Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

25. juuni 2020*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 7 – Töötaja, kes on õigusvastaselt töölt vabastatud ja kohtuotsusega tööle ennistatud – Ilma jätmine õigusest tasustatud põhipuhkusele, mida ei kasutatud töölepingu ülesütlemise ja tööle ennistamise vahelisel ajavahemikul – Kasutamata jäänud põhipuhkuse eest rahalise hüvitise saamise õiguse puudumine samal ajavahemikul, juhul kui töösuhe hiljem lõpetatakse

Liidetud kohtuasjades C-762/18 ja C-37/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Rayonen sad Haskovo (Haskovo rajoonikohus, Bulgaaria) 26. novembri 2018. aasta otsusega (C-762/18) ja Corte suprema di cassazione (Itaalia kassatsioonikohus) 27. novembri 2018. aasta otsusega (C-37/19) esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse vastavalt 4. detsembril 2018 ja 21. jaanuaril 2019, menetlustes

QH

versus

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

menetluses osales:

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

ja

CV

versus

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president J.-C. Bonichot, Euroopa Kohtu asepresident R. Silva de Lapuerta (ettekandja), kohtunikud L. Bay Larsen, C. Toader ja N. Jääskinen,

kohtujurist: G. Hogan,

kohtusekretär: osakonna juhataja M. Aleksejev,

arvestades kirjalikku menetlust ja 11. detsembri 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

* Kohtumenetluse keeled: bulgaaria ja itaalia.

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– QH, esindajad: *advokati* S. Lateva ja A. Slavchev,

– Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, esindajad: M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov ja L. Panov,

– CV, esindaja: *avvocato* F. Proietti,

– Iccrea Banca SpA, esindajad: *avvocati* A. Maresca ja F. Boccia,

– Bulgaaria valitsus, esindajad: E. Petranova ja L. Zaharieva,

– Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* L. Fiandaca,

– Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna, D. Lutostańska ja A. Siwek-Ślusarek,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek, C. Zadra ja Y. G. Marinova,

olles 29. jaanuari 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

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

2 Taotlused on esitatud kahe kohtuvaidluse raames, millest esimeses vaidlevad QH ja Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Bulgaaria Vabariigi kassatsioonikohus, edaspidi „kassatsioonikohus“) viimase poolt sellise kohtupraktika rakendamise üle, mis on väidetavalt vastuolus liidu õigusega ja jätab QH ilma hüvitisest tasustatud põhipuhkuse eest, mida ei kasutatud töölepingu õigusvastase ülesütlemise ja tööle ennistamise vahelisel ajavahemikul (kohtuasi C-762/18), ning teises sarnaste asjaolude üle CV ja Iccrea Banca SpA (kohtuasi C-37/19).

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2003/88 põhjendus 5 on sõnastatud järgmiselt:

„Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. Ühenduse töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. Lisaks on sellega seoses vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär.“

4 Direktiivi 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 siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

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

Bulgaaria õigus

Tööseadustik

5 Tööseadustiku (Kodeks na truda) artikli 155 lõike 1 järgi on „[i]gal töötajal õigus tasustatud põhipuhkusele“.

6 Seadustiku artikli 224 lõike 1 kohaselt:

„Töölepingu lõppemisel on töötajal õigus nõuda kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse hüvitamist rahas […]“.

7 Seadustiku artiklis 225 on ette nähtud:

„1. Töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral maksab tööandja töötajale hüvitist summas, mis vastab viimase brutotöötasule ajavahemiku eest, mille jooksul ta oli töölepingu ülesütlemise tõttu töötu, seda siiski maksimaalselt kuue kuu eest.

2. Kui töötaja töötab eelmises lõikes nimetatud ajavahemikul väiksema töötasuga töökohal, on tal õigus töötasu vahe hüvitamisele. Samasugune õigus on töötajal, kes on õigusvastaselt üle viidud väiksema töötasuga töökohale.

[…]“.

8 Seadustiku artikli 354 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Töötamise aja hulka arvestatakse lisaks aeg, mille kestel ei olnud töösuhet, kui:

1. töötaja oli töötu töölepingu ülesütlemise tõttu, mis on pädevate asutuste poolt tühiseks tunnistatud, alates töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni;

[…]“.

Tsiviilkohtumenetluse seadustik

9 Tsiviilkohtumenetluse seadustiku (grazhdanski protsesualen kodeks) artikli 290 kohaselt:

„(1) Kassatsioonkaebust lahendab [kassatsioonikohtu] kolmeliikmeline koosseis, korraldades selleks avaliku kohtuistungi.

