Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
GERARD HOGAN
esitatud 8. juulil 2021 [1]

Kohtuasi C-217/20

XXXX
versus
Staatssecretaris van Financiën

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Overijsseli esimese astme kohus, Zwolle kohtumaja, Madalmaad))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate tervise ja ohutuse kaitse – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikli 7 lõige 1 – Õigus põhipuhkusele – Tasu suurus – Töövõimetuse tõttu vähendatud tasu

I. Sissejuhatus

1. Euroopa Kohtul on aastate jooksul palju kordi palutud tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7.[2] Ent selle direktiivi artikli 7 üks tingimus, mida ei ole seni analüüsitud, on töötajale maksmisele kuuluv tasu olukorras, kus töötaja otsustab kasutada oma põhipuhkust ajal, mil ta on (pikaajalisel) haiguspuhkusel. Sellise otsuse tagajärjed võivad olla liikmesriigiti väga erinevad. Nagu komisjon oma kirjalikes seisukohtades märgib, kui riik on kehtestanud kohustusliku haigushüvitise, siis varieerub selle protsent eri liikmesriikides 25% ja 100% vahel brutokuupalgast ning sõltub suuresti erinevatest teguritest, nagu töölepingu kestus, töötaja staatus, kollektiivlepingute olemasolu ning vigastuse/haiguse liik.[3]

2. See on sisuliselt küsimus, mida Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Overijsseli esimese astme kohus, Zwolle kohtumaja, Madalmaad) soovib Euroopa Kohtule esitatud küsimusega lahendada.

1 Algkeel: inglise.

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

3 Komisjon tugineb andmetele, mis on esitatud dokumendis Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity“, Euroopa Ametiühingute Instituudi ETUI poliitikaülevaade nr 4/2020. Riikides, kus ei ole riiklikku kohustust kehtestatud, on haigushüvitise maksmine tööandja otsustada või tuleneb kollektiivlepingutest. Nagu komisjon lisaks märgib, ei tee mõnes liikmesriigis selliseid makseid (või ei tee neid teatava aja möödudes enam) tööandja ise, vaid asjaomane sotsiaalkindlustussüsteem (neid nimetatakse „töövõimetustoetuseks“). Kuna käesolevas asjas käsitletakse tasustatud põhipuhkuse ja mitte haigusest põhjustatud töövõimetuse ajal töötajale makstavat tasu, ei käsitle ma siin seda teemat üksikasjalikumalt. Kui jõutakse järeldusele, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 võimaldab tasustatud põhipuhkuse ajal maksta vähendatud tasu, tekiksid täiendavad küsimused selle kohta, mis võiks olla sellise tasu vähendamise alus olukordades, kus töötajal on õigus saada põhipuhkuse kasutamise ajal haigushüvitisi.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

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

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

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

B. Madalmaade õigus

4. Algemeen Rijksambtenarenreglementi (ametnike üldine personalieeskiri, edaspidi „ARAR“) artikli 22 lõikes 1 on sätestatud, et ametnikul on õigus saada igal aastal põhipuhkust töötasu täieliku säilitamisega.

5. ARAR artikli 37 lõigetes 1 ja 5 on sätestatud:

„1. Haigusest tingitud töövõimetuse korral on ametnikul õigus töötasu jätkuvale maksmisele 52 nädala jooksul. Jätkuva töövõimetuse korral on tal õigus saada jätkuvalt 70% oma töötasust.

[…]

5. Erandina lõikest 1 on ametnikul õigus isegi pärast esimeses lõigus nimetatud 52 nädala möödumist saada endiselt töötasu töötundide eest, mida ta tegi või oleks võinud teha, kui talle oleks seda tööd pakutud.“

III. Põhikohtuasja faktilised asjaolud

6. Kaebuse esitaja on ametnik, kes töötab alates 1. märtsist 2002 Belastingdienstis (Madalmaade maksuamet). Alates 1. novembrist 2014 on ta töötanud uurimisametnikuna. Kuid 24. novembril 2015 tuvastati tal töövõimetus ja alates sellest kuupäevast on ta olnud haiguse tõttu pikema aja jooksul püsivalt osalise töövõimega. 2017. aasta juulis ja augustis, mis on praegusel juhul asjasse puutuv ajavahemik, osales ta tööturule naasmise programmis.

7. ARAR artikli 37 lõike 1 kohaselt maksti kaebuse esitajale töötasu esimesel haigestumisaastal 100% ulatuses. Alates 24. novembrist 2016 makstakse talle jätkuvalt 70% töötasust. Tundide eest, mil kaebuse esitajat peeti töövõimeliseks ja ta tööd tegi, maksti talle ARAR artikli 37 lõike 5 alusel tasu jätkuvalt 100% määraga. [4]

[4] Nagu Madalmaade valitsus oma seisukohtades selgitas, hindab töötervishoiuarst asjaomase ametniku tervislikku seisundit individuaalselt ja annab seejärel soovituse, mitu tundi nädalas ta on võimeline töötama.

8. Kaebuse esitaja võttis põhipuhkust ajavahemikul 25. juulist 2017 kuni 17. augustini 2017. Palgaarvestuse kohaselt jätkati 2017. aasta juulis ja augustis kaebuse esitajale puhkuse ajal tasu maksmist samamoodi nagu ajal, mil ta ei olnud põhipuhkusel – 70% määraga töövõimetusega hõlmatud tundide eest ning 100% määraga nende tundide eest, mille osas ta oli tunnistatud töövõimeliseks (niivõrd kui ta oli võimeline töötama seoses tema tööturule naasmise programmiga).

9. Kaebuse esitaja esitas vaide seoses sellega, kui suur peaks olema talle makstav tasu põhipuhkuse ajal. Ta usub, et tal on õigus saada puhkuse ajal täistasu, st ka nende tundide eest, mil ta oli töövõimetu. Madalmaade maksuamet jättis kaebuse esitaja vaide 13. oktoobri 2017. aasta otsusega põhjendamatuse tõttu rahuldamata. Kaebuse esitaja esitas selle otsuse peale kaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule.

10. Kaebuse esitaja tugineb sellega seoses ARAR artikli 22 sätetele, direktiivile 2003/88 ja Euroopa Kohtu praktikale, eelkõige Euroopa Kohtu järeldustele kohtuotsuses Schultz-Hoff jt.[5] Kaebuse esitaja viitab ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõikele 2.

IV. Eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus

11. Selles faktilises ja õiguslikus raamistikus otsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2003/88/EÜ] artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et töötaja ei kaota oma töötasu või selle osa oma põhipuhkuse õiguse kasutamise tõttu? Või tuleb seda sätet tõlgendada selliselt, et töötaja säilitab oma töötasu põhipuhkuse õiguse kasutamise ajal sõltumata sellest, mis põhjusel ta puhkuse kasutamise perioodil ei tööta?

2. Kas […] direktiivi 2003/88/EÜ […] artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus riigisisesed eeskirjad ja tavad, mille kohaselt saab haiguse tõttu töövõimetu töötaja põhipuhkuse kasutamisel tasu vahetult enne puhkuse algust kehtinud määras, isegi kui see tasu on tema pikaajalise töövõimetuse tõttu madalam kui tasu täieliku töövõime korral?

3. Kas iga töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele tuleb […] direktiivi 2003/88/EÜ artikli 7 ja Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika alusel tõlgendada selliselt, et töövõimetuse ajal kasutatud puhkuse korral tasu vähendamine on selle õigusega vastuolus?“

12. Kirjalikud seisukohad esitasid Madalmaade valitsus ja Euroopa Komisjon.

[5] 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

V. Analüüs

13. Oma kolme küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette, et töötajale, kes on täielikult või osaliselt töövõimetu ja kasutab oma põhipuhkust, makstakse selle põhipuhkuse ajal vähendatud tasu sama määraga nagu pikaajalise haiguspuhkuse ajal.[6] Seega on sobiv käsitleda kõiki kolme küsimust korraga.

14. Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 sõnastus ei aita sellele küsimusele vastata. Selles on üksnes ette nähtud „iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele *tasulisele* põhipuhkusele".[7] Siiski on olemas Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika direktiivi 2003/88 artikli 7 kohta, milles kirjeldatakse selle sätte üldist toimimist.

15. Esiteks on Euroopa Kohus leidnud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 – säte, millest direktiiv ei luba erandeid teha[8] – näeb ette, et igal töötajal on õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele ning et seda õigust tasustatud põhipuhkusele tuleb pidada liidu sotsiaalõiguse eriti oluliseks põhimõtteks.[9] See ei ole liidu sotsiaalõiguse põhimõttena mitte ainult eriti oluline, vaid seda on ka sõnaselgelt tunnustatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta – mille samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 – artikli 31 lõikes 2.[10]

16. Teiseks käsitleb direktiiv 2003/88 Euroopa Kohtu praktika kohaselt põhipuhkuse saamise õigust ja sellega seoses tasu saamise õigust ühe õiguse kahe aspektina. Puhkusetasu maksmise kohustuse eesmärk on tagada töötajale puhkuse ajaks töötamisperioodidega samaväärne sissetulek.[11]

17. Seega on Euroopa Kohtu praktikas kaks suunda, millest üks käsitleb õigust saada põhipuhkust ja eelkõige selle *kestust* ning teine *tasustamise* küsimust. Kuigi eelotsusetaotlus käsitleb ainult tasustamise küsimust, teen ettepaneku analüüsida lühidalt puhkuse kestust käsitlevat kohtupraktika suunda, et võrrelda mõlemas neis kohaldatavaid põhimõtteid.

6 Eelotsusetaotluses ei ole täpsustatud, kas kasutatud põhipuhkus on seotud direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 tagatud minimaalse kestusega. Kuigi liikmesriigid võivad riigisisese õiguse alusel anda pikemat põhipuhkust, ei reguleeri direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 sellist lisaaega ja minu hinnang käsitleb seetõttu vaid seda minimaalse kestusega põhipuhkust (edaspidi „tasustatud põhipuhkus").

7 Kohtujuristi kursiiv. Samuti tuleb märkida, et direktiivi 2003/88 kohaldatakse ka ametnike suhtes, kuna selle artikli 1 lõige 3 näeb ette, et „[k]äesolevat direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui erasektori kõigi tegevusalade suhtes". Käesolevas ettepanekus „töötajate" kohta öeldu kehtib seega võrdselt ka ametnike kohta.

8 Vt direktiivis 2003/88 erandeid käsitlev artikkel 17. See säte ei luba teha erandeid direktiivi artiklist 7, nagu Euroopa Kohus on juba tõdenud 26. juuni 2001. aasta kohtuotsuses BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 41) ja 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsuses Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 35).

9 Vt muu hulgas 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 26), 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 19) ning 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 53).

10 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 27), 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 20), 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 23) ning 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). Ma ei käsitle harta artikli 31 lõiget 2. Nagu kohtujurist Bobek juba märkis oma ettepanekus kohtuasjas Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punkt 57): „Selles sättes on üksnes üldisel ja abstraktsel viisil sõnastatud, et igal töötajal on õigus […] iga-aastasele tasulisele puhkusele. Hartas ei ole välja toodud isegi tagatud põhipuhkuse minimaalset kestust, rääkimata põhipuhkuse tasu arvutusmeetodit reguleerivatest reeglitest."

11 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika) ning 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 35).

18. Mis puudutab seda esimest kohtupraktika suunda, see tähendab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 alusel antud põhipuhkuse kestust, siis on Euroopa Kohus leidnud, et õigus tasustatud põhipuhkusele tuleb põhimõtteliselt arvutada lähtuvalt ajast, mille jooksul on töölepingu alusel tegelikult töötatud.[12] Põhjus on selles, et igale töötajale direktiivi 2003/88 artikliga 7 antud õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärk on ühest küljest võimaldada töötajale puhkust tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest ning teisest küljest anda talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks.[13] Seetõttu on Euroopa Kohus otsustanud, et kui töötaja töötab vaid osalise tööajaga, on *pro rata temporis*-põhimõtte alusel põhipuhkuse kestuse võimalik vähendamine võrreldes täistööajaga töötatud ajaperioodi eest väljateenitud puhkusega põhimõtteliselt vähemalt objektiivselt põhjendatav.[14]

