**

#### *Harta*

- 3 Harta artikkel 31 „Head ja õiglased töötingimused” sätestab:
  - „1. Igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased.
  - 2. Igal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele.”

#### *Personalieeskirjad*

- 4 Personalieeskirjade I jaotise „Üldsätted” artikli 1e lõige 2 näeb ette:

„Töötavatele ametnikele tagatakse sellised tervishoiu- ja ohutusnormidele vastavad töötingimused, mis on vähemalt samaväärsed asutamislepingute kohaselt neis valdkondades vastuvõetud meetmete alusel kohaldatavate miinimumnõuetega.”
- 5 Personalieeskirjade artikli 57 esimene lõik sätestab:

„Ametnikel on õigus saada igal kalendriaastal puhkust, mille pikkus on vähemalt 24 tööpäeva ja kõige rohkem 30 tööpäeva, vastavalt eeskirjadele, mis sätestatakse [liidu] institutsioonide ühisel kokkuleppel pärast nõupidamist personalieeskirjade komiteega.”

6 Personalieeskirjade V lisa artikkel 4 näeb ette:

„Kui ametnik ei ole teenistusest sõltumatutel põhjustel kasutanud oma põhipuhkust ära enne asjaomase kalendriaasta lõppu, võib puhkust järgmisse aastasse üle kanda kuni 12 kalendripäeva ulatuses.

Kui ametnik pole teenistusest lahkumise ajaks kogu oma põhipuhkust ära kasutanud, makstakse talle iga kasutamata päeva eest hüvitist, mis võrdub ühe kolmekümnendikuga tema kuutasust teenistusest lahkumise ajal.

[...]”

*Direktiiv 2003/88*

7 Direktiivi 2003/88 artikkel 1 „Eesmärk ja kohaldamisala” näeb ette:

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

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

a) minimaalse [...] põhipuhkuse [...] suhtes [...]

[...]”

8 Sama direktiivi artiklis 7 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.”

**Uuesti läbivaadatava kohtuasja taust**

*Vaidluse aluseks olevad asjaolud*

9 G. Strack on Euroopa Komisjoni endine ametnik. Ta oli haiguspuhkusel alates 1. märtsist 2004 kuni 1. aprillini 2005, mil ta saadeti töövõimetuse tõttu pensionile.

10 Hageja palus 27. detsembril 2004 kanda 2005. aastasse üle 38,5 puhkusepäeva, märkides et ta ei saanud neid kasutada eelkõige oma kutsehaiguse tõttu. See taotlus jäeti 30. mai 2005. aasta otsusega rahuldamata osas, mis puudutas personalieeskirjade V lisa artikli 4 alusel 12 automaatselt ülekantud päeva ületavat 26,5 päeva. Pärast kaebuse esitamist nimetatud otsuse peale kinnitati seda otsust 25. oktoobri 2005. aasta otsusega, kuid samas jäeti sellega võimalus esitada hiljem uus taotlus 2004. aasta puhkusepäevade ülekandmise kohta, kui asjaomase isiku haigus tunnistatakse kutsehaiguseks.

11 G. Strack esitas 22. novembril 2006 selliseks ülekandmiseks uue taotluse, mis jäeti vaidlusaluse otsusega rahuldamata.

*Eespool viidatud kohtuotsus Strack vs. komisjon*

- 12 G. Strack esitas 22. oktoobril 2007 Avaliku Teenistuse Kohtusse hagi, nõudes eelkõige vaidlusaluse otsuse tühistamist osas, milles sellega seatakse 2004. aastal kasutamata põhipuhkuse päevade ülekandmise piiriks 12 puhkusepäeva ja piiratakse seega vastavalt teenistusest lahkumisel temale makstava hüvitise summat.
- 13 Hagi põhjenduseks esitas G. Strack ühe väite, et on rikutud personalieeskirjade V lisa artikli 4 esimest ja teist lõiku. Kohtuistungil tugines ta ka 20. jaanuari 2009. aasta otsusele liidetud kohtuasjades C-350/06 ja C-520/06: Schultz-Hoff jt (EKL 2009, lk I-179), mille Euroopa Kohus oli vahepeal teinud.
- 14 Eespool viidatud kohtuotsuse Strack vs. komisjon punktides 55–58 leidis Avaliku Teenistuse Kohus kõigepealt, et personalieeskirjade artikli 1e lõikest 2 tuleneb, et komisjon peab põhipuhkust puudutavaid personalieeskirjade norme ning eelkõige personalieeskirjade V lisa artikli 4 esimest ja teist lõiku kohaldades ja tõlgendades tagama selliste miinimumnõuete järgimise, mida kohaldatakse tervishoiu- ja ohutusnormidele vastavate töötingimuste valdkonnas ning mis sisalduvad direktiivis 2003/88 ja eriti selle artiklis 7 tasulise põhipuhkuse kohta.
- 15 Selle kohtuotsuse punktides 59–69 nähtub seejärel, et Avaliku Teenistuse Kohus tõdes esiteks, et peaaegu kogu 2004. aasta jooksul oli G. Strackil meditsiinilistel põhjustel võimatu kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele. Teiseks asus ta seisukohale, viidates täpsemalt selles osas eespool viidatud kohtuotsuse Schultz-Hoff jt punktidele 22, 23, 25, 41, 45, 50 ja 61, et direktiivi 2003/88 artiklist 7 tuleneb, et õigus tasulisele põhipuhkusele – mille puhul on pealegi tegemist liidu sotsiaaloiguse eriti olulise põhimõttega, mis on samuti sätestatud harta artikli 31 lõikes 2 – tähendab, et G. Strackilt ei saa käesolevas asjas ära võtta võimalust saada rahalist hüvitist ära kasutamata põhipuhkuse eest.
- 16 Eespool viidatud kohtuotsuse Strack vs. komisjon punktides 70–78 asus Avaliku Teenistuse Kohus lõpuks sisuliselt seisukohale, et personalieeskirjade V lisa artikli 4 esimene lõik ei reguleeri küsimust, kas põhipuhkuse päevad tuleb üle kanda, kui ametnik ei saanud neid kasutada tema tahtest sõltumatutel põhjustel, milleks on näiteks meditsiinilised põhjused. Nimetatud kohus leidis, et minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded, mis on ette nähtud personalieeskirjade artiklis 1e, ja eelkõige direktiivi 2003/88 artikli 7 sätted täiendavad selles osas personalieeskirjade enda sätteid puhkuste kohta, ning eespool viidatud kohtuotsuses Schultz-Hoff jt sellele artiklile 7 antud Euroopa Kohu tõlgendus tuleb seega käesolevale asjale üle kanda, kohaldades personalieeskirjade artiklit 1e koostoimes artikliga 57.
- 17 Seega jõudis Avaliku Teenistuse Kohus nimetatud kohtuotsuse punktis 79 järeldusele, et kui komisjon seadis personalieeskirjade V lisa artikli 4 esimest lõiku kohaldades pikaajalise haiguspuhkuse tõttu 2004. aastal kasutamata põhipuhkuse päevade ülekandmise piiriks käesoleva juhu asjaoludel 12 päeva, eiras ta nimetatud sätte ulatust. Sellest tulenevalt tühistas Avaliku Teenistuse Kohus vaidlusaluse otsuse.

*8. novembri 2012. aasta kohtuotsus*

- 18 Komisjon esitas apellatsioonkaebuse eespool viidatud kohtuotsuse Strack vs. komisjon peale ning Üldkohus lükkas 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuses kõigepealt tagasi selle apellatsioonkaebuse kolmanda väite menetlusnormi rikkumise kohta.

- 19 Seejärel nõustus Üldkohus esimese väite ning teise väite esimese osaga, mis puudutasid vastavalt personalieeskirjade V lisa artikli 4 ja artikli 1e lõike 2 rikkumist, leides nimetatud kohtuotsuse punktides 38–56 järgmist:

„38 [...] [Avaliku Teenistuse Kohus] leidis, et personalieeskirjade artikli 1e lõikega 2 [...] nõutakse, et personalieeskirjade sätted tööaja korralduse, eelkõige põhipuhkuse kohta oleksid kooskõlas või vähemalt samaväärsed direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 kehtestatud miinimumnõuetega, nagu neid on tõlgendatud Euroopa Kohtu praktikas ja eriti eespool viidatud kohtuotsuses Schultz-Hoff jt.

[...]

- 40 Tuleb siiski märkida, et direktiivide adressaatideks on liikmesriigid, mitte liidu institutsioonid. Järelikult ei saa direktiivi 2003/88 sätteid pidada sellisteks, mis kehtestavad iseenesest institutsioonidele kohustusi nende suhetes oma töötajatega [...]

[...]

- 42 Siiski ei välista asjaolu, et direktiiv iseenesest ei ole institutsioonidele siduv ja et sellele ei saa personalieeskirjade sätte õiguspärasuse vaidlustamisel tugineda, seda, et nimetatud direktiivis kehtestatud normidele või põhimõtetele saab tugineda nende institutsioonide vastu, kui ilmneb, et need põhimõtted on institutsioonidele otseselt siduvate [EÜ] asutamislepingu alusnormide ja üldpõhimõtete konkreetne väljendus (vt selle kohta Euroopa Kohtu 9. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-25/02: Rinke, EKL 2003, lk I-8349, punktid 25–28 [...]).

- 43 Samuti võib direktiiv olla institutsioonile siduv ka juhul, kui see institutsioon kavatses oma korraldusliku autonoomia alusel ja personalieeskirjade piires täita konkreetset kohustust, mis on ära toodud direktiivis, või samuti sellisel juhul, kui üldkohaldatavas siseaktis endas on sõnaselgelt viidatud meetetele, mida ühenduse seadusandja on aluslepingute kohaldamiseks võtnud ([Avaliku Teenistuse Kohtu otsus kohtuasjas F-65/07:] Aayhan jt vs. parlament [EKL AT 2009, lk I-A-1-1054 ja II-A-1-567], punkt 116).

[...]

- 45 Eespool nimetatud erandeid, mille kohaselt võivad direktiivi sätted teatud asjaoludel [...] olla institutsioonile kaudselt siduvad, käesolevas asjas siiski kohaldamisele ei kuulu.

- 46 Sellega seoses tuleb esiteks märkida, et [...] direktiivi 2003/88 artiklis 7 viidatud õigust tasulisele põhipuhkusele tuleb väljakujunenud kohtupraktika kohaselt käsitada eriti olulise liidu sotsiaalõiguse põhimõttena, millest ei tohi teha erandeid ning mida pädevad siseriiklikud asutused saavad rakendada ainult direktiivis endas sätestatud piirides (vt Euroopa Kohtu 24. jaanuari 2012. aasta otsus kohtuasjas C-282/10: Dominguez, punkt 16 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 47 Teiseks tuleb esile tuua, et õigus tasulisele põhipuhkusele on sõnaselgelt sätestatud [harta] artikli 31 lõikes 2, mille samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 (vt selle kohta Euroopa Kohtu 22. novembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-214/10: KHS, EKL 2011, lk I-11757, punkt 37; 3. mai 2012. aasta otsus kohtuasjas C-337/10: Neidel, punkt 40, ning 21. juuni 2012. aasta otsus kohtuasjas C-78/11: ANGED, punkt 17).

- 48 Kolmandaks ei saa õigust põhipuhkusele tõlgendada kitsendavalt (vt eespool viidatud kohtuotsus ANGED, punkt 18 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 49 Isegi kui eeldada, et õigust põhipuhkusele võib pidada eespool punktis 42 viidatud kohtupraktika tähenduses õiguse üldpõhimõtteks, mis on institutsioonidele otseselt siduv ning mille alusel võiks hinnata nende aktide õiguspärasust, ei saa igal juhul asuda seisukohale, et personalieeskirjade V lisa artikliga 4 võeti G. Strackilt selle õiguse kasutamise võimalus.
- 50 Nimelt piirdub see artikkel kasutamata põhipuhkuse päevade ülekandmise ja hüvitamise üksikasjalike eeskirjade määratlemisega, lubades kasutamata põhipuhkuse 12 päeva automaatse ülekandmise järgmisesse aastasse ning nähes ette võimaluse seda piiri ületavate päevade ülekandmise, kui põhipuhkuse päevad on kasutamata teenistusest sõltuvatel põhjustel. Nii ei saa asuda seisukohale, et personalieeskirjade V lisa artikkel 4 seab õiguse põhipuhkusele andmise või kasutamise sõltuvusse tingimusest, mis muudab selle õiguse sisutühjaks, või et see on vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 ülesehituse või eesmärgiga. Pealegi näib nõue, et kasutamata põhipuhkuse ülekandmisele ja hüvitamisele seatakse teatud tingimused, olevat põhjendatud nii vajadusega vältida kasutamata puhkuse piiramatut kuhjumist kui ka liidu finantshuvide kaitsega.
- [...]
- 52 Lõpuks tuleb märkida, et personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 sõnastusest tulenevalt ei saa asuda seisukohale, et see artikkel vastab eespool punktis 43 viidatud olukorrale, mille kohaselt institutsioonid soovisid rakendada direktiivis 2003/88 sätestatud konkreetset kohustust selle lisamisega personalieeskirjadesse, või et selles artiklis asutamislepingute kohaselt tervishoiu- ja ohutusnormide valdkondades vastuvõetud meetmete alusel kohaldatavatele miinimumnõuetele osutamine viitab kõnealuse direktiivi artikli 7 lõikele 1, kuna viimati nimetatud sätte eesmärk on personalieeskirjade artikli 1e eesmärgist erinev.
- 53 Esiteks tuleb märkida, et personalieeskirjade artikkel 1e, mis kuulub personalieeskirjade I jaotise üldsätete hulka, viitab töötavate ametnike töötingimuste kooskõlale „vastavate tervishoiu- ja ohutusnormidega”, mis näib viitavat töötervishoiu ja -ohutuse minimaalsetele tehnilistele normidele, mida teised personalieeskirjade sätted ei reguleeri, mitte minimaalsetele ohutus- ja tervishoiunõuetele üldiselt, mis hõlmavad ka direktiivis 2003/88 sätestatud tööaja korralduse minimaalseid nõudeid ja eelkõige põhipuhkust. Nagu väidab komisjon, läheks personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 nii lai tõlgendus vastuollu liidu seadusandja autonoomiaga avaliku teenistuse valdkonnas, mis on sätestatud ELTL artiklis 336.
- 54 Teieks sisaldavad personalieeskirjad erisätteid tööaja korralduse ja puhkuste kohta IV jaotises ja V lisas. Käesolevas asjas tekkinud küsimust kasutamata põhipuhkuse päevade ülekandmise kohta järgmisesse aastasse või nende hüvitamise kohta reguleerib konkreetselt personalieeskirjade V lisa artikkel 4. Kuna see säte kehtestab selge ja täpse reegli, millega piiratakse põhipuhkuse ülekandmise ja hüvitamise õigust vastavalt kasutamata puhkusepäevadele, siis ei saa kohaldada – tuginedes analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsusest Schultz-Hoff jt tulenevale arutluskäigule – direktiivi 2003/88 sätteid, võttes aluseks personalieeskirjade muu sätte nagu artikli 1e kui üldkohaldatava reegli, mis võimaldab teha erandeid personalieeskirjade selle valdkonna erisätetest. See viiks personalieeskirjade *contra legem* tõlgendamiseni, nagu komisjon Avaliku Teenistuse Kohtus õigustatult väitis.
- 55 Sellest tuleneb, et Avaliku Teenistuse Kohus tegi valesti, kui ta kohaldas personalieeskirjade artikli 1e lõiget 2, mitte ei tuginenud personalieeskirjade V lisa artiklile 4.
- 56 Seega tuleb asuda seisukohale, et Avaliku Teenistuse Kohus rikkus kahekordselt õigusnorme, kui ta kohaldas direktiivi 2003/88 artiklit 7 G. Stracki olukorrale personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 alusel personalieeskirjade V lisa artiklis 4 sisalduvatest piirangutest hoolimata ning kui ta leidis, et viimati nimetatud artikkel ei reguleeri käesolevas asjas tõstatatud küsimust.”



- 20 Eeltoodust tulenevalt leidis Üldkohus, eespool viidatud kohtuotsus *Strack vs. komisjon* tuleb tühistada, ilma et oleks vaja teha otsus teise väite teise osa kohta, millega komisjon väidab, et Avaliku Teenistuse Kohus jättis põhjendamiskohustust rikkudes analüüsimata tema tõstatatud küsimuse personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 kohaldamisala kohta.
- 21 Üldkohus tegi otsuse *G. Strack* poolt esimeses astmes esitatud hagi kohta ning jättis selle rahuldamata, asudes 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuse punktides 65–67 järgmisele seisukohale:
- „65 [...] personalieeskirjade V lisa artikli 4 esimeses lõigus kasutatud mõistet „teenistusest sõltuvad põhjused” tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab ametialast tegevust, mis takistab ametnikul tema tööga seonduvate kohustuste tõttu kasutamast põhipuhkust, millele tal on õigus [Üldkohtu 9. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas T-80/04: *Castets vs. komisjon*, EKL AT 2005, lk I-A-161 ja II-729], punkt 29). Seega kui mõõnda, et väljendis „teenistusest sõltuvad põhjused” kasutatud sõna „teenistus” viitab „administratsiooni teenistuses oleva töötaja tegevusele”, siis tuleneb personalieeskirjade artikli 59 lõike 1 esimesest lõigust, et ametnikul on õigus saada haiguspuhkust vaid siis, kui ta esitab „tõendi oma võimetuse kohta täita oma kohustusi”. Sellest tuleneb, et kui ametnik on haiguspuhkusel, siis juba määratlusest tulenevalt on ta vabastatud oma kohustuste täitmisest ega ole seega teenistuses personalieeskirjade V lisa artikli 4 esimese lõigu tähenduses (vt Üldkohtu 29. märtsi 2007. aasta otsus kohtuasjas T-368/04: *Verheyden vs. komisjon*, EKL AT 2007, lk I-A-2-93 ja II-A-2-665, punkt 61 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 66 Personalieeskirjade V lisa artiklis 4 viidatud teenistusest sõltuvad põhjused vastavad põhjustele, mis takistavad ametnikul puhkust kasutada, kuna ta peab jääma tööle, et täita selle institutsiooni, kus ta töötab, nõutud tööülesandeid. Need vajadused võivad olla ühekordsed või püsivad, kuid need peavad tingimata olema seotud tegevusega institutsiooni teenistuses. Seevastu haiguspuhkus on kehtiv põhjus ametniku puudumiseks. Võttes arvesse tema tervislikku seisundit, ei pea ametnik enam institutsiooni heaks töötama. Seega ei saa mõistet „teenistusest sõltuvad põhjused” tõlgendada nii, et see hõlmab haiguspuhkuse tõttu puudumist ning seda isegi pikaajalise haiguse korral (eespool viidatud kohtuotsus *Castets vs. komisjon*, punkt 33). Haiguspuhkusel olevat ametnikku ei saa pidada institutsiooni teenistuses töötavaks, sest ta on just nimelt töötamisest vabastatud (eespool viidatud kohtuotsus *Verheyden vs. komisjon*, punktid 62 ja 63).
- 67 Võttes arvesse väljendi „teenistusest sõltuvad põhjused” eriti kitsast tõlgendust eespool punktides 65 ja 66 viidatud kohtupraktikas, siis tuleb asuda seisukohale, et vastupidi sellele, mida väidab *G. Strack*, peab õigus kanda põhipuhkust üle 12 päeva piirist tingimata tulenema ametniku teenistusest sõltuvast takistusest ning seda õigust ei saa anda siis, kui neid puhkusepäevi ei saadud kasutada asjaomase ametniku haiguse tõttu, isegi kui on see haigus on tunnistanud kutsehaiguseks.”

## Menetlus Euroopa Kohtus

- 22 Peakohujuristi tehtud ettepaneku vaadata uuesti läbi 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus tulemusel asus uuesti läbivaatamisega tegelev koda Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 62 teise lõigu ning Euroopa Kohtu kodukorra artikli 193 lõike 4 alusel vastu võetud 11. detsembri 2012. aasta otsuses kohtuasjas C-579/12 RX: komisjon *vs. Strack* (uuesti läbivaatamine) seisukohale, et see kohtuotsus tuleb uuesti läbi vaadata, et teha kindlaks, kas see kahjustab liidu õiguse ühtsust või järjepidevust.
- 23 Küsimused, mis peavad olema uuesti läbivaatamise esemeks, on eespool nimetatud otsuse sõnastuses ära toodud käesoleva kohtuotsuse punktis 2.

## Uuesti läbivaatamine

- 24 Nagu järeldub eespool viidatud 11. detsembri 2012. aasta otsusest kohtuasjas komisjon vs. Strack (uuesti läbivaatamine) ja käesoleva kohtuotsuse punktist 2, peab Euroopa Kohus sisuliselt esiteks analüüsima, kas eelkõige tasulist põhipuhkust puudutavat Euroopa Kohtu praktikat arvestades on 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuses Üldkohtu poolt personalieeskirjade artikli 1e lõikele 2 ja V lisa artiklile 4 antud tõlgenduse puhul tegemist võimaliku õigusnormide rikkumisega.
- 25 Kui tuleb asuda seisukohale, et 8. november 2012. aasta kohtuotsuses on rikutud õigusnormi, siis tuleb teiseks analüüsida, kas nimetatud kohtuotsus kahjustab liidu õiguse ühtsust või järjepidevust.

*Euroopa Kohtu praktika, mis käsitleb sellise tasulise põhipuhkuse ülekandmist, mida ei saadud kasutada pikaajalise haiguspuhkuse tõttu*

- 26 Sissejuhatuseks tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt, mida on kujundatud kõigepealt seoses nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte ((EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), artikliga 7 ning seejärel seoses direktiivi 2003/88 artikliga 7, tuleb iga töötaja õigust tasulisele põhipuhkusele käsitleda kui eriti olulist liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mis nüüd on sõnaselgelt sätestatud harta artikli 31 lõikes 2, mille samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 (vt 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 43; 6. aprilli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-124/05: Federatie Nederlandse Vakbeweging, EKL 2006, lk I-3423, punkt 28; eespool viidatud kohtuotsus Schultz-Hoff jt, punkt 22; 15. septembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-155/10: Williams jt, EKL 2011, lk I-8409, punktid 17 ja 18; eespool viidatud kohtuotsus KHS, punkt 37; eespool viidatud kohtuotsus Neidel, punkt 40; eespool viidatud kohtuotsus ANGED, punkt 17 ning 8. novembri 2012. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-229/11 ja C-230/11: Heimann ja Toltschin, punkt 22).
- 27 Vastavalt selgitustele harta artikli 31 kohta, mida tuleb ELL artikli 6 lõike 1 kolmanda lõigu ja harta artikli 52 lõike 7 kohaselt võtta harta tõlgendamisel arvesse, põhineb harta artikli 31 lõige 2 direktiivil 93/104, Turinis 18. oktoobril 1961 allkirjastatud ja Strasbourgis 3. mail 1996 muudetud Euroopa sotsiaalharta artiklil 2 ning töötajate sotsiaalseid põhiõigusi käsitleva ühenduse harta, mis võeti vastu 9. detsembril 1989 Strasbourgis toimunud Euroopa Ülemkogu istungil, punktil 8.
- 28 Nagu nähtub direktiivi 2003/88 põhjendusest 1, kodifitseeris see direktiivi 93/104. Direktiivi 2003/88 artikkel 7 õiguse tasulisele põhipuhkuse kohta võtab samas sõnastuses üle direktiivi 93/104 artikli 7.
- 29 Pealegi nähtub Euroopa Kohtu praktikast, et õigust tasulisele põhipuhkusele ei saa tõlgendada kitsalt (eespool viidatud kohtuotsus ANGED, punkt 18 ning kohtuotsus Heimann ja Toltschin, punkt 23).
- 30 Mis puudutab olukordi, kus töötaja ei ole saanud kasutada oma tasulise põhipuhkuse päevi haiguspuhkuse tõttu, siis Euroopa Kohus on nimelt asunud seisukohale, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole põhimõtteliselt vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette nimetatud direktiivist sõnaselgelt tuleneva tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise korra, kaasa arvatud ka kõnealuse õiguse lõppemise arvestusperioodi lõppedes või puhkuse üleviimise tähtaja möödumisel, kuid seda siiski tingimusel, et tasulise põhipuhkuse õiguse kaotanud töötajal on tegelikult olnud võimalus talle antud õigust kasutada (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Schultz-Hoff jt, punkt 43 ning kohtuotsus KHS, punkt 26).
- 31 Sellega seoses on Euroopa Kohus otsustanud, et artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või tavad, mille kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele lõppeb arvestusperioodi lõppemisel ja/või siseriikliku õiguse alusel kehtestatud puhkuse üleviimise tähtaja



möödumisel, seda ka juhul, kui töötaja on haiguspuhkusel viibinud terve või osa arvestusperioodi jooksul ja tema töövõimetus püsis kuni töösuhte lõpetamiseni, mille tõttu kõnealune töötaja ei saanud kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele (eespool viidatud kohtuotsus Schultz-Hoff jt, punkt 52).

- 32 Kui nõustuda väitega, et selliste töövõimetusel seotud konkreetsete asjaolude korral võivad siseriiklikud õigusnormid, millega on kindlaks määratud puhkuse üleviimise tähtaeg, näha ette töötaja tasulise põhipuhkuse õiguse lõppemise, ilma et töötajal oleks olnud tegelikult võimalust seda õigust kasutada, siis tähendaks see seda, et kõnealused õigusnormid kahjustavad direktiivi 2003/88 artikliga 7 otseselt igale töötajale antud sotsiaalset õigust (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus BECTU, punktid 48 ja 49 ning kohtuotsus Schultz-Hoff jt, punktid 44, 45, 47 ja 48).
- 33 Samadel asjaoludel tuleb rahalist hüvitist, millele asjaomasel töötajal õigus on, arvestada nii, et see asetaks ta olukorda, mis on sarnane olukorraga, kui ta oleks töösuhte ajal kõnealust õigust kasutanud. Seega on töötaja tavapärase töötasu ehk tasu, mis kuuluks talle maksmisele tasulise põhipuhkusega võrdse puhkuse korral, samuti määrava tähtsusega töösuhte lõpetamise korral kasutamata tasulise põhipuhkuse eest rahalise hüvitise arvutamisel (eespool viidatud kohtuotsus Schultz-Hoff jt, punktid 61 ja 62 ning kohtuotsus Heimann ja Toltschin, punkt 25). Õigust põhipuhkusele ja sellise puhkuse eest tasu saamise õigust tuleb pealegi käsitada ühe õiguse kahe aspektina (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Schultz-Hoff jt, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 34 Meenutatud kohtupraktika kohaselt on seega välistatud, et liidu õigusega töötajale tagatud õigust minimaalsele tasulisele põhipuhkusele vähendatakse olukorras, kus töötajal ei ole võimalik täita oma töökohustusi haiguse tõttu arvestusperioodil (eespool viidatud kohtuotsus Heimann ja Toltschin, punkt 26).
- 35 Nagu Euroopa Liidu Nõukogu ja komisjon meenutavad, on Euroopa Kohus samuti täpsustanud, et arvestades õiguse põhipuhkusele kahte eesmärki, milleks on esiteks võimaldada töötajale puhkust tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest ja teiseks aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks, saab sellise töötaja õigus tasulisele põhipuhkusele, kes on mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu, vastata neile kahele eesmärgile ainult siis, kui puhkuse üleviimine on võimalik vaid teatud kindla ajavahemiku jooksul (eespool viidatud kohtuotsus KHS, punktid 31 ja 33).
- 36 Siiski on Euroopa Kohus selles osas üsna selgelt täpsustanud – viidates sõnaselgelt asjaolule, et õigus tasulisele põhipuhkusele on liidu sotsiaalõiguse eriti oluline põhimõte, mis on sätestatud harta artikli 31 lõikes 2 –, et selle õiguse tagamiseks, mille eesmärk on töötaja kaitse, peab puhkuse üleviimise tähtaeg igal juhul olema oluliselt pikem arvestusperioodist, mille eest õigus puhkusele tekkis (eespool viidatud kohtuotsus KHS, punktid 37 ja 38 ning kohtuotsus Neidel, punktid 40 ja 41).
- 37 Muu hulgas järeldas Euroopa Kohus sellest, et 9-kuuline üleviimistähtaeg ei ole piisav, kuna see on lühema kestusega kui arvestusperiood (eespool viidatud kohtuotsus Neidel, punktid 42 ja 43), leides seevastu, et mõistlikult on võimalik asuda seisukohale, et 15-kuuline üleviimistähtaeg ei ole õiguse tasulisele põhipuhkusele eesmärgiga vastuolus (eespool viidatud kohtuotsus KHS, punkt 43).

*Personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 ja V lisa artikli 4 tõlgendamine*

- 38 Võttes eelkõige arvesse meenutatud Euroopa Kohtu praktikat õiguse kohta tasulisele põhipuhkusele, tuleb analüüsida, kas 8. novembril 2012 Üldkohtu poolt personalieeskirjade artikli 1e lõikele 2 ja V lisa artiklile 4 antud tõlgenduse puhul on tegemist võimaliku õigusnormide rikkumisega.

- 39 Selles osas tuleb sissejuhatuseks meenutada, nagu nähtub harta artikli 51 lõikest 1, et harta sätted on adresseeritud eelkõige liidu institutsioonidele, kes seega peavad hartas sätestatud õigusi kaitsma. Nende õiguste hulgas on õigus tasulisele põhipuhkusele, mis on sätestatud harta artikli 31 lõikes 2, mis omakorda põhineb – nagu märgiti käesoleva kohtuotsuse punktis 27 – muu hulgas direktiivil 93/104, mis asendati ja kodifitseeriti seejärel direktiiviga 2003/88.
- 40 Samuti tuleb meelde tuletada, et tõlgendamise üldpõhimõtte kohaselt tuleb liidu õigusakti tõlgendada võimaluste piires viisil, mis ei sea kahtluse alla selle kehtivust ning kooskõlas kogu esmase õiguse, muu hulgas harta sätetega (vt selle kohta eelkõige 31. jaanuari 2013. aasta otsus kohtuasjas C-12/11: McDonagh, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 41 Seega just nimelt seda tõlgendamise üldpõhimõtet arvestades tuleb kindlaks teha, kas tegemist on võimaliku õigusnormide rikkumisega, kui Üldkohus tõlgendas personalieeskirjade artikli 1e lõiget 2 ja V lisa artiklit 4.
- 42 Mis puudutab esiteks personalieeskirjade artikli 1e lõiget 2, siis nähtub 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuse punktides 52 ja 53, et Üldkohus leidis, et selles sättes asutamislepingute kohaselt tervishoiu- ja ohutusnormide valdkondades vastuvõetud meetmete alusel kohaldatavatele miinimumnõuetele osutamine viitab ainult töötervishoiu ja -ohutuse minimaalsetele tehnilistele normidele, mitte minimaalsetele ohutus- ja tervishoiunõuetele üldiselt, mistõttu ei ole nimetatud sättega hõlmatud sellised tööaja korraldusega seotud nõuded, mis sisalduvad direktiivis 2003/88.
- 43 Sellega seoses tuleb aga kõigepealt tõdeda, et personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 sõnastus ei anna mingit alust selliseks eristamiseks Üldkohtu poolt. Vastupidi, kuna see viitab „asutamislepingute kohaselt [...] vastuvõetud meetmete alusel kohaldatavatele miinimumnõuetele” „tervishoiu- ja ohutusvaldkondades” seoses töötingimustega, siis taoline sõnastus peab silmas direktiivis 2003/88 sisalduvaid norme, kuna direktiivil on sama eesmärk, milleks artikli 1 lõike 1 kohaselt on selliste „tööaja korralduse minimaalsete ohutus- ja tervishoiunõuete” kehtestamine, mille hulka kuuluvad ka minimaalse põhipuhkuse perioodid.
- 44 Seejärel tuleb välja tuua, et Üldkohtu tõlgendus ja eristamine, millele ta tugineb, ei võta arvesse 12. novembri 1996. aasta otsuse kohtuasjas C-84/94: Ühendkuningriik vs. nõukogu (EKL 1996, lk I-5755) punktides 36–39 ja 59 sisalduvaid juhtnõore, milles Euroopa Kohus asus seisukohale, et direktiiviga 93/104 hõlmatud tööaja korraldust puudutavad meetmed ja eelkõige need, mis käsitlevad selle direktiivi artiklis 7 ette nähtud meetmeid tasulise põhipuhkuse kohta, aitavad otseselt kaasa töötajate tervise ja turvalisuse kaitse parandamisele EÜ asutamislepingu artikli 118A tähenduses, ning sotsiaalõigusnormide areng nii liikmesriigi kui ka rahvusvahelises tasandil kinnitab seost, mis on ühelt poolt tööaega puudutavate meetmete ja teiselt poolt töötajate tervise ja ohutuse vahel. Nii märkis Euroopa Kohus sellega seoses nimetatud kohtuotsuse punktis 15 eelkõige, et selline mõistete „ohutus” ja „tervis” tõlgendus võib nimelt tugineda Maaailma Tervishoiuorganisatsiooni (WHO) – mille liikmeteks on kõik liikmesriigid – põhikirja preambulile, mille kohaselt on tervis täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisund, mitte üksnes haiguse või puuete puudumine.
- 45 Lõpetuseks tuleb sedastada, et Üldkohtu tõlgendus rikub käesoleva kohtuotsuse punktis 40 meenutatud tõlgendamise üldpõhimõtet.
- 46 Selle põhimõtte kohaselt peab Üldkohus eelistama personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 tõlgendust, mis võimaldab tagada selle sätte kooskõla õigusega tasulisele põhipuhkusele, mis on nüüd harta artikli 31 lõikes 2 sõnaselgelt sätestatud liidu sotsiaalõiguse põhimõte. See aga nõuab, et artikli 1e lõiget 2 tõlgendataks nii, et see võimaldab personalieeskirjadega hõlmata direktiivi 2003/88 artikli 7 sisu miinimumkaitse normina, mis vajaduse korral täiendab teisi personalieeskirjade sätteid, mis puudutavad õigust tasulisele põhipuhkusele, ning eelkõige personalieeskirjade V lisa artiklit 4.

- 47 Eeltoodut arvestades tuleb teha järeldus, et Üldkohus rikkus õigusnormi, kuna ta vastupidi Avaliku Teenistuse Kohtule eespool viidatud kohtuasjas Strack vs. komisjon ei tõlgendanud personalieeskirjade artikli 1e lõiget 2 nii, et see viitab nimelt tasulist põhipuhkust puudutavale direktiivi 2003/88 artiklile 7.
- 48 Mis puudutab teiseks personalieeskirjade V lisa artiklit 4, siis leidis Üldkohus – nagu nähtub eelkõige 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuse punktist 67 –, et seda artiklit tuleb tõlgendada nii, et see välistab pikaajalise haiguspuhkuse tõttu kasutamata sellise tasulise põhipuhkuse ülekandmise, mis ületab automaatselt ülekantavat 12 päeva.
- 49 Nii otsustades rikkus Üldkohus aga samuti õigusnormi.
- 50 Nimelt tuleb esiteks märkida, et personalieeskirjade V lisa artikli 4 sõnastus ei viita sõnaselgelt kuidagi sellise ametniku olukorrale, kel oli arvestusperioodil pikaajalise haiguspuhkuse tõttu võimatu kasutada tasulist põhipuhkust.
- 51 Seejärel tuleb märkida, et kuna Üldkohus rikkus õigusnormi personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 tõlgendamisel, ei võtnud nimetatud kohus samuti arvesse asjaolu, et personalieeskirjade V lisa artikli 4 üldisest õiguslikust kontekstist tuleneb, et personalieeskirjade teisest sättest tuleneb just see, et direktiivi 2003/88 artiklist 7 lähtuvad nõuded tasulise põhipuhkuse kohta on personalieeskirjade lahutamatu osa miinimumnõuetena, mida peab täiendavalt ametnikele kohaldama, kui personalieeskirjad ei sisalda soodsamaid sätteid.
- 52 Lõpuks tuleb esile tuua, et Üldkohus rikkus neil asjaoludel käesoleva kohtuotsuse punktis 40 meenutatud tõlgendamise üldpõhimõtet. Nimelt selle asemel, et eelistada personalieeskirjade V lisa artikli 4 koostoimes artikli 1e lõikega 2 tõlgendust, mis võimaldaks tagada personalieeskirjade kooskõla õigusega tasulisele põhipuhkusele, mis on liidu sotsiaalõiguse põhimõte, mis nüüd on sõnaselgelt sätestatud harta artikli 31 lõikes 2 ja direktiivi 2003/88 artiklis 7, oli sellele artiklile 4 antud Üldkohtu tõlgendus selline, mis ei võimalda seda kooskõla tagada, ning mille ta 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuse punktis 67 lisaks ise kvalifitseerib kui „eriti kitsa” tõlgenduse.
- 53 Selles osas tuleb tõdeda, et Üldkohus rikkus mitmeid õigusnorme, kui ta otsustas 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuse punktides 49–51, et personalieeskirjade V lisa artikli 4 tõlgendus selles kohtuotsuses ei riku sellist õigust tasulisele põhipuhkusele.
- 54 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktides 30–37 meenutatud kohtupraktikast, eeldab õiguse tasulisele põhipuhkusele põhisisu austamine eelkõige, et kõik töötajad, kellel ei ole olnud võimalust seda õigust kasutada pikaajalise haiguspuhkuse tõttu, saaksid selle üle kanda ilma, et seda õigust vähendataks, ning üleviimise perioodi kestus peab olema oluliselt pikem arvestusperioodist, mille eest õigus puhkusele tekkis, ilma et seda takistaksid kaalutlused, mille kohaselt on vaja vältida kasutamata puhkuse piiramatut kuhjumist, millele Üldkohus 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuse punktis 50 viitab.
- 55 Mis puudutab kaalutlusi, et on vaja kaitsta liidu finantshuve, millele on samuti viidatud nimetatud punktis 50, siis piisab, kui märkida, et sellistele kaalutlustele ei saa igal juhul tugineda, et põhjendada õiguse tasulisele põhipuhkusele rikkumist.
- 56 Eeltoodust tuleneb, et Üldkohus oleks pidanud sarnaselt sellele, mida Avaliku Teenistuse Kohus tegi oma eespool viidatud kohtuotsuses Strack vs. komisjon, tõlgendama personalieeskirjade V lisa artiklit 4 nii, et see ei reguleeri sellise põhipuhkuse ülekandmist, mida ametnik ei saanud arvestusperioodil kasutada pikaajalise haiguspuhkuse tõttu, mistõttu personalieeskirjade artikli 1e lõikest 2 ning käesoleval juhul täpsemalt direktiivi 2003/88 artiklist 7 tulenevaid nõudeid tuleb võtta arvesse kohaldatavate miinimumnõuetena, kui personalieeskirjad ei sisalda soodsamaid sätteid.

*Liidu õiguse ühtsuse või järjepidevuse kahjustamise esinemine*

- 57 Õigusnormide rikkumised 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuses, nagu need on välja toodud käesoleva kohtuotsuse punktides 47 ja 56, võivad kahjustada liidu õiguse ühtsust ja järjepidevust.
- 58 Kuna Üldkohus eiras personalieeskirjade sätete tõlgendamisel iga töötaja õigust tasulisele põhipuhkusele liidu sotsiaalõiguse põhimõttena, mis nüüd on sätestatud harta artikli 31 lõikes 2 ja ette nähtud direktiivi 2003/88 artiklis 7, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, siis kahjustas ta konkreetselt liidu õiguse ühtsust, kuna sellise harta sätel nagu eespool nimetatud sätel on ELL artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kohaselt samaväärne õigusjõud võrreldes aluslepingute sätetega, ning liidu seadusandja on kohustatud seda järgima, kui ta võtab ELTL artikli 336 alusel vastu nii sellise akti nagu personalieeskirjad kui ka teisi liidu õigusakte asutamislepingu teiste sätetega temale pandud seadusandliku pädevuse alusel, ning pealegi on seda kohustatud järgima liikmesriigid, kui nad selliseid õigusakte rakendavad.
- 59 Lisaks, kuna Üldkohus leidis personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 tõlgendamisel, et selles sättes sisalduv viide asutamislepingute kohaselt tervishoiu- ja ohutusnormide valdkondades töötingimustega seoses vastuvõetud meetmete alusel kohaldatavatele miinimumnõuetele ei hõlma selliseid sätteid nagu direktiivis 2003/88 ette nähtud töötaja korraldust, eriti tasulist põhipuhkust puudutavaid sätteid, siis kahjustas Üldkohus liidu õiguse järjepidevust. Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 44 meenutatud kohtupraktikast, on Euroopa Kohus juba leidnud, et sellised normid aitavad otseselt kaasa töötajate tervise ja turvalisuse kaitse parandamisele EÜ asutamislepingu artikli 118A tähenduses ning seega ELTL artiklite 137 ja 153 tähenduses, mis on vahepeal asendanud selle artikli 118A, rõhutades sellega seoses eriti, et sotsiaalõigusnormide areng nii liikmesriigi kui ka rahvusvahelisel tasandil kinnitab seost, mis on tööaega puudutavate meetmete ja töötajate tervise ja ohutuse vahel.
- 60 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus kahjustab liidu õiguse ühtsust ja järjepidevust, kuna – eirates õigust tasulisele põhipuhkusele liidu sotsiaalõiguse põhimõttena, mis nüüd on sätestatud harta artikli 31 lõikes 2 ja ette nähtud direktiivi 2003/88 artiklis 7, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus – Üldkohus tõlgendas apellatsioonikohtuna:
- personalieeskirjade artikli 1e lõiget 2 nii, et see ei hõlma direktiivis 2003/88 sätestatud töötaja korralduse, eelkõige tasulise põhipuhkusega seotud nõudeid, ning
  - sellest tulenevalt personalieeskirjade V lisa artiklit 4 nii, et õigus kanda üle selles sättes seatud piirist rohkem põhipuhkust on ainult siis, kui tegemist on takistusega ametniku teenistusest sõltuvaltel põhjustel.

**Uuesti läbivaatamisest tulenevad tagajärjed**

- 61 Euroopa Kohtu põhikirja artikli 62b esimeses lõigus on sätestatud, et kui Euroopa Kohus leiab, et Üldkohtu otsus mõjutab liidu õiguse järjepidevust, saadab ta kohtuasja tagasi Üldkohtusse, kelle jaoks on Euroopa Kohtu otsused õigusküsimustes siduvad. Kohtuasja tagasi saates võib Euroopa Kohus teatada, millised Üldkohtu otsuse tagajärjed loetakse vaidluse poolte suhtes lõplikuks. Kui vaidluse lahendus tugineb uuesti läbivaatamise tulemusi arvestades faktilistele asjaoludele, millel põhines Üldkohtu otsus, võib Euroopa Kohus erandkorras teha ise asjas lõpliku otsuse.
- 62 Sellest järeldub, et Euroopa Kohus ei või piirduda liidu õiguse järjepidevuse ja/või ühtsuse kahjustamise tuvastamisega, märkimata, millised tagajärjed tulenevad sellest asjaomase kohtuasja jaoks (28.veebruari 2013. aasta otsus kohtuasjas C-334/12 RX-II: Arango Jaramillo jt vs. EIP (uuesti läbivaatamine), punkt 57).



- 63 Käesolevas asjas tuleb käesoleva kohtuotsuse punktis 60 märgitud põhjusel esiteks tühistada 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus, kuna selles nõustuti komisjoni apellatsioonkaebuse esimese väite ja teise väite esimese osaga, ning seetõttu tühistati eespool viidatud kohtuotsus Strack vs. komisjon ja jäeti rahuldamata G. Stracki poolt esimeses kohtuastmes esitatud hagi.
- 64 Teiseks, mis puudutab komisjoni apellatsioonkaebust, siis tuleb kõigepealt välja tuua, et komisjoni esitatud kolmanda väite lükkas Üldkohus 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuses tagasi ning et seda tagasilükkamist tuleb pidada lõplikuks, kui selles osas ei toimu uuesti läbivaatamist.
- 65 Mis puudutab seejärel komisjoni apellatsioonkaebuse teise väite teist osa, mille kohaselt Avaliku Teenistuse Kohus jättis põhjendamiskohustust rikkudes analüüsimata küsimuse personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 kohaldamisala kohta, siis tuleb tõdeda, et kuigi Üldkohus seda väiteosa 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuses ei analüüsinud, on selle tagasilükkamine ilmselge. Nimelt nagu tuleneb eelkõige eespool viidatud kohtuotsuse Strack vs. komisjon punktidest 55–57, tegi Avaliku Teenistuse Kohus selle kohaldamisala kohta selge otsuse, asudes seisukohale, et arvestades selle sätte sõnastusest, tuleb seda sätet mõista nii, et see viitab asutamislepingute kohaselt tervishoiu- ja ohutusnormide valdkondades vastuvõetud meetmete alusel kohaldatavatele miinimumnõuetele, mille hulka kuuluvad direktiivis 2003/88 sisalduvad tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.
- 66 Lõpuks tuleb märkida, et kuigi 8. novembri 2012. aasta kohtuotsuses seda ei mainita, tugines komisjon oma apellatsioonkaebuse teise väite raames teise võimalusena asjaolule, et Avaliku Teenistuse Kohus kandis üle ja kohaldas valesti eespool viidatud kohtuotsusest Schultz-Hoff jt tulenevast kohtupraktikast lähtuvaid nõudeid. Nii väidab komisjon, et käesolev kohtuasi ei puuduta ainult põhipuhkuse ülekandmise õigust, vaid selle asemel makstavat hüvitist, et käesolev kohtuasi ei käsitle mitte õiguse põhipuhkusele tervikuna kaotamist, vaid ainult selle ühe osa kaotamist, ning et see puudutab mitte ainult neid puhkusepäevi, mis jäeti kasutamata sel arvestusperioodil, mis vahetult eelnes teenistusest lahkumise aastale, vaid samuti puhkusepäevi, mis on juba üle kantud kõnealusest eelnevast aastast varasemast aastast. Pealegi jättis Avaliku Teenistuse Kohus komisjoni arvates tähelepanuta selle, et direktiivi 2003/88 artikkel 7 tagab põhipuhkuse ülekandmise ainult selles sättes mainitud minimaalse nelja nädala suhtes.
- 67 Selles osas tuleb siiski märkida, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktides 30–37 meenutatud kohtupraktikast, et selline eristamine komisjoni poolt, mida ta soovib teha ühelt poolt pikaajalise haiguse tõttu kasutamata tasulise põhipuhkuse ülekandmise õiguse ja töösuhte lõpetamise puhul sellega seotud rahalise hüvitise saamise vahel, ning teiselt poolt pikaajalise haiguse tõttu kasutamata põhipuhkust puudutava õiguse osalise ja tervikuna kaotamise vahel, ei ole asjakohane ning see tuleb tagasi lükata.
- 68 Avaliku Teenistuse Kohus on pealegi õigesti leidnud eespool viidatud kohtuotsuse Strack vs. komisjon punktis 77, et kuna liidu seadusandja on ametnike põhipuhkuseks määranud 24 päeva, on eespool viidatud kohtuotsuses Schultz-Hoff jt direktiivi 2003/88 artiklile 7 antud Euroopa Kohtu tõlgendus, kui personalieeskirjades puuduvad muud asjakohased sätted, mis puudutavad pikaajalise haiguse tõttu kasutamata tasulise põhipuhkuse ülekandmist, ülekantav tervele põhipuhkusele, nagu see on kindlaks määratud personalieeskirjadega, kohaldades koostoimes personalieeskirjade artikleid 1e ja 57.
- 69 Eeltoodut arvestades ja kuna liidu õiguse ühtsuse ja järjepidevuse kahjustamine tuleneb käesolevas asjas personalieeskirjade artikli 1e lõike 2 ja V lisa artikli 4 valesti tõlgendamisest, ning kuna nende sätete õigesti tõlgendamine ehk sisuliselt tõlgendus, mille Avaliku Teenistuse Kohus andis eespool viidatud kohtuotsuses Strack vs. komisjon, nõuab – nagu eelkõige nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 47 ja 56 – komisjoni pool apellatsioonikaebuse põhjenduseks esitatud esimese ja teise väite tagasilükkamist ning seega apellatsioonkaebuse tervikuna rahuldamata jätmist, siis tuleb Euroopa Kohtul käesolevas asjas ise teha lõplik otsus ning nimetatud apellatsioonkaebus rahuldamata jätta.



## Kohtukulud

- 70 Euroopa Kohtu kodukorra artikli 195 lõikes 6 on sätestatud, et kui uuesti läbivaadatav Üldkohtu lahend on tehtud ELTL artikli 256 lõike 2 alusel, otsustab Euroopa Kohus ka kohtukulude jaotuse.
- 71 Kuna puuduvad erinormid kohtukulude jaotamise kohta uuesti läbivaatamise menetluses ja kuna komisjon apellatsioonimenetluses kaotas, sest Üldkohtu 8. novembri 2012. aasta otsus tühistati ja komisjoni poolt espool viidatud kohtuotsuse Strack vs. komisjon peale esitatud apellatsioonkaebus jäeti lõplikult rahuldamata, siis käesoleval juhul tuleb komisjonilt välja mõista G. Stracki kohtukulud nii Üldkohtu menetluses kui ka käesolevas uuesti läbivaatamise menetluses.
- 72 Mis puudutab nõukogu, kes esitas Euroopa Kohtule kirjalikke seisukohti uuesti läbivaatamise esemeks olevate küsimuste kohta, siis tema enda kohtukulud selles menetluses tuleb jätta tema enda kanda.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

1. Euroopa Liidu Üldkohtu (apellatsioonikoda) 8. novembri 2012. aasta otsus kohtuasjas T-268/11 P: komisjon vs. Strack kahjustab liidu õiguse ühtsus ja järjepidevust, kuna – eirates õigust tasulisele põhipuhkusele liidu sotsiaalõiguse põhimõttena, mis nüüd on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikes 2 ja ette nähtud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklis 7, nagu seda on tõlgendatud Euroopa Liidu Kohtu praktikas – Üldkohus tõlgendas apellatsioonikohtuna:
  - Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade artikli 1e lõiget 2 nii, et see ei hõlma direktiivis 2003/88 sätestatud tööaja korralduse, eelkõige tasulise põhipuhkusega seotud nõudeid, ning
  - sellest tulenevalt personalieeskirjade V lisa artiklit 4 nii, et õigus kanda üle selles sättes seatud piirist rohkem põhipuhkust on ainult siis, kui tegemist on takistusega ametniku teenistusest sõltuvatel põhjustel.
2. Tühistada nimetatud Euroopa Liidu Üldkohtu otsus.
3. Jätta Euroopa Komisjoni apellatsioonkaebus Euroopa Liidu Avaliku Teenistuse Kohtu 15. märtsi 2011. aasta otsuse peale kohtuasjas F-120/07: Strack vs. komisjon rahuldamata.
4. Mõista Euroopa Komisjonilt välja G. Stracki kohtukulud uuesti läbivaatamise menetluses ja Euroopa Liidu Üldkohtus toimunud menetluses.
5. Jätta Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Komisjoni kohtukulud uuesti läbivaatamise menetluses nende endi kanda.
6. Jätta Euroopa Komisjoni kohtukulud Euroopa Liidu Üldkohtus toimunud menetluses tema enda kanda.

Allkirjad