(2) [Kassatsioonikohus] kontrollib apellatsioonikohtu otsuse seaduslikkust ainult kassatsioonkaebuses esitatud väidete alusel.“

10 Tsiviilkohtumenetluse seadustiku artiklis 291 on ette nähtud:

„Kui apellatsioonikohtu otsus on tehtud juhtumi kohta, mille suhtes on kohtupraktika erinev:

1. [Kassatsioonikohus] esitab oma põhjendatud otsuses selgitused kohtupraktika kohta, mida [ta] peab erinevatest praktikatest asjakohaseks; sellisel juhul teeb ta kohtuasjas otsuse selle kohtupraktika põhjal;

2. Kui [ta] leiab, et otsustes kohaldatud kohtupraktika on ekslik, selgitab [ta] seda seisukohta põhjendatud otsuses; sellisel juhul teeb [ta] otsuse seadust tõlgendades konkreetse kohtuasja asjaolude alusel;

3. Kui [ta] leiab, et selle vaidluse suhtes ei saa ühtegi erinevatest kohtupraktikatest kohaldada, selgitab [ta] seda seisukohta põhjendatud otsuses; sellisel juhul teeb [ta] otsuse seadust tõlgendades konkreetse kohtuasja asjaolude alusel.“

Itaalia õigus

11 Itaalia Vabariigi põhiseaduse (Costituzione della Repubblica Italiana) artikli 36 kolmandas lõigus on sätestatud:

„Töötajal on õigus iganädalasele puhkeajale ja tasustatud põhipuhkusele ning ta ei saa nendest loobuda.“

12 8. aprilli 2003. aasta seadusandliku dekreedi nr 66, millega rakendatakse direktiive 93/104/EÜ ja 2000/34/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro) (*GURI* nr 87, 14.4.2003, regulaarne lisa nr 61), kohtuasjas C-37/19 põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artikkel 10 on sõnastatud järgmiselt:

„[…] [T]öötajal on õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele. Kui kollektiivlepingus või artikli 2 lõikes 2 nimetatud gruppe puudutavates erinormides ei ole ette nähtud teisiti, peab töötaja kasutama vähemalt kaks nädalat (tema soovi korral järjest) sellest ajavahemikust õiguse tekkimise aasta jooksul, ja ülejäänud kaks nädalat 18 kuu jooksul, mis järgnevad õiguse tekkimise aasta lõpule.

Seda vähemalt neljanädalast aega ei saa asendada hüvitisega kasutamata puhkuse eest, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral […]“.

13 7. detsembri 2000. aasta riikliku hoiu- ja laenuühistute kollektiivlepingu (Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane) kohtuasjas C-37/19 põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artiklis 52 „Puhkused“ on ette nähtud:

„[…]

Õigusest puhkusele ei saa loobuda. Puhkust tuleb kasutada puhkusearvestuse aluseks oleva aasta jooksul.

Töösuhte lõppemise korral on töötajal, kellel on osaliselt või tervenisti kasutamata sama kalendriaasta puhkus, millele tal on juba tekkinud õigus […], arvestatuna üks kaheteistkümnendik põhipuhkust iga alates 1. jaanuarist terves ulatuses töötatud kuu eest, õigus hüvitisele, mille suurus vastab kasutamata puhkusepäevade töötasule.

Töölt puudumise korral vähendatakse ette nähtud puhkuse kestust nii mitme kaheteistkümnendiku võrra, kui mitu tervet kuud on töötaja töölt puudunud.

[…]“.

14 Selle kollektiivlepingu artiklis 53 „Eripuhkus kaotatud riigipühade eest“ on sätestatud:

„Riigipühasid puudutavate õigusnormide alusel lisatakse need kalendriaasta jooksul võetavale puhkusele ja/või eripuhkusele, ka kui see pikendab puhkuse ajavahemikku.

[…]

Eespool nimetatud eripuhkus, mis on jäänud kalendriaasta jooksul kasutamata, hüvitatakse olenemata kasutamata jäämise põhjustest […] asjaomasel aastal saadud viimase töötasu põhjal.“

15 Kohtuasjas C-37/19 esitatud eelotsusetaotlusest nähtub sisuliselt, et 20. mai 1970. aasta seaduse nr 300/1970 (legge n. 300/1970) (*GURI* nr 131, 27.5.1970) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artiklis 18 „Töötaja kaitse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral“ oli samasuguse juhtumi jaoks ette nähtud, et kui kohtuotsusega tuvastatakse töölepingu ülesütlemise tühisus diskrimineerimise tõttu, kohustab kohus tööandjat ennistama töötaja tööle, sõltumata töölepingu ülesütlemise formaalsetest põhjendustest või selle tööandja juures töötavate töötajate arvust. Kohus kohustab tööandjat samuti hüvitama töötajale kahju, mis on talle põhjustatud töölepingu tühise või kehtetu ülesütlemisega.

