EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

10. september 2009 *

Kohtuasjas C-277/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Juzgado de lo Social nº 23 de Madridi (Hispaania) 17. juuni 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 26. juunil 2008, menetluses

Francisco Vicente Pereda

versus

Madrid Movilidad SA,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees P. Jann, kohtunikud M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (ettekandja) ja J.-J. Kasel,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

kohtujurist: V. Trstenjak,
kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– F. Vicente Pereda, esindaja: *abogada* E. Dominguez Tejeda,

– Hispaania valitsus, esindaja: B. Plaza Cruz,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: I. Martínez del Peral ja M. van Beek,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikli 7 lõike 1 tõlgendamist.

2 Taotlused esitati kohtuvaidluses F. Vicente Pereda ja tema tööandja, Madrid Movilidad SA vahel seoses sellega, et F. Vicente Pereda oli taotlenud võimalust saada põhipuhkust väljaspool ettevõtte puhkuste kalendris kindlaks määratud ajavahemikku, kuna nimetatud perioodil oli ta haiguspuhkusel.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

3 Direktiivi 2003/88 artikkel 1 näeb ette:

„Eesmärk ja kohaldamisala

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

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

a) minimaalse […] põhipuhkuse […] suhtes;

[…]”

4 Nimetatud direktiivi artikkel 7 on järgmine:

„Põhipuhkus

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 Direktiivi 2003/88 artikkel 17 näeb ette, et liikmesriigid võivad teha erandeid selle direktiivi teatud sätetest. Artikkel 7 ei kuulu nende sätete hulka, millest direktiiv 2003/88 lubab teha erandi.

6 Direktiiv 2003/88 jõustus artiklis 28 sätestatu kohaselt 2. augustil 2004. Sellega tunnistati kehtestuks nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), mille sätted kodifitseeriti.

Siseriiklik õigus

7 Hispaania õiguses reguleerib töötajatel töösuhte raames olevaid õigusi ja kohustusi töötajate staatust käsitlev seadus (Ley del Estatudo de los Trabajadores), mille ümbertöötatud tekst kiideti heaks 24. märtsi 1995. aasta kuningliku seadusandliku dekreediga 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995; *Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „*BOE*" nr 75, 20.3.1995, lk 9654), muudetud 22. märtsil 2007. aasta põhiseaduse rakendusseadusega 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdsuse kohta (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; *BOE* nr 71, 23.3.2007, lk 12611; edaspidi „põhimäärus").

8 Põhimääruse artikkel 38 sätestab:

„1. Tasulise põhipuhkuse periood, mida ei saa rahalise hüvitisega asendada, lepitakse kokku kollektiivlepingus või individuaalses töölepingus. Selle kestus ei saa mingil juhul olla lühem kui 30 kalendripäeva.

2. Selle kasutamise periood või perioodid määratakse kindlaks ettevõtja ja töötaja vahelise ühise kokkuleppega vastavalt kollektiivlepingutes puhkuste iga-aastaseks planeerimiseks ette nähtud nõuetele.

Kui pooled ei jõua kokkuleppele, siis määrab pädev kohus puhkuse kasutamise kuupäevad; see otsus on lõplik. Menetlus on kiire ja ühepoolne. Otsus tehakse prioriteetses kiirmenetluses.

3. Ettevõttes määratakse kindlaks puhkuste kalender. Töötajal peab olema võimalik teada talle määratud puhkuse kuupäevi vähemalt kaks kuud enne puhkuse algust.

Kui eelmises lõigus nimetatud puhkuste kalendris kindlaksmääratud puhkuseperiood langeb kokku ajutise töövõimetuse perioodiga, mille põhjuseks on rasedus, sünnitus või rinnaga toitmine, või töölepingu peatumise perioodiga, mis on ette nähtud käesoleva seaduse artikli 48 lõikes 4, on töötajal õigus saada puhkust muul ajal kui ajutise töövõimetuse perioodil või talle mainitud sätte alusel pärast töölepingu peatumise lõppemist antud muu puhkuse perioodil, isegi kui puhkusele vastav kalendriaasta on lõppenud."

9 Madrid Movilidad SA kollektiivlepingu (*BOCM*, 18.10.2006; edaspidi „kollektiivleping") artikkel 17 sätestab:

„17.1. Kestus

Tasulise põhipuhkuse periood, mida ei või asendada hüvitisega, on 22 tööpäeva (esmaspäevast reedeni) või juhul, kui isik ei ole töötanud terve aasta vältel, siis proportsionaalselt töötatud ajaga. Neile puhkusepäevadele ei või omal soovil võetavat palgata puhkust juurde arvestada.

Sama põhimõte kehtib ka juhul, kui töötaja lahkub mis tahes põhjusel töölt aasta vältel, mille korral liidetakse vastav arv puhkusepäevi kasutatud puhkusele kas juurde või arvatakse sellest maha.

17.2. Puhkuseperiood

Puhkuste periood on 1. jaanuari ja 31. detsembri vahel, kusjuures 11 tööpäeva pikkune puhkus tuleb ära kasutada ajavahemikus 1. juulist kuni 15. septembrini, tingimusel et sellel perioodil on aktiivselt tööl vähemalt 50% isikkoosseisust.

Ajavahemikul 1. jaanuarist kuni 30. juunini ja 15. septembrist kuni 31. detsembrini võib töötaja taotleda puhkust 1-kuulise etteteatamisega ning seda antakse arvestusega, et korraga võib olla puhkusel kuni 10% üksuse töötajatest.

17.3. Ettevõtte komitee esitab aasta kolme esimese kuu jooksul ettepaneku puhkuste jaotumise võimaluste kohta, arvestades ettevõtte vajadusi.

17.4. Sama kutseala töötajad võivad välja pakutud puhkuseperioodil võetava puhkuse aegu omavahelisel kokkuleppel üksteisega vahetada, isegi kui nad kuuluvad mõne teise üksuse või osakonna koosseisu, juhul kui ettevõtte juhatus niisuguse muudatuse heaks kiidab. Üldreeglina on muudatused lubatud juhul, kui need ei mõjuta puhkusel olevate töötajate protsenti ning seega ka ettevõtte toimimist puhkuste perioodil.

17.5. Kui puhkusepäevad on ettevõtte poolt heaks kiidetud, teatatakse neist töötajatele kaks kuud ette; muudatuste tegemine on lubatud kuni 45 päeva enne kindlaksmääratud kuupäevi. Õigustatud põhjuste olemaolul uurib ettevõtte komitee, kas lubada puhkusekuupäevade muutmist juhtudel, kui nimetatud tähtaega ei ole järgitud".

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

10 F. Vicente Pereda, põhikohtuasja hageja, töötab eriväljaõppe saanud autojuhina Madrid Movilidad SA-s, st ettevõttes, mille tegevusalaks on tänavatel valesti pargitud sõidukite teisaldamine ning vastavate parkimistasude kogumine.

11 Vastavalt 2007. aastat puudutavale ettevõtte töötajate põhipuhkuse kalendrile, mis oli koostatud kooskõlas kollektiivlepinguga aastateks 2006–2009 ja ettevõtte komitee poolt välja pakutud puhkuste plaani alusel, pidi F. Vicente Pereda puhkama ajavahemikul 16. juulist 14. augustini 2007.

12 3. juuli 2007 aset leidnud tööõnnetuse tõttu oli F. Vicente Pereda töövõimetu kuni 13. augustini 2007, nii et aastale 2007 vastavast põhipuhkusest sai ta puhkusena kasutada vaid 14. ja 15. augustit 2007, kuna ülejäänud puhkuseperioodil oli ta ühtlasi haiguspuhkusel.

13 F. Vicente Pereda esitas 19. septembril 2007 tööandjale taotluse saada 2007. aastale vastavat tasulist põhipuhkust ajavahemikul 15. novembrist kuni 15. detsembrini 2007, kuna talle algselt määratud puhkuseperioodil oli ta haiguspuhkusel.

14 Madrid Movilidad SA jättis selle taotluse ilma mingi põhjenduseta rahuldamata.

15 Põhikohtuasja hageja esitas kaebuse Juzgado de lo Social nº 23 de Madridi. Nimetatud kohtul on tekkinud küsimus, kas põhikohtuasja kostja otsuse puhul on tegemist direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 ebaõige tõlgendamisega, kuna mainitud otsusega on eiratud ühenduse õiguses tunnustatud tasulise põhipuhkuse mõistet.

16 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2003/88/EÜ artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et kui ettevõtja kalendris kindlaks määratud puhkuste periood langeb kokku enne puhkuse kindlaksmääratud alguskuupäeva toimunud tööõnnetusest tingitud ajutise töövõimetuse perioodiga, siis on asjassepuutuval töötajal pärast tööle naasmist õigus kasutada puhkust kuupäevadel, mis ei vasta eelnevalt kehtestatud kuupäevadele, sõltumata sellest, kas puhkusele vastav kalendriaasta on lõppenud või mitte?"

Eelotsuse küsimus

17 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib selle küsimusega teada sisuliselt seda, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid või kollektiivlepingud, millega on ette nähtud, et töötajal, kes on oma tööandjaks oleva ettevõtte puhkuste kalendris kindlaksmääratud põhipuhkuse perioodil haiguspuhkusel, ei ole pärast tööle naasmist õigust saada põhipuhkust muul ajal peale esialgselt kindlaksmääratud perioodi, antud juhul väljaspool asjassepuutuvat puhkuseaastat.

18 Kõigepealt on oluline meenutada, et nagu nähtub juba direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 sõnastusest – arvestades, et direktiiviga ei ole lubatud sellega sätestatust erandeid teha –, on töötajal õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele. Seda õigust iga-aastasele tasulisele puhkusele tuleb mõista erilist tähtsust omava ühenduse sotsiaalõiguse põhimõttena, mida pädevad siseriiklikud ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ettenähtud piirides (vt selle kohta direktiivi 93/104 puudutavas osas 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 43; 18. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-342/01: Merino Gómez, EKL 2004, lk I-2605, punkt 29, ning 16. märtsi 2006. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-131/04 ja C-257/04: Robinson-Steele jt, EKL 2006, lk I-2531, punkt 48).

19 Euroopa Kohus on selles osas juba varem väljendanud seisukohta, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole põhimõtteliselt vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette nimetatud direktiivist sõnaselgelt tuleneva tasulise põhipuhkuse õiguse kasutamise korra, kaasa arvatud ka kõnealuse õiguse lõppemise puhkuseaasta lõppedes, tingimusel et tasulise põhipuhkuse õiguse kaotanud töötajal on olnud võimalus seda õigust kasutada. Õigus tasulisele põhipuhkusele ei lõpe siseriikliku õigusega ette nähtud võrdlusperioodi – antud juhul vastava kalendriaasta – lõppemisel, kui töötaja on viibinud terve või osa puhkuseaastast haiguspuhkusel ega ole saanud mainitud õigust kasutada (vt 20. jaanuari 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-350/06 ja C-520/06: Schultz-Hoff jt, EKL 2009, lk I-179, punktid 43 ja 55).

20 Töötajale tuleb tema turvalisuse ja tervise kaitseks tagada tegeliku puhkuse saamise võimalus ning ainult töösuhte lõppemise korral lubab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 tasulise põhipuhkuse asendada hüvitisega (vt direktiivi 93/104 puudutavas osas eespool viidatud kohtuotsused BECTU, punkt 44, ja Merino Gómez, punkt 30).

21 Pealegi on selge, et tasulise põhipuhkuse eesmärk on võimaldada töötajale puhkust ja vaba aega. See eesmärk erineb haiguspuhkuse eesmärgist. Haiguspuhkust antakse töötajale, et tal oleks võimalik haigusest taastuda (vt eespool viidatud kohtuotsus Schiltz-Hoff jt, punkt 25).

22 Eeltoodust ning just tasulise põhipuhkuse eesmärgist tuleneb, et töötajal, kes on eelnevalt kindlaks määratud põhipuhkuse perioodil haiguspuhkusel, on õigus temapoolse taotluse alusel ning iga-aastase puhkuse tegeliku saamise huvides õigus võtta põhipuhkust muul ajal kui see, mis langeb kokku haiguspuhkuse perioodiga. Algselt kindlaksmääratud põhipuhkuse perioodi ja haiguspuhkuse kattumise perioodile vastava uue põhipuhkuse perioodi kindlaksmääramisel tuleb lähtuda siseriiklikus õiguses töötajate puhkuse kindlaksmääramise suhtes kehtivatest eeskirjadest ja korrast, arvestades ühtlasi erinevaid asjassepuutuvaid huve, eelkõige ettevõtja huvidest lähtuvaid ülekaalukaid põhjuseid.

23 Juhul kui töötaja taotlust põhipuhkuse saamiseks muul ajal ei ole võimalik rahuldada niisugustest huvidest lähtuvalt, on tööandja kohustatud andma töötajale põhipuhkust mõnel muul ajal, mille viimati nimetatu välja pakub ning mis on vastavuses tööandja huvidega, ilma et tööandjal oleks õigust *a priori* keelduda puhkuse andmisest põhjendusega, et nimetatud periood jääb väljapoole selle põhipuhkuse arvutamise aluseks olevat puhkuseaastat.

24 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et kuigi tasulise põhipuhkuse positiivne mõju töötaja ohutusele ja tervisele ilmneb täielikult siis, kui seda kasutatakse selleks ette nähtud aasta, s.o jooksva aasta jooksul, ei kaota see puhkus oma tähtsust selles tähenduses ka juhul, kui seda kasutatakse mõnel hilisemal ajavahemikul (vt 6. aprilli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-124/05: Federatie Nederlandse Vakbeweging, EKL 2005, lk I-3423, punkt 30, ja eespool viidatud kohtuotsus Schiltz-Hoff jt, punkt 30).

25 Siit järeldub, et kuigi direktiiviga 2003/88 ei ole vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid ja tavad, mis lubavad haiguspuhkusel viibival töötajal võtta põhipuhkuse sellel ajavahemikul (eespool viidatud kohtuotsus Schiltz-Hoff jt, punkt 31), tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktist 22, et juhul kui töötaja ei soovi võtta põhipuhkust haiguspuhkuse ajal, tuleb võimaldada tal võtta seda puhkust muul ajal.

26 Eeltoodut arvestades tuleb eelotsuse küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid või kollektiivlepingud, millega on ette nähtud, et töötajal, kes on oma tööandjaks oleva ettevõtte puhkuste kalendris kindlaksmääratud põhipuhkuse perioodil haiguspuhkusel, ei ole pärast tööle naasmist õigust saada põhipuhkust muul ajal peale esialgselt kindlaksmääratud perioodi, sh vajaduse korral ka väljaspool asjassepuutuvat puhkuseaastat.

Kohtukulud

27 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid või kollektiivlepingud, millega on ette nähtud, et töötajal, kes on oma tööandjaks oleva ettevõtte puhkuste kalendris kindlaksmääratud põhipuhkuse perioodil haiguspuhkusel, ei ole pärast tööle naasmist õigust saada põhipuhkust muul ajal peale esialgselt kindlaksmääratud perioodi, sh vajaduse korral ka väljaspool asjassepuutuvat puhkuseaastat.

Allkirjad