KOHTUJURISTI ETTEPANEK
CHRISTINE STIX-HACKL
esitatud 27. oktoobril 2005 [1]

I. Sissejuhatus

1. Käesolevates kohtuasjades palutakse Euroopa Kohtul tõlgendada direktiivi 93/104/EÜ [2] artiklit 7. Eelotsusetaotluse esitanud kohtud soovivad sisuliselt teada, kas siseriiklikud õigusaktid,

— mis lubavad iga-aastase puhkusetasu maksmist töövõtja palga osana, samuti osana töötatud aja eest makstavast tasust ja

— mis lubavad seega sellise tasu mittemaksmist tegelikult kasutatud puhkuse aja eest (*rolled-up holiday pay*),

on kooskõlas nimetatud eeskirjaga.

1 — Algkeel: saksa.

2 — Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv tööaja korralduse teatud aspektide kohta (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197; edaspidi „direktiiv").

II. Õiguslik raamistik

A. *Ühenduse õigus*

2. Direktiivi 93/104, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte, artikkel 7 sätestab:

„Iga-aastane puhkus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega

2. Minimaalset iga-aastast tasulist puhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral."

B. *Siseriiklik õigus*

3. Ühendkuningriik võttis direktiivi 93/104 1998. aasta Working Time Regulations'iga üle.

4. Artikkel 13 näeb ette:

„1. [...] töötajal on igal tööaastal õigus neljale nädalale põhipuhkusele.

[...]

9. Käesoleva artikli alusel antavat puhkust võib anda osadena, kuid:

a) seda võib võtta vaid selle aasta jooksul, mille suhtes seda arvestatakse, ja

b) seda ei saa asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral."

5. Artikkel 16 sätestab:

„1. Töötajal on õigus saada tasu kõigi igaaastase puhkuse perioodide eest, millele tal on õigus vastavalt artiklile 13, iga puhkusenädala eest nädala töötasu määras.

[...]

4. Õigus saada tasu lõike 1 alusel ei mõjuta töötaja õigust saada talle lepingus ette nähtud töötasu („lepinguline töötasu").

5. Töötajale puhkuseperioodi eest makstud lepinguline töötasu vabastab tööandja kohustusest maksta töötajale selle perioodi eest tasu käesoleva artikli alusel; ning vastupidi — käesoleva artikli alusel puhkuseperioodi eest makstud tasu vabastab tööandja kohustusest maksta selle perioodi eest lepingulist töötasu."

6. Artikkel 35 sätestab:

„1. Iga lepingusäte (hoolimata sellest, kas tegu on töölepinguga või mitte), on tühine, kui tema eesmärk on:

i) a) selle määruse mõne sätte mõju välistada või piirata, välja arvatud juhul, kui määrus näeb ette, et kokkuleppel on selline mõju [...]".

III. Asjaolud, põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

A. *Kohtuasi C-131/04 (Robinson-Steele)*

1. Asjaolud

7. Kohtuasja C-131/04 aluseks on vaidlus C. D. Robinson-Steele'i kui töövõtja ja R. D. Retail Services Ltd kui tema tööandja vahel.

8. C. D. Robinson-Steele töötas R. D. Retail Services Ltd juures 19. aprillist 2002 kuni 19. detsembrini 2003 erinevate lepingute alusel — lõpuks igatahes ajutise töötajana. Alates 29. juunist 2003 kehtiv tööleping nägi eraldi ette, et puhkusetasu saamise õigus tekib proportsionaalses suhtes ajaga, mille vältel töökohustusi täitev ajutine töötaja on tööaasta jooksul katkematult töötanud. Peale selle sisaldas leping ajutise töötaja nõusolekut selle kohta, et talle makstav puhkusetasu kantakse üle koos tunnitasuga ning see kujutab endast tunnitasule 8,33% määras lisanduvat tasu.

9. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel võimaldab 8,33%-line puhkusetasu saada kätte matemaatiliselt täpselt selle summa, mis võrdub nädala töötasuga juhul, kui töötaja on töötanud kolm kuud katkematult vaheldumalt päevases ja öises vahetuses.

10. C. D. Robinson-Steele'ile maksti palka iga nädal. Tema palgateatistes oli märgitud järgmist: „Palgamäär hõlmab puhkuse- ja haiguspäevadele vastavat hüvitist". Puudusid eraldi andmeid selle kohta, milline osa palgast kujutas endast tasu iga-aastase puhkuse eest.

2. Siseriiklik menetlus

11. 14. jaanuaril 2004 esitas C. D. Robinson-Steele (edaspidi „põhikohtuasja hageja") Employment Tribunal Leeds'ile (Leedsi töökohus) hagi. Selles väitis ta põhiliselt, et oli töötanud R. D. Retail Services'is (edaspidi „põhikohtuasja kostja") 20 kuud, kusjuures talle oli makstud ainult „kogunenud" puhkusetasu (*rolled-up holiday pay*). Seega ei olnud ta saanud puhkust võtta, eriti kuna hüvitist ei olnud makstud vahetult enne või pärast puhkust ega puhkuse ajal.

12. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et direktiivi artikli 7 tõlgendamine on vajalik, kuna ühest küljest on otsustanud Inglise Employment Appeal Tribunal, mille otsus on tema jaoks kohustuslik, et privaatautonoomial põhinev *rolled-up holiday pay* kokkulepe, millega määratakse kindlaks põhipalgale lisanduv täpne summa või protsent, on siseriikliku õiguse alusel — eriti nimetatud Regulation'i alusel — seaduslik,[3] teisalt aga on Šotimaa Inner House of the Court of Session kuulutanud tühiseks sellise kokkuleppe, mille kohaselt puhkusetasu sisaldub mõnes teises tasus, mida makstakse sõltumata puhkuse tegelikust kasutamisest.[4]

3 — Employment Appeal Tribunal, kohtuasi Marshalls Clay Products vs. Caulfield (2003) IRLR 552.

4 — Inner House of the Court of Session, kohtuasi MPS Structure Ltd vs. Munro, (2003) IRLR 350.

13. Employment Tribunal Leeds esitas seega oma 9. märtsi 2004. aasta otsusega Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas siseriikliku õiguse sätted, mis võimaldavad iga-aastase puhkuse tasu arvata töötaja tunnitasu hulka ja maksta seda töötasu osana, mitte töötaja poolt tegelikult võetud puhkuse eest makstava tasu vormis, on direktiivi 93/104 artikliga 7 kooskõlas?

2. Kas artikli 7 lõikega 2 on vastuolus see, kui siseriiklik kohus arvestab hageja jaoks tõhusat õiguskaitsevahendit otsides ning talle siseriiklike õigusnormidega antud volitusi kasutades sellised summad tööandja poolt makstuks?"

B. *Kohtuasi C-257/04*

14. Kohtuasja C-257/04 aluseks on kaks kohtuasja, mis on menetluses Court of Appeal'is (England and Wales) ja seal liidetud.

1. Kohtuasi Caulfield jt *vs.* Marshalls Clay Products Ltd

a) Asjaolud

15. Katkestamatu tööprotsessi tagamiseks on Marshalls Clay Products Ltd's kasutusel vahetustega töö süsteem, mis on kujundatud selliselt, et iga töötaja töötab neli päeva ja võib siis neli päeva puhata.

16. Selleks et hoolimata sellisest tööajaskeemist täita kohustusi töötajate puhkuse osas, sõlmiti 1984. aasta juulis Marshalls Clay Products Ltd ja ametiühingu vahel kohalik kollektiivleping, mis muutub kõigi töötajate töölepingu osaks ja sisaldab järgmist sätet:

„3. Puhkus

Puhkusetasu sisaldub tunnitasus ning seega see eraldi summana ei kogune. Puhkust saab võtta puhkeperioodidel rotatsiooni korras. Pikema puhkusena on töötajal õigus kasutada:

kaht kaheksast järjestikusest päevast koosnevat puhkuseperioodi

ja ühte kuueteistkümnest järjestikusest päevast koosnevat puhkuseperioodi [...]".

17. Puhkusetasu[5] suuruse kindlaksmääramiseks sõlmiti mais 1984 Marshalls Clay Products'i ja ametiühingu vahel teine kokkulepe, mis näeb muu hulgas ette järgmist:

„Accringtoni töötajatel on hetkel õigus 31-le tasulisele puhkusepäevale aastas (29 puhkusepäeva kohta). Tööpäevade arvust (232) moodustab see 13,36%. 13,36%-line puhkusetasu on arvestatud tunnitasumäära sisse."

5 — Edaspidi nimetatakse puhkuse ajal makstavat hüvitist „puhkusetasuks" — tahtmata sellega mõista anda, et vastupidi direktiivi artikli 7 lõikele 2 on õigus puhkusele asendatud rahalise sooritusega.

18. Töötasu seda osa, mis toimis töötasus sisalduva puhkusetasuna, ei olnud aga töölepingus ega palgateatisel eraldi välja toodud; lepingud sisaldasid siiski viidet kõikidele tööandja ja ametiühingu vahelistele kokkulepetele.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab sellele, et kõige eeltoodu tulemusena peavad töötajad niisiis puhkust võtma puhkeajal. Töötajad võivad kasutada — kuid ei ole selleks kohustatud — kahte kaheksapäevast puhkuseperioodi või ühte kuueteistpäevast puhkuseperioodi, kuid seda ainult puhkepäevade grupeerimise teel ning kasutades vastastikku kokkulepitud asendamisi, töötades teiste töötajate eest.

20. Vahetustega töökorralduses töötatava 182 tööpäeva puhul saab iga töötaja puhkusetasu 24,32 päeva eest: 7,515 Inglise naela suurune tunnitasu sisaldab 6,629 Inglise naela tegeliku tööaja eest ja 88,6 penni puhkusetasuna makstavat lisa.

21. Töötajatele makstakse selle tulemusena ainult nende nelja päeva eest, mil nad töötavad, mitte aga nende nelja päeva eest, mil nad ei tööta. Neile tasutavat tunnipalka tõstetakse sel viisil, et see sisaldab ka puhkusetasu. Samad tunnitasud kehtivad ka ületundide eest, nii et töötajad saavad ületunnitöö tegemisel nii rohkem põhipalka kui ka rohkem puhkusetasu.

b) Siseriiklik menetlus

22. 3. septembri 2001. aasta hagidega taotlesid J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ja K. V. Barnes (edaspidi „põhikohtuasja hagejad") Manchester Employment Tribunal'is, et Marshalls Clay Products Ltd'lt (edaspidi „kostja") mõistetaks välja iga-aastane puhkusetasu ajavahemiku kohta 1. oktoobrist 1998 kuni 3. septembrini 2001.

23. 12. detsembri 2002. aasta otsusega rahuldas Manchester Employment Tribunal kolme hageja taotlused põhikohtuasjas ja määras neile hüvitise, mille summa tuli hiljem kindlaks määrata.

24. Kostja kaebas selle otsuse edasi Employment Appeal Tribunali.

25. Employment Appeal Tribunal rahuldas 25. juulil 2003. aastal kostja apellatsioonkaebuse.

2. Kohtuasi Clarke *versus* Frank Staddon Ltd

a) Asjaolud

26. Siseriikliku kohtu andmetel töötas M. J. Clarke (edaspidi „põhikohtuasja hageja") 2. aprillist 2001 kuni 23. juunini 2001 Frank Staddon Ltd (edaspidi „kostja") heaks fiktiivse füüsilisest isikust ettevõtjana alltöövõtulepingu alusel (*construction industry scheme*). Sellest hoolimata ei ole ilmselt vaidlust selle üle, et põhikohtuasja hagejal on direktiivis ja 1998. aasta Working Time Regulations'is sätestatud õigused.

27. 24. juunist 2001 kuni 24. juulini 2001 oli põhikohtuasja hageja puhkusel, mille eest talle ei makstud.

28. Põhikohtuasja hageja lepingus on sätestatud:

„Palgalise puhkuse ja palgaliste puhkepäevade eest makstavad summad sisalduvad päevapalgamääras."

Samas lepingus on „Töötasu" kõrval käsitsi kirjutatud märge:

„Põhipalk 8,689 puhkusetasu 0,756 = 85 Inglise naela päevas".

29. Sama tehe on näidatud augustist 2001 pärinevas palgateatises. 85 Inglise naela suurune päevamäär puudutab aga ainult perioodi, mis algas 24. juunil 2001. Varasema aja kohta ei toonud kostja seega päevatöötasus sisalduvat puhkusetasu eraldi välja.

b) Siseriiklik menetlus

30. 20. novembril 2001 Employment Tribunalile esitatud hagis taotles põhikohtuasja hageja, et kostjalt mõistetaks tema kasuks välja tema töötamise tulemusena ajavahemikus 2. aprillist 2001 kuni 16. novembrini 2001 kogunenud puhkusetasu.

31. Employment Tribunal jättis 19. aprilli 2002. aasta otsusega põhikohtuasja hageja hagi rahuldamata.

32. Põhikohtuasja hageja kaebas otsuse peale edasi Employment Appeal Tribunali.

33. Employment Appeal Tribunal jättis 25. juulil 2003 põhikohtuasja hageja apellatsiooni rahuldamata.

3. Eelotsuse küsimused kohtuasjas C-257/04

34. Mõlemas siseriiklikus menetluses kaebasid hagejad Employment Appeal Tribunali otsuse edasi Court of Appeali. Court of Appeal otsustas ilmsete lahkarvamuste põhjal Inglise Employment Appeal Tribunali ja Šoti Inner House of the Court of Sessioni vahel, samuti tuginedes juba Euroopa Kohtu menetluses olevale Robinson-Steele'i kohtuasjale, esitada eelotsusetaotluse.

35. Seega esitas Court of Appeal 25. juuni 2004 otsusega Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas tööandja ja töötaja vahel sõlmitud siduv kokkulepe, mille kohaselt makstakse puhkusetasu ühe osana töötaja töötasust (töötasus sisalduva iga-aastase puhkusetasu kokkulepe), rikub direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte, artiklis 7 sätestatud töötaja õigust saada iga-aastast tasulist puhkust?

2. Kas vastus esimesele küsimisele oleks erinev, kui töötajale on sama töötasu makstud nii enne kui ka pärast siduva kokkuleppe jõustumist, nii et kokkuleppe eesmärk pole olnud maksta lisatasu, vaid eraldada osa töötasust puhkusetasuks?

3. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas direktiivis kehtestatud õigusega võrreldav tasu ettemaksmine rikub artiklis 7 sätestatud õigust iga-aastasele tasulisele puhkusele?

4. Kas selleks, et täita direktiivi 93/104/EÜ artiklist 7 tulenevat kohustust tagada töötaja õigus vähemalt neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele, peab

tasu maksma puhkamisele eelneval palgaperioodil, või piisab sellest, kui tasu makstakse osade kaupa aasta jooksul?"

IV. Eelotsuse küsimused

A. *Sissejuhatavad märkused*

36. Kõigepealt tuleb sedastada, et väljakujunenud kohtupraktika alusel on eelotsusetaotluse asjakohasus eelotsusetaotluse esitanud kohtu otsustada. [6] Võimalike kahtluste puhul, kas küsimused on juhtumi hindamise suhtes ühenduse õiguse seisukohast õigesti esitatud, võib Euroopa Kohus küsimused vajadusel ümber sõnastada. [7]

37. EÜ artikli 234 kohase eelotsusemenetluse raames on ühenduse õiguse tõlgendamine Euroopa Kohtu ülesanne. Esimese eelotsuse küsimuse kohta kohtuasjas C-131/04 tuleb kõigepealt sedastada, et selles kontekstis ei saa küsimus olla selles, kas teisese õiguse säte on kooskõlas siseriiklikuliku õigusega, vaid ainult selles, kas teatud siseriiklikud õigusnormid on vastuolus vastava teisese õiguse sättega.

38. Võrreldes kohtuasja C-257/04 esimest eelotsuse küsimust ja eelotsuse küsimuse esitanud kohtu selgitusi, selgub aga, et selles kohtuasjas — ja seega ka kohtuasjas C-131/04 — ei ole küsimus ilmselt mitte selles, kas teatud siseriiklikud õigusnormid on ühenduse õigusega vastuolus, vaid pigem selles, kas selliste siseriiklike õigusnormide direktiiviga kooskõlas olevast tõlgendamisest tuleb direktiivi artikli 7 sisu arvestades järeldada, et teatud sätted töölepingutes või kollektiivlepingutes, mille alusel makstakse puhkusetasu töötaja tavalise palga osana (*rolled-up holiday pay*), on tühised.

39. Kohtuasja C-131/04 esimene küsimus tuleb seetõttu kohtuasja C-257/04 esimest, teist ja neljandat küsimust arvestades ümber sõnastada ja seda nii mõista, et eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib sisuliselt teada, kas individuaal- või kollektiivlepingus

6 — 6. detsembri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-472/99: Clean Car Autoservice (EKL 2001, lk I-9687, punkt 13) ja 7. jaanuari 2003. aasta otsus kohtuasjas C-306/99: Banque internationale pour l'Afrique occidentale [BIAO] (EKL 2003, lk I-1, punkt 88).

7 — Igal juhul püüab Euroopa Kohus oma praktikaga anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule kasulikke viiteid selle kohtu menetluses oleva kohtuasja hindamiseks. Vt nt 4. juuli 2000. aasta otsus kohtuasjas C-424/97: Haim (EKL 2000, lk I-5123, punkt 58) ja 12. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-366/98: Geffroy (EKL 2000, lk I-6579, punkt 20).

kokku lepitud puhkusetasu maksmine koos töötasuga on vastuolus asjaomase töötaja tasulise iga-aastase puhkuse nõudeõigusega, mis võib olla tuletatav direktiivi artiklist 7.

40. Kohtuasjas C-257/04 eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab aga õigustatult, et direktiiv ega ka siseriiklikud rakendussätted ei reguleeri otseselt selliseid tingimusi. Seoses sellega tuleb meelde tuletada siseriikliku kohtu kohustust tõlgendada siseriiklikke õigusnorme, eriti selliseid, mis on kehtestatud direktiivi siseriikliku õiguskorra ülevõtmiseks, kooskõlas ühenduse õigusega ja seega kooskõlas direktiividega.

41. Lähtudes mõlemas eelotsusetaotluses sisalduvast eeldusest, et siseriiklike kohtute arvates nõuavad siseriiklikud normid tõlgendamist,[8] ei pea Euroopa Kohus käesolevates kohtuasjades kokkuvõttes otsustama direktiivi 93/104 ülevõtmise üle Ühendkuningriigis, vaid pakkuma eelotsusetaotluse esitanud kohtutele ühenduse õigusnormide asjakohase tõlgenduse, mis annaks neile võimaluse tõlgendada kõnealuste töötasus sisalduva puhkusetasu kokkulepete puhul siseriiklikke õigusnorme võimalikult kooskõlas direktiiviga.

8 — Mõlema kohtu selgitustest tuleneb nimelt, et kohtud Inglismaal ja Šotimaal on tõlgendanud rakendussätteid nimetatud kokkulepete suhtes erinevalt.

42. Euroopa Kohus viitab oma väljakujunenud praktikas sellele, et siseriiklik kohus peab „[...] siseriikliku õiguse ning eelkõige selliste õigusaktide rakendamisel, mis on vastu võetud direktiiviga kehtestatud nõuete täitmiseks, tõlgendama siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses, arvestades asjakohase direktiivi sõnastust ja eesmärki, et saavutada direktiiviga sätestatud eesmärk ning seeläbi täita EÜ asutamislepingu artikli 249 kolmanda lõigu nõudeid".[9]

43. Eriti oluline on, et seda siseriikliku õiguse ühenduse õigusega kooskõlas tõlgendamise põhimõtet on kinnitatud viidatud kohtuasjas Pfeiffer jt seoses direktiivis reguleeritud maksimumtööajaga. Kohus sedastas eriti, et „sellises olukorras peab siseriiklik kohus, kes arutab selliseid kohtuasju nagu käesolevates põhikohtuasjades, mis puudutavad direktiivi 93/104 kohaldamisala ning tulenevad asjaoludest, mis on toimunud pärast direktiivi ülevõtmiseks ettenähtud tähtaja möödumist, konkreetselt selle direktiivi ülevõtmiseks mõeldud siseriiklike õigusnormide kohaldamisel tõlgendama neid võimalikult suurel määral sellisena, mis võimal-

9 — 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403-01: Pfeiffer jt (EKL 2004, lk I-8835, punkt 113). Vt ka mh 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: Von Colson ja Kamann (EKL 1984, lk 1891, punkt 26), 13. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-106/89: Marleasing (EKL 1990, lk I-4135, punkt 8) ning 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-91/92: Faccini Dori (EKL 1994, lk I-3325, punkt 26). Vt samuti 23. veebruari 1999. aasta otsus kohtuasjas C-63/97: BMW (EKL 1999, lk I-905, punkt 22), 27. juuni 2000. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-240/98–C-244/98: Océano Grupo Editorial ja Salvat Editores (EKL 2000, lk I-4941, punkt 30) ning 23. oktoobri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-408/01: Adidas-Salomon ja Adidas Benelux (EKL 2003, lk I-12537, punkt 21).

daks neid kohaldada kooskõlas selle direktiivi eesmärkidega". [10]

B. *Direktiivi 93/104 artikli 7 kohane iga-aastane tasuline puhkus*

1. Iga-aastase tasulise puhkuse nõudeõiguse ese

44. Eriti eraisikute vaheliste vaidluste puhul, nagu käesoleval juhul, on põhimõte, et siseriiklikku õigust tuleb tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, hädavajalik ühenduse õiguse tegeliku toimimise tagamiseks. [11]

a) Direktiivi artikli 7 lõike 1 sõnastus ja süstemaatika

45. Kokkuvõttes tuleb järelikult sedastada, et mõlemad eelotsusetaotluse esitanud kohtud soovivad oma vastava esimese küsimusega [12] sisuliselt teada, kas kokkulepe töötasus sisalduva puhkusetasu kohta on vastuolus direktiivi artikli 7 kohase nõudeõigusega iga-aastasele tasulisele puhkusele.

46. Direktiivi artikli 7 lõige 1 tagab töötaja tingimusteta nõudeõiguse neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele. Euroopa Kohus on seda tunnistanud juba 26. juuni 2001. aasta otsuses kohtuasjas BECTU, [13] milles sedastati, et „direktiivi 93/104 artikli 7 lõige 1 [...] kehtestab liikmesriikidele saavutatava tulemuse osas selge ja kindla kohustuse", [14] ja teisalt, et tegu on töötaja [15] „individuaalse nõudega" [16].

Et sellele küsimusele vastata, tuleb kõigepealt käsitleda direktiivi artikli 7 kohase selle nõudeõiguse sisu ja ulatust, mis puudutab iga-aastast tasulist puhkust. Edasi tuleb kontrollida, kas privaatautonoomia põhimõttel sõlmitud kokkulepped võivad olla selle õigusega vastuolus.

47. Peale nõudeõiguse põhimõttelise tunnustamise sisaldab direktiivi artikli 7 lõige 1 vähe viiteid sellele, kuidas tööandja peaks

10 — Eespool 9. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 117.

11 — Vt eespool 9. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 114: „Nõue, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, sisaldub EÜ asutamislepinguga loodud süsteemis, kuna võimaldab siseriiklikel kohtutel oma pädevuse piires kohtuvaidluste lahendamise kaudu tagada ühenduse õiguse efektiivne toimimine".

12 — Sellele lisandub neljas küsimus kohtuasjas C-257/04, mida käsitletakse koos nende küsimustega.

13 — Kohtuasi C-173/99 (EKL 2001, lk I-4881).

14 — Punkt 34.

15 — Punkt 35.

16 — Vt ka punkt 43: „Selle kõige kohaselt tuleb töötaja õigust tasulisele iga-aastasele puhkusele pidada ühenduse sotsiaalõiguse eriti tähtsaks põhimõtteks...". Vt ka 18. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-342/01: Merino Gómez (EKL 2004, lk I-2605, punkt 31): „Direktiivi 93/104 artikli 7 lõiget 1 [...] tuleb tõlgendada nii, et siseriiklike rakendussätetega peab igal juhul olema tagatud õigus tasulisele iga-aastasele neljanädalasele puhkusele".

oma vastavaid kohustusi täitma. „Õiguste ja andmise tingimuste" osas viidatakse vaid „siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele".

48. Direktiivi artikli 7 lõike 1 sõnastusest tuleneb küll, et töötajal on nõue „tegelikule puhkeajale",[17] samal ajal kui tema töötasu makstakse edasi.[18] Lahtiseks jääb aga, milliste põhimõtete kohaselt tuleb vastavat puhkust tasustada. Seega ei ole sätestatud, kas tasustamine peab toimuma puhkuse ajal või tohib tasu maksta ka ette või tagantjärele. Viitest siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele võiks isegi järeldada, et direktiiv jätab vastava õiguslünga suures osas liikmesriikide täita.

49. Süstemaatilises mõttes tuleb ka sedastada, et direktiivis ei leidu rohkem eeskirju, mis tegeleksid selle küsimusega. Pealegi lubab direktiivi artikkel 15 üldiselt kohaldada või kehtestada töötajate tööohutuse ja töötervishoiu kaitseks soodsamaid norme. Artikkel 17 määrab aga, et liikmesriigid või tööturu osapooled võivad teatud tingimustel teha erandeid vaid mõningatest ammendavalt loetletud direktiivi eeskirjadest. Direktiivi artikkel 7 ei kuulu aga eeskirjade hulka, millest direktiiv lubab otseselt erandeid teha, nagu Euroopa Kohus sedastas juba kohtuasjas BECTU[19].

b) Minimaalse iga-aastase puhkuse mõte ja eesmärk

50. Euroopa Kohtul oli samuti kohtuasjas BECTU[20] juba võimalus käsitleda direktiivi artikli 7 lõike 1 mõtet (*ratio legis*).

51. Direktiivi eesmärk on kehtestada miinimumnõuded, mis peaks töötajate elu- ja töötingimusi parandama eriti tööaega puudutavate siseriiklike sätete ühtlustamise teel.[21] Euroopa Kohus järeldab seda esiteks direktiivi õiguslikust alusest — selleks on EÜ artikkel 138 (varasem EÜ asutamislepingu artikkel 118a), mille eesmärk on töötajate tööohutuse ja töötervishoiu tugevdatud kaitse —, ja teiseks ka direktiivi esimese, neljanda, seitsmenda ja kaheksanda põhjenduse ning artikli 1 lõike 1 sõnastusest.

17 — Vt eespool 16. joonealuses markuses viidatud kohtuotsus Merino Gómez, punkt 30.

18 — Lisaks täpsustab direktiivi 93/104 artikli 7 lõige 2, et tasulise iga-aastase minimaalse puhkuse nõuet ei saa rahuldada rahalise hüvitisega.

19 — Punkt 41.

20 — Eespool 13. joonealuses märkuses viidatud.

21 — Eespool 13. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus BECTU, punkt 37.

52. Samade sätete kohaselt on ühenduse tasemel tööaja korralduse ühtlustamise eesmärk tagada töötajatele parem tööohutuse ja töötervishoiu kaitse, tagades neile eelkõige minimaalsed puhkeajad ning ka piisavad puhkepausid. [22]

53. Selleks et töötajate tööohutuse ja töötervishoiu tugevdatud kaitset ka tegelikult ellu viia, on vaja, et töötaja saab ka praktikas kasutada temale ette nähtud puhkeaega, sealhulgas ka iga-aastast puhkust. [23] Seetõttu keelab direktiivi artikli 7 lõige 2 minimaalse iga-aastase puhkuse asendamise rahalise hüvitisega — välja arvatud töösuhte lõpetamise puhul.

54. Puhkusenõude tõhusa tagamise sisuks on seega samuti, et töötajal peab olema võimalus puhkust, millele tal õigus on, ka tegelikult kasutada nii, et tegelikud tõkked teda selles ei takistaks. Seda eesmärki teenib palga tasumise jätkamine puhkuse ajal ehk teisisõnu tasulise iga-aastase minimaalse puhkuse garantii.

22 — Kaheksas põhjendus on eriti huvitav ning selle sõnastus on osaliselt järgmine: „ühenduse töötajate tööohutuse ja töötervishoiu tagamiseks tuleb neile tagada minimaalsed igapäevased, iganädalased ja iga-aastased puhkeajad ja piisavad vaheajad; [...]".

23 — 9. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-151/02: Jaeger (EKL 2003, lk I-8389, punkt 70).

55. Tuleb ka sedastada, et direktiivi artikli 7 kohase tasulise iga-aastase minimaalse puhkuse nõude puhul ei ole põhirõhk teatud aja eest tasu saamisel, vaid vastava puhkuse kasutamise tegelikul võimalusel. Põhikohtuasju — ja nende erinevaid asjaolusid — vaadeldes tuleb nüüd kontrollida, kuivõrd kõnealused iga-aastase puhkuse tasustamise meetodid puudutavad sellist tegeliku kasutamise võimalust.

2. Millises ulatuses võiks *rolled-up holiday pay* olla vastuolus direktiivi artikli 7 kohase tasulise iga-aastase puhkuse nõudega?

a) Poolte olulised väited

i) Põhikohtuasja hagejate seisukohad

56. C. D. Robinson-Steele ei esitanud kohtuasjas C-131/04 Euroopa Kohtule oma seisukohti.

57. Kohtuasjas C-257/04 on põhikohtuasja hagejad arvamusel, et direktiivi artikkel 7 nõuab, et tasustamine toimub selle aja jooksul, mil töötajale oleks makstud, kui ta oleks edasi töötanud. Juhul kui selle aja jooksul tasu ei maksta, on tegu kas tasumise asendamisega, mis on direktiivi artikli 7

lõikega 2 vastuolus, või mehhanismiga, mis toob endaga kaasa puhkuse kasutamise takistamise või piiramise, ja on seetõttu keelatud. Eriti *rolled-up holiday pay* süsteem on töötajate jaoks argument, et jätta kasutamata iga-aastane puhkus. Kuna töötaja teenib rohkem, kui ta töötab iga nädal, on see nimelt eriti väikesepalgalistele oluline stiimul puhkuse võtmata jätmiseks.

58. Vajadus „säästa" tasu iga-aastase puhkuse jaoks takistab pealegi puhkuse võtmist aasta esimesel poolel.

59. Kõigele lisaks on eriti väikesepalgaliste puhul vähe tõenäoline, et igal nädalal puhkusetasuna makstud summad säästetakse ja neid ei kulutata. Sellest tuleneb rahaline võimatus puhkust võtta, eriti kui töötamise aeg vastaval aastal ei olnud veel piisavalt pikk.

ii) Põhikohtuasjade kostjate seisukohad

60. Põhikohtuasjade kostjad R. D. Retail Services (kohtuasi C-131/04) ja Marshalls Clay Products ja Frank Staddon (kohtuasi C-257/04) on seisukohal, et direktiiviga ei ole vastuolus see, kui iga-aastane puhkusetasu makstakse osadena koos põhipalgaga, juhul kui selline töötasus sisalduv puhkusetasu on lepinguliselt kokku lepitud. Nad viitavad sellele, et direktiivi artikkel 7 annab absoluutse ja tingimatu õiguse ainult vähemalt neljale nädalale tasulisele puhkusele. Artikli 7 sõnastus ega eesmärk ei nõua aga iga-aastase puhkusetasu maksmist teatud viisil või teatud ajal. „Puhkuse õiguse ja andmise tingimused" on direktiivi artikli 7 lõike 1 kohaselt jäetud siseriikliku õiguse pädevusse. Seni, kuni siseriiklik õigus ei takista õiguse tegelikku teostamist, on see kooskõlas ühenduse õiguse nõuetega.

61. Peale selle peab direktiiviga antud kaitse arvesse võtma vajadust vältida liigseid halduslikke, majanduslikke ja õiguslikke takistusi ja võimaldama paindlikkust. Mis puudutab õiguse enda ja selle kasutamise tingimuste diferentseerimist, mis peegeldab direktiivi eesmärgiks olevat tasakaalu ühest küljest töötajate tööohutuse ja töötervishoiu kaitse ja teisalt selle kasutamise paindlikkuse vahel, viitavad mõlemad kostjad Euroopa Kohtu otsusele kohtuasjas C-173/99 ja kohtujurist Tizzano ettepanekule samas asjas.

62. Niikuinii ei saa töötajat sundida puhkust võtma. Samuti saab töötaja alati vabalt otsustada, mida ta teeb oma puhkuse ajal. Näiteks on tal lubatud puhkuse ajal töötada

teise tööandja heaks. Ainuüksi seda ei saa pidada direktiivi artikli 7 sätete vältimiseks. Peale selle on töötajatel võimalus oma rahalisi ressursse niimoodi majandada, et nad saavad töötasus sisalduva puhkusetasu süsteemiga hakkama.

iii) Ühendkuningriigi valitsuse seisukoht

63. Ka Ühendkuningriigi valitsus leiab, et töötasus sisalduva puhkusetasu süsteem on lubatav. Direktiivi artikli 7 lõike 1 sõnastus ega eesmärk ei nõua tasumist teatud ajal. Pigem näitab direktiivi artikli 7 sõnastus — nagu ka selle põhjendused — oma viitega siseriiklikule õigusele ja üksikute riikide tavadele, et ülevõtmisel võib teatud paindlikkus olla vajalik. Siin on pealegi nähtav ka subsidiaarsuse põhimõte. Ka Ühendkuningriigi valitsus viitab seoses sellega kohtujuristi ettepanekule ja otsusele kohtuasjas C-173/99.

64. 1998. aasta määruse artikkel 16 võtab direktiivi artikli 7 adekvaatselt siseriiklikku õiguskorda üle, tagades töötajale nõutud iga-aastase puhkuse ja tasu maksmise selle aja eest. Eeldades, et siseriiklikud seadused ja tavad ei muuda õigust tasulisele iga-aastasele puhkusele illusoorseks, on artikli 7 nõuded täidetud.

65. Nimetatud tõlgendus ei takista ka töötajatel oma iga-aastase puhkuse kasutamist. Kuna tööandja ei saa ühepoolselt määrata *rolled-up payment* süsteemi kasutamist, vaid selleks on vaja tööandja ja töötajate kokkulepet, tuleb selline kokkulepe ainult siis kõne alla, kui töötajale tõepoolest makstakse ja sellise tasu suurust arvutatakse korrektselt.

66. *Rolled-up payment* kokkuleppe sõlmimise tulemus on lisaks seegi, et töötajale makstakse tema iga-aastase puhkuse eest ette, kui puhkus võetakse alles töösuhte hilisemas faasis. Töötajalt võib oodata vastavat ettenägelikku käitumist, et puhkusetasu maksmine osade kaupa ei takistaks puhkuse kasutamist. Töötasus sisalduv puhkusetasu on ka kõige õiglasem ja lihtsam lahendus lühiajaliste töötajate suhtes, kelle töösuhe võib lõppeda enne, kui nad saavad esitada puhkusetaotluse või puhkusetasu taotluse. Seega ei ole põhjust, miks artikkel 7 peaks sätestama kindla aja iga-aastase puhkusetasu maksmiseks.

67. Puhkusetasu maksmine ajal, mil puhkust võetakse, tooks pealegi — olles vastuolus direktiivi põhjendustega — endaga kaasa olulisi halduspro bleeme tööandja jaoks, eriti juhutöötajate ja ajutiste töötajate puhul. Tasu osade kaupa maksmise korral jääb ära vajadus igal üksikul puhkuse kasutamise juhul arvutada makstava puhkusetasu suurust. Sageli tekitab töö iseloomu tõttu raskusi ka töötaja nõudmine saada puhkust teatud tööperioodil.

iv) Iirimaa seisukoht

68. Kohtuasjas C-257/04 esitatud kirjalikus seisukohas on Iirimaa Chief State Solicitor arvamusel, et artikli 7 lõike 1 sõnastusest „minimaalne iga-aastane tasuline puhkus" tuleneb kohustus maksta töötajale tasu puhkuse ajal või vahetult enne seda. Töötasus sisalduva puhkusetasu süsteemi puhul jäetakse aga töötajale just tema puhkuse ajal maksmata.

69. Ka direktiivi eesmärgi tõttu, milleks on töötajate töötervishoiu ja tööohutuse kaitse, peab olema tagatud, et töötajatel ei ole mitte ainult õigus puhkusele, vaid et nad saavad seda ka tõepoolest kasutada. Töötasus sisalduv puhkusetasu motiveerib aga vastupidi puhkust mitte võtma, kuna töötajad peavad sel juhul võtma puhkust, mille jooksul neile ei maksta tasu, samas kui nad töötamise ajal saavad tasu regulaarselt igal nädalal või igal kuul. See on direktiivi eesmärkidega vastuolus, mis peaks just nimelt takistama seda, et töötajad saavad iga-aastase puhkuse asemel raha.

v) Komisjoni seisukoht

70. Lähtudes sellest, et tasu maksmise jätkamine iga-aastase puhkuse ajal ei ole eesmärk omaette, vaid vahend tagamaks, et minimaalset puhkust saab ka tegelikult ilma rahalise piiranguta kasutada, on kokkulepe puhkusetasu kohta direktiiviga kooskõlas, kui see tagab, et töötaja kasutab tegelikult minimaalset iga-aastast neljanädalast puhkust ja talle tasutakse selle aja eest nii, nagu ta töötaks.

71. Kuna direktiiv ei sätesta, kuidas seda eesmärki saavutada, on liikmesriikide ülesanne puhkusetasu vastavalt sätestada. See ei tohi aga ohustada põhiõigust iga-aastasele puhkusele.

72. Kuna tunnitasus sisalduva puhkusetasu puhul toimub maksmine hoolimata sellest, kas vastav töötaja võtab puhkust või mitte ja kuna ei ole võetud meetmeid tagamaks, et töötaja tõepoolest kasutab oma neljanädalast puhkust, on tulemuseks direktiivi põhinõude, nimelt neljanädalase iga-aastase puhkuse tagamise täitmata jätmine, mis on vastuolus nii direktiivi sõnastuse kui ka selle eesmärgiga.

73. Töötasus sisalduv puhkusetasu võib töötajaid eelkõige takistada puhkust kasutamast. Peale selle võivad sellist süsteemi kuritarvitada tööandjad, kes ei soovi, et töötajad oma puhkust tegelikult kasutavad.

74. Komisjon leiab seetõttu, et *rolled-up holiday pay* süsteem on direktiivi artikliga 7 vastuolus, juhul kui see ei taga, et töötajad saavad minimaalset neljanädalast puhkust ka tegelikult kasutata.

b) Õiguslik hinnang

75. Direktiivi artikli 7 ülaltoodud[24] olulise sisu tõttu näib, et töötasus sisalduv puhkusetasu — nagu põhikohtuasjades vaidlusalustes kokkulepetes — on direktiivi eesmärkidega ainult siis kooskõlas, kui nende aluseks olev lepinguline kokkulepe tagab, et töötaja saab tõepoolest seda puhkust kasutada, mille kasutamise õigus tal on. Lõpuks saab aga ainult siseriiklik kohus lõplikult otsustada, võttes arvesse üksikjuhtumi kõiki asjaolusid — ja eriti lepinguid —, kas teatud kokkulepe, nagu kõnealune *rolled-up holiday pay* kokkulepe, on vastuolus tegeliku võimalusega iga-aastast tasulist puhkust kasutada.

76. Alljärgnevalt saab seetõttu ainult üldiselt uurida, millises ulatuses võiksid kõnealused normid näida probleemsed direktiivi artiklis 7 tagatud nõude esitamisel või kas direktiivi artiklist 7 tuleneva õiguse võimalik rikkumine võiks olla õigustatud paindlikkuse põhimõtte alusel.

i) *Rolled-up holiday pay* kui takistus tasulise iga-aastase puhkuse kasutamisel?

77. Ka töötasus sisalduva puhkusetasu süsteemi puhul on töötajatel põhimõtteliselt

24 — Vt eespool punktid 46 jj.

õigus puhkust võtta. Küsitav on aga, kas minimaalse puhkuse eest maksmine, mis jaguneb töötamise ajale, ei tekita faktilist sundi, mis toob endaga kaasa selle, et töötajad ei kasuta oma õigust puhkusele. Seega ei oleks aga täidetud direktiivi eesmärk, nimelt töötajate tööohutuse ja töötervishoiu tõhus kaitse. Euroopa Kohus on juba puhkeaegade suhtes sedastanud, et direktiiviga garanteeritud taastumisajad peaksid nii palju kui võimalik ennetama töötajate tööohutuse ja töötervishoiu halvenemist — mis võiks tööaegade kumuleerumisel ilma vajalike katkestusteta ette tulla. [25]

78. Kõigepealt lähtub Ühendkuningriigi valitsus põhimõtteliselt õigustatult sellest, et töötajad on võimelised oma rahalisi vahendeid käsitlema nii, et nad saavad puhkuse ajal kasutada neile puhkusetasuna makstud palga osa. See oletus lähtub aga eeldustest, mis tunduvad siinkohal vähemalt vaieldavad. Esiteks tuleb märkida, et madalapalgaliste töötajate — kelle hulka tavaliselt kuuluvad ajutised töötajad ja vahetustega töötavad töötajad — valikuvabadus ei ole sama suur kui teiste töötajate oma: madalapalgalised töötajad on tavaliselt sunnitud kulutama oma elamiskulude katmiseks suurema osa palgast, kui mitte kogu palga, nii et oht, et puhkusetasu kasutatakse vastuolus selle tasu eesmärgiga, tundub möödapääsmatu. Samuti tekitab just sellistele madalapalgalistele töötajatele võimalus teenida rohkem töötades ka rohkem raha olulise stiimuli puhkus võtmata jätmiseks. Juhul kui nad nimelt puhkuse võtmise asemel töötavad pidevalt, saavad nad mitte ainult palka puhkuseaja eest, vaid lisaks töötatud aja eest ka tavalist palka, ehkki see aeg (neli nädalat aastas) on juba tasustatud töötasus sisalduva puhkusetasuga. Sõltumata sellest tuleb ka arvesse võtta, et Ühendkuningriigi valitsuse väidetud „isikliku puhkuseplaneerimise" võimalus eeldab vähemalt, et töötajale tehakse teatavaks, millist osa oma palgast ta peaks oma puhkuse finantseerimiseks kasutama. Teiste sõnadega eeldab selline rahaline puhkuse planeerimine *rolled-up holiday pay* kokkuleppe läbipaistvust. [26]

79. Kuid ka muudel põhjustel ei saa töötasus sisalduva puhkusetasu kokkuleppeid pidada ohutuks direktiivi artikli 7 lõike 1 eesmärke silmas pidades. Juba mõttekäigust, et töötaja töötervishoiu ja tööohutuse kaitse ei ole ainult individuaalse töötaja huvi, vaid ka avalik huvi, järeldub, et ei saa jätta ainuüksi töötaja vastutusalasse tunda ära ja vastavalt kasutada talle tasutud, aga võib-olla mitte sellisena märgistatud tasu, mis seondub tema õigusega puhkusele. Töötaja ei ole küll

25 — Eespool 23. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Jaeger, punkt 92.

26 — Läbipaistvuse nõude kohta vt ka allpool punktides 101 jj toodud selgitused kohtuasja C-257/04 teises küsimuses.

kohustatud puhkust võtma või seda puhkamiseks kasutama. Direktiivi eesmärkidele orienteeritud tõlgendamise huvides ei tohiks aga heaks kiita kokkuleppeid, mis oma iseloomult soodustavad pidevat töötamist minimaalsest puhkusest loobumise teel.[27] Kõnealuste töötasu sisalduva puhkusetasu kokkulepete sellist direktiivi eesmärke kahjustavat mõju tunnistab ka Ühendkuningriigi valitsus oma väites, et tekib praktilisi raskusi, kui ajutine töötaja jääb kindlaks oma nõudmisele kasutada oma õigust puhkusele tööperioodi ajal ja mitte selle lõpus.

80. Võttes arvesse eesmärki, mida taotletakse õigusega tasulisele minimaalsele iga-aastasele puhkusele, järeldub kõigest sellest, et ühenduse õigusega kooskõlas tuleb direktiivi ülevõtmiseks kehtestatud siseriiklikke õigusnorme tõlgendada niimoodi, et eraautonoomial põhinevad kokkulepped töötasus sisalduva puhkusetasu kohta võivad ainult siis õiguslikult kehtivad olla, kui samas tagatakse muul moel töötaja minimaalse iga-aastase puhkuse kasutamise võimalus.

ii) „Paindlikkuse nõude" kontroll

81. Direktiiv ise näeb aga oma 17. põhjenduses ette, et „pidades silmas ettevõtte tööaja korraldamisel tõenäoliselt tekkivat küsimust, on soovitav ette näha käesoleva direktiivi teatud sätete paindlik rakendamine, tagades samal ajal töötajate tööohutuse ja töötervishoiu põhimõtete järgimise".

82. Siin tuleb veel kord meelde tuletada õiguse tasulisele iga-aastasele puhkusele tähendust, nagu see on sätestatud direktiivi neljandas põhjenduses viidatud 9. detsembril 1989 heakskiidetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punktis 8 ja punktis 19. Euroopa Kohtu praktika kohaselt on see õigus eriti tähtis ühenduse sotsiaalõiguse põhimõte.[28] Kuna direktiiv ei näe seetõttu ette erandit sellest õigusest,[29] peab ka ainult selle õiguse piiramine olema kaalukalt põhjendatud.

27 — Vastupidi kostjate arvamustele põhikohtuasjades ja Madalmaade valitsuse suulisele seisukohale, mis tugines ilmselt teisele Euroopa Kohtu menetluses olevale kohtuasjale (C-124/05: Federatie Nederlandse Vakbeweging *vs.* Madalmaad), on käesolevates asjades küsimus ainult siseriikliku õiguse direktiiviga kooskõlas olevas tõlgendamises — ja mitte küsimuses, kas direktiivi 93/104 korrektne ülevõtmine peaks sisaldama töötaja jaoks kohustust kasutada puhkust näiteks puhkamise eesmärgil. Lepingulise töötasus sisalduva puhkusetasu probleem ühenduse õiguse seisukohast ei ole selles, et töötajat ei kohustata puhkust tegelikult võtma, vaid selles, et ta saab rahalise stiimuli mitte kasutada direktiivi artikli 7 lõike 1 kohast „õigust puhkamisele".

28 — Eespool 13. joonealuses märkuses viidatud otsus BECTU, punkt 43, ja eespool 16. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas C-342/01, punkt 29.

29 — Vt selle kohta direktiivi artiklid 17 ja 18.

83. Lihtsalt administratiivse kulu vähendamine ei ole igatahes piisav põhjus, kuna see oleks oma sisult majanduslikel alustel põhinev õigustamine. Juba direktiivi viiendast põhjendusest [30] võib järeldada, et töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamine ei tohi olla allutatud puhtalt majanduslikele kaalutlustele. Samuti pidi direktiiv juba arvesse võtma mõjud, mida selles sätestatud tööaja reguleerimine võib väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete jaoks omada, kuna selle aluseks olev EÜ asutamislepingu artikkel 118a (praegu EÜ artikkel 138) lubab nimetatud artikli alusel võtta meetmed jms ainult siis, kui need ei takista selliste ettevõtete asutamist ja arengut. [31]

84. Küsimus võib olla aga selles, kas kõnealused kokkulepped võiksid teatud tingimustel olla lubatavad kaalukatel praktilistel põhjustel. Selliste põhjuste hindamiseks peab eristama põhikohtuasja aluseks olevaid tööaja organiseerimise vorme, nimelt vahetustega tööd ja ajutist tööd.

30 — Vt selle kohta eespool 13. joonealuses markuses viidatud kohtuotsus BECTU, punkt 59, ja eespool 23. joonealuses markuses viidatud kohtuotsus Jaeger, punkt 67.

31 — Eespool 13. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus BECTU, punkt 60, viidates 12. novembri 1996. aasta otsusele kohtuasjas C-84/94: Ühendkuningriik *vs.* nõukogu (EKL 1996, lk I-5755, punkt 44).

— Tähtajatute töölepingutega töötajate vahetustega töö

85. Sellises vahetustega töötavas ettevõttes valitseb püsiv töösuhe. [32] Sellele vastavalt on siin ka ette nähtav, kui palju puhkust töötaja võib kasutada. Seega on ka tasutav summa kindel. Sellise regulaarsuse tõttu — põhikohtuasjas neli päeva tööd, neli päeva puhkeaega — ei ole esmapilgul arusaadav, miks on vaja teha erand põhimõttest, et puhkuse ajal jätkatakse tasu maksmist.

86. Põhikohtuasjas Caulfield jt *vs.* Marshalls Clay tuleb aga samuti meeles pidada, et kokkulepitud töötasus sisalduv puhkusetasu on seotud — samuti vaidlusaluse — puhkusesüsteemiga, mille kohaselt puhkus tekib ainult puhkeaegade kombineerimise teel. Puhkeaeg ja puhkus on küll mõlemad suunatud direktiivi eesmärgiks olevale töötajate tööohutuse ja töötervishoiu kaitse tagamisele, nende erinevus on aga selles, et puhkeaega tuleb anda erilise tööajanormi alusel — seega ei puuduta see direktiivi artikli 7 lõike 1 kohast õigust tasulisele igaaastasele puhkusele. Vaidlusalune kollektiivleping ei tee ilmselt selget vahet puhkeaja ja puhkuse vahel.

32 — Selgitused punktides 85–87 ei puuduta seega ajutise töötaja võimalikku vahetustega tööd nagu kohtuasjas C-131/04.

87. Kui tööandja suudab aga tõestada, et — kokkuleppe kohaselt — ettenähtud puhkeajad on arvutatud nii, et nad hõlmavad proportsionaalselt ka puhkust, kusjuures pikema puhkuse kasutamiseks tuleb vajadusel töövahetusi vahetada, ei tundu (edasine) kokkulepe töötasus puhkusetasu sisaldumise kohta selles mõttes enam kahjulik, et see ei kahjusta minimaalse iga-aastase puhkuse kasutamise tegelikku võimalust — kusjuures siseriiklik kohus peab arvesse võtma üksikjuhtumi muid asjaolusid.

— Ajutine töö

88. Ajutise töö puhul ei ole seevastu tihti ette teada, kui kaua töötaja vastava tööandja heaks töötab. Seetõttu on töötamisperioodi üleminek mittetöötamise perioodile sarnane töösuhte lõpetamisega. Töösuhte lõpetamise suhtes lubab direktiivi artikli 7 lõige 2 aga isegi puhkusetasu hüvitamist rahas. Selle asemel, et arvutada nõude suurust iga töötamisperioodi lõpus, tundub tõepoolest otstarbekohasem näha ette pidev osadena maksmine, millega tööandja hüvitab vastavalt alati selle osa tasulise iga-aastase puhkuse õigusest, mille ajutine töötaja on tema juures jooksval aastal välja töötanud.[33] Seejuures ei tohi aga unustada, et ajutistel töötajatel on tööturul suhteliselt vähe kindlustatud staatus. Direktiivi artikli 7 lõike 2 kohase puhkuse rahalise hüvitamise keelu pehmendamine nõrgendab nende olukorda veelgi enam, mis on direktiivi eesmärgiga vaevalt kooskõlas — juhul kui ei võeta vajalikke vastumeetmeid.

89. Seega teen ettepaneku vastata esimesele küsimusele kohtuasjas C-131/04 ja esimesele ja neljandale küsimusele kohtuasjas C-257/04, et siseriiklik kohus peab töötasus sisalduva puhkusetasu kohta sõlmitud individuaal- või kollektiivlepingute hindamisel kontrollima, kas töötajatel on tegelikult võimalus kasutada oma õigust minimaalsele iga-aastasele puhkusele. Selline võimalus peaks reeglina olema välistatud, kui kokkulepe näeb ette ainult minimaalse iga-aastase puhkuse tasu väljamaksmise koos põhipal-

33 — Erinevates liikmesriikides on kirjeldatud probleem lahendatud puhkuse- või palgahüvitisfondidega. Belgia ja Prantsuse Caisses de congés payés süsteemis tasuvad töötajad makse vastavasse fondi, mis omakorda maksab välja iga-aastase puhkusetasu, ja tööandja maksab ainult selle osa puhkusetasust, millele töötaja on tema juures õiguse omandanud, samal ajal kui töötaja saab oma puhkusetasu puhkuse ajal. Võrreldav on ehitusala puhkuse- ja eripalgafond Saksamaal, kusjuures puhkusetasu nõue on esmajoones suunatud tööandja vastu.

gaga, kuid ei reguleeri puhkuse enese kasutamist — vajadusel täiendavas kokkuleppes.

1. Lisaks palgale makstava puhkusetasu vajalikkus

a) Poolte olulised argumendid

C. Kohtuasja C-257/04 teine ja kolmas küsimus ning kohtuasja C-131/04 teine küsimus

90. Juhul kui *rolled-up holiday pay* kokkulepe on põhimõtteliselt lubatav, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasjas C-257/04 teise küsimusega teada, kas selline kokkulepe on direktiivi artikliga 7 sel juhul vastuolus, kui töötaja tasu enne ja pärast kokkuleppe jõustumist on sama suur, nii et kokkulepe ei tooks endaga kaasa lisatasu, vaid selle mõju oleks ainult see, et osa töötajale makstavast töötasust loetakse puhkusetasuks.

92. Hageja M. J. Clarke leiab kohtuasja C-257/04 ühes põhikohtuasjas, et enne 2001. aasta augustit kehtivad sätted olid direktiiviga vastuolus, kuna puhkusetasu, st selle osakaal palgast, ei olnud tuvastatav. Kuna asjaomane kostja Frank Staddon hakkas alles pärast vaidlusaluse töötasus sisalduva puhkusetasu kokkuleppe lõppu palgateatistel eraldi välja tooma puhkusetasu osa palgast, sellega aga ei kaasnenud palgatõusu, tähendas selline eraldi väljatoomine tegelikkuses tunnipalga vähendamist.

93. Kostja Frank Staddon, keda see küsimus põhikohtuasjades ainsa kostjana otseselt puudutab, ei ole selles küsimuses oma seisukohta väljendanud.

91. Juhul kui kõnealused kokkulepped töötasus sisalduva puhkusetasu kohta on keelatud, soovivad eelotsusetaotluse esitanud kohtud kohtuasjas C-131/04 teise küsimusega ja kohtuasjas C-257/04 kolmanda küsimusega sisuliselt teada, kas nimetatud kokkuleppe alusel juba makstud tasu võib lugeda makstuks direktiivi artikli 7 kohase vastava iga-aastase puhkusetasu kestva nõude katteks.

94. Ühendkuningriigi valitsus on seisukohal, et siseriiklikud kohtud peavad kindlaks tegema, kas asjaolu, et enne ja pärast

puhkusetasu eraldi väljatoomist jäi tasu suurus samaks, viitab sellele, et töötaja tegelikkuses ei saa puhkusetasu.

95. Komisjoni arvates tuleb töötasus sisalduva puhkusetasu süsteemi puhul maksta tasu iga-aastase puhkuse eest tõepoolest sel viisil, et teatud protsent või kindel summa lisatakse tavalisele (st enne sellist kokkulepet kehtivale) tunnitasule.

96. Iirimaa ei pea vajalikuks seda küsimust käsitleda, kuna töötasus sisalduva puhkusetasu süsteem on tema arvates niigi ühenduse õigusega vastuolus.

b) Õiguslik hinnang

97. Eelnevalt tuleb öelda, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei viita oma küsimuses ilmselgelt puhkusetasu eraldi väljatoomise ajale, vaid töötasus sisalduva puhkusetasu kokkuleppe enese jõustumise ajale.

98. Et täita direktiivi artikli 7 eesmärki, st võimaldada töötajale oma puhkust kasutada ja teda selleks motiveerida, peab selle rakendamine ka tegelikkuses viima selleni, et puhkusetasu makstakse lisaks tööaja eest makstavale palgale. See võib toimuda põhimõtteliselt üheainsa lisamaksega, mis katab kogu nõude, või ka nii, et vastav summa lisatakse tunni-, päeva- või nädalapalgale. Viimasel juhul tuleb alates *rolled-up holiday pay* kokkuleppe jõustumisest — seda alati eeldusel, et selline kokkulepe on üldse kooskõlas direktiivi artikli 7 lõikega 1 — maksta kõrgemat palka.

99. Niisiis juhul, kui töötajale makstud tasu on enne ja pärast siduva kokkuleppe sõlmimist sama suur, on kokkuleppega saavutatud ainus muudatus selles, et osa makstud tasust loetakse puhkusetasuks. Seega on selge, et tööandja täidab pärast kokkuleppe jõustumist tasulise puhkuse nõude ainult näiliselt. Tasulise minimaalse puhkuse garantii eesmärk jääks seetõttu täitmata. Töötaja ei saaks tasu puhkuseaja eest, mis võimaldaks tal puhkust tõepoolest vaba ajana kasutada.

100. Kohtuasja C-257/04 juurde kuuluvas menetluses Clarke *vs.* Staddon oli aga juba tööpingus kokkulepe, et palk sisaldab

puhkusetasu. Täpne suhe tehti kindlaks tagantjärele — hilisema kokkuleppega. Näiliku täitmise oht ei ole sel juhul ilmselt sama suur, kuna kõnealust tasu on makstud alates esimesest kokkuleppest — mida aga näidatakse alles pärast teist kokkulepet eraldi.

2. Juba makstud tasude arvesse võtmine

101. Probleem on sel juhul aga läbipaistvuse küsimuses. Kui töötajale ei ole arusaadav, milline osa palgast on ette nähtud elatuskulude katteks ja milline tema puhkuseõiguse kasutamiseks, on eriti väikese sissetulekuga töötaja jaoks keeruline seda — tuvastamatut — rahalist osa tõepoolest puhkuse tarvis säästa. Puuduv läbipaistvus kujutab endast siin minimaalse iga-aastase puhkuse kasutamise takistust. See on eriti siis nii, kui — nagu samuti kohtuasja C-257/04 juurde kuuluvast menetlusest Caulfield jt *vs.* Marshalls Clay on näha — ka ületunnitöö tasustamise aluseks on puhkusetasu võrra suurem palk. Sel juhul näib töötajale, et temale makstud tasu on tervikuna palk töö eest, mitte (ka) puhkusetasu.

a) Poolte olulised argumendid

103. Kohtuasja C-257/04 aluseks olevate põhikohtuasjade hagejad leiavad, et *rolled-up holiday pay* kokkuleppe alusel juba tasutud summade tasuna arvesse võtmine nende iga-aastase puhkuse eest kujutab endast direktiivi artikli 7 rikkumist.

102. Läbipaistvus — ja sellega seotud teadlikkus [34] — puudub ilmselt ka siis, kui

104. Seevastu leiavad nende põhikohtuasjade kostjad, et isegi kui töötasus sisalduva puhkusetasu kokkulepe on direktiivi artikliga 7 vastuolus, peaks juba tasutud summasid saama arvesse võtta. Vastasel juhul peaks tööandja lõpptulemusena puhkusetasu kahekordselt maksma.

34 — Vt eespool punkt 78.

105. Ühendkuningriigi valitsus leiab, et ei ole põhjust, miks tasutud summades sisalduvat puhkusetasu osa ei peaks arvesse võtma eeldusel, et see osa on tõepoolest makstud lisaks palgale. Töötajal oli õigus sellele tasule ju ainult tema õigust puhkusele arvesse võttes ja ka lepingupoolte tahe oli seega suunatud puhkusetasu maksmisele.

106. Ka komisjon leiab, et artikli 7 lõike 2 sõnastus ja eesmärk ei takista juba tasutud summade sellist arvessevõtmist, eeldusel et juba tasutud ja töötasus sisalduv tasu on tõepoolest makstud lisaks põhipalgale. Artikli 7 lõige 2 rõhutab ainult, et tagatud iga-aastase puhkuse tegelik kasutamine on primaarne.

107. Iirimaa valitsus leiab seevastu, et juba makstud summade arvesse võtmine rikub artiklis 7 ette nähtud õigust tasulisele iga-aastasele puhkusele.

b) Õiguslik hinnang

108. Ka sellele küsimusele vastamisel on direktiivi artikli 7 eesmärk määrava tähtsusega. Eesmärki, milleks on minimaalse iga-aastase puhkuse tegeliku kasutamise võimalus,[35] ei saa tagantjärele, st hetkel, mil töötaja esitab hagi puhkuseaja eest tasu saamiseks, enam saavutada, kuna vastav aasta on üldjuhul juba möödunud. Tööandja kohustamine tasuda tagantjärele (uuesti) puhkusetasu juba makstud summasid arvesse võtmata oleks seetõttu ainult karistava iseloomuga.

109. Küll aga võiks olla tõhusa õiguskaitse huvides mitte tunnustada sellist osamakset direktiivi artiklis 7 ette nähtud puhkusetasuna, kui tööandja on valinud viisi, mis ei vasta nimetatud läbipaistvuse nõudele[36] minimaalse iga-aastase puhkuse tagamise seisukohast. Siis võiks nimelt risk, et tööandja peab maksma kaks korda, takistada teda juba eos lubamatuid kokkuleppeid juurutamast. Selle vastu räägib aga see, et töötaja saaks siis veel ühe rahalise stiimuli minimaalne puhkus kasutamata jätta.

110. Eeldades, et läbipaistvuse nõue on täidetud, puudub põhjus, miks juba tasutud summade arvesse võtmine töötasus sisalduva puhkusetasu kokkuleppe täitmiseks peaks olema vastuolus direktiivi artikliga 7.

35 — Vt eespool punkt 55.

36 — Vt eespool punktid 101 jj.

V. Ettepanek

111. Tuginedes eelnevale, teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Töötasus sisalduva puhkusetasu kohta sõlmitud individuaal- või kollektiivlepingute hindamisel nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte, artikli 7 ülevõtmiseks kehtestatud sätteid silmas pidades peab siseriiklik kohus kontrollima, kas töötajatel on tegelikult võimalus kasutada minimaalset iga-aastast puhkust, millele tal on õigus selle direktiivi artikli 7 alusel. Selline võimalus peaks reeglina olema välistatud, kui kokkulepe näeb ette ainult minimaalse iga-aastase puhkuse tasu väljamaksmise koos põhipalgaga, kuid ei reguleeri puhkuse enese kasutamist — vajadusel täiendavas kokkuleppes.

   Selline kokkulepe ei vasta mingil juhul direktiivi 93/104/EÜ artikli 7 nõuetele, kui puhkusetasu täpne osa palgast ei ole nähtavalt välja toodud või kui see tuuakse välja tagantjärele, ilma et kogutasu seeläbi suureneks.

2. Isegi kui kokkulepe töötasus sisalduva puhkusetasu kohta vastupidi direktiivi 93/104/EÜ artiklile 7 ei taga töötaja tegelikku võimalust kasutada oma õigust puhkusele, ei välista direktiivi 93/104/EÜ artikkel 7, et summasid, mis on tõestatavalt ja töötaja jaoks selgelt arusaadavalt tasutud puhkusetasuna, võib arvesse võtta töötaja võimalike nõuete katteks.