Põhikohtuasjad, eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus

Kohtuasi C-762/18

16 QH, kes töötas koolis, vabastati töölt 29. aprilli 2004. aasta otsuse alusel. Rayonen sad Plovdivi (Plovdivi rajoonikohus, Bulgaaria) jõustunud kohtuotsusega tunnistati see töölepingu ülesütlemine õigusvastaseks ja QH ennistati tööle alates 10. novembrist 2008.

17 13. novembri 2008. aasta otsuse alusel öeldi QH tööleping taas üles. Seda otsust ei ole vaidlustatud.

18 QH esitas 1. juulil 2009 kooli kui endise tööandja vastu hagi Rayonen sad Plovdivile (Plovdivi rajoonikohus), paludes maksta talle 7125 Bulgaaria leevi (ligikaudu 3641 eurot) 285 kasutamata jäänud põhipuhkuse päeva eest, st 57 päeva aastas 30. aprillist 2004 kuni 13. novembrini 2008, ja 1100 Bulgaaria leevi (ligikaudu 562 eurot) hüvitise hilinenult maksmise eest, pidades silmas ajavahemikku 13. novembrist 2008 kuni 1. juulini 2009.

19 Hagi jäeti 15. aprilli 2010. aasta otsusega rahuldamata ja see otsus Okrazhen sad Plovdivi (Plovdivi regionaalne kohus, Bulgaaria) 10. veebruari 2011. aasta otsusega muutmata.

20 QH esitas viimasena nimetatud otsuse peale kaebuse kassatsioonikohtule. See kohus ei andnud kassatsioonkaebusele 25. oktoobri 2011. aasta määrusega menetlusluba ja nõustus esimeses kohtuastmes tehtud Rayonen sad Plovdivi (Plovdivi rajoonikohus) 15. aprilli 2010. aasta otsuse põhjendustega, mida ei olnud ka apellatsiooniaste muutnud.

21 Eelkõige leidis kassatsioonikohus, et asja sisuliselt arutanud kohtutes tehtud otsus jätta rahuldamata QH esitatud hagi, milles leiti sisuliselt, et õigusvastaselt töölt vabastatud töötaja võib taotleda hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest ajavahemikul töölepingu lõpetamise päevast kuni tema tööle ennistamiseni lõpliku kohtuotsuse alusel, on kooskõlas tema kohtupraktikaga, mis on siduv.

22 Selle kohtupraktika järgi tuleb ajavahemikku töösuhte katkestamisest kuni töölepingu ülesütlemise lõpliku kohtuotsusega tühistamiseni ja õigusvastaselt töölt vabastatud töötaja endisele töökohale ennistamiseni käsitada sellisena, et töötaja ei ole töösuhte alusel tegelikult tööd teinud, mistõttu tal ei tekkinud selle ajavahemiku osas õigust tasustatud põhipuhkusele ja töölepingu uue ülesütlemise korral ei pea tööandja maksma töötajale selle ajavahemiku osas hüvitist kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest tööseadustiku artikli 224 lõike 1 järgi.

23 QH esitas eelotsusetaotluse esitanud kohtule Rayonen sad Haskovole (Haskovo rajoonikohus, Bulgaaria) hagi hüvitise saamiseks kassatsioonikohtu vastu, paludes hüvitada kahju, mida talle on väidetavalt tekitatud asjaoluga, et see kohus rikkus 25. oktoobri 2011. aasta määruses liidu õigust. Oma hagi põhjendusena leiab QH eelkõige, et kassatsioonikohus oleks pidanud kohaldama direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja tunnistama tema õigust tasustatud põhipuhkusele ajavahemiku eest, mil ta ei saanud seda kasutada töölepingu õigusvastase ülesütlemise tõttu. QH lisab, et kui kassatsioonikohtul tekkisid kahtlused, kas seda sätet on võimalik kohaldada, oleks ta pidanud riigi kõrgeima kohtuna pöörduma Euroopa Liidu Kohtusse eelotsusetaotlusega ELTL artikli 267 alusel ja paluma seda liidu õiguse sätet tõlgendada. Seega tuleb QH arvates kassatsioonikohtu poolt eelotsusetaotluse esitamise kohustuse täitmata jätmist käsitada QH suhtes rikkumise toimepanemisena, millega talle tekitