Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

29. november 2017*

Eelotsusetaotlus – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Direktiiv 2003/88/EÜ – Tööaja korraldus – Artikkel 7 – Töösuhte lõppemisel makstav kasutamata põhipuhkuse hüvitis – Liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt on töötajal kohustus kasutada põhipuhkust, ilma et põhipuhkuse eest makstav tasu oleks kindlaks määratud

Kohtuasjas C-214/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Court of Appeali (England & Wales) (Civil Division) (apellatsioonikohus (Inglismaa ja Wales) (tsiviilkolleegium), Ühendkuningriik) 30. märtsi 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. aprillil 2016, menetluses

Conley King

versus

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president J. L. da Cruz Vilaça, kohtunikud E. Levits (ettekandja), A. Borg Barthet, M. Berger ja F. Biltgen,

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikku menetlust ja 29. märtsi 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– C. King, esindajad: *solicitor* C. Gilroy-Scott, A. Dashwood, *QC*, ja *barrister* J. Williams,

– The Sash Window Workshop Ltd ja R. Dollar, esindajad: *barrister* M. Pilgerstorfer, keda volitas *solicitor* J. Potts,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: S. Simmons, keda abistas *barrister* C. Banner,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja J. Tomkin,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

olles 8. juuni 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

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

2 Taotlus on esitatud vaidluses, mille üks pool on Conley King ja teine pool tema endine tööandja The Sash Window Workshop Ltd ja R. Dollar (edaspidi „Sash WW“) ning mille ese on Conley Kingi nõue maksta talle aastatel 1999–2012 kasutamata jäänud tasulise põhipuhkuse eest hüvitist.

Õiguslik raamistik

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioon nr 132

3 Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 24. juuni 1970. aasta konventsiooni nr 132 tasustatud põhipuhkuse kohta (muudetud redaktsioonis) artikli 9 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesoleva konventsiooni artikli 8 lõikes 2 nimetatud tasustatud põhipuhkuse katkematu osa tuleb anda ja võtta hiljemalt üks aasta ja tasustatud põhipuhkuse ülejäänud osa hiljemalt 18 kuud pärast selle aasta möödumist, mille eest õigus puhkusele tekkis.“

4 Selle konventsiooni on ratifitseerinud 37 riiki, mille hulka Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik ei kuulu.

Liidu õigus

5 Direktiivi 2003/88 põhjenduses 6 on märgitud:

„Arvesse tuleks võtta Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni tööaja korralduse põhimõtteid […]“

6 Selle direktiivi artiklis 1 on määratletud direktiivi eesmärk ja kohaldamisala. Seal on sätestatud:

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

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

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

[…]“

7 Kõnealuse direktiivi artikkel 7 on sõnastatud järgmiselt:

„*Põhipuhkus*

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

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

8 Sama direktiivi artiklis 17 on ette nähtud, et liikmesriigid võivad teha erandeid selle direktiivi teatud sätetest. Direktiivi 2003/88 artiklist 7 ei ole lubatud erandeid teha.

Ühendkuningriigi õigus

9 Direktiiv 2003/88 võeti Ühendkuningriigi õigusesse üle 1998. aasta tööajamäärusega (Working Time Regulations 1998) muudetud redaktsioonis (edaspidi „1998. aasta määrus“).

10 1998. aasta määruse artiklis 13 on sätestatud töötaja õigus põhipuhkusele. Selle artikli lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„[…] töötajal on igal puhkuseaastal õigus neljanädalasele põhipuhkusele.“

11 Määruse artikli 13 lõige 9 näeb ette:

„Põhipuhkust, mida töötajal on õigus käesoleva artikli alusel saada, võib anda osadena, kuid:

a) seda võib kasutada vaid selle aasta jooksul, mille eest seda arvestatakse, ja

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

12 Määruse artikkel 16 käsitleb töötaja õigust saada põhipuhkuse eest tasu. Selle artikli lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Töötajal on õigus saada kõigil põhipuhkuse perioodidel, millele tal on artikli 13 kohaselt õigus, iga puhkusenädala eest tasu nädala töötasu ulatuses.“

13 Sama määruse artikli 30 lõige 1 annab töötajale järgmise õiguse:

„(1) Töötaja võib esitada Employment Tribunalile [(töökohus)] hagi, kui tema tööandja:

a) on keeldunud lubamast tal kasutada mis tahes õigust, mis tal on:
   i) […] artikli 13 lõikest 1 tulenevalt […] […]

või

b) on jätnud talle täielikult või osaliselt maksmata summa, mis tuleb talle maksta […] artikli 16 lõike 1 kohaselt.

2. Employment Tribunal [(töökohus)] vaatab hagi läbi üksnes juhul, kui see on esitatud:

a) enne kolme kuu möödumist kuupäevast, mil väidetavalt oleks tulnud lubada kõnealuse õiguse kasutamist (või pikema kui ühepäevase puhkeaja või puhkuse korral kuupäevast, mil puhkeaeg või puhkus oleks pidanud algama), või olenevalt olukorrast kuupäevast, mil oleks tulnud maksta kõnealune summa;

b) sellise pikema tähtaja jooksul, mida Employment Tribunal [(töökohus)] peab mõistlikuks, kui on tuvastatud, et hagi ei olnud mõistlikult võimalik esitada enne kolme või – olukorrast olenevalt – kuue kuu möödumist.

[…]“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

14 C. King töötas 1. juunist 1999 kuni pensionile jäämiseni 6. oktoobril 2012 Sash WW-s „üksnes vahendustasu saava füüsilisest isikust ettevõtja lepingu“ alusel. Selle lepingu järgi maksti C. Kingile ainult vahendustasu. Põhipuhkuse ajal talle puhkusetasu ei makstud.

15 Töösuhte lõppemisel nõudis C. King tööandjalt tasustamata kasutatud põhipuhkuse ja kasutamata põhipuhkuse eest kogu töötatud perioodil ehk 1. juunist 1999 kuni 6. oktoobrini 2012 hüvitist. Sash WW jättis C. Kingi nõude rahuldamata põhjendusega, et C. King oli füüsilisest isikust ettevõtja.

16 C. King esitas pädevale Employment Tribunalile (töökohus, Ühendkuningriik) hagi. Viimane eristas põhipuhkuse kolme liiki, mille puhul on tuvastatud, et ühelgi juhul tasu ei makstud:

– „puhkusetasu 1“ on seotud viimasel puhkuseaastal (2012–2013) väljatöötatud puhkusega, kuid mida ei ole töösuhte lõppemise kuupäeva seisuga kasutatud;

– „puhkusetasu 2“ on seotud puhkusega, mida aastatel 1999–2012 tegelikult kasutati, kuid mille eest tasu ei makstud;

– „puhkusetasu 3“ on seotud väljatöötatud puhkusega, kuid mida C. King kogu oma töötamise ajal ei kasutanud, ehk kokku 24,15 nädalat.

17 Employment Tribunal (töökohus) leidis oma otsuses, et C. Kingi tuleb pidada direktiivi 2003/88 tähenduses „töötajaks“ ning tal on õigus saada kolme liiki puhkusetasu, mida ta nõudis.

18 Sash WW kaebas Employment Tribunali (töökohus) otsuse edasi Employment Appeal Tribunalile (töövaidluste apellatsioonikohus, Ühendkuningriik), kes selle hagi rahuldas ja saatis kohtuasja tagasi Employment Tribunalile (töökohus). C. King esitas apellatsioonkaebuse ja Sash WW vastuapellatsioonkaebuse.

19 Eelotsusetaotluse esitanud kohtus ehk Court of Appealis (England & Wales) (Civil Division) (apellatsioonikohus (Inglismaa ja Wales) (tsiviilkolleegium), Ühendkuningriik) ei ole enam vaidlust selle üle, et C. King on direktiivi 2003/88 tähenduses „töötaja“ ja tal on õigus saada „puhkusetasu 1 ja puhkusetasu 2“.

20 „Puhkusetasu 3“ kohta väidab Sash WW, et 1998. aasta määruse artikli 13 lõike 9 punkti a kohaselt ei olnud C. Kingil õigust kasutamata põhipuhkust uude puhkuseaastasse üle kanda. Jättes nimetatud määruse artikli 30 lõike 1 punkti a alusel hagi esitamata, kaotas C. King kõik oma põhipuhkusega seonduvad õigused ning seetõttu on asjaomastel puhkuseaastatel kasutamata tasulise põhipuhkuse eest hüvitise maksmise nõue aegunud.

21 C. King leiab seevastu, et tema õigused seoses tasulise põhipuhkusega, mida ta ei kasutanud, kuna tööandja ei maksnud talle puhkusetasu, kandusid üle järgmisesse puhkuseaastasse ja sealt aasta-aastalt edasi kuni töösuhte lõppemiseni, olenemata sellest, mis on sätestatud 1998. aasta määruse artikli 13 lõike 9 punktis a. C. King väidab 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsusele Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) viidates, et õigus saada kasutamata tasulise põhipuhkuse eest hüvitist tekkis alles töösuhte lõppemisel ja seega on tema hagi esitatud tähtaegselt.

22 Tõdedes, et Ühendkuningriigi õigus ei luba põhipuhkust üle kanda kaugemale aastast, mille eest puhkust antakse, ega taga paratamatult tõhusat õiguskaitsevahendit direktiivi 2003/88 artikli 7 rikkumisele tuginemiseks, on eelotsusetaotluse esitanud kohtul kahtlusi asjakohase liidu õiguse tõlgendamisel tema menetluses oleva vaidluse lahendamiseks.

23 Ta märgib sellega seoses eelkõige, et hinnang sellise tasulise põhipuhkuse üleviimise kohta, mida ei ole kasutatud põhjusel, et tööandja keeldub selle eest puhkusetasu maksmast, võib erineda hinnangust, mis antakse juhul, kui töötaja ei ole põhipuhkust kasutanud haiguse tõttu. Euroopa Kohus on kohaldatavaid liidu õigusnorme tõlgendanud vaid viimati nimetatud juhul.

24 Neil asjaoludel otsustas Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (apellatsioonikohus (Inglismaa ja Wales) (tsiviilkolleegium)) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas juhul, kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on direktiivi [2003/88] artikli 7 kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on liidu õigusega, sealhulgas tõhusa õiguskaitsevahendi põhimõttega kooskõlas, kui töötaja peab puhkust kasutama enne, kui tal on võimalik kindlaks teha, kas tal on õigus saada puhkusetasu?

2. Kas töötaja, kes jätab täielikult või osaliselt kasutamata põhipuhkuse, millele tal on õigus, puhkuse arvestamise aluseks oleval tööaastal, mil seda õigust tuleb kasutada – kuigi ta oleks seda puhkust kasutanud, kui tööandja ei keelduks talle võetud puhkuse eest tasu maksmast –, saab väita, et tal ei olnud võimalik kasutada õigust tasulisele puhkusele, nii et see õigus kandub aastast aastasse üle seni, kui tal on võimalik seda õigust kasutada?

3. Kui õigus puhkusele kandub üle, siis kas see toimub määramatu aja jooksul või on ülekantud puhkuse kasutamise õigus tähtajaline analoogiliselt tähtaegadega, mis on kehtestatud juhuks, kui töötaja ei saa asjaomasel puhkuseaastal haiguse tõttu kasutada õigust puhkusele?

4. Kas juhul, kui puhkuse üleviimise tähtaega ei ole õigusaktide ega lepingutingimustega ette nähtud, on asja arutav kohus kohustatud kehtestama puhkuse üleviimise tähtaja tagamaks, et [tööaega reguleerivate liikmesriigi õigusnormide] kohaldamisega ei moonutata [direktiivi 2003/88] artikli 7 eesmärki?

5. Kas eelmisele küsimusele jaatavalt vastamise korral on [direktiivi 2003/88] artiklis 7 ette nähtud õigusega tasulisele põhipuhkusele kooskõlas 18 kuu pikkune tähtaeg alates selle aasta lõpust, mille eest puhkust arvestatakse?“

Menetluse suulise osa uuendamise taotlus

25 Pärast kohtujuristi ettepaneku esitamist 8. juunil 2017 palus C. King Euroopa Kohtu kantseleisse 19. juunil 2017 saabunud dokumendis menetluse suulise osa uuendamist määrusega. C. King põhjendas oma taotlust sisuliselt sellega, et kohtujuristi ettepanekus on ekslikult käsitletud ühte tööpakkumist, mis talle 2008. aastal tehti.

26 Siinjuures tuleb siiski meenutada, et ELTL artikli 252 teise lõigu kohaselt on kohtujuristi ülesanne avalikul kohtuistungil täiesti erapooletult ja sõltumatult teha põhjendatud ettepanekuid kohtuasjades, mis Euroopa Liidu Kohtu põhikirja kohaselt nõuavad tema osalemist. Kohtujuristi ettepanek ega selleni jõudmiseks läbitud arutluskäik ei ole Euroopa Kohtule siduvad (kohtuotsus, 22.6.2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging jt, C-126/16, EU:C:2017:489, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

27 Järelikult ei ole see, et pool ei nõustu kohtujuristi ettepanekuga – olenemata sellest, mis küsimust selles analüüsiti –, iseenesest põhjus, mis õigustaks suulise menetluse uuendamist (vt selle kohta kohtuotsus, 17.9.2015, Mory jt *vs*. komisjon, C-33/14 P, EU:C:2015:609, punkt 26).

28 Samas on Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 83 sätestatud, et viimane võib igal ajal, olles kohtujuristi ära kuulanud, uuendada määrusega menetluse suulise osa, eelkõige kui ta leiab, et tal ei ole piisavalt teavet või kui pool on pärast suulise osa lõpetamist esitanud uue asjaolu, millel on otsustav tähtsus Euroopa Kohtu lahendile, või kui asja lahendamisel tuleks tugineda argumendile, mille üle pooled või Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artiklis 23 nimetatud huvitatud isikud ei ole vaielnud.

29 Käesolevas asjas see nii ei ole. Nimelt leiab Euroopa Kohus, olles ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku, et tal on kohtuotsuse tegemiseks olemas kogu vajaminev teave.

30 Neil asjaoludel ei ole vaja menetluse suulist osa määrusega uuendada.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

31 Esimese küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklis 47 kehtestatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on esimesena mainitud artikli kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on nendega vastuolus see, kui töötaja peab kõigepealt kasutama puhkust enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus saada puhkusetasu.

32 Sellega seoses on esiteks oluline meenutada, et nagu tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 – millest see direktiiv ei luba erandeid teha – sõnastusest, on igale töötajale on tagatud õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele. Selline õigus tasulisele põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides (kohtuotsus, 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Teiseks tuleb märkida, et õigus tasulisele põhipuhkusele on sõnaselgelt ette nähtud harta artikli 31 lõikes 2, mille samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 (kohtuotsus, 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 37).

34 Kolmandaks tuleneb direktiivi 2003/88 sõnastusest ja Euroopa Kohtu praktikast, et kuigi liikmesriigid võivad kindlaks määrata tasulise põhipuhkuse saamise õiguse kasutamise ja rakendamise tingimused, ei tohi nad siiski kehtestada selle, otseselt direktiivist tuleneva õiguse tekkimise suhtes mingisuguseid tingimusi (vt selle kohta kohtuotsus, 20.1.2009, Schultz-Hoff jr, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28).

35 Neljandaks tuleneb samuti Euroopa Kohtu praktikast, et direktiiv 2003/88 käsitleb põhipuhkuse saamise õigust ja sellise puhkuse eest tasu saamise õigust ühe õiguse kahe aspektina. Puhkusetasu maksmise kohustuse eesmärk on tagada töötajale puhkuse ajaks töötamisperioodidega samaväärne sissetulek (vt kohtuotsus, 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 Eespool toodust järeldub, et töötaja peab saama põhipuhkuse kasutamise ajal tasu, millele tal on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 alusel õigus.

37 Nimelt on tasulise põhipuhkuse eesmärk võimaldada töötajale puhkust lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks (vt eelkõige kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25, ja 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 25).

38 Nagu Euroopa Komisjon oma kirjalikes seisukohtades märgib, ei ole töötajal, kes on olukorras, mis võib tekitada talle põhipuhkuse ajal ebakindlust talle makstava tasu suhtes, võimalik seda puhkust direktiivi 2003/88 artikli 7 alusel täielikult kasutada lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks.

39 Lisaks võib selline olukord mõjuda pärssivalt töötaja põhipuhkuse kasutamisele. Sellega seoses tuleb märkida, et igasugune tööandja tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt pärssida põhipuhkuse kasutamist töötaja poolt, ei ole samuti tasulise põhipuhkuse eesmärgiga kooskõlas (vt selle kohta kohtuotsus, 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Niisugustel asjaoludel ei saa vastupidi sellele, mida märgib Ühendkuningriik oma kirjalikes seisukohtades, tasulise põhipuhkuse saamise õiguse järgimine sõltuda sellest, milline faktiline hinnang antakse töötaja majanduslikule olukorrale puhkuse kasutamise ajal.

41 On tõsi, et direktiivis 2003/88 ei ole ühtegi sätet õiguskaitsevahendite kohta, mida töötaja peab saama vaidluses tööandjaga kasutada, et tugineda oma õigusele saada tasulist põhipuhkust selle direktiivi alusel. Samas on üheselt selge, et liikmesriigid peavad sellisel juhul tagama, et järgitaks harta artiklis 47 kehtestatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile (vt analoogia alusel kohtuotsus, 15.9.2016, Star Storage jt, C-439/14 ja C-488/14, EU:C:2016:688, punkt 46).

42 Käesolevas asjas ilmneb eelotsusetaotlusest, et Ühendkuningriigis rakendatakse direktiivi 2003/88 artiklis 7 sätestatud õigust tasulisele põhipuhkusele 1998. aasta määruse kahes artiklis: esiteks selle määruse artiklis 13, milles tunnustakse õigust põhipuhkusele, ja teiseks selle määruse artiklis 16, milles on sätestatud õigus puhkusetasule. Sama loogikat järgides tunnustatakse selle määruse artikli 30 lõikes 1 töötaja õigust kahele õiguskaitsevahendile: töötaja võib pöörduda kohtusse, et vaidlustada tööandja keeldumine tunnistada talle määruse artiklist 13 tulenevat õigust põhipuhkusele, või väita, et tööandja ei ole talle vastavalt määruse artiklile 16 puhkusetasu täies ulatuses või osaliselt maksnud.

43 Põhikohtuasjas ilmneb eelotsusetaotlusest, et tõlgenduses, mille Employment Appeal Tribunal (tööasjade apellatsioonikohus) kõnealustele sätetele andis, asuti seisukohale, et esiteks saab töötaja tugineda 1998. aasta määruse artiklis 13 sätestatud põhipuhkuse saamise õiguse rikkumisele vaid juhul, kui tööandja ei anna talle ei tasulist ega tasustamata puhkust, ja teiseks saab töötaja selle määruse artikli 16 alusel nõuda puhkusetasu üksnes tegelikult kasutatud puhkuse eest.

44 Vastavate siseriiklike õiguskaitsevahendite niisuguse tõlgendamise tagajärg oleks see, et juhul, kui tööandja annab töötajale üksnes tasustamata puhkust, ei ole töötajal võimalik tugineda kohtus sellisele õigusele nagu õigusele kasutada tasulist puhkust. Selleks oleks ta kõigepealt sunnitud võtma palgata puhkust ja seejärel esitama hagi puhkusetasu nõudes.

45 Selline tagajärg ei ole käesoleva kohtuotsuse punktides 36–40 esitatud põhjustel direktiivi 2003/88 artikliga 7 kooskõlas.

46 Seda enam ei ole juhul, kui tegemist on töötajaga, kes on sellises olukorras nagu C. King, käesoleva kohtuotsuse punkti 43 kohase siseriiklike õiguskaitsevahendite tõlgenduse järgi töötajal võimalik tugineda töösuhte lõppemisel direktiivi 2003/88 artikli 7 rikkumisele seoses puhkusega, mille eest tuleb maksta puhkusetasu, kuid mis on jäänud kasutamata, selleks et saada sama artikli lõikes 2 sätestatud hüvitist. Seega jääb selline töötaja nagu põhikohtuasja hageja tõhusast õiguskaitsevahendist ilma.

47 Kõiki eelnevaid kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artiklis 47 kehtestatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on esimesena mainitud artikli kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on nendega vastuolus see, kui töötaja peab kasutama oma puhkust enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus saada selle puhkuse eest tasu.

Teine, kolmas, neljas ja viies küsimus

48 Teise, kolmanda, neljanda ja viienda küsimusega, mida tuleb käsitleda koos, tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole kooskõlas liikmesriigi õigusnormid või praktika, mille kohaselt ei tohi töötaja mitmel järjestikusel puhkuseaastal kasutamata jäänud õigusi tasulisele põhipuhkusele kuni töösuhte lõppemiseni üle kanda või neid olenevalt olukorrast koguda põhjusel, et tööandja keeldub puhkusetasu maksmast.

49 Esitatud küsimustele vastamiseks tuleb siinkohal meenutada, et Euroopa Kohtul on juba tulnud eelkõige 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsuses Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) võtta seisukoht küsimustes, mis puudutavad sellise töötaja õigust tasulisele põhipuhkusele, kellel ei olnud kuni töösuhte lõppemiseni võimalik kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele temast sõltumatutel põhjustel, täpsemalt haiguse tõttu.

50 Käesoleval juhul ei kasutanud C. King enne pensionile jäämist oma õigust tasulisele põhipuhkusele just nimelt temast sõltumatutel põhjustel. Siinjuures olgu täpsustatud, et isegi kui asjaomane isik oleks tema ja tema tööandja vahelise lepingulise suhte mingil hetkel saanud sõlmida teistsuguse lepingu, milles oleks ette nähtud õigus tasulisele põhipuhkusele, ei oma see asjaolu käesolevatele eelotsuse küsimustele vastamisel tähtsust. Nimelt peab Euroopa Kohus eelotsuse küsimustele vastamiseks võtma arvesse töösuhet sellisena, nagu see oli loodud ja kehtis selle põhjusest olenemata kuni C. Kingi pensionile jäämiseni, ilma et viimane oleks saanud kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele.

51 Niisiis tuleb esiteks meenutada, et direktiiv 2003/88 ei luba liikmesriikidel jätta sätestamata õiguse tekkimist tasulisele põhipuhkusele ega näha ette, et sellise töötaja õigus tasulisele põhipuhkusele, kes ei saa nimetatud õigust kasutada, aegub pärast puhkuseaasta ja/või siseriiklikus õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja lõppemist (kohtuotsus, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punktid 47 ja 48 ning seal viidatud kohtupraktika).

52 Lisaks tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et töötajal, kes ei ole temast sõltumatutel põhjustel saanud kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele enne töösuhte lõppemist, on õigus saada direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel hüvitist. Hüvitise suurus tuleb arvutada nii, et töötaja asetatakse samasugusesse olukorda, milles ta oleks juhul, kui ta oleks seda õigust töösuhte ajal kasutanud (kohtuotsus, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 61).

53 Teiseks tuleb märkida, et kohtuasjades, mis olid aluseks direktiivi 2003/88 artiklit 7 käsitlevale Euroopa Kohtu praktikale, ei saanud asjaomased töötajad kasutada oma õigust tasulisele põhipuhkusele seetõttu, et nad puudusid töölt haiguse tõttu.

54 Sellistel konkreetsetel asjaoludel leidis Euroopa Kohus, et ehkki töötajal, kes on mitme järjestikuse puhkuseaasta vältel töövõimetu, on õigus kokku koguda need õigused tasulisele põhipuhkusele, mille ta on töölt puudumise ajal omandanud, ei vasta selline õiguste piiramatu kogumine enam tasulise põhipuhkuse saamise õiguse enda eesmärgile (vt selle kohta kohtuotsus, 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 29 ja 30).

55 Seega sellise konkreetse olukorra kohta, milles on töötaja, kes on mitme järjestikuse puhkuseaasta vältel töövõimetu, leidis Euroopa Kohus, et kui võtta 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 artiklit 7 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid või praktika, millega piiratakse sellise töötaja võimalust, kes on olnud mitme järjestikuse puhkuseaasta vältel töövõimetu, koguda kokku õigusi tasulisele põhipuhkusele 15 kuu pikkuse üleviimise tähtajaga, mille möödumisel õigus sellisele puhkusele aegub (vt selle kohta kohtuotsus, 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punktid 38, 39 ja 44).

56 Sellest johtuvalt tuleb kolmandaks hinnata, kas sellised asjaolud, nagu on kõne all põhikohtuasjas, on eelmises punktis viidatud kohtupraktika tähenduses „konkreetsed“, nii et samamoodi nagu haiguspuhkuse tõttu töötaja pikema töölt puudumise korral annavad need aluse kõrvale kalduda direktiivi 2003/88 artiklis 7 ja harta artikli 31 lõikes 2 kehtestatud põhimõttest, mille kohaselt ei või õigus tasulisele põhipuhkusele puhkuseaasta ja/või siseriiklikus õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja möödumisel aeguda, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada.

57 Sellega seoses tuleb arvesse võtta järgmisi asjaolusid.

58 Esiteks tuleneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et õigust tasulisele põhipuhkusele ei tohi tõlgendada kitsendavalt (vt kohtuotsus, 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 29). Seega mis tahes erandit direktiivis 2003/88 ette nähtud tööaja korraldust reguleerivatest liidu sätetest tuleb tõlgendada nii, et selle ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik asjaomase erandiga kaitstavate huvide säilitamiseks (vt selle kohta kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

59 Sellistel asjaoludel, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tundub aga, et tööandja huvide kaitse ei ole ilmtingimata vajalik ja järelikult ei saa see õigustada erandi tegemist töötaja õigusest tasulisele põhipuhkusele.

60 Nimelt tuleb märkida, et sellise töötaja nagu C. Kingi õiguse saada tasulist põhipuhkust hindamine ei puuduta olukorda, kus tema tööandja on pidanud taluma viimase töölt puudumist, mis on samamoodi nagu pikaajaline haiguspuhkuski tekitanud töökorralduse seisukohast raskusi. Asjaomane tööandja sai kuni oma töötaja pensionile jäämiseni sellest hoopis kasu, kuna töötaja ei katkestanud tema teenistuses töötamist, et kasutada tasulist põhipuhkust.

61 Teiseks ei oma tähtsust asjaolu – isegi, kui see on tõendatud –, et Sash WW oli väidetavalt ekslikult leidnud, et C. Kingil ei ole õigust tasulisele põhipuhkusele. Nimelt on tööandja ülesanne hankida kogu teave, mis tema vastavaid kohustusi puudutab.

62 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktist 34 tuleneb, ei saa sellises kontekstis tasulise põhipuhkuse saamise õiguse enda tekkimise suhtes mingisuguseid tingimusi seada, kuna see õigus on töötajale antud vahetult direktiivi 2003/88 alusel. Seega ei ole põhikohtuasjas tähtsust küsimusel, kas C. King esitas aastate jooksul tasulise põhipuhkuse taotlusi või mitte (vt selle kohta kohtuotsus, 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punktid 27 ja 28).

63 Eeltoodust järeldub, et vastupidi olukorrale, kus töötajal, kes ei ole saanud kasutada tasulist põhipuhkust haiguse tõttu, on kogunenud õigused sellise puhkuse saamiseks, peab tööandja, kes ei anna töötajale võimalust oma õigust tasulisele põhipuhkusele kasutada, tagajärgede eest vastutama.

64 Kolmandaks ei või sellistel asjaoludel, kui puuduvad mis tahes siseriiklikud õigus- või haldusnormid, mis kehtestavad puhkuste üleviimisele ajalise piirangu vastavalt liidu õiguse nõuetele (vt selle kohta kohtuotsused, 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, ja 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), direktiivis 2003/88 ette nähtud tööaja korraldust reguleerivaid liidu sätteid tõlgendada kitsendavalt. Nimelt, kui sellistel asjaoludel nõustuda sellega, et töötaja omandatud õigused tasulisele põhipuhkusele on lõppenud, tunnistataks sellega õiguspäraseks käitumine, mis viib tööandja alusetu rikastumiseni, kahjustades sellega asjaomase direktiivi eesmärki kaitsta töötaja tervist.

65 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et teisele, kolmandale, neljandale ja viiendale küsimusele tuleb vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole kooskõlas liikmesriigi õigusnormid või praktika, mille kohaselt ei saa töötaja mitmel järjestikusel puhkuseaastal kasutamata jäänud õigusi tasulisele põhipuhkusele kuni töösuhte lõppemiseni üle kanda või neid olenevalt olukorrast kokku koguda, põhjusel et tööandja keeldub puhkusetasu maksmast.

Kohtukulud

66 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 (viies koda) otsustab:

1. **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 47 kehtestatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajal on esimesena mainitud artikli kohaselt õigus tasulisele põhipuhkusele, on nendega vastuolus see, kui töötaja peab kasutama oma puhkust enne, kui ta saab kindlaks teha, kas tal on õigus saada selle puhkuse eest tasu.**

2. **Direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole kooskõlas liikmesriigi õigusnormid või praktika, mille kohaselt ei saa töötaja mitmel järjestikusel puhkuseaastal kasutamata jäänud õigusi tasulisele põhipuhkusele kuni töösuhte lõppemiseni üle kanda või neid olenevalt olukorrast kokku koguda, põhjusel et tööandja keeldub puhkusetasu maksmast.**