Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

4. juuni 2020*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Tööaja korraldus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artiklid 5 ja 7 – Iganädalane puhkeaeg – Põhipuhkus – Tasustatud eripuhkused, mis võimaldavad töölt puududa konkreetsetele vajadustele vastamiseks ja konkreetsete kohustuste täitmiseks

Kohtuasjas C-588/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Audiencia Nacionali (üleriigiline kohus, Hispaania) 3. septembri 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 20. septembril 2018, menetluses

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

versus

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident R. Silva de Lapuerta, kodade presidendid A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (ettekandja), M. Safjan, S. Rodin ja I. Jarukaitis, kohtunikud C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikku menetlust ja 24. septembri 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), esindajad: *abogados* J. I. Quintana Horcajada ja D. Cadierno Pájaro,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

– Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), esindajad: *abogados* B. García Rodríguez ja J. F. Pinilla Porlan,

– Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), esindaja: *abogada* P. Caballero Marcos,

– Grupo de Empresas DIA SA ja Twins Alimentación SA, esindaja: *abogada* A. I. Pérez Hernández,

– Hispaania valitsus, esindaja: L. Aguilera Ruiz,

– Euroopa Komisjon, esindajad: N. Ruiz García ja M. van Beek,

olles 12. detsembri 2019. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikleid 5 ja 7.

2 Taotlus on esitatud ühelt poolt töötajate ametiühinguorganisatsioonide, milleks on Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) ja Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), ning teiselt poolt kontserni DIA SA ja Twins Alimentación SA vahelistes kohtuvaidlustes, mis puudutavad kollektiivseid töötülisid seoses nende tasustatud eripuhkuste rakendamise tingimustega, mis on ette nähtud kontserni Dia SA ja Twins Alimentación SA 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu (Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA) (edaspidi „13. juuli 2016. aasta kollektiivleping“), mis on registreeritud ja avaldatud tööhõive peadirektoraadi 22. augusti 2016. aasta otsusega (Resolución de la Dirección General de Empleo) (*BOE* nr 212, 2.9.2016, lk 63357), artiklis 46.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2003/88

3 Direktiivi 2003/88 põhjenduses 5 on märgitud:

„Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. [Euroopa Liidu] töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. Lisaks on sellega seoses vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär.“

4 Selle direktiivi artikli 1 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

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

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

a) minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja ning põhipuhkuse, vaheaegade ja maksimaalse nädalase tööaja suhtes; ning

b) öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavate aspektide suhtes.“

5 Direktiivi artiklis 5 „Iganädalane puhkeaeg“ on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele.

Kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda eeldavad, võib kohaldada 24tunnist minimaalset puhkeaega.“

6 Direktiivi 2003/88 artiklis 7 „Põhipuhkus“ on sätestatud:

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

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

7 Direktiivi artikkel 15 „Soodsamad sätted“ on sõnastatud järgmiselt:

„Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate ohutuse ja tervise kaitse seisukohast soodsamad.“

Direktiiv 2010/18

8 Nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivi 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELT 2010, L 68, lk 13), lisas sisalduva 18. juunil 2009 vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 1 punktis 1 on ette nähtud:

„Käesolev kokkulepe kehtestab miinimumnõuded, mille eesmärk on muuta töötavate vanemate jaoks lihtsamaks töö- ja perekohustuste ühitamine, võttes arvesse perestruktuuride kasvavat mitmekesisust ning pidades kinni liikmesriikide õigusest, kollektiivlepingutest ja/või tavadest.“

9 Raamkokkuleppe klauslis 7 „Töölt puudumine vääramatu jõu tõttu“ on sätestatud:

„1. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid võtavad vajalikke meetmeid, et vastavalt liikmesriigi õigusele, kollektiivlepingule ja/või tavale anda töötajatele õigus puududa töölt vääramatu jõu tõttu pakilistel perekondlikel põhjustel seoses haiguse või õnnetusjuhtumiga, mis teeb töötaja vahetu kohaloleku hädavajalikuks.

2. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid võivad klausli 7 punkti 1 kohaldamiseks täpsustada puhkuse saamise tingimusi ja üksikasjalikke eeskirju ning seada ajalised piirid selle õiguse kasutamisele aasta jooksul ja/või üksikjuhtumi kohta.“

10 Raamkokkuleppe klausli 8 punktis 1 on sätestatud:

„Liikmesriigid võivad kohaldada või kehtestada soodsamaid tingimusi, kui on sätestatud käesolevas kokkuleppes.“

Hispaania õigus

Põhiseadus

11 Põhiseaduse artikli 40 lõikes 2 on ette nähtud:

„[A]valiku võimu kandjad edendavad poliitikat, mis tagab kutsealase koolituse ja kutsealase rehabilitatsiooni; nad kindlustavad tööohutuse ja -hügieeni ning tagavad vajaliku puhkeaja, piirates tööpäeva kestust, nähes ette perioodilised tasustatud puhkused ja edendades sobivaid keskusi.“

Töötajate üldseadus

12 Töötajate üldseaduse (Estatuto de los Trabajadores) redaktsiooni, mis tuleneb 23. oktoobri 2015. aasta kuninglikust seadusandlikust dekreedist 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse ümbersõnastatud redaktsioon (Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) (*BOE* nr 255, 24.10.2015, lk 100224) (edaspidi „töötajate üldseadus“), artiklis 37 „Iganädalane puhkeaeg, puhkepäevad ja puhkused“ on sätestatud:

„1. Töötajatel on õigus iga nädala kohta minimaalselt ühe ja poole päeva pikkusele katkestamatule puhkeajale, mida võib kumuleerida maksimaalselt 14 päeva kohta ja mis üldjuhul hõlmab olenevalt olukorrast laupäeva pärastlõunat või esmaspäeva hommikut ja tervet pühapäeva. Alla 18aastaste iganädalane puhkeaeg on vähemalt kaks katkestamatut päeva.

[…]

3. Töötaja võib puudumisest ette teatades ja selle vajadust põhjendades töölt puududa, ilma et ta kaotaks õigust töötasule, järgmistel põhjustel ja järgmise kestusega:

a) 15 kalendripäeva abiellumise korral.

b) Kaks päeva lapse sünni puhul või kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme surma, õnnetuse või raske haiguse, haiglaravi või kodust puhkust nõudva ambulatoorse operatsiooni korral. Kui sel põhjusel on töötajal vaja reisida, on kestus neli päeva.

c) Üks päev alalise elukoha kolimiseks.

d) Hädavajalik aeg vältimatu ühiskondliku ja isikliku kohustuse täitmiseks, sealhulgas aktiivse valimisõiguse teostamiseks. Kui seaduses või kollektiivlepingus on ette nähtud kindlaksmääratud ajavahemik, järgitakse puudumise kestuse ja rahalise hüvitise puhul neid sätteid. […]

e) Ametiühinguga või töötajate esindamisega seotud ülesannete täitmiseks seaduses või kollektiivlepingus sätestatud tingimustel.

f) Hädavajalik aeg sünnieelseks läbivaatuseks ja sünnituskoolituseks ning lapsendamise, hooldamise või kasupere pakkumise korral vajalikes teabe- ja ettevalmistustundides osalemiseks ning sobivaks tunnistamiseks vajalike kohustuslike psühholoogiliste ja sotsiaalsete hindamiste läbimiseks, kui need toimuvad tööajal.“

13 Töötajate üldseaduse artiklis 38 „Tasustatud põhipuhkus“ on ette nähtud:

„1. Tasustatud põhipuhkuse periood, mida ei saa rahalise hüvitisega asendada, on kokku lepitud kollektiivlepingus või individuaalses lepingus. Selle kestus ei tohi mingil juhul olla lühem kui 30 kalendripäeva.

2. Ajavahemik või ajavahemikud, mil puhkust võib võtta, määratakse kindlaks ettevõtja ja töötaja vahel vastavalt sellele, mis on olenevalt olukorrast ette nähtud kollektiivlepingutes, mis käsitlevad puhkuste iga-aastast planeerimist.

Kui pooled ei jõua kokkuleppele, määrab puhkuse kasutamise kuupäeva kindlaks töökohus otsusega, mille peale ei saa edasi kaevata. Otsus tehakse prioriteetses kiirmenetluses.

3. Iga ettevõtja koostab puhkuste ajakava. Töötajale peavad talle määratud puhkuse kuupäevad olema teada vähemalt kaks kuud enne puhkuse algust.

Kui eelmises lõigus nimetatud ettevõtja puhkuste ajakavas kindlaks määratud puhkuseperiood langeb ajaliselt kokku rasedusest, sünnitusest või rinnaga toitmisest tingitud ajutise töövõimetusega või käesoleva seaduse artikli 48 lõigetes 4, 5 ja 7 ette nähtud töölepingu peatamise perioodiga, võib huvitatud isik kasutada oma puhkust ajutisest töövõimetusest või puhkusest, mida talle nimetatud sätete alusel võimaldati, erineval ajal, pärast töölepingu peatumise lõppu, isegi kui põhipuhkusele vastav kalendriaasta on juba lõppenud.

Juhul kui puhkuseperiood langeb kokku ajutise töövõimetusega, mis on tingitud eelmises lõigus nimetamata asjaoludest ning mis ei võimalda töötajal täielikult või osaliselt seda kasutada kalendriaastal, millele see vastab, võib ta seda kasutada pärast seda, kui tema töövõimetus on lõppenud, tingimusel et puhkuseõiguse tekkimise aasta lõpust ei ole möödunud rohkem kui 18 kuud.“

13. juuli 2016. aasta kollektiivleping

14 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artikkel 46 on sõnastatud järgmiselt:

„I. Töötaja võib puudumisest ette teatades ja selle vajadust põhjendades töölt puududa, ilma et ta kaotaks õigust töötasule, järgmistel põhjustel ja järgmise kestusega:

A. Abiellumise korral 15 kalendripäeva alates selle sündmuse kuupäevast või sellele vahetult eelnevast päevast töötaja valikul.

B. Kolm päeva lapse sünni puhul või kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme surma, õnnetuse või raske haiguse või haiglaravi korral. Abikaasa või lapse surma korral pikendatakse seda perioodi 5 päevani. Kui sel põhjusel on töötajal vaja reisida, pikeneb see ajavahemik ühe päeva võrra.

C. Kaks päeva kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme kodust puhkust nõudva ambulatoorse operatsiooni puhul. Kui sel põhjusel on töötajal vaja reisida, on see ajavahemik neli päeva.

D. Üks päev alalise elukoha kolimiseks.

E. Hädavajalik aeg vältimatu ühiskondliku ja isikliku kohustuse täitmiseks, sealhulgas aktiivse valimisõiguse teostamiseks.

F. Ametiühinguga või töötajate esindamisega seotud ülesannete täitmiseks seaduses või kollektiivlepingus sätestatud tingimustel.

G. Arstitõendiga tõendatud vältimatult vajalik aeg, kui töötaja peab haiguse tõttu minema arsti vastuvõtule töötundide ajal.

H. Hädavajalikud tunnid selleks, et töötaja saaks osaleda õpingute või koolituste lõpueksamitel, kui ta õpib kutsetunnistuse või akadeemilise diplomi saamiseks. Neil juhtudel peab ta esitama taotlust tõendava ametliku dokumendi.

I. Igal aastal võib töötaja eelnevates punktides A, B ja D ette nähtud puhkuste raames võtta kuni kolm kumuleeruvat puhkusepäeva ühe päeva kaupa või kuni kaks päeva abikaasa, elukaaslase või lapse surma korral, või – välja arvatud lõikes 1 ette nähtud puhkuse korral – samuti ühe päeva kaupa järgmistel juhtudel:
   1) Üks päev või kaheksa tundi aastas, et saata alla 16aastast last arsti vastuvõtul töötaja töötundide ajal, tingimusel et töötaja esitab selle kohta arstitõendi.
   2) Kuni teise astme veresugulasest või hõimlasest pereliikme abiellumise korral.
   3) Juhilubade eksami sooritamiseks ja elamispinna ostmiseks või müümiseks vajaliku notariaalakti allkirjastamiseks, kui töötaja peab seda tegema isiklikult ning oma tööajal.

II. Seoses nimetatud puhkustega, välja arvatud käesoleva artikli punktis A ette nähtud puhkus, on tsiviilpartnerluses paaridel samad õigused, tingimusel et nad on asjaomases ametlikus registris nõuetekohaselt registreeritud ja töötaja esitab selle kohta autonoomses piirkonnas kohaldatavates eeskirjades sätestatud nõuetele vastava tõendi.

III. Töötaja peab võimalikult kiiresti teavitama oma otsest ülemust, et viimane saaks võtta vajalikud meetmed talle vastava puhkuse võimaldamiseks, ning esitama tõendi määratud või määratava puhkuse väidetava põhjuse kohta.

IV. Käesoleva artikli kohaldamisel tähendab töötaja vajadus reisida seda, et töötaja peab läbima rohkem kui 150 km oma alalise elukoha ja sihtkoha vahel.“

Tsiviilseadustik

15 Tsiviilseadustikus (Código Civil) on esiteks artikli 4 lõikes 3 sätestatud, et „[s]elle seadustiku sätteid kohaldatakse täiendavalt valdkondades, mida reguleerivad teised seadused“, ning teiseks on artikli 5 lõikes 2 sätestatud, et „[p]uhkepäevi tähtaegade arvestusest välja ei jäeta“.

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

16 Põhikohtuasjad puudutavad kollektiivseid töötülisid seoses nende tasustatud eripuhkuste rakendamise tingimustega, mis on ette nähtud 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artiklis 46, mis rakendab töötajate üldseaduse artikli 37 lõikes 3 sätestatud miinimumnõudeid ja millega on kehtestatud õigused, mis lähevad nendest nõuetest kaugemale. Kohtuvaidlused puudutavad eelkõige küsimust, kas neid tasustatud eripuhkusi tuleb arvutada alates päevast, mil töötaja peab põhimõtteliselt töötama, ja – välja arvatud abiellumisega seotud puhkuse korral, mille kestus on sõnaselgelt väljendatud „kalendripäevades“ – kas töötaja peab puhkuse võtma just sellistel päevadel. Päevad, mil töötaja ei pea ettevõtja heaks töötama, hõlmavad eelkõige puhkepäevi ja puhkusepäevi.

17 Töötajate üldseaduse artikli 37 lõikes 1 ja artiklis 38 on ette nähtud minimaalsed puhkeajad, mis ületavad neid, mis on nõutavad direktiivi 2003/88 artiklite 5 ja 7 kohaselt. Lisaks on üldseaduse artikli 37 lõikes 3 töötajatele ette nähtud tasustatud eripuhkused, mis võimaldavad neil vastata konkreetsetele vajadustele või täita konkreetseid kohustusi, mis – nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab – hõlmavad näiteks abiellumist, lapse sündi, lähisugulase haiglaravi, kirurgilist operatsiooni või surma ning ametiühingu esindusülesannete täitmist. 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artikkel 46 rakendab üldseaduse artikli 37 lõiget 3 veelgi soodsamatel tingimustel, kuivõrd selles artiklis on ette nähtud veel pikemad puhkused või puhkuse andmine muudel asjaoludel kui need, millele on viidatud artikli 37 lõikes 3.

18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus toonitab, et 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artikli 46 kohaselt on abiellumisega seotud puhkuse kestus väljendatud „kalendripäevades“, samas kui muude tasustatud eripuhkuste kestus on „päevades“, ilma et oleks täpsustatud, kas tegemist on kalendripäevadega või tööpäevadega. Lisaks ei ole selles sättes täpsustatud, millal puhkus algab. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et vastavalt tsiviilseadustiku artikli 5 lõikele 2, mida kohaldatakse täiendavalt valdkondades, mida reguleerivad teised seadused, „[p]uhkepäevi tähtaegade arvestusest välja ei jäeta“.

19 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on tõstatatud küsimus seotud iganädalase puhkeajaga ja tasustatud põhipuhkusega, mis on tagatud liidu õigusega. Nimelt nõuavad põhikohtuasja poolteks olevad töötajate ametiühinguorganisatsioonid, et juhul, kui üks 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud sündmustest leiab aset ühes nimetatud ajavahemikus, peab tasustatud eripuhkusi, mille saamise õigus tekib selle sündmuse tõttu, olema võimalik võtta väljaspool nimetatud ajavahemikke.

20 Täpsemalt on põhikohtuasjade lahendamiseks määrava tähtsusega küsimus, kas direktiivi 2003/88 artiklitega 5 ja 7 on kooskõlas see, kui nähakse ette, et artiklis 46 nimetatud sündmustest tulenevad vajadused ja kohustused saavad õigustada selles sättes ette nähtud eripuhkust üksnes väljaspool iganädalast puhkeaega või tasustatud põhipuhkust, isegi kui need vajadused ja kohustused taotlevad erinevaid eesmärke kui need, milleks kõnealused ajavahemikud on mõeldud.

21 Sellega seoses nähtub eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul Euroopa Kohtu praktikast, et asjaolu, et töötaja on haiguspuhkusel, ei või mõjutada selle töötaja õigust saada tegelikult tasustatud põhipuhkust, arvestades kumbagi liiki puhkuse erinevaid eesmärke.

22 Käesoleval juhul aga, kui mõni riigisisestes õigusnormides nimetatud sündmustest leiab aset iganädalase puhkeaja või tasustatud põhipuhkuse ajal, langeksid kokku erinevad nõuded, nimelt puhkeaeg, mille tagamine töötajatele on konkreetselt nende ajavahemike eesmärk, ja vajadus või kohustus, mis on seotud ühega tasustatud eripuhkustest, mis on nendes õigusnormides ette nähtud. Kui sellisel juhul ei oleks võimalik tasustatud eripuhkust edasi lükata mõnele teisele ajale peale nende ajavahemike, muutuks nimetatud ajavahemike kasutamise võimalus olematuks, kuna töötajad peaksid pühendama samad ajavahemikud nendele vajadustele vastamiseks ja kohustuste täitmiseks, mille jaoks tasustatud eripuhkus on ette nähtud.

23 Seetõttu kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas direktiivi 2003/88 artiklitega 5 ja 7 on kooskõlas keeldumine anda töötajale õigus kasutada töötajate üldseaduse artikli 37 lõikes 3 ja 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkust, kui mõni nendes sätetes nimetatud sündmustest leiab aset iganädalase puhkeaja või tasustatud põhipuhkuse ajal.

24 Neil asjaoludel otsustas Audiencia Nacional (üleriigiline kohus, Hispaania) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [2003/88] artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on lubatud olukord, kus iganädalane puhkeaeg ja tasustatud [eri]puhkus, mis täidab muud eesmärki kui puhkamine, langevad samale ajale?

2. Kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on lubatud olukord, kus põhipuhkus ja tasustatud [eri]puhkus, mis täidab muud eesmärki kui puhkamine, lõõgastumine ja huvialadega tegelemine, langevad samale ajale?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

25 Oma küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2003/88 artikleid 5 ja 7 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis ei võimalda töötajatel kasutada nendes õigusnormides ette nähtud eripuhkust päevadel, mil töötajad peavad töötama, kui need vajadused ja kohustused, millele need eripuhkused vastavad, leiavad aset nendes artiklites silmas peetud iganädalasel puhkeajal või tasustatud põhipuhkuse ajal.

26 Väärib meeldetuletamist, et selle direktiivi eesmärk on kehtestada miinimumnõuded töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks, ühtlustades eelkõige tööaega reguleerivad riigisisesed õigusnormid (14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

27 Liidu tasandil tööaja korralduse sellise ühtlustamise eesmärk on tagada töötajate turvalisuse ja tervise parem kaitse, andes töötajatele vastavalt direktiivi põhjendusele 5 minimaalse – eelkõige igapäevase ja iganädalase – puhkeaja, samuti piisavad puhkepausid ning sätestades iganädalasele tööajale ülempiiri (vt selle kohta 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

28 Täpsemalt käsitlevad direktiivi 2003/88 artiklid 5 ja 7 õigust iganädalasele puhkeajale ja õigust tasustatud põhipuhkusele.

29 Samas tuleb märkida, et selle direktiivi artikli 1 lõike 1 ja lõike 2 punkti a, artikli 5, artikli 7 lõike 1 ja artikli 15 sõnastusest nähtub sõnaselgelt, et direktiivi eesmärk on üksnes kehtestada tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded ning see ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada töötajate kaitseks soodsamaid riigisiseseid sätteid (vt selle kohta 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

30 Samuti tuleb tähelepanu juhtida sellele, et ELTL artikli 4 lõike 2 punkti b kohaselt on liidul ja liikmesriikidel EL toimimise lepingus määratletud sotsiaalpoliitika valdkondades ELTL artikli 2 lõike 2 tähenduses jagatud pädevus.

31 Eripuhkuse päevad, mida võimaldatakse 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artikli 46 kohaselt kasutada selleks, et töötajatel oleks võimalik vastata konkreetsetele vajadustele või täita konkreetseid kohustusi, ei kuulu direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse, vaid liikmesriigi enda pädevusse (vt analoogia alusel 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Tuleb siiski täpsustada, et sellise pädevuse teostamine ei või ometi kaasa tuua seda, et kahjustatakse töötajatele kõnealuse direktiiviga tagatud miinimumkaitset ja täpsemalt nende tegelikku võimalust kasutada minimaalset iganädalast puhkeaega ja tasustatud põhipuhkust, mis on ette nähtud direktiivi artiklites 5 ja 7 (vt analoogia alusel 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Selles kontekstis on Euroopa Kohus nimelt asunud seisukohale, et tasustatud põhipuhkuse õiguse eesmärk, milleks on võimaldada töötajale puhkust ning aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks, erineb haiguspuhkuse eesmärgist, milleks on võimaldada töötajal haigusest paraneda (vt

selle kohta 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25, 21. juuni 2012. aasta kohtuotsus ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 19, ning 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 25).

34 Nende kahe puhkuseliigi erinevaid eesmärke silmas pidades on Euroopa Kohus järeldanud, et töötajal, kes on enne kindlaks määratud põhipuhkuse ajal haiguspuhkusel, on taotluse alusel ning põhipuhkuse tegeliku kasutamise huvides õigus võtta põhipuhkust muul ajal kui see, mis langeb kokku haiguspuhkuse ajaga (vt 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 22, 21. juuni 2012. aasta kohtuotsus ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 20, ja 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 26).

35 Mis puudutab aga põhikohtuasjades kõne all olevaid eripuhkusi, siis esiteks tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu edastatud teabest nähtub, et õigusnormid, millega need puhkused on kehtestatud, annavad töötajatele nendes õigusnormides nimetatud sündmuste asetleidmise korral õiguse töölt puududa, nähes ette töötasu säilimise. Seega sõltub tasustatud eripuhkuse kasutamine kahest kumulatiivsest tingimusest, nimelt esiteks mõne nendes õigusnormides nimetatud sündmuse asetleidmisest ja teiseks asjaolust, et eripuhkuse andmist õigustavad vajadused või kohustused esinevad tööajal.

36 Kuna põhikohtuasjas kõne all olevates sätetes ette nähtud tasustatud eripuhkused on mõeldud üksnes selleks, et võimaldada töötajatel puududa töölt, et vastata teatud konkreetsetele vajadustele või täita konkreetseid kohustusi, mis nõuavad nende isiklikku kohalolekut, on need lahutamatult seotud tööaja kui sellisega, mistõttu töötajad ei saa neid nõuda iganädalase puhkeaja või tasustatud põhipuhkuse ajal. Järelikult ei ole need eripuhkused samastatavad haiguspuhkusega.

37 Teiseks, põhikohtuasja hagejad väidavad, et kui tasustatud eripuhkuse andmist õigustavad sündmused leiavad aset iganädalase puhkeaja või tasustatud põhipuhkuse ajal, millele töötajatel on õigus direktiivi 2003/88 artiklite 5 ja 7 alusel, siis peaks nendel töötajatel olema õigus saada tasustatud eripuhkust järgmise tööperioodi jooksul.

38 Sellega seoses ei saa siiski nõustuda väitega, et kuna iganädalane puhkeaeg või tasustatud põhipuhkus kuuluvad nimetatud direktiivi artiklite 5 ja 7 kohaldamisalasse, kohustavad need sätted liikmesriiki, kelle riigisisestes õigusnormides on ette nähtud tasustatud eripuhkused, võimaldama eripuhkust üksnes seetõttu, et mõni nendes õigusnormides nimetatud sündmustest leiab aset ühes neist ajavahemikest, jättes seega kõrvale muud puhkuse saamise ja andmise tingimused, mis on nendes õigusnormides ette nähtud. Sellise kohustuse kehtestamine tähendaks nimelt selle eiramist, et nagu on meelde tuletatud käesoleva kohtuotsuse punktis 31, jäävad need eripuhkused ja neile kohaldatav kord väljapoole kõnealuse direktiiviga kehtestatud korda.

39 Lisaks, kuigi seda ei nähtu eelotsusetaotluse esitanud kohtu edastatud teabest ega huvitatud poolte esitatud seisukohtadest, näib – kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist –, et 13. juuli 2016. aasta kollektiivlepingu artikli 46 lõike I punktides B ja C ette nähtud eripuhkused kuuluvad osaliselt raamkokkuleppe ja seega ka direktiivi 2010/18 kohaldamisalasse, kuna osa neist puhkustest võib vastata puhkustele, mille liikmesriigid peavad vastavalt raamkokkuleppe klausli 7 punktile 1 töötajate jaoks ette nägema.

40 Sellega seoses tuleneb tõepoolest Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et liidu õigusega tagatud puhkus ei saa mõjutada õigust võtta muud liidu õigusega tagatud puhkust, millel on esimesest erinev eesmärk (4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

41 Raamkokkuleppe klausli 7 punkt 1, tõlgendatuna raamkokkuleppe klausli 1 punktist 1 ja klausli 8 punktist 1 lähtudes, piirdub siiski sätestamisega, et töötajatel on lubatud töölt puududa vääramatu jõu tõttu perekondlikel põhjustel seoses haiguse või õnnetusjuhtumiga, mis muudab töötaja vahetu kohaloleku hädavajalikuks. Sellest järeldub, et klauslis 7 ette nähtud minimaalseid õigusi ei saa samastada puhkusega käesoleva kohtuotsuse punktis 40 viidatud kohtupraktika tähenduses.

42 Kõiki eespool toodud kaalutlusi silmas pidades tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 2003/88 artikleid 5 ja 7 tuleb tõlgendada nii, et need ei ole kohaldatavad riigisiseste õigusnormide suhtes, mis ei võimalda töötajatel kasutada nendes õigusnormides ette nähtud eripuhkust päevadel, mil töötajad peavad töötama, kui need vajadused ja kohustused, millele need eripuhkused vastavad, leiavad aset nendes artiklites silmas peetud iganädalasel puhkeajal või tasustatud põhipuhkuse ajal.

Kohtukulud

43 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikleid 5 ja 7 tuleb tõlgendada nii, et need ei ole kohaldatavad riigisiseste õigusnormide suhtes, mis ei võimalda töötajatel kasutada nendes õigusnormides ette nähtud eripuhkust päevadel, mil töötajad peavad töötama, kui need vajadused ja kohustused, millele need eripuhkused vastavad, leiavad aset nendes artiklites silmas peetud iganädalasel puhkeajal või tasustatud põhipuhkuse ajal.

Allkirjad