



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
YVES BOT
esitatud 29. mail 2018¹

Liidetud kohtuasjad C-569/16 ja C-570/16

Stadt Wuppertal
versus
Maria Elisabeth Bauer (C-569/16)
ja
Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K.
versus
Martina Broßonn (C-570/16)

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

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötaja korraldus – Põhipuhkus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 7 – Töösuhe, mis lõpeb töötaja surma tõttu – Õiguse saada tasustatud põhipuhkust lõppemine – Liikmesriigi õigusnormid, mis ei võimalda maksta kasutamata põhipuhkuse eest hüvitist surnud töötaja pärijatele – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Artikli 31 lõige 2 – Siseriikliku õiguse koostöölalise tõlgendamise kohustus – Otsene tuginemine põhiõiguste harta artikli 31 lõikele 2 eraõiguslike isikute vahelises vaidluses – Kohustus jätta vastuolus olevad liikmesriigi õigusnormid kohaldamata

1. Käesolevad eelotsusetaotlused käsitlevad Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta² artikli 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta³ artikli 31 lõike 2 tõlgendamist.

2. Need eelotsusetaotlused on esitatud kahe menetluse raames, milles Maria Elisabeth Bauer ja Martina Broßonn on esitanud hagid oma abikaasade endiste tööandjate vastu, vastavalt, Stadt Wuppertal (Saksamaa) ja Volker Willmeroth, TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. omanik (edaspidi „Willmeroth“), põhjusel, et viimased keeldusid neile välja maksmast rahalist hüvitist tasustatud põhipuhkuse eest, mis nende abikaasadel jäi enne nende surma kasutamata.

3. Tööõigus on kindlasti üks peamisi valdkondi, kus eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes saab tugineda liidu õiguses kehtestatud normidele⁴.

1 Algeel: prantsuse.

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

3 Edaspidi „harta“.

4 Nagu märgib Walkila, S, „Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law“, Europa Law Publishing, Groning, 2016, „an unequal relation of the parties tends more easily to justify recourse to fundamental rights in an effort to strengthen the position of the weaker party. Since this is a common situation and characteristic of many employer-employee relations, the field of employment law has proved a fruitful area for the evolution of the horizontal effect of fundamental right norms of EU law“ (lk 199).

4. Samas võib Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast⁵ järelduv direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju puudumine omada sotsiaalsete põhiõiguste tõhusust pärssivat mõju vaidlustes, mille üle otsustavad liikmesriigi kohtud⁶.

5. Seda probleemi võib aga leevendada või isegi kõrvaldada, kui liidu esmase õiguse säte, täpsemalt harta säte vastaks tingimusele, mis on vajalikud, et sellele saaks vahetult tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses.

6. Sarnaselt teiste hartas tunnustatud sotsiaalsete põhiõigustega on selle artikli 31 lõikes 2 sätestatud iga töötaja õigus iga-aastasele tasulisele puhkusele mõeldud reguleerima töösuhteid, mis suures osas on eraõiguslikud suhted. Arvestades, ühest küljest, eelpool viidatud Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikat, mis puudutab direktiivide, mida liidu sotsiaalõiguse valdkonnas on palju, horisontaalse vahetu õigusmõju puudumist ja teisest küljest Euroopa Kohtu hiljutist praktikat, mis näib soosivat võimalust tugineda otse harta imperatiivsetele ja iseseisvatele⁷ sätetele eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes, ei ole üllatav, et Euroopa Kohtult küsitakse, kas harta artikli 31 lõikele 2 võiks eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes tugineda vahetult, et vältida sellega vastuolus oleva liikmesriigi õigusnormi kohaldamist.

7. Selles osas on minu arvates lähtepunktiks see, et hartaga tunnustatud sotsiaalsed põhiõigused peavad põhimõtteliselt, selleks et mitte jääda surnud kirjasõnaks, olema kaitstavad, ja seetõttu liikmesriigi kohtus otse kohalduvad. Peab üksnes lisama, et kõik harta sätted ei ole samaväärselt kohtulikult kaitstavad. Seetõttu peab Euroopa Kohus, kaaludes, kas harta säte on või ei ole vahetult liikmesriigi kohtus kohalduv, et vältida sellega vastuolus oleva liikmesriigi õigusnormi kohaldamist, võtma arvesse selle sätte sõnastust loetuna koos nende juurde kuuluvate selgitustega⁸.

8. Käesolevad kohtuasjad suunavad meid alljärgnevas analüüsis põhimõtteliselt selgitama välja põhjused, miks ma leian, et harta artikli 31 lõige 2 on säte, millel on vajalikud omadused, et sellele võiks eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes vahetult tugineda, et vältida sellega vastuolus oleva liikmesriigi õigusnormi kohaldamist.

I. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

9. Harta artikli 31 lõike 2 kohaselt „[on] igal töötajal [...] õigus [...] iga-aastasele tasulisele puhkusele“.

10. Direktiivi 2003/88 artikkel 7 „Põhipuhkus“ on sõnastatud järgmiselt:

„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.“

5 Vt eelkõige 10. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

6 Vt selle kohta Van Raepenbusch, S., „*Droit institutionnel de l'Union européenne*“, 2^e édition, Larcier, Bruxelles, 2016, kes märgib, et see kohtupraktika on „oluliseks piiranguks liidu õiguskorrast tulenevate õiguste tõhusale toimele, eriti sotsiaalõiguste valdkonnas, kus liidu sotsiaalõiguse formuleerub peamiselt direktiivide vormis, vastavalt ETL artikli 153 lõike 2 punktile b. Teisiti öeldes, isegi kui liidu sotsiaalõiguse sätete eesmärk on kaitsta töötajaid, olles piisavalt täpsed ja tingimusteta, et neid saaks kohus vahetult kohaldada, ei saa viimased neile tugineda vaidluses oma eraõiguslikust isikust tööandja vastu ka siis, kui see oleks vajalik vältimaks sättega vastuolus oleva siseriikliku õiguse kohaldamist (tõrjuv mõju)“ (lk 480).

7 Vt kõige hilisem 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

8 Selgitused põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17, edaspidi „selgitused harta kohta“).

11. Selle direktiivi artikkel 17 näeb ette, et liikmesriigid võivad mõnede nende sätete osas näha ette erandeid. Artiklist 7 kõrvalekaldumine ei ole siiski lubatud.

B. Saksa õigus

12. 8. jaanuari 1963. aasta Saksamaa Liitvabariigi puhkuseseaduse (Bundesurlaubsgesetz)⁹ 7. mai 2002. aasta redaktsiooni¹⁰ § 7 lõikes 4 nähakse ette:

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

13. Tsiiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch)¹¹ § 1922 „Üldõigusjärglus“ lõige 1 sätestab:

„Isiku surma korral (pärandi avanemine) läheb tema vara (pärand) tervikuna üle ühele või mitmele isikule (pärijad).“

II. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

14. M. E. Bauer on oma 20. detsembril 2010. aastal surnud abikaasa, kes oli töösuhetes avalik-õigusliku juriidilise isiku Stadt Wuppertal'iga, ainupärja. Viimane jättis rahuldamata M. E. Baueri 5857,75 euro suuruse hüvitise nõude, mis vastaks 25 puhkusepäevale, mis jäid tema abikaasal enne surma kasutamata.

15. M. Broßonn on alates 2003. aasta aprillist V. Willmeroth'i juures töötanud, alates 2012. aasta juulist haiguse tõttu töövõimetu olnud ja 4. jaanuaril 2013. aastal surnud abikaasa, ainupärija. V. Willmeroth jättis rahuldamata M. Broßonn'i 3702,72 euro suuruse hüvitise nõude, mis vastaks 32 kasutamata puhkusepäevale, millele oli tema abikaasal kokku 35 päevasest põhipuhkusest õigus surma päeva seisuga.

16. M. E. Bauer ja M. Broßonn esitasid kumbki pädevale Arbeitsgericht'ile (esimese astme töökohtus, Saksamaa) hagi nimetatud hüvitiste maksmise nõudes. Need hagrid rahuldati ning nende esimese astme kohtuotsuste peale esitatud Stadt Wuppertal'i ja V. Willmeroth'i apellatsioonkaebused jättis pädev Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) rahuldamata. Stadt Wuppertal ja V. Willmeroth taotlesid Bundesarbeitsgericht'ilt (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) nende otsuste kassatsiooni korras läbivaatamist.

17. Mõlemas neis kohtuasjades tehtud eelotsuse küsimise määrustes meenutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Euroopa Kohus on juba oma 12. juuni 2014. aasta otsuses kohtuasjas Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755 (edaspidi „kohtuotsus Bollacke“) leidnud, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid või tavad, mille kohaselt töösuhte lõppemisel töötaja surma tõttu lõpeb õigus tasustatud põhipuhkusele, ilma et kasutamata puhkuse eest tekiks õigust saada rahalist hüvitist. Eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski kahtleb, kas see kehtib ka olukorras, kui siseriiklik pärimisõigus välistab võimaluse, et rahalise hüvitise saamise õigus võiks kuuluda pärandvara hulka. BUrlG § 7 lõiget 4 koosmõjus BGB § 1922 lõikega 1 tõlgendades on tulemuseks see, et pärandaja õigus puhkusele lõppeb tema surmaga, mistõttu ei muutu see hüvitise saamise õiguseks ega moodusta osa pärandvarast. Kohus täpsustab selles osas, et nende sätete teistsuguse tõlgendamise puhul oleks tegemist tõlgendamisega *contra legem*, mida seetõttu ei saa aktsepteerida.

9 BGBl. 1963, lk 2.

10 BGBl. 2002 I, lk 1529 (edaspidi „BUrlG“).

11 Edaspidi „BGB“.

18. Lisaks sellele, kuna Euroopa Kohus on leidnud, et tasustatud põhipuhkuse õigus võib 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu aeguda, kuivõrd sel juhul ei täida see enam selle õiguse eesmärki, milleks on võimaldada töötajale puhkust tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest ja aega lõõgastumiseks ning huvialadega tegelemiseks¹² ning et seda eesmärki ei näi olevat võimalik enam saavutada, kui huvitatud isik on surnud, siis tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse, kas puhkuseõiguse või õiguse saada kasutamata puhkuse eest hüvitist lõppemine on tõesti välistatud või on võimalik asuda seisukohale, et direktiivi 2003/88 ja hartaga tagatud minimaalse tasulise põhipuhkuse eesmärk on kaitsta ka surnud töötaja pärijaid.

19. Selles kontekstis küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas direktiivi 2003/88 artikkel 7 ja harta artikli 31 lõige 2 võiks iseenesest omada sellist toimet, et tööandja peab maksma hüvitist surnud töötaja pärijatele. Seonduvalt kohtuasjaga Willmeroth (C-570/16), kus poolteks on kaks eraõiguslikku isikut, küsib eelotsusetaotluse lisaks, kas nende sätete võimalikul otse kohaldatavusel on ka horisontaalne õigusmõju.

20. Nendel asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) peatada menetluse ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused. Esimene küsimus on esitatud identsena kohtuasjade Bauer (C-569/16) ja Willmeroth (C-570/16) raames, samas kui teine küsimus seondub üksnes kohtuasjaga Willmeroth (C-570/16):

- „1. Kas direktiivi [2003/88] artikkel 7 või [harta] artikli 31 lõige 2 annavad pärijale, kelle abikaasa suri töösuhte ajal, õiguse nõuda rahalist hüvitist põhipuhkuse eest, mis töötajal jäi surma tõttu saamata, kui Bundesurlaubsgesetzi (BUrUG) § 7 lõige 4 koostoimes Bürgerliches Gesetzbuchi (BGB) § 1922 lõikega 1 selle välistab?
2. Kui esimesele küsimusele tuleb vastata jaatavalt, siis kas eeltoodu kehtib ka juhul, kui tegemist on kahe eraõigusliku isiku vahelise töösuhtega?“

III. Õiguslik analüüs

21. Esimese eelotsuse küsimusega, mis on sõnastatud identselt mõlemas liidetud kohtuasjas Bauer (C-569/16) ja Willmeroth (C-570/16), soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid või tavad, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töösuhte lõppemisel töötaja surma tõttu lõpeb õigus tasustatud põhipuhkusele, ilma et kasutamata puhkuse eest tekiks õigust saada rahalist hüvitist, mistõttu ei ole võimalik sellist hüvitist ka pärijatele välja maksta.

22. Kui vastus sellele esimesele küsimusele on jaatav, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus seejärel teada, kas surnud töötaja pärija võib tööandjalt, olgu viimane avalik-õiguslik või eraõiguslik isik, kasutamata põhipuhkuse hüvitise väljamaksmist nõudes tugineda vahetult direktiivi 2003/88 artiklile 7 või harta artikli 31 lõikele 2.

23. Tasub meenutada, et kohtuotsuses Bollacke on kohus seoses samade Saksa õiguse normidega juba leidnud, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid või tavad, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töösuhte lõppemisel töötaja surma tõttu lõpeb õigus tasustatud põhipuhkusele, ilma et kasutamata puhkuse eest tekiks õigust saada rahalist hüvitist.

12 Vt 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 44).

24. Siiski on eelotsusetaotluse esitanud kohus arvamisel, et Euroopa Kohus ei ole võtnud seisukohta küsimuses, kas hüvitise saamise õigus kuulub pärandvara hulka isegi siis, kui liikmesriigi pärimisõigus selle välistab. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu tõlgenduse kohaselt järeldeb Saksa õigusest, et pärandaja õigus puhkusele lõpeb tema surmaga, mistõttu ei muutu see pärast tema surma rahalise hüvitise saamise õiguseks kasutamata puhkuse eest BUrlG § 7 lõike 4 tähenduses, ja selline kasutamata põhipuhkuse eest hüvitise saamise õigus seega BGB § 1922 lõike 1 kohaselt pärandvara hulka ei kuulu. BUrlG § 7 lõiget 4 koosmõjus BGB § 1922 lõikega 1 ei saa seega tõlgendada nii, et töösuhte ajal surnud töötaja õigus põhipuhkusele läheb üle tema pärijatele. Olgu täpsustatud, et käsitlus põhineb Saksa õigusel, nagu see tuleneb Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kohtupraktikast ja nagu seda on sama kohus tsiteerinud oma otsustes¹³.

25. Pealegi ei välista see kohus, et töötaja surma korral kasutamata põhipuhkuse eest ette nähtud hüvitise saamise õigust puudutava Euroopa Kohtu praktika aluseks võib olla idee sellest, et sellise hüvitise maksmine töötaja pärijale ei pruugi vastata eesmärkidele, mida Euroopa Kohus on tasustatud põhipuhkuse õiguse puhul silmas pidanud¹⁴.

26. Minu arvates ei ole need elemendid sellised, mis seaksid kahtluse alla lahenduse, milleni jõudis Euroopa Kohus kohtuotsuses Bollaacke.

27. Vastupidi, välja arvatud, kui selline mõju on välistatud konkreetses asjas, näeb see lahendus tingimata ette kasutamata põhipuhkuse eest ette nähtud hüvitise saamise õiguse ülemineku surnud töötaja pärijatele pärimisõiguse alusel. Teisiti öeldes, kuivõrd Euroopa Kohus on leidnud, et õigus põhipuhkusele ja selle asemel hüvitise saamise õigus on ühtse õiguse kaks osa¹⁵, et rahaline hüvitis kasutamata tasulise põhipuhkuse eest on mõeldud kompensatsiooniks olukorras, kus töötajal ei olnud võimalik tasustatud põhipuhkust tegelikult kasutada¹⁶ ja on vajalik tagada selle soovitatav toime¹⁷, mistõttu ei lõpe õigus põhipuhkusele töötaja surmaga¹⁸, järeldeb sellest, et viimase pärijatel peab olema võimalus kasutada töötajale kuulunud õigust tasustatud põhipuhkusele, ja seda rahalise hüvitise vormis. Vastupidine lahendus tooks kaasa selle, et surnud töötaja kaotab tagasiulatuvalt oma õiguse tasustatud põhipuhkusele ja seda „juhusliku, ei töötaja ega tööandja kontrollitava“¹⁹ sündmuse tulemusel.

28. Lisaks viitavad mitu elemendid, et Euroopa Kohus on oma otsuses Bollaacke arvesse võtnud ka esitatud lahenduse pärimisõiguslikke aspekte.

29. Sellega seoses on kohane märkida, et nii BUrlG § 7 lõiget 4 kui BGB § 1922 lõiget 1 on tsiteeritud kohtuotsuses Bollaacke Saksa õigust puudutavas osas. Liikmesriigi õigus, millele on viidatud selle otsuse resolutsiivosas vastab seega neile kahele sättele²⁰.

30. Ka tuleneb kohtuotsuses Bollaacke esitatud asjaolude kirjeldusest, et Euroopa Kohus on teadlik, et põhikohtuasi põhineb asjaolul, et tööandja ei rahuldanud G. Bollaacke nõuet maksta talle rahalist hüvitist tema abikaasa poolt kasutamata põhipuhkuse päevade eest, kuna kahtles, kas tegemist on pärandatava nõudega²¹.

13 Vt eelotsuse taotluse esitamise määruised nendes kahes liidetud kohtuasjas (punkt 14).

14 Vt sarnase seisukoha osas Vitez, B., „Holiday Pay: Now also to Be Enjoyed during the Afterlife“, *European Law Reporter*, Verlag radical brain S.A., Luxembourg, 2014, nr 4, lk 114.

15 Vt kohtuotsus Bollaacke (punktid 16 ja 20 samuti seal viidatud kohtupraktika).

16 Vt selle kohta kohtuotsus Bollaacke (punkt 17).

17 Vt kohtuotsus Bollaacke (punkt 24).

18 Vt kohtuotsus Bollaacke (punkt 26).

19 Vt kohtuotsus Bollaacke (punkt 25).

20 Vt kohtuotsus Bollaacke (punktid 6 ja 7).

21 Kohtuotsus Bollaacke (punkt 11).

31. Lisaks, kohtuotsuse Bollacke ajaks oli selge, et kahtluse all on Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kohtupraktika, mille kohaselt ei teki õigust saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist töösuhte lõppemisel juhul, kui töösuhe lõpeb töötaja surma tõttu. Seega väljendas Landesarbeitsgericht Hamm (liidumaa kõrgeim töökohus Hammis, Saksamaa) kahtlust, kas see siseriiklik kohtupraktika on põhjendatud, arvestades Euroopa Kohtu praktikat direktiivi 2003/88 artikli 7 kohta²².

32. Lõpuks nähtub probleem, kas õigus saada tasustatud põhipuhkuse eest töösuhte lõppemise korral rahalist hüvitist on seotud töötaja isikuga, kuuludes ainult töötajale, et töötaja saaks puhata ja kasutada vaba aega, mis on tasustatud põhipuhkuse andmise eesmärk, ka hilisemal perioodil, üheselt sõnastatud Landesarbeitsgericht Hamm'i (liidumaa kõrgeim töökohus Hammis) esitatud teisest küsimusest.

33. Nende tõdemuste pinnalt võib järeldada, et käesolevates eelotsusetaotlustes esitatud küsimused on juba esitatud kohtuotsuse Bollacke aluseks olevas kohtuasjas. Seega on Euroopa Kohus oma otsuse tegemisel võtnud arvesse ka selle kohtuasja pärimisõiguslikku aspekti.

34. Seega on asjakohane kinnitada Euroopa Kohtu poolt kohtuotsuses Bollacke antud tõlgendust, mille kohaselt direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid või tavad, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töösuhte lõppemisel töötaja surma tõttu lõpeb õigus tasustatud põhipuhkusele, ilma et kasutamata puhkuse eest tekiks õigust saada rahalist hüvitist, mistõttu ei ole võimalik ka hüvitise saamise õiguse üleminek pärijatele.

35. Järgmiseks tuleb määratleda, millised järeldused peab eelotsusetaotluse esitanud kohus tegema direktiivi 2003/88 artikli 7 ja siseriikliku õiguse vastuolu tuvastamisest tema menetluses olevas asjas.

36. Mis puudutab esiteks liikmesriigi kohtu kohustust „tõlgendada kooskõlalisel“ tänu soovile tõlgendada kokkusobitult, et ilmnenu „kokkusobimatust leevendada“²³, võib nõustuda Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esitatud seisukohaga, mille kohaselt oli tal võimatu tõlgendada BUrlG § 7 lõiget 4 ja BGB § 1922 lõiget 1 kokkusobitult direktiivi 2003/88 artikliga 7 nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul, mis, nagu see kohus märgib, kuulub üksnes liikmesriigi kohtute pädevusse, on tema ees kooskõlalise tõlgendamise piir, mille ületamine tähendaks tõlgendamist *contra legem*.²⁴

37. Selles osas on kohane meenutada, et Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et „direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada direktiivis ette nähtud eesmärgid ning liikmesriigi kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, on siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele“²⁵.

38. Euroopa Kohtu sõnul „järeldub [sellest], et siseriikliku õiguse kohaldamisel peavad siseriiklikud kohtud selle tõlgendamisel võtma arvesse siseriiklikku õigust tervikuna ja kasutama siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tõlgendada siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiivis ette nähtud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid“²⁶.

22 Kohtuotsus Bollacke (punkt 12).

23 Laenasin need väljendid teosest: Simon, D., „La panacée de l'interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative?“, *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l'Union européenne à la croisée des chemins, Mélanges en l'honneur de Paolo Mengozzi*, Bruylant, Bruxelles, 2013, lk 279–300, eriti lk 299.

24 Vt eelotsusetaotlused nendes kahes liidetud kohtuasjas (punkt 16).

25 Vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 Vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

39. Kuid Euroopa Kohus on ka märkinud, et „siseriikliku õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttel on teatavad piirid. Siseriikliku kohtu kohustust viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel liidu õigusele piiravad õiguse üldpõhimõtted ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendamisele“.²⁷

40. Sellega seoses on Euroopa Kohus siiski selgelt täpsustanud, et „kooskõlalise tõlgendamise nõue hõlmab siseriiklike kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb siseriikliku õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi eesmärkidega“²⁸.

41. Järelikult ei saa Euroopa Kohtu hinnangul eelotsusetaotluse esitanud kohus asuda põhikohtuasjas seisukohale, et tal on võimatu tõlgendada vaidlusalust siseriiklikku sätet kooskõlas liidu õigusega ainuüksi seetõttu, et ta on seda sätet järjepidevalt tõlgendanud viisil, mis ei ole liidu õigusega kooskõlas²⁹.

42. Selle Euroopa Kohtu praktika valguses on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesandeks kontrollida, kas põhikohtuasjas kohalduvad siseriikliku õiguse sätted, täpsemalt BUrlG § 7 lõige 4 ja BGB § 1922 lõige 1, on tõlgendatavad direktiiviga 2003/88 kooskõllaliselt. Sellega seoses tuleb võtta arvesse, et esiteks on siseriiklikud sätted sõnastatud võrdlemisi laialt ja üldiselt³⁰ ja teiseks ilmneb ka eelotsusetaotlustest, et siseriikliku õiguse kokkusobimatus liidu õigusega põhineb tõlgendusel, mille on nendele sätetele andnud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)³¹. Seega näib, et Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) antud tõlgendus põhikohtuasjas kohalduvatele sätetele on põhjuseks, miks töötaja kaotab oma surma tõttu õiguse tasustatud põhipuhkusele rahalise hüvitise osas, mille eesmärk on kompensatsioon olukorras, kus töötajal ei olnud võimalik tasustatud põhipuhkust enne töösuhte lõppemist tegelikult kasutada.

43. Teiseks, tingimusel, et see kohus leiab jätkuvalt, et tal on võimatu tõlgendada siseriiklikku õigust direktiivi 2003/88 artikliga 7 kooskõllaliselt, tuleb analüüsida, kas sellel artiklil on vahetu õigusmõju ja kas M. E. Bauer ja M. Broßonn võivad sellisel juhul oma surnud abikaasade tööandjate vastu nõudeid esitades sellele tugineda.

44. Sellega seoses tuleneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et „kõigil juhtudel, kui direktiivi sätted on nende sätete sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad üksikisikud neile siseriiklikus kohtus riigi vastu tugineda nii juhul, kui viimane on jätnud direktiivi siseriiklikku õigusesse ettenähtud tähtjal üle võtmata, kui ka juhul, kui direktiiv on üle võetud ebaõigesti“³².

45. Oma 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsuses Dominguez³³ leidis Euroopa Kohus, et direktiivi 2003/88 artikkel 7 vastab nendele kriteeriumidele, „kuna paneb liikmesriikidele saavutatava tulemuse osas ühetimõistetavas sõnastuses täpse kohustuse, seadmata sellega kehtestatud normi (mille järgi on kõikidel töötajatel õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele) kohaldamisele täiendavaid tingimusi“.³⁴ Pealegi, Euroopa Kohtu seisukoha järgi „[e]hkki direktiivi 2003/88 artikkel 7 jätab liikmesriikidele selles sätestatud tasulise põhipuhkuse õiguse saamise ja andmise tingimuste kehtestamisel teatava kaalutusruumi, ei muuda see asjaolu kõnealuse artikliga ette nähtud kohustuse täpset ja tingimusteta olemust.“ Euroopa Kohus märgib seejuures, et „direktiivi 2003/88 artikkel 7 ei

27 Vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

28 Vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika) ning 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 72).

29 Vt 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 34) ja 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 73).

30 See põhjendab muu hulgas kindlasti seda, miks teised Saksamaa kohtud, kes seda probleemi on pidanud lahendama, võisid arvata, et kooskõllaline tõlgendamine on võimalik.

31 Vt eelotsuse taotluse esitamise määrused nendes kahes liidetud kohtuasjas (punkt 14).

32 Vt eelkõige 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 C-282/10, EU:C:2012:33.

34 Vt selle kohtuotsuse punkt 34.

kuulu selle direktiivi nende sätete hulka, millest artikkel 17 lubab erandeid teha“. Seega on Euroopa Kohtu arvates võimalik „kindlaks määrata minimaalne kaitse, mille liikmesriigid peavad artikli 7 kohaselt igal juhul tagama“³⁵. Samuti märgib Euroopa Kohus oma 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsuse³⁶ punktis 36, et „direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 vastab vahetu õigusmõju tekkimiseks nõutud tingimustele“.

46. Mis puudutab täpsemalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2, siis selle vahetu õigusmõju ilmneb kohtuotsusest *Bollacke*, milles Euroopa Kohus on märkinud, et see säte „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 töösuhe lõppemise hetkel“³⁷. Lisaks on Euroopa Kohus samas kohtuotsuses leidnud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 ette nähtud õigus saada rahalist hüvitist „tuleneb [...] otseselt kõnealuselt direktiivist“³⁸.

47. Järgmiseks tuleb uurida, kas mõlemas liidetud kohtuasjas võivad töötaja pärijad tugineda vahetult direktiivi 2003/88 artiklile 7, esitades tööandja vastu, olgu viimane avalik-õiguslik või eraõiguslik isik, nõude kasutamata põhipuhkuse eest rahalise hüvitise saamiseks ehk saada kasu tasustatud põhipuhkuse rahalisest komponendist.

48. Ilmneb, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika tõttu, mis keeldub tunnustamast direktiivide horisontaalset vahetut õigusmõju³⁹, on M. E. Bauer ja M. Broßonn ebavõrdses olukorras, mis puudutab nende surnud abikaasadele kuulunud õiguse põhipuhkusele tõhusa kaitse tagamist.

49. M. E. Bauer, kelle abikaasa oli töösuhetes Stadt Wuppertal'iga, kes on avalik-õiguslik isik, võib selle isiku vastu nõuet esitades raskusteta tugineda oma õigusele saada kasutamata põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, milline õigus, meenutan, tuleneb tema jaoks otseselt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 2. Nimelt tuleb meenutada, et „kui õigussubjektid saavad tugineda direktiivile mitte üksikisiku, vaid riigi vastu, siis võivad nad seda teha sõltumata sellest, kelle riik toimib – kas tööandja või avaliku võimuna. Mõlemal juhul tuleb nimelt vältida, et riik võiks saada omapoolsest liidu õiguse rikkumisest kasu“⁴⁰. Nende kaalutluste põhjal on Euroopa Kohus mõõnnud, et „õigussubjektid saavad tugineda direktiivi tingimusteta ja piisavalt täpsetele sätetele mitte üksnes liikmesriigi ja kõigi tema valitsemisalasse kuuluvate haldusorganite vastu, näiteks detsentraliseeritud ametiasutuste vastu [...], vaid ka [...] organite või üksuste vastu, mis alluvad riigile või on riigi kontrolli all või millel on laiemad volitused võrreldes nendega, mis tulenevad eraõiguslike isikute vahelistele suhetele kohaldatavatest eeskirjadest“⁴¹.

50. Järelikult võib seoses kohtuasjaga Bauer (C-569/16) vastata Bundesarbeitsgericht'ile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kui liikmesriigi kohtule, kes lahendab vaidlust eraõigusliku isiku ja avalik-õigusliku isiku vahel isiku, et juhul kui tal ei ole võimalik tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlaliseselt direktiivi 2003/88 artikliga 7, on ta kohustatud oma pädevuse piires tagama sellest artiklist isikutele tuleneva õigusliku kaitse ja selle täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata iga sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi.

35 Vt 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 *Dominguez* C-282/10, EU:C:2012:33.

37 Vt kohtuotsus *Bollacke* (punkt 23). Vt ka 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27).

38 Vt kohtuotsus *Bollacke* (punkt 28).

39 Vt eelkõige 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Vt eelkõige 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

41 Vt eelkõige 10. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus *Farrell* (C-413/15, EU:C:2017:745, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

51. M. Broßonn'i menetluslik positsioon on mõnevõrra keerukam, kuivõrd tema abikaasa oli töösuhetes eraõigusliku isikuga. Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika järgi ei saa direktiivi kui sellisega panna eraõiguslikule isikule kohustusi ning sellele ei saa järelikult eraõigusliku isiku vastu liikmesriigi kohtus tugineda⁴². Seega, hoolimata asjaolust, et direktiivi 2003/88 artikli 1 lõike 3 kohaldatakse direktiivi nii avaliku kui erasektori kõigi tegevusalade suhtes, võib käsitus viia järelduseni, et M. Broßonn'i liidu õigusega tagatud nõude saada kasutamata põhipuhkuse eest rahalist hüvitist maksmapanek osutub vaevarikkaks ja on täis takistusi. Proovime selle siiski esitada võimalikult selgelt, et isikud võiksid seda tulevikus hõlpsasti järgida, et tagada õiguse põhipuhkusele kui põhiõiguse tõhus kaitse.

52. Sellega seoses on sobiv meenutada, et väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et „liidu õiguskorras tagatud põhiõigused laienevad kõigile liidu õigusega reguleeritud olukordadele“⁴³. Kuna BUrlG § 7 lõikega 4 võeti üle nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte⁴⁴, mis konsolideeriti direktiiviga 2003/88, on harta artikli 31 lõige 2 põhikohtuasjas kohaldatav.

53. Teinud selle täpsustuse, leian, et liikmesriigi kohus, kes lahendab kahe eraõigusliku isiku vahelist vaidlust, peab juhul, kui tal ei ole võimalik tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõllaliselt direktiivi 2003/88 artikliga 7, oma pädevuse piires tagama harta artikli 31 lõikest 2 isikutele tuleneva õiguste kaitse ja selle sätte täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata iga sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi. Minu arvates vastab harta artikli 31 lõige 2 tingimustele, mis on vajalikud selle vahetuks kohaldamiseks eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et vältida selliste liikmesriigi sätete kohaldamine, millega võetakse töötajalt ära õigus tasustatud põhipuhkusele. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada analoogselt nagu ta tegi seda vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtte suhtes⁴⁵, siis seonduvalt harta artiklitega 21 ja 47⁴⁶.

54. Meenutan, et harta artikli 31 lõike 2 kohaselt, „[on] igal töötajal [...] õigus [...] iga-aastasele tasulisele puhkusele“. Nagu Euroopa Kohus on juba märkinud, on õigus tasustatud põhipuhkusele kehtestatud selle artikliga hartas, millele Euroopa Liidu lepingu artikli 6 lõikega 1 on omistatud aluslepingutega võrdne õigusjõud.⁴⁷

55. Harta artikli 31 lõike 2 selgitustest ilmneb, et see sätte „põhineb direktiivil 93/104 [...], Euroopa sotsiaalharta artiklil 2 ning töötajate sotsiaalseid põhiõigusi käsitleva ühenduse harta punktil 8“⁴⁸. Meenutan, et direktiiv 93/104 on hiljem konsolideeritud direktiiviga 2003/88 ja et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 – millest see direktiiv ei luba erandeid teha – sõnastusest tulenevalt⁴⁹ on igale töötajale tagatud õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele. Lisaks on Euroopa Kohus korduvalt kinnitanud, et selline õigus tasulisele põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides⁵⁰.

56. Kirjeldatud õigusraamistikust tulenevalt on õigus tasulisele põhipuhkusele eriti tähtis liidu sotsiaalõiguse põhimõte, mis nüüd on sätestatud harta artikli 31 lõikes 2 ja konkretiseeritud direktiivis 2003/88.

42 Vt eelkõige 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

43 Vt eelkõige 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale (C-176/12, edaspidi „kohtuotsus Association de médiation sociale“, EU:C:2014:2, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

44 ELT 1993, L 307, lk 18; *ELT eriväljaanne* 05/02, lk 197–203.

45 Vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punktid 35–37 ja seal viidatud kohtupraktika).

46 Vt 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:278, punkt 79).

47 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

48 Vt selgitused artiklile 31 (ELT 2007, C 303, lk 26).

49 Nagu ka direktiivi 93/104 artikli 7 lõike 1 sõnastus.

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

57. Käesolevad kohtuasjad pakuvad Euroopa Kohtule võimaluse sotsiaalsete põhiõiguste tõhusale tagamisele keskendunud kohtupraktika kaudu määratleda õigus tasulisele põhipuhkusele mitte üksnes liidu sotsiaalõiguse eriti tähtsa põhimõttena, vaid samuti ja eelkõige täisväärtusliku sotsiaalse põhiõigusena⁵¹. Kutsun seega Euroopa Kohut üles tugevdama nende sotsiaalsete põhiõiguste kohtulikku kaitstavust, mis vastavad tingimustele, mis on vajalikud nende vahetuks kohaldamiseks eraõiguslike isikute vahelises vaidluses.

58. Arvestades Euroopa Kohtu analüüsi otsuses Association de médiation sociale, tundub olevat õiguslikult põhjendatud tunnustada harta artikli 31 lõike 2 osas võimalust selle vahetuks kohaldamiseks eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et vältida selliste liikmesriigi sätete kohaldamist, millega võetakse töötajalt ära õigus tasustatud põhipuhkusele.

59. Selles otsuses kinnitas Euroopa Kohus oma eitavat seisukohta võimaluse osas tunnustada direktiivide horisontaalset vahetut õiguspõhjust, meenutades väljakujunenud kohtupraktikat, mille kohaselt ei saa isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda isikutele õigusi või panna neile kohustusi, sellisena kohaldada vaidluses, mille pooled on üksnes eraõiguslikud isikud.⁵²

60. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märkis, et direktiivide horisontaalse vahetu õiguspõhjust puudumisel on tal võimatu rakendada leevendavaid meetmeid, mida siseriikliku õiguse vastava direktiiviga kooskõlaline tõlgendamine annaks. Seega peaks Euroopa Kohus toimima analoogselt sellega, kuidas ta otsustas oma 19. jaanuari 2010. aasta otsuses⁵³ kontrollida, kas harta artiklit 27⁵⁴, üksi või koosmõjus direktiiviga 2002/14/EÜ⁵⁵ võiks kohaldada eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et vältida vajaduse korral direktiiviga vastuolus olevate liikmesriigi õigusnormide kohaldamist.

61. Märkinud, et harta artikkel 27 on kõnealusel kohtuasjas kohalduv, rõhutas Euroopa Kohus, et selle sätte sõnastusest nähtub selgelt, et selleks, et selle mõju oleks täielik, tuleb seda sisustada liidu õiguse või siseriikliku õiguse sätetega⁵⁶.

62. Sellega seoses märgib Euroopa Kohus, et „[...] liikmesriikidele direktiivi 2002/14 artikli 3 lõikes 1 ette nähtud keeldu jätta ettevõtte töötajate arvu arvutamisel välja teatavate töötajate kategooria, kes esialgu sellesse arvutamisel arvessevõetavate isikute rühma kuuluvad, [ei saa] tuletada vahetult kohaldatava õigusliku normina harta artikli 27 sõnastusest ega seda artiklit puudutavatest selgitustest.“⁵⁷

63. Euroopa Kohus selgitas, et „põhikohtuasja asjaolud erinevad [19. jaanuari 2010. aasta] kohtuotsuse Küçükdeveci [C-555/07, EU:C:2010:21] asjaoludest, kuna harta artikli 21 lõikes 1 ette nähtud vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõte, mis oli nimetatud kohtuasjas kõne all, ei ole iseenesest piisav, et anda isikutele subjektiivne õigus, millele sellisena saaks tugineda“⁵⁸.

51 Kuidas võib hartas tunnustatud sotsiaalseid õigusi nimetada „põhiõigusteks“ kui enamusest ei oma horisontaalset vahetut õiguspõhjust? Vt selle küsimuse kohta Fabre, A., „La “fondamentalisation“ des droits sociaux en droit de l’Union européenne“, *La protection des droits fondamentaux dans l’Union européenne, entre évolution et permanence*, Bruylant, Bruxelles, 2015, lk 163–194.

52 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

53 Küçükdeveci C-555/07, EU:C:2010:21.

54 See artikkel, pealkirjaga „Töötajate õigus olla ettevõttes informeeritud ja ära kuulatud“, sätestab, et „[töötajatele või nende esindajatele tuleb asjakohasel tasandil tagada, et nad saaksid õigel ajal informatsiooni ja et nendega konsulteeritaks liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadege ettenähtud juhtudel ja tingimustel“.

55 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (ELT 2002, L 80, lk 29; ELT eriväljaanne 05/04, lk 219).

56 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 45).

57 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 46).

58 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 47). Vt samuti, puudutavalt harta artikli 21 lõikes 1 sätestatud igasuguse diskrimineerimise keeldu usutunnistuse või veendumuste alusel, 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).

64. Euroopa Kohus järeldas sellest, et „harta artiklile 27 kui sellisele [ei saa] tugineda niisuguses vaidluses nagu põhikohtuasjas, et järeldada, et direktiiviga 2002/14 vastuolus olev siseriiklik õigusnorm tuleb jätta kohaldamata“⁵⁹.

65. Euroopa Kohus täpsustas, et „[s]eda järeldust ei lükka ümber harta artikli 27 käsitlemine koosmõjus direktiivi 2002/14 sätetega, kuna arvestades asjaolu, et see artikkel ei ole iseenesest piisav, et anda isikutele subjektiivne õigus, millele sellisena saaks tugineda, ei saa see olla teisiti niisuguse koosmõju puhul“⁶⁰.

66. Isik, kelle huve on kahjustatud sellega, et siseriiklik õigus ei ole liidu õigusega kooskõlas, võib saada leevendust asjaolust, et ta „võib tugineda kohtupraktikale, mis lähtub 19. novembri 1991. aasta otsusest liidetud kohtuasjades C-6/90 ja C-9/90: Francovich jt [EU:C:1991:428]), et võimaluse korral saada talle tekitatud kahju eest hüvitist“⁶¹.

67. Oma kohtuotsuses Association de médiation sociale on Euroopa Kohus niisiis andnud signaali, et kõik harta IV jaotise „Solidaarsus“ sätted ei ole sobivad vahetuks kohaldamiseks eraõiguslike isikute vahelises vaidluses. Euroopa Kohus võis sellega leevendada teatud hirme, mis seonduvad tema väidetava kalduvusega tunnustada laiaulatuslikult võimalust tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses vahetult hartaga tunnustatud sotsiaalsetele põhiõigustele.

68. Tuleb rõhutada, et lahendus, milleni Euroopa Kohus selles otsuses jõudis, ei ole vaba puudustest, mis puudutab sotsiaalsete põhiõiguste tõhusat kaitset⁶². Samuti võiks asuda seisukohale, et põhiõigust harta artikli 52 lõige 5 mitte üksnes ei välista, vaid sõnaselgelt volitab selleks, et harta sätet, millel on tähendus „põhimõttena“, võiks liikmesriigi kohtus kohaldada vahetult, et kontrollida liikmesriigi õigusaktide õiguspärasust liidu õiguse rakendamisel.

69. Selliselt on ka mõistetav, et Euroopa Kohus, täites oma rolli harta tõlgendajana ja austades täielikult võimude lahususe põhimõtet, peab end seotuks harta sätete sõnastusega, eelkõige kui nendega tunnustatakse õigust või põhimõtet, viidates, nagu see on ette nähtud harta artiklis 27, „liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadege ettenähtud juhtudele ja tingimustele“.

70. Selle loogika järgi võiks arvata, et oma kohtuotsusega Association de médiation sociale Euroopa Kohus austas, seda selgelt väljendamatult, olulist vahetegu hartaga tunnustatud põhimõtete, mille osas kohtulik kaitstavus on piiratud ja kaudne, ning hartaga tunnustatud õiguste vahel, mis Euroopa Kohtu arvates võivad olla täielikult ja vahetult kohtulikult kaitstavad.

59 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 48).

60 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 49).

61 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika). See, mida võib põhjendatult nimetada „lahjaks leevenduseks“ arvestades raskusi, mis seisavad kannatanu ees, kes soovib edukalt maksmata panna kahju hüvitamise nõuet vastava liikmesriigi vastu: vt Van Raepenbusch, S., „Droit institutionnel de l'Union européenne“, 2^e édition, Larcier, Bruxelles, 2016, lk 486.

62 Vt eelkõige Tinière, R., „L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux“, *Revue des droit et libertés fondamentaux*, 2014, Chronique nr 14, kes märgib, et kohtuotsusest Association de médiation sociale tuleneb, et „põhimõtte vormis hartas tunnustatud õigustele ei saa eraõiguslike isikute vahelises horisontaalsetes vaidlustes tugineda. Samas kui enamus töösuhteid rajatakse eraõiguslike isikute vahel, jätab selline lahendus need õigusliku kaitseta, välja arvatud, kui töösuhte hõlmab riigiasutust [...]. Suur osa sotsiaalõigustest ja [hartast] positiivse õigusena jääbki lihtsalt loosungiks“ (lk 6). Autor taunib „põhiõiguste tõhusa kaitse [puudumist] – mis puudutab põhimõtet, siis ei vähenda miski selle fundamentaalset olemust – kui selle rikkumine on samal ajal nõuetekohaselt tuvastatud“ ja osutab samuti riskile, mida kujutab endast Euroopa Kohtu seisukoht võrreldes liikmesriikide kohtute ja Euroopa Inimõiguste Kohtuga „samaväärse kaitse tunnustamise“ vaatenurgast (lk 7). Vt ka Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2^e édition, Larcier, Bruxelles, 2016, kes seoses Euroopa Kohtu järeldustega kohtuotsuses Association de médiation sociale märgib, et „direktiivide kohustuslik kasutamine sotsiaalse reguleerimise viisina liidu tasandil tähendab harta sotsiaalsetele sätetele tuginemise olulist piiramist isikute jaoks, kes kannatavad kohalduva liikmesriigi õiguse vastuolu tõttu“ (lk 485).

71. Olgu kuidas on, ma ei lasku diskussiooni hartaga tunnustatud õiguste ja põhimõtete vastava mõju ja kohtuliku kaitstavuse üle, kuivõrd harta artikli 31 lõike 2 sõnastust silmas pidades tundub mulle olevat vaidluse alt väljas see, et iga-aastane tasustatud puhkuseperiood on sätestatud töötajale kuuluva õigusena⁶³.

72. Eelistan keskenduda sellele, mis tuleneb otseselt kohtuotsusest Association de médiation sociale, see tähendab, et ei direktiivist 2002/14 ega harta artiklist 27, olgu eraldi või koosmõjus, tulene isikutele subjektiivset õigust, millele saaks sellisena tugineda horisontaalses vaidluses.

73. Teisiti öeldes, kõnealuse harta sätte täpsustamine liidu teisese õiguse normi lisamisega ei tee seda sätet vahetult kohaldatavaks⁶⁴. Samal ajal ilmneb Euroopa Kohtu põhjendustest selles kohtulahendis, et iseenesest ei ole harta sätetele vahetu tuginemine horisontaalses vaidluses välistatud. Selline tuginemine on võimalik juhul, kui kõnealune harta säte on iseseisvalt piisav, et anda isikutele subjektiivne kohaldatav õigus⁶⁵. Euroopa Kohtu seisukoha järgi ei ole see nii harta artikli 27 puhul, mis, nagu tuleneb selle sõnastusest, tuleb „sisustada liidu õiguse või siseriikliku õiguse sätetega“⁶⁶, et selle mõju oleks täielik.

74. Euroopa Kohtu põhjenduste sisemine loogika kohtuotsuses Association de médiation sociale tundub põhinevat ideel, et direktiiv, mis konkretiseerib harta sätetega tunnustatud põhiõigusi, ei lisa sellele sättele omadusi, mis on vajalikud selleks, et sellele võiks vahetult tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, kui on selge, et kõnealune säte ise, arvestades selle sõnastust ja sellele antud selgitusi sellistele tingimustele ei vasta. Selle loogika järgi ei saa direktiiv, millel horisontaalne vahetu õigusmõju puudub, sellist omadust edasi anda harta sättele.

75. Kohtuotsus Association de médiation sociale lõpetas seega ebamäärase olukorra, mis võis tuleneda 19. jaanuari 2010. aasta kohtuotsuse Kükükdeveci⁶⁷, sõnastusest, millega tunnustati võimalust tugineda „vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttele (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78/[EÜ])“⁶⁸ „69. Kas selline sõnastus ei sea mitte kahtluse alla väljakujunenud kohtupraktikat direktiivide vahetu õigusmõju puudumise kohta ja isegi õigusnormide hierarhia?70 Selles osas tuleneb kohtuotsusest Association de médiation sociale selgelt, et 19. jaanuari 2010. aasta kohtuotsusel Kükükdeveci⁷¹ põhinev kohtupraktika jäi kehtima, ning et üksnes esmase õiguse hulka kuuluvad normid on need,

63 Vt selle kohta Lenaerts, K., „La solidarité ou le chapitre IV de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne“, *Revue trimestrielle des droits de l’homme*, Larcier, Bruxelles, 2010, nr 82, lk 217–236, kes klassifitseerib kategooriasse „õigused, tagajärgedega, millega need seotud on, eelkõige võimaluse osas neile tugineda, [...] õiguse sobivatele ja õiglastele töötingimustele (artikkel 31)“ (lk 227, § 28). Vt selle kohta, Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, väljaandes Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. ja Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, lk 833–868, eriti lk 849, § 31.34 ja § 31.35, samuti Bailleux, A., ja Dumont, H., „Le pacte constitutionnel européen, Tome 1: Fondements du droit institutionnel de l’Union“, Bruylant, Bruxelles, 2015, lk 436, § 1030. Vt lõpuks kohtujurist Tanchevi ettepanekut kohtuasjas King (C-214/16, EU:C:2017:439, punkt 52).

64 Seega, „põhimõtted“ harta tähenduses „ei pääse kunagi oma kaasasündinud ebatäiuslikkusest. See on tõkestav, ja kõik võimalikud direktiivid, olgu kui selged, täpsed ja tingimusteta kui tahes, ei muuda siin midagi“, vt Fabre, A., „La “fondamentalisation” des droits sociaux en droit de l’Union européenne“, *La protection des droits fondamentaux dans l’Union européenne, entre évolution et permanence*, Bruylant, Bruxelles, 2015, lk 163–194, eriti lk 185. Nagu märgib Cariat, N., „L’invocation de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l’arrêt Association de Médiation Sociale“, *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruxelles, 2014, nr 2, lk 305–336, on Euroopa Kohus selles kohtuotsuses esitanud põhjenduse „lähtudes direktiividele tüüpilisest analüüsist, mis kontrollib direktiivide ja harta mõju üksteise järel, jättes tunnustamata mis tahes lisaväärtuse nendele koos tuginemisest“ (lk 310).

65 Seega on võimalik väita, et kohtuotsus Association de médiation sociale sisaldab „väikest revolutsiooni“ põhiõiguste kaitse valdkonnas, tunnustades kaudselt, et teatud tingimustel omab harta horisontaalset vahetut õigusmõju: Vt Carpano, E., ja Mazuyer, E., „La représentation des travailleurs à l’épreuve de l’article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union: précisions sur l’invocabilité horizontale du droit de l’Union“, *Revue de droit du travail*, Dalloz, Paris, 2014, nr 5, lk 312–320, eriti lk 317.

66 Kohtuotsus Association de médiation sociale (punkt 45).

67 C-555/07, EU:C:2010:21.

68 Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, p. 16; ELT eriväljaanne 05/01, lk 79).

69 Vt eelkõige selle kohtuotsuse punkt 51.

70 Vt selle kohta Bailleux, A., „La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l’intensité normative des droits sociaux“, *Revue de droit social*, La Charte, Bruges, 2014, nr 3, lk 283–308, eriti lk 293.

71 C-555/07, EU:C:2010:21.

millele võib vajaduse korral tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses⁷². Kuivõrd see kohtuotsus tunnustab võimalust tugineda vahetult harta sätetele eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, võib seda pidada otsuseks, millega tunnustati lisakaitset direktiivide horisontaalse vahetu kohaldatavuse puudumise tingimustes⁷³.

76. Euroopa Kohus järgis seda õiguslikku argumentatsiooni oma 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsuses Egenberger⁷⁴, tunnustades võimalust tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses vahetult harta artiklile 21, mis kehtestab usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise keelu⁷⁵ ja harta artiklile 47, mis puudutab õigust tõhusale õiguskaitsevahendile kohtus⁷⁶.

77. Vastupidi selle, mida mõnikord väidetakse, ei ole harta sätete võimalik vahetu kohaldamine horisontaalsetes vaidlustes, mis minu arvates on kohtuotsuse Association de médiation sociale tuumaks, harta artikliga 51 vastuolus, kuivõrd selle võimaluse tunnustamise eesmärgiks on panna liikmesriike, kes on selle sätete adressaat, austama selles sätestatud põhiõigusi liidu õiguse kohaldamisel. Olukord, kus nendele õigustele tuginetakse horisontaalse vaidluse kontekstis ei oma sellest vaatenurgast tähendust ega võimalda mingil juhul liikmesriigil jätta tuvastamata harta rikkumist liidu õiguse kohaldamisel.⁷⁷

78. Seega tuleks kindlasti kaotada takistused, mida harta artikli 51 lõige 1 võib seada nende sätete otsekohaldatavusele eraõiguslike isikute vahelises vaidluses. Kuigi see artikkel näeb ette, et harta sätted on „ette nähtud liidu institutsioonidele, organitele ja asutustele ning liikmesriikidele üksnes liidu õiguse kohaldamise korral“, ei välista see ka sõnaselgelt harta mõju eraõiguslike isikute vahelistes suhetes⁷⁸. Tuleb lisada, et Euroopa Kohus on tunnustanud mitme liidu esmase õiguse sätte horisontaalset vahetut õigusmõju, olgugi et nende adressaadiks, selle sõnastuse järgi, on liikmesriigid⁷⁹.

72 Vt Bailleux, A., „La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux“, *Revue de droit social*, La Chartre, Bruges, 2014, nr 3, lk 283–308, eriti lk 294 ja 295. Vt selle kohta ka Carpano, E., ja Mazuyer, E., „La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union“, *Revue de droit du travail*, Dalloz, Paris, 2014, nr 5, lk 312–320, kes seoses vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttega väidab, et võimatus sellele tugineda „ei tulene mitte niivõrd üldise põhimõtte seotusest direktiiviga, vaid et piisab vaid sellest endast. [...] Teisiti öeldes, võimalik välistav mõju ei seonu mitte direktiivi mõjuga, vaid üksnes põhimõtte või põhiõiguse mõjuga, mis peaks olema juba ise piisav“ (lk 319).

73 Vt selle kohta Cariat, N., „L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt Association de Médiation Sociale“, *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruxelles, 2014, nr 2, lk 305–336, eriti lk 316, § 8.

74 C-414/16, EU:C:2018:257.

75 Selle tunnustamise tuvastamiseks märgib Euroopa Kohus, et „[m]is puudutab harta artikli 21 kohustuslikkust, siis ei eristu see artikkel põhimõtteliselt mitmetest aluslepingute sätetest, mis keelavad diskrimineerimise erinevatel alustel, isegi kui need diskrimineerimised tulenevad eraõiguslike isikute vahel sõlmitud lepingutes“ (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 77), mis viitab 8. aprilli 1976. aasta kohtuotsusele Defrenne (43/75, EU:C:1976:56, punkt 39), 6. juuni 2000. aasta kohtuotsusele Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, punktid 33–36), 3. oktoobri 2000. aasta kohtuotsusele Ferlini (C-411/98, EU:C:2000:530, punkt 50) ja 11. detsembri 2007. aasta kohtuotsusele International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union (C-438/05, EU:C:2007:772, punktid 57–61)). See ühtib tähelepanekutega, mida on teinud Carpano, E., ja Mazuyer, E., „La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union“, *Revue de droit du travail*, Dalloz, Paris, 2014, nr 5, lk 312–320, kohtuotsuse Association de médiation sociale kohta, mille kohaselt „tunnustades harta sätete võimalikku horisontaalset vahetut õigusmõju, ei teinud Euroopa Kohus muud kui tegi järelduse harta käsitlemisest liidu esmase õigusena Lissaboni lepingu alusel“ (lk 320).

76 Euroopa Kohtu hinnangul see artikkel „[on] iseenesest piisav ja seda normi ei tule täpsustada liidu või liikmesriigi õiguse sätetega selleks, et see annaks isikutele õiguse, millele nad võivad vahetult tugineda“ (kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 78).

77 Vt selle kohta Bailleux, A., „La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux“, *Revue de droit social*, La Chartre, Bruges, 2014, nr 3, lk 283–308, eriti, lk 305.

78 Vt selle kohta Robin-Olivier, S., „Article 31 – Conditions de travail justes et équitables“, *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, *Commentaire article par article*, Bruylant, Bruxelles, 2018, lk 679–694, eriti lk 693, § 29.

79 *Ibidem*.

79. Eespool esitatust järeldub, et oma kohtuotsusega Association de médiation sociale on Euroopa Kohus esitanud ühtse analüüsi raamistiku kaitse osas, mida pakuvad direktiivid ja põhiõiguste kaitsenormid⁸⁰. Käesolevad kohtuasjad pakuvad Euroopa Kohtule võimaluse seda raamistikku täiendada ja täpsustada, praegusel juhul seonduvalt harta artikliga, täpsemalt selle artikli 31 lõikega 2, milline, erinevalt selle artiklist 27 vastab minu arvates tingimustele, mis on vajalikud selle vahetuks kohaldamiseks eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, eesmärgiga vältida vajaduse korral sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi kohaldamist.

80. Selleks, et harta sätte saaks vahetult tugineda, peab see olemusliku tunnusega, nagu see nähtub tema sõnastusest, olema kohustuslik ja iseseisev.⁸¹

81. Põhiõigus tasustatud põhipuhkusele, nagu see on sõnastatud harta artikli 31 lõikes 2, on kahtlusega olemuslikult kohustuslik. Euroopa Kohus on järjepidevalt rõhutanud oma praktikas nii õiguse tasustatud põhipuhkusele tähtsust kui ka selle kohustuslikku iseloomu, märkides, et see kujutab endast „erilise tähtsusega liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, millest ei või teha erandeid“⁸². Seega ei puuduta see õigus mitte üksnes avaliku võimu tegevusvaldkonda, vaid ka eraõiguslike isikute vahelisi töösuhteid. Tegemist on kriteeriumiga, mida Euroopa Kohus on arvesse võtnud oma 8. aprilli 1976. aasta kohtuotsuses Defrenne (43/75, EU:C:1976:56)⁸³.

82. Lisaks peab, nagu juba eespool mainitud, kõnealune harta säte olema iseseisev⁸⁴, mis tähendab seda, et täiendava liidu õiguse või liikmesriigi õiguse normi kehtestamine selle hartaga tunnustatud põhiõiguse toimimiseks ei ole vajalik⁸⁵. Teisiti öeldes ei vaja kõnealune harta säte eraõiguslike isikute vahelistes suhetes vahetu õigusmõju saavutamiseks mis tahes täiendava akti sekkumist.

80 Vt Cariat, N., „L’invocation de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l’arrêt Association de Médiation Sociale“, *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruxelles, 2014, nr 2, lk 305–336, eriti lk 311 ja järgmised leheküljed.

81 Vt selle kohta Lenaerts, K., „L’invocabilité du principe de non-discrimination entre particuliers“, *Le droit du travail au XXI^e siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez*, Larcier, Bruxelles, 2015, lk 89–105, kes märgib vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttega seoses, et „[l]ugedes koos kohtuotsuseid Mangold, Küçükdeveci ja AMS võib järeldada, et võimalus tugineda [sellele põhimõttele] horisontaalselt põhineb esiteks selle kohustuslikul olemusel. [...] Teiseks mängib Euroopa Kohtu argumentatsioonis määravat rolli selle põhimõtte normatiivne iseseisvus. See iseseisvus lubab eristada toimivaid norme põhiseaduse tasandil normidest, mis vajavad toime saavutamiseks seadusandja sekkumist. Seega, nimetatud normatiivne iseseisvus võimaldab anda horisontaalse vahetu õigusmõju diskrimineerimise keelu põhimõttele, ilma et mindaks vastuollu aluslepingute autorite antud volitusega. Kuivõrd see põhimõte „on iseseisvalt võimeline andma eraõiguslikele isikutele subjektiivse õiguse, millele saab sellisena tugineda“, ei kahjusta see ka liidu või liikmesriigi seadusandja eelisõigusi. Seevastu vajab harta artikkel 27 oma toime saavutamiseks seadusandja sekkumist, olgu liidu või liikmesriigi tasandil, mistõttu ei ole sellel vahetus õigusmõju“ (lk 104 ja 105).

82 Vt eelkõige 22. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika). Üldisemalt, nagu märgib Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“ väljaandes Peers, S., Herve, T., Kenner, J. ja Ward, A., „*The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*“, Hart Publishing, Oxford, 2014, lk 833–868, „Article 31 speaks to the very purpose of labour law itself, namely to ensure fair and just working conditions, and it transfigures this overarching protective purpose into a subjective fundamental social right. This transfiguration, based in the injunction to respect the human dignity of all workers, marks out Article 31 as the *grundnorm* of the other labour rights in the Solidarity chapter“ (lk 846, § 31.27).

83 Punkt 39. Vt ka 6. juuni 2000. aasta kohtuotsus Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, punktid 34 ja 35).

84 Nagu märgib Walkila, S., „*Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law*“, Europa Law Publishing, Groning, 2016, “[t]he core criterion pertains to the question whether a norm may be deemed “sufficient in itself” to serve as a direct basis of a claim before a court. That points to the remedial force of the norm; i.e., whether the norm has a sufficiently ascertainable normative content which enables a judge to apply it in given circumstances. The remedial force of a fundamental right norm may be examined on the basis of content and context based analyses [...]“. À cet égard, „[t]he content-based analysis inquires whether the norm enjoys “fully effectiveness” in the sense that its normative content is defined with a requisite degree of specificity and clarity so that the parties to a legal dispute may rely upon it and the courts enforce it“ (lk 183).

85 Vt selles osas Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l’Union européenne*, 2^e édition, Larcier, Bruxelles, 2016, kes leiab, et pärast kohtuotsust Association de médiation sociale, „[o]n [...] selgelt kindlaks määratud, et harta põhiõiguste kaitsenormidele, mis vastavad iseseisvuse tingimustele, mis viib nende tunnustamiseni „isemajandavatena“, kui kasutada rahvusvahelise õiguse klassikalist terminoloogiat, võib tugineda autonoomselt isegi eraõiguslikes suhetes, et vältida sellega vastuolus oleva riigisisese õigusnormi kohaldamist, eeldusel, et kõnealune olukord omab seotust liidu õigusega“ (lk 487). Meenutan selles osas, et „[t]unnus *self sufficient*“ tähistab [...] rahvusvahelise normi autonoomse kohaldamise võimalust, tema normatiivset võimekust“, vt Verhoeven, J., „La notion d’“applicabilité directe” du droit International“, *Revue belge de droit international*, Bruylant, Bruxelles, 1985, lk 243–264, en particulier lk 248. Vt ka Vandaele, A., ja Claes, E., „L’effet direct des traités internationaux – Une analyse en droit positif et en théorie du droit axée sur les droits de l’homme“, Working Paper nr 15, detsember 2001, K.U. Leuven, Faculté de droit, Institut de droit international, kättesaadav järgmisel internetiaadressil: <https://www.law.kuleuven.be/iir/nl/onderzoek/working-papers/WP15f.pdf>.

83. Täpsemalt olen arvamisel, et arvestades selle sõnastust, ei vaja harta artikli 31 lõige 2 eraõiguslike isikute vahelistes suhetes vahetu õigusmõju saavutamiseks mis tahes täiendava akti sekkumist. Sellises struktuuris oleks liidu teise õiguse akti ja/või liikmesriigi võetud rakendusmeetmete kehtestamine kindlasti kasulik, võimaldamaks eraõiguslikel isikutel konkreetselt tugineda vastavale põhiõigusele. Nende meetmete võtmine, mida ei nõua ka harta vastava sätte sõnastus, ei ole aga vajalik selleks, et säte võiks omada vahetut õigusmõju liikmesriigi kohtu menetluses olevas vaidluses⁸⁶.

84. Eespool öeldu põhjal võib järeldada, et tunnustades iga töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele täidab harta artikli 31 lõige 2 tingimused, mis on vajalikud selle vahetuks kohaldamiseks eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes, et vältida selliste liikmesriigi õiguse sätete kohaldamist, millega sellist töötaja õigust ei tunnustata. Kuid just selline on olukord, nagu juba varem märgitud, kui liikmesriigi õigusnormid või tavad näevad ette, et kui töösuhe lõpeb töötaja surma tõttu, lõpeb õigus tasustatud põhipuhkusele, ilma et kasutamata puhkuse eest tekiks õigust saada rahalist hüvitist, mistõttu ei ole võimalik sellist hüvitist ka pärijatele välja maksta. Nimelt, nagu Euroopa Kohus on kohtuotsuses *Bollacke* sisuliselt märkinud, tooksid sellised liikmesriigi õigusnormid või tavad kaasa selle, et „tasustatava põhipuhkuse õigus kui selline [kaob] tagasiulatuvalt tervikuna.“⁸⁷.

85. Seetõttu soovitan Euroopa Kohtul kohtuasjas *Willmeroth (C-570/16)* vastata Bundesarbeitsgericht'ile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kui liikmesriigi kohtule, kes lahendab vaidlust kahe eraõigusliku isiku vahel, et juhul kui tal ei ole võimalik tõlgendada siseriikliku õigust kooskõllaliselt direktiivi 2003/88 artikliga 7, on ta kohustatud oma pädevuse piires tagama isikutele harta artikli 31 lõikest 2 tuleneva õigusliku kaitse ja selle artikli täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata iga sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi.

86. Täiendan oma ettepanekut täpsustusega, et järeldus, mille kohaselt harta artikli 31 lõige 2, mis näeb ette iga töötaja õiguse iga-aastasele tasulisele puhkusele, on iseseisev, võimaldades eraõiguslikel isikutel sellele vahetult tugineda menetluses, millele kohaldub liidu õigus, ei hõlma küsimust selle sätte normatiivse sisu kohta.

87. Sellega seoses olgu märgitud, et üheks kohtuotsuse *Association de médiation sociale* järelduseks on, et hinnates harta sätte vahetu kohaldatavuse võimalikkust eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, tuleb arvesse võtta seda artiklit puudutavaid selgitusi⁸⁸. Neid selgitusi tuleb seega minu hinnangul arvesse võtta harta artikli 31 lõikes 2 sisalduva otsekohaldava õigusnormi normatiivse sisu tuvastamiseks. Selline harta sätete selgituste arvestamine on lisaks ette nähtud Euroopa Liidu lepingu artikli 6 lõike 1 kolmandas lõigus, mille kohaselt „[h]artas esitatud õigusi, vabadusi ja põhimõtteid tõlgendatakse vastavalt harta VII jaotise üldsätetele, mis reguleerivad selle tõlgendamist ja kohaldamist, võttes nõuetekohaselt arvesse hartas osutatud selgitusi, milles on esitatud asjaomaste sätete allikad“. Vastavalt harta artikli 52 lõikele 7 „[võetakse] [h]arta tõlgendamise juhendina koostatud selgitusi [...] asjakohaselt arvesse liidu ja liikmesriikide kohtutes“⁸⁹.

86 Vt selle kohta Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, väljaandes Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. ja Ward, A., „*The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*“, Hart Publishing, Oxford, 2014, lk 833–868: „The absence of these limiting formulae means that Article 31 is better understood as a genuinely autonomous fundamental right, a standard against which Union laws and national laws and practices are measured rather than a standard capable of being diluted and weakened by those laws and practices“ (lk 846, § 31.27).

87 Vt kohtuotsus *Bollacke* (punkt 25).

88 Vt kohtuotsus *Association de médiation sociale* (punkt 46). Vt selle kohta Cariat, N., „L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt *Association de Médiation Sociale*“, *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruxelles, 2014, nr 2, lk 305–336, eriti lk 323, § 10.

89 Vt selle kohta ka harta preambula viies lõik.

88. Harta artikli 31 lõike 2 selgitustest ilmneb, et direktiiv 93/104 on olnud üheks aluseks, millele koostajad selle sätte kujundamisel tuginesid. Nimelt, meenutan, et selle selgituse kohaselt „põhineb [harta artikli 31 lõige 2] direktiivil 93/104/[...]“. Direktiiv 93/104 konsolideeriti seejärel direktiiviga 2003/88 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 – millest see direktiiv ei luba erandeid teha – sõnastusest tulenevalt⁹⁰ on igale töötajale tagatud õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele. Harta artikli 31 lõikes 2 peitub niisiis direktiivi 93/104 tuum, kuivõrd see käsitleb ja sellesse on koondatud kõige olulisem sellest direktiivist⁹¹

89. Järeldan sellisest normide asetusest, nagu kirjeldatud ka hiljutises Euroopa Kohtu praktikas⁹², et harta artikli 31 lõige 2 tagab igale töötajale õiguse vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele⁹³. Teisisõnu, harta artikli 31 lõike 2 normatiivse sisu tuvastamiseks ja selle alusel tekkivate kohustuste määratlemiseks ei või minu arvates teha üldistust direktiivi 2003/88 artiklist 7 ja vastavast Euroopa Kohtu praktikast, kus kohus on tema ette toodud kohtuasjade raames täpsustanud „liidu sotsiaalõiguse olulise põhimõtte“⁹⁴ – õiguse põhipuhkusele⁹⁵ – sisu ja ulatust.

90. Selle normide asetuse tõttu peab ka õigust rahalisele hüvitisele, mis on kõigil töötajatel, kellele ei olnud võimalik nende tahtest sõltumatutel põhjustel kasutada õigust põhipuhkusele enne töösuhte lõppemist, nagu see tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 2 ja nagu seda on tunnustanud ja täpsustanud Euroopa Kohus⁹⁶, pidama harta artikli 31 lõike 2 alusel kaitstud õiguseks⁹⁷.

91. Hiljutine Euroopa Kohtu praktika näib hartast tulenevate kohustuste määratlemisel arvesse võtvat kõnealuse põhiõiguse konkretiseerimise standardit⁹⁸.

90 Nagu ka direktiivi 93/104 artikli 7 lõike 1 sõnastus.

91 Vt analoogia alusel Euroopa põhiseaduse artikli II-91 kohta, Jeammaud, A., „Article II 91; conditions de travail justes et équitables“, *Traité établissant une Constitution pour l'Europe, partie II, La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne: commentaire article par article*, tome 2, Bruylant, Bruxelles, 2005, lk 416–425, eriti lk 419 ja 423.

92 Vt eelkõige 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914), mis teeb viite „direktiivi 2003/88 artiklis 7 ja harta artikli 31 lõikes 2 kehtestatud põhimõtte[le], mille kohaselt ei või õigus tasulisele põhipuhkusele puhkuseaasta ja/või siseriiklikus õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja möödumisel aeguda, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada“ (punkt 56).

93 Vt selle kohta Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, väljaandes Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. ja Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, lk 833–868, kes leiab, et „though the duration of annual paid leave is not specified in Article 31(2), this should be understood as a minimum of four weeks leave per year in line with Article 7 of the Directive“ (lk 859, § 31.56). See küsimus on keskne poolleiolevates kohtuasjades TSN (C-609/17) ja AKT (C-610/17), kus töötuomioistuin (töökohus, Soome) soovis Euroopa Kohtult teada, kas harta artikli 31 lõige 2 kaitseb õigust puhkusele, mille kestus on pikem, kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 ette nähtud minimaalsed neli nädalat.

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

95 Vt selles osas Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, väljaandes Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. ja Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, lk 833–868, kelle arvates „it follows from this symbiosis that the reasoning and specific legal conclusions of the CJEU on article 7 are also reflected in the parameters of the right to a period of annual paid leave under Article 31(2). This interpretative synergy between Article 7 of the Working Time Directive and Article 31(2) means that the rights are so entwined in the CJEU's legal reasoning that it is now difficult to discern where one begins and the other ends“ (lk 858 et 859, § 31.55). Sama idee järgimiseks vt kohtujurist Saugmandsgaard Øe ettepanekut kohtuasjas Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:486), kus ta, olles märkinud, et harta artikli 31 lõike 2 selgituste kohaselt põhineb see direktiivil 93/104, leiab seoses õigusega iganädalasele puhkeajale, et „harta artikli 31 lõike 2 ulatus kattub direktiivi 2003/88 artikli 5 ulatusega“. Ta järeldab sellest, et harta nimetatud sättest „ei saa [...] leida täiendavaid elemente, mis oleksid tarvilikud asjakohaseks direktiivi 2003/88 artikli 5 tõlgendamiseks“ (punktid 43 ja 44). Vt selle kohta samuti 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 50).

96 Vt eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 61) ja 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 52).

97 Vt selle kohta Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, väljaandes Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. ja Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, lk 833–868, kelle hinnangul „the worker's right to a payment in lieu of untaken leave during a leave year on termination of the employment relationship is a fundamental social right that is necessarily implicit in the right to paid annual leave under Article 31(2). This principle was established in [judgment of 20 January 2009, Schultz-Hoff and Others (C-350/06 and C-520/06, EU:C:2009:18)] in respect of Article 7 and it should apply with equal force to Article 31(2)“ (lk 861, § 31.60).

98 Vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 81 ja seal viidatud kohtupraktika).

92. Kokkuvõttes märgin, et Euroopa Kohus tundub olevat kohtuotsuses Association de médiation sociale teinud järeldused sellest, et mitte kõik harta sätted ei võimalda nendele ühtemoodi vahetult tuginemist eraõiguslike isikute vahelises vaidluses. Kui ilmneb, et harta säte on vähese normatiivsusega, on sellega tunnustatava põhiõiguse kaitseks vajalik liidu ja/või liikmesriigi seadusandja sekkumine, kuivõrd see ei saa iseseisvalt omada vahetut õiguslikku mõju siseriiklikus menetluses. Sellises olukorras peab Euroopa Kohus võtma arvesse harta koostajate tahte jätta liidu ja/või liikmesriigi seadusandja täpsustada selles tunnustatud põhiõiguse sisu ja selle rakendamise tingimused.

93. Kuigi see Euroopa Kohtu positsioon on mõistetav, eelkõige arvestades võimude lahususe põhimõtet, peab see siiski minu arvates olema tasakaalustatud paindlikuma lähenemisviisiga, mis puudutab sätteid nagu harta artikli 31 lõige 2, mis tunnustab teatud õigust, viitamata otseselt liidu või liikmesriigi õigusnormi kehtestamise vajadusele.

94. Samuti ei tohi alahinnata teiste põhiõiguste kaitse instrumentide nagu Euroopa sotsiaalharta potentsiaali vahetu õigusmõju tunnustamiseks liikmesriikide kohtute poolt. Sellega seoses tundub mulle Euroopa Kohtu tõrksus tunnustada harta artikli 31 lõike 2 vahetut õigusmõju vastupidise liikumisena liikmesriigi kohtute suundumusele näidata suuremat valmidust Euroopa sotsiaalharta vahetu õigusmõju tunnustamiseks⁹⁹.

95. Kutsun Euroopa Kohut üles mitte võtma harta artikli 31 lõike 2 suhtes liiga piiravat seisukohta, tehes tasakaalustatud otsuse, mille kohaselt, kuigi kõik harta sätted, millega tunnustatakse sotsiaalseid põhiõigusi, ei ole sellised, mille osas võiks tulla kõne alla horisontaalne vahetu õigusmõju, on see aga kohane sätete puhul, mis on kohustuslikud ja iseseisvad. Lühidalt, käesolevad kohtuasjad pakuvad Euroopa Kohtule võimaluse tunnustada sotsiaalseid põhiõigusi selliselt, et need ei jääks „sisutuks fraasiks“¹⁰⁰.

IV. Ettepanek

96. Ülaltoodud põhjendusi arvesse võttes teen Euroopa Kohtule ettepanku vastata Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esitatud eelotsuse küsimustele liidetud kohtuasjades Bauer (C-569/16) ja Willmeroth (C-570/16) järgmiselt:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid või tavad, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töösuhete lõppemisel töötaja surma tõttu lõpeb õigus tasustatud põhipuhkusele, ilma et kasutamata puhkuse eest tekiks õigust saada rahalist hüvitist, mistõttu ei ole võimalik sellist hüvitist ka pärijatele välja maksta.
2. Lisaks teen kohtuasjas Bauer (C-569/16) ettepaneku vastata Bundesarbeitsgericht'ile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) et:

Liikmesriigi kohus, kes lahendab vaidlust eraõigusliku isiku ja avalik-õigusliku isiku vahel, on juhul, kui tal osutub võimatuks tõlgendada kohaldatavat siseriiklikku õigust tähenduses, mis on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7, kohustatud oma pädevuse piires tagama sellest artiklist isikutele tuleneva õigusliku kaitse ja selle täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata iga sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi.

99 Vt selle kohta Nivard, C., „L'effet direct de la charte sociale européenne“, *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2012, chronique nr 28. Viitan näiteks Prantsusmaa kõrgeima halduskohtuna tegutseva riiginõukogu 10. veebruari 2014. aasta otsusele X, nr 358992, samuti kassatsioonikohtu (Prantsusmaa) 14. aprilli 2010. aasta otsusele (Cass. soc. nr 09-60426 ja 09-60429). Märgin samuti, et parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta artikli 2 lõige 3 nimetab „vähemalt neljanädalase iga-aastase tasustatava puhkuse“ õiguse.

100 Kasutades Tinière, R. väljendit, „L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux“, *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2014, chronique nr 14.

3. Lõpuks teen kohtuasjas Willmeroth (C-570/16) Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada järgmiselt:

Liikmesriigi kohus, kes lahendab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, on juhul, kui tal osutub võimatuks tõlgendada kohaldatavat siseriiklikku õigust tähenduses, mis on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7, kohustatud oma pädevuse piires tagama harta artikli 31 lõikest 2 isikutele tuleneva õiguste kaitse ja selle artikli täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata iga sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi.