Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda) [i]

27. aprill 2023 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikli 7 lõige 1 – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõige 2 – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Selle õiguse lõppemine – Pensionieelne osalise tööajaga töötamise kord – Kõnealuse korra raames töötatud aja eest omandatud põhipuhkuse päevad, mida ei ole veel kasutatud – Töövõimetus

Kohtuasjas C-192/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 12. oktoobri 2021. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 11. märtsil 2022, menetluses

FI

versus

Bayerische Motoren Werke AG,

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

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

kohtujurist: P. Pikamäe,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– FI, esindaja: *Rechtsanwältin* A. Köhl,

– Bayerische Motoren Werke AG, esindaja: *Rechtsanwalt* A. Nowak,

– Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Recchia,

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

* Kohtumenetluse keel: saksa.

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artiklit 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõiget 2.

2 Taotlus on esitatud FI ja Bayerische Motoren Werke AG vahelises kohtuvaidluses puhkusehüvitise üle, millele FI-l on enda sõnul õigus.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2003/88 põhjendustes 4 ja 5 on märgitud:

„(4) Töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei tohiks allutada üksnes majanduslikele kaalutlustele.

(5) Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. […]“.

4 Direktiivi artiklis 7 „Põhipuhkus“ on sätestatud:

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

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

Saksa õigus

5 8. jaanuari 1963. aasta puhkuseseaduse (Bundesurlaubsgesetz, *BGBl.* 1963, lk 2) §-s 7 „Puhkuse aeg, üleviimine ja hüvitis kasutamata puhkuse eest“ (põhikohtuasja asjaoludele kohaldatavas redaktsioonis) on sätestatud:

„(1) Puhkuse aja määramisel tuleb arvesse võtta töötaja puhkusesoove, välja arvatud juhul, kui see ei ole kooskõlas ettevõtte ülekaalukate huvidega või teiste töötajate puhkusesoovidega, mida tuleb sotsiaalsete aspektide tõttu eelistada. Puhkust tuleb anda, kui töötaja nõuab seda pärast ennetavat arstlikku kontrolli või rehabilitatsiooni.

[…]

(3) Puhkust tuleb anda ja kasutada jooksval kalendriaastal. Puhkuse üleviimine järgmisesse kalendriaastasse on lubatud ainult siis, kui seda õigustavad ettevõtte tööst või töötaja isikust

tulenevad ülekaalukad põhjused. Üleviimise korral tuleb puhkust anda ja kasutada järgmise kalendriaasta esimese kolme kuu jooksul. Töötaja taotlusel viiakse § 5 lõike 1 punkti a alusel omandatav osaline puhkus siiski üle järgmisse kalendriaastasse. […].

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

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

6 FI töötas äriühingus Bayerische Motoren Werke 1986. aastast kuni 30. septembrini 2019. FI on alates 1. oktoobrist 2019 pensionil.

7 FI ja Bayerische Motoren Werke leppisid 2012. aasta lõpus kokku, et töösuhe muudetakse pensionieelse osalise tööajaga töötamise korra raames osalise tööajaga töösuhteks. Neil asjaoludel oli ette nähtud, et FI töötab 1. veebruarist 2013 kuni 31. maini 2016 ning ajavahemikul 1. juunist 2016 kuni 30. septembrini 2019 on tal töövaba aeg.

8 FI võttis puhkust 4.–25. maini 2016, et kasutada ära oma 2016. aasta puhkuse jääk. Kuna ta oli sel ajal haige, ei olnud tal siiski võimalik enne 2016. aasta mai lõppu kasutada puhkusest ära kahte päeva ja veel ühest päevast kahte kolmandikku.

9 FI esitas 2019. aastal Arbeitsgerichtile (töökohus, Saksamaa) Bayerische Motoren Werke vastu hagi kasutamata puhkusepäevade eest hüvitise saamiseks, väites, et ta ei saanud neid kasutada haiguse tõttu.

10 Arbeitsgericht (töökohus) jättis hagi rahuldamata põhjusel, et õigus saada 2016. aasta eest puhkust lõppes 2017. aasta 31. märtsi kesköö – nagu väitis Bayerische Motoren Werke. Selle kohtu sõnul ei ole tähtis asjaolu, et Bayerische Motoren Werke ei hoiatanud FI-d, et ta peab oma puhkuse ära kasutama, sest FI-l ei olnud võimalik seda teha töövaba aja tõttu, mis tal oli alates 1. juunist 2016 kuni töösuhte lõppemiseni 30. septembril 2019.

11 FI esitas Arbeitsgerichti (töökohus) otsuse peale apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgerichtile (liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa). Seejärel esitas ta eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), kassatsioonkaebuse.

12 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on kahtlus, kuidas kohaldada riigisisest sätet, käesoleval juhul puhkuseseaduse § 7 lõiget 3 (põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis), milles kõnealuse kohtu sõnul on ette nähtud, et õigus seni kasutamata tasustatud põhipuhkusele lõpeb teatud tähtaja möödumisel, kui töötajal on muutunud võimatuks kasutada oma puhkusepäevi ära seetõttu, et ta on töö tegemisest vabastatud. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib eelkõige selgitust, mil määral andis tööandja puudutatud töötajale tegelikult võimaluse kasutada oma õigust puhkusele.

13 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [2003/88] artikliga 7 või […] harta artikli 31 lõikega 2 on vastuolus selline riigisisene õigusnorm nagu [puhkuseseaduse] § 7 lõige 3, mis näeb ette, et õigus tasustatud põhipuhkusele, mille on pensionieelselt osalise tööajaga töötav töötaja omandanud töösuhte sellel perioodil, mil ta töötab, ja mida ta ei ole veel kasutanud, aegub puhkuseaasta lõpus või hilisemal ajal töösuhte sellel perioodil, mil töötaja on töö tegemisest vabastatud?

2. Kui Euroopa Kohus vastab esimesele küsimusele eitavalt, siis kas direktiivi [2003/88] artikliga 7 või […] harta artikli 31 lõikega 2 on vastuolus selline riigisisene õigusnorm nagu [puhkuseseaduse] § 7 lõige 3, mis näeb ette, et õigus seni kasutamata tasustatud põhipuhkusele, mille on omandanud pensionieelselt osalise tööajaga töötav töötaja, kes läheb puhkuseaasta jooksul töötamisperioodist üle töövabasse perioodi, aegub puhkuseaasta lõpus või hilisemal ajal, kui tööandja – kes ei ole enne seda täitnud oma kohustust võimaldada töötajal kõnealust puhkust kasutada – on lubanud töötajal vastavalt tema avaldusele võtta kogu põhipuhkus välja vahetult enne töövaba perioodi algust, kuid töötaja ei saanud puhkust – vähemalt osaliselt – kasutada, kuna ta oli pärast puhkuseavalduse rahuldamist haiguse tõttu töövõimetu?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

14 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikliga 7 või harta artikli 31 lõikega 2 on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, mille kohaselt võivad niisugused tasustatud põhipuhkuse päevad, mis on omandatud töötatud aja eest pensionieelse osalise tööajaga töötamise korra raames, kuid mida ei ole kasutatud, aeguda, sest neid ei olnud võimalik kasutada töövabal perioodil.

15 Esiteks tuleb märkida, et nagu nähtub direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 sõnastusest endast, on igal töötajal õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 24 ning seal viidatud kohtupraktika).

16 Euroopa Kohus on otsustanud, et iga töötaja õigusel tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse põhimõttel ei ole mitte ainult eriline tähtsus, vaid see on sõnaselgelt tagatud ka harta artikli 31 lõikes 2 (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 54 ning seal viidatud kohtupraktika).

17 Niisiis on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 väljendatud ja täpsustatud harta artikli 31 lõikes 2 tagatud põhiõigust iga-aastasele tasustatud põhipuhkusele (vt selle kohta 8. septembri 2020. aasta kohtuotsus komisjon ja nõukogu *vs.* Carreras Sequeros jt, C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 115). Kui viimati nimetatud säte tagab iga töötaja õiguse iga-aastasele tasustatud puhkusele, siis esimene säte määrab kindlaks selle õiguse rakendamise üksikasjad, eelkõige kõnealuse ajavahemiku pikkuse.

18 Teiseks tuleb märkida, et õigus põhipuhkusele on vaid üks tasustatud põhipuhkuse kui liidu õigusega tagatud põhiõiguse kahest osisest. Nimelt juhul, kui töösuhe on lõppenud ja tasustatud põhipuhkuse tegelik kasutamine ei ole seetõttu enam võimalik, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sätestatud, et tasustatud põhipuhkus tuleb asendada hüvitisega, et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust kasutada üldse, isegi mitte rahalisel kujul (25. novembri 2021. aasta kohtuotsus job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punktid 29 ja 30 ning seal viidatud kohtupraktika).

19 Nimetatud põhiõigus sisaldab seega ka õigust saada tasu ning tasustatud põhipuhkuse saamise õigusega samasisulist õigust rahalisele hüvitisele kasutamata põhipuhkuse eest töösuhte lõppemise korral (25. novembri 2021. aasta kohtuotsus job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

20 Siinkohal olgu tõdetud, et harta järgimine on kohustuslik siis, kui liikmesriigid rakendavad liidu õigust, nagu nähtub harta artikli 51 lõikest 1 (13. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punkt 26).

21 Kuna põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid kujutavad endast direktiivi 2003/88 artikli 7 niisugust rakendamist, tuleb artiklit 7 tõlgendada seega harta artikli 31 lõiget 2 silmas pidades, et teha kindlaks, kas riigisisesed õigusnormid on direktiivi sättega vastuolus.

22 Olgu sedastatud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei sea rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et esiteks on töösuhe lõppenud ning teiseks ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise kuupäeva seisuga (25. novembri 2021. aasta kohtuotsus job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 Kolmandaks tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika järgi võib harta artikli 31 lõikes 2 tagatud põhiõigust tasustatud põhipuhkusele piirata üksnes juhul, kui järgitakse harta artikli 52 lõikes 1 ette nähtud rangeid tingimusi ja eelkõige asjaomase õiguse põhiolemust (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 33 ning seal viidatud kohtupraktika).

24 Seega tuleb mis tahes erandit direktiivis 2003/88 ette nähtud tööaja korraldust reguleerivatest liidu sätetest tõlgendada nii, et selle ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik asjaomase erandiga kaitstavate huvide säilitamiseks (25. juuni 2020. aasta kohtuotsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 74 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Selles kontekstis nähtub eelkõige 22. novembri 2011. aasta kohtuotsusest KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 38 ja 39), et liikmesriigi õiguses ette nähtud puhkuse üleviimistähtaja eesmärk on lisaks sellele, et see peab arvesse võtma töövõimetu töötaja olukorra konkreetseid asjaolusid, kaitsta tööandjat töötaja liiga olulisel määral töölt puudumise ohu eest ning raskuste eest, mida selline töölt puudumine võib töökorralduse seisukohast kaasa tuua.

26 Nimelt nähtub kohtupraktikast, et töölt puudumist tervislikel põhjustel ei ole põhimõtteliselt võimalik ette näha ja see on töötaja tahtest sõltumatu (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 30 ning seal viidatud kohtupraktika).

27 Ainult siis, kui tervislikel põhjustel puudutakse töölt pikka aega, peab tööandja kartma, et töötajal kogunevad pikaajalise töölt puudumise perioodid, mis võivad tööandjale tekitada töökorralduslikke raskusi.

28 Siinkohal tuleb meelde tuletada, et niisuguse erilise olukorra kohta, milles on töötaja, kes ei saa töötada mitme üksteisele järgneva arvestusperioodi jooksul, on Euroopa Kohus otsustanud, et kui ei võeta arvesse mitte üksnes töötajate kaitset, mida direktiiviga 2003/88 taotletakse, vaid ka tööandja kaitset ohu eest, et töötajal kogunenud töölt puudumise aeg on liiga pikk, ning tööandja kaitset raskuste eest, mis see võib töökorralduse jaoks kaasa tuua, tuleb nimetatud direktiivi artikli 7 lõiget 1 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, millega piiratakse sellise töötaja võimalust, kes on olnud mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu, koguda kokku õigusi tasustatud põhipuhkusele 15 kuu pikkuse üleviimise tähtajaga, mille möödumisel õigus sellisele puhkusele aegub (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

29 Siiski ei õigusta sellised asjaolud nagu käesolevas põhikohtuasjas erandit direktiivi 2003/88 artiklis 7 toodud põhimõttest, et õigus tasustatud põhipuhkusele ei saa aeguda pärast puhkuseaasta ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja lõppemist, kui töötaja ei saanud puhkust kasutada.

30 Esiteks tuleb märkida, et käesoleval juhul ei ole tegemist pikaajalise töölt puudumisega tervislikel põhjustel, mis hõlmaks mitut järjestikust puhkuseperioodi, vaid väga piiratud ajavahemikuga, milleks on kaks päeva ja ühest päevast kaks kolmandikku, mida FI ei saanud puhkusena kasutada.

31 Teiseks ei olnud selle põhjuseks, et töötajal ei olnud võimalik omandatud puhkust ära kasutada, tema pikaajaline puudumine haiguse tõttu, nagu see oli kohtuasjas, milles tehti 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), vaid see, et tööandja oli vabastanud töötaja töötegemisest.

32 Kolmandaks, kuigi tööandja ei saanud töötaja töölt puudumist tervislikel põhjustel tõepoolest ette näha, ei ole tavaliselt ettenägematu tõik, et töölt puudumine võib olenevalt olukorrast takistada töötajal kasutamast ära oma õigust põhipuhkusele, kui tegemist on osalise tööajaga töösuhtega pensionieelse osalise tööajaga töötamise korra raames. Tööandjal on võimalik sellist ohtu vältida või vähendada, kui ta lepib töötajaga kokku, et see võtab puhkust õigel ajal.

33 Neljandaks, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 18 ja nagu nähtub Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, on õigus põhipuhkusele üksnes üks kahest osisest, mida õigus tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse aluspõhimõte hõlmab; teine osis on rahaline hüvitis, mida tuleb töötajale maksta, kui ta ei saa oma puhkust kasutada töösuhte lõppemise tõttu. Kui aga jätta töötaja, kellel sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei olnud võimalik kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele enne tema töösuhte lõppemist niisuguse ettenägematu asjaolu tõttu nagu haigus, ilma mis tahes õigusest sellisele rahalisele hüvitisele, muudaks see direktiivi 2003/88 artiklis 7, arvestades harta artikli 31 lõiget 2, tagatud õiguse sisutühjaks.

34 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb harta artikli 31 lõiget 2 arvestades tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene õigusnorm, milles on ette nähtud, et õigus tasustatud põhipuhkusele, mille töötaja on omandanud

tehtud töö eest pensionieelse osalise tööajaga töötamise korra raames, aegub puhkuseaasta lõpus või hilisemal kuupäeval, kui töötaja ei saanud kasutada puhkust enne töövaba perioodi algust haiguse tõttu, isegi kui tegu ei olnud pikaajalise töölt puudumisega.

Teine küsimus

35 Teine küsimus on esitatud juhuks, kui vastus esimesele küsimusele on eitav. Arvestades seega esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele küsimusele vastamine enam vajalik.

Kohtukulud

36 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 (kuues koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 tuleb Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2 arvestades tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene õigusnorm, milles on ette nähtud, et õigus tasustatud põhipuhkusele, mille töötaja on omandanud tehtud töö eest pensionieelse osalise tööajaga töötamise korra raames, aegub puhkuseaasta lõpus või hilisemal kuupäeval, kui töötaja ei saanud kasutada puhkust enne töövaba perioodi algust haiguse tõttu, isegi kui tegu ei olnud pikaajalise töölt puudumisega.

Allkirjad

[i] — Käesoleva otsuse eestikeelse teksti märksõnu, punkte 5, 10, 12–14, 30, 31, 33, 34 ja resolutsiooni on pärast selle elektroonilist avaldamist keeleliselt muudetud.