19. Need kaalutlused ei kehti aga haiguspuhkuse korral. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et direktiiv 2003/88 ei tee vahet töötajatel, kes on arvestusperioodi jooksul puudunud töölt töövõimetuse tõttu – olgu see siis lühiajaline või pikaajaline –, ja töötajatel, kes on selle aasta jooksul tegelikult töötanud. Sellest tuleneb omakorda, et nõuetekohaselt antud haiguspuhkusel olevate töötajate puhul ei saa liikmesriik seada direktiiviga 2003/88 kõigile töötajatele antud õigust tasustatud põhipuhkusele sõltuvusse tingimusest, et nad peavad olema selle liikmesriigi kehtestatud arvestusperioodi jooksul tegelikult töötanud. Pigem on töötajad, kes arvestusperioodil haiguspuhkuse tõttu töölt puudusid, tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse seisukohalt samastatud töötajatega, kes sellel perioodil tegelikult töötasid.[15]

20. Lisaks asjaolule, et direktiivis 2003/88 sellist vahetegemist ei ole, on sellel kaks põhjust. Esiteks on põhipuhkuse ja haiguspuhkuse saamise õiguse eesmärgid erinevad. Kui põhipuhkuse eesmärk on võimaldada töötajale puhkust ja vaba aega, siis haiguspuhkus antakse töötajale, et tal oleks võimalik töövõimetuse põhjustanud haigusest taastuda.[16] Teiseks ei ole haigusest tingitud töövõimetus ettenähtav ja see ei sõltu töötaja tahtest. Seda aspekti on arvestatud ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 24. juuni 1970. aasta konventsiooni nr 132 tasustatud põhipuhkuse kohta (muudetud redaktsioonis) artikli 5 lõikes 4, mille kohaselt loetakse haiguse tõttu töölt puudumised „asjaomase töötaja tahtest sõltumatutel põhjustel“ toimunud töölt puudumisteks, mis „tuleb arvata tööaja hulka“.[17] Direktiivi 2003/88 põhjenduse 6 kohaselt tuleb arvesse võtta nimetatud konventsiooni põhimõtteid.

21. See tähendab, et kuigi direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 kohast õigust tasustatud põhipuhkusele tuleb üldiselt arvutada töölepingu kohaselt tegelikult töötatud perioodide alusel, ei ole see nii haiguspuhkusel viibiva isiku puhul.

12 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 27).

13 Vt eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25) ning 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 26).

14 Vt selle kohta 22. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 33), kus lähtutakse 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ, mis käsitleb Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet (EÜT 1998, L 14, lk 1; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267), mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ (EÜT 1998, L 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278), klausli 4 punktist 2. Sama loogikat on kohaldatud ka juhtumitele, kus tööaeg ja -päevad muutusid nädalast nädalasse (11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 29)) ning „lühiajalise töö“ („Kurzarbeit“) juhtumitele (vt 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punktid 27–29)), seda isegi juhul, kui õigus põhipuhkusele puudub „100% lühendatud tööaja“ („Kurzarbeit Null“) kohaldamisel olukorras, kus töötaja kohustus töötada on täielikult peatatud (vt 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 36)). Viimati nimetatud kohtuotsuse punktis 32 kvalifitseeris Euroopa Kohus lühendatud tööajaga töötajad „ajutiselt osalise tööajaga töötajateks“.

15 Vt eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 39–41), 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punktid 20 ja 30) ning 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 29).

16 21. juuni 2012. aasta kohtuotsus ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).

17 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

22. Asun nüüd käsitlema Euroopa Kohtu praktika teist suunda, nimelt tasustamise küsimust. Nagu kohtujurist Bobek juba märkis oma ettepanekus kohtuasjas Hein,[18] ei ole Euroopa Kohus kunagi kohaldanud õigusele saada seoses põhipuhkusega *tasu pro rata temporis*'e põhimõtet – ja ma lisaksin, et ka mitte mingit *pro rata*-põhimõtet –, mida kasutatakse põhipuhkuse *kestuse* arvutamisel, välja arvatud juhul, kui isik on haiguspuhkusel. Euroopa Kohtu otsus Hein seda seisukohta ei muutnud.[19]

23. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tähendab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 kasutatud väljend „tasuline põhipuhkus", et selle direktiivi tähenduses põhipuhkuse ajaks tuleb säilitada töötasu. See tähendab, et töötajad peavad saama selle puhkuseperioodi eest tavapärast töötasu.[20]

24. Madalmaade valitsus väidab, et direktiivis 2003/88 ei ole ette nähtud mingeid nõudeid töötasu struktuuri kohta. Seetõttu on liikmesriikidel vabadus selline struktuur kindlaks määrata. Selle valitsuse arvates tähendab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 üksnes seda, et säilitada tuleb töötaja töötasu (nagu see oli riigisiseste õigusnormide kohaselt enne tema põhipuhkust).[21] Kuna Madalmaade õiguse ja tavade kohaselt ei ole haiguspuhkuse ajal tasu väljaarvutamiseks eraldi võimalust, jäetakse ametnikule käesolevas asjas alles töötasu, mille ta sai enne põhipuhkuse algust. Nimetatud valitsuse sõnul tähendab „tavapärase tasu" säilitamine seda, et põhipuhkuse kasutamise ja töötasu vähendamise vahel ei tohi olla põhjuslikku seost ning et töötaja peab enne põhipuhkuse algust, selle ajal ja pärast seda saama tasu, mida ta oleks saanud, kui ta ei oleks kasutanud põhipuhkust.

25. Need argumendid ei võta minu arvates piisavalt arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Euroopa Kohus on kohtuotsuses Hein sedastanud, et „[k]uigi töötaja tavapärase töötasu struktuur kui niisugune kuulub liikmesriikide õigusega reguleeritavate sätete ja tava kohaldamisalasse, ei mõjuta see siiski töötaja õigust kasutada puhkuse- ja lõõgastusperioodil majanduslikke tingimusi, mis on *töötamise perioodil kehtivate tingimustega* samaväärsed".[22] Edasi leidis Euroopa Kohus, et põhipuhkuse eest tasu maksmise kohustuse eesmärk on nimelt asetada töötaja puhkuse ajal töötasu osas *töötamise perioodidega samaväärsesse* olukorda.[23] Selle teise Euroopa Kohtu praktika suuna eesmärk on tagada, et töötajatel oleks võimalik kasutada põhipuhkust, ilma et nad peaksid kartma rahalist kahju.[24] Tasustatud põhipuhkuse kestuse kohta esitatud kaalutlusi, nimelt seda, et töötaja peab tehtud tööst puhkama, siin arvesse ei võeta.

26. Selleks et tagada, et töötaja saab tasu, mis on samaväärne töötatud ajaga, võetakse tasu määramisel aluseks aeg, mil töötaja tegelikult töötas. Asjaoluga, et tasustatud põhipuhkuse kasutamine ei ole tema töötasu vähendamise põhjus, ei saa põhjendada väiksemat tasu kui see,

18 C-385/17, EU:C:2018:666, punkt 47.

19 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

21 Kuigi näib, et direktiivi 2003/88 hollandikeelne sõnastus („jaarlijkse Vakantie met behoud van loon") keskendub rohkem töötasu „säilitamisele", ei ole see üldiselt nii teiste keeleversioonide puhul. Prantsuskeelne („congé annuel payé"), saksakeelne („bezahlten Mindestjahresurlaub"), hispaaniakeelne („vacaciones anuales retribuidas"), itaaliakeelne („ferie annuali retribuite"), portugalikeelne („férias anuais remuneradas") ja rootsikeelne versioon („årlig betald semester") ei ole selles suhtes konkreetsemad kui ingliskeelne versioon, milles räägitakse „tasulisest põhipuhkusest" („paid annual leave"). Selle erinevuse alusel tehtavad võimalikud järeldused on siiski piiratud, kuivõrd Euroopa Kohus on sedastanud, et „tasustatud põhipuhkus" tähendab, et „tuleb säilitada töötasu". Ta täpsustas siiski, et see tähendab, et „töötajad peavad saama selle puhkuseperioodi eest tavapärast töötasu". Vt käesoleva ettepaneku punkt 23.

22 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika). Kohtujuristi kursiiv.

23 *Ibid*., punkt 33.

24 Arvutuse kohta vt 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punktid 24, 25 ja 28) seoses komponentidega, mida tuleb arvutamisel arvesse võtta, kui palk koosneb mitmest komponendist.

mida ta saab töötamise ajal. Vastupidi sellele, mida väidab Madalmaade valitsus, ei ole tema seisukoht, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 kohustab liikmesriike üksnes vältima töötasu vähenemist põhipuhkuse kasutamise tõttu, kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga.

27. See on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 eesmärgiga. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et sellise liidu õigusest tuleneva töötaja põhiõiguse tasustatud põhipuhkusele tagamise huvides ei saa direktiivi 2003/88 artiklit 7 töötajale sellest tulenevate õiguste arvelt kitsalt tõlgendada.[25] Euroopa Kohus on rõhutanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 eesmärk on võimaldada töötajal tegelikult kasutada puhkust, millele tal on õigus.[26] Seega ei ole liidu õiguse sätetega kooskõlas rahaline hüvitis, kui see on määratud just sellises suuruses, et ei teki tõsist ohtu, et töötaja ei kasuta oma põhipuhkust.[27]

28. Esiteks võib väita, et asjaolu, et tasu on haigushüvitisega võrdne, ei heiduta töötajat võtmast oma põhipuhkust, kuna ta ei saaks suuremat tasu ka siis, kui ta ei kasutaks sellel ajal põhipuhkust. Kui töötaja sooviks sellist tasu vähenemist ära hoida, peaks ta vaid ootama ja kasutama põhipuhkust alles siis, kui ta on jälle täielikult võimeline nõutud tööd tegema. Töötajat ei ähvarda oht jääda ilma õigusest tasustatud põhipuhkusele, kui ta lükkab oma põhipuhkuse edasi, kuna Euroopa Kohtu praktika kaitseb töötaja tasustatud põhipuhkuse õigust aegumise eest seoses puhkuseaasta ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud puhkuse üleviimise tähtaja lõppemisega.[28]

29. Sellega seoses, ehkki seadus ei tohi heidutada töötajat põhipuhkust võtmast, ei ole ka põhjust soodustada selle puhkuse kasutamist ajal, mil töötaja on täielikult või osaliselt töövõimetu. Seda võib käesoleval juhul väita, kuna töötaja võib saada suuremat tasu võrreldes haigushüvitisega, mida ta saaks, kui ta ei kasutaks asjaomasel ajal põhipuhkust.

30. Ma ei saa siiski selle argumendiga nõustuda. Euroopa Kohus on otsustanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole põhimõtteliselt vastuolus riigisisesed õigusnormid ja praktika, mille kohaselt haiguspuhkusel viibival töötajal ei ole õigust selle haiguspuhkuse hulka arvatud aja jooksul võtta tasustatud põhipuhkust, tingimusel et kõnealusel töötajal on võimalik talle sellest direktiivist tulenevat õigust kasutada muul ajal.[29] Madalmaade õiguses ja praktikas ei ole sellist reeglit ilmselt ette nähtud, vähemalt mitte käesolevas asjas asjasse puutuvale ametnikule.[30] Neil juhtudel, kui riigisisene õigus lubab võtta põhipuhkust haiguspuhkuse ajal, ei ole tasu muutmine sellise puhkuse ajal siiski põhjendatud.

31. Kuigi liikmesriikide kohustuseks on oma riigisisestes õigusaktides sätestada tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise ja rakendamise tingimused, nähes ette konkreetsed asjaolud, mille korral töötajad võivad seda õigust kasutada, ei või nad seada selle õiguse olemasolule kui sellisele mingeid eeltingimusi. Nii oleks see aga juhul, kui mõistes „tasuline põhipuhkus“

[25] 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 22) ja 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 31).

[26] 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 31).

[27] 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 21) viitega kohtujurist Trstenjaki ettepanekule samas kohtuasjas (EU:C:2011:403, punkt 90).

[28] Vt muu hulgas 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 49) ning 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 63). Selle ülekandmistähtaja piiramise võimaluse kohta vt 22. novembri 2011. aasta kohtuotsus KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 34, 38 ja 39).

[29] 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 28 ja 29).

[30] See ei ole vastuolus ka direktiiviga 2003/88, vt *ibid.*, punkt 31.

tõlgendataks mõistet „tasuline“ nii, et see lubab maksta madalamat tasu vastavalt sellele, kas töötaja kasutab seda õigust ajal, mil ta on (osaliselt või täielikult) töövõimetu, või muul ajal. Teisisõnu ei saa tasustatud põhipuhkuse õiguse „väärtus“ sõltuda selle kasutamise ajast.

32. Euroopa Kohus käsitleski tegelikult kohtuotsuses Hein olukorda, kus töötaja ei saanud tasu, mis oleks vastanud tavalisele töötasule tegeliku töötamise ajal. Kuna see oli nii tulenevalt kollektiivlepingust, võib väita, et madalamat tasu põhipuhkuse ajal kompenseeriti muude kollektiivlepingust tulenevate eelistega.[31] Euroopa kohus lükkas selle argumendi tagasi. Kohus leidis, et see kahjustaks õigust tasustatud põhipuhkusele, „mille lahutamatu osa on töötaja õigus kasutada puhkuse- ja lõõgastusperioodidel majanduslikke tingimusi, mis on töötamise perioodidel kehtivate tingimustega samaväärsed“.[32]

33. Ei ole mingit mõjuvat põhjust, miks peaks haiguspuhkuse puhul hinnang olema teistsugune, kui puuduvad sellised asjaolud, mis võiksid korvata direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 tagatud minimaalse tasustatud põhipuhkuse ajal tasu vähenemise negatiivse mõju.

34. Eespool viidatud Euroopa Kohtu praktika esimese suuna moodustavates kohtuotsustes, milles käsitletakse tasustatud põhipuhkuse kestust, on Euroopa Kohus leidnud, et „töötajad, kes arvestusperioodil haiguspuhkuse tõttu töölt puudusid, [on] samastatud töötajatega, kes sellel perioodil tegelikult töötasid“.[33] Kuna direktiiv 2003/88 käsitleb õigust põhipuhkusele ja selle eest makstavale tasule ühe ja sama õiguse kahe aspektina, siis ei ole alust eristada õigust põhipuhkusele ja tasustamist, kui küsimus seisneb haiguspuhkusel viibivate töötajate kohtlemises samal moel töötajatega, kes sellel perioodil tegelikult töötasid. Seega ei saa tähtis olla asjaolu, kas töötaja oli tasustatud põhipuhkuse kasutamise ajal täielikult või osaliselt töövõimetu, ning samuti ei ole võimalik kohaldada tasustatud põhipuhkuse ajal makstava tasu suhtes *pro rata* -lähenemisviisi sõltuvalt sellest, kas töötaja on täielikult või osaliselt töövõimetu.

VI. Ettepanek

35. Eeltoodud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Rechtbank Overijsseli, zittingsplaats Zwolle (Overijsseli esimese astme kohus, Zwolle kohtumaja, Madalmaad) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

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 sellised riigisisesed õigusnormid ja tavad, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ning mille kohaselt juhul, kui töötaja kasutab oma põhipuhkust ajal, mil ta on (täielikult või osaliselt) töövõimetu, vähendatakse tema töötasu selle määrani, mida ta saaks sellise (täieliku või osalise) töövõimetuse ajal.

[31] Seda väitsid üldiselt kostja ja Saksamaa valitsus, vt kohtujurist Bobeki ettepanek kohtuasjas Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punkt 55) ja 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punktid 38–40).

[32] 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 43).

[33] 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 29) ning 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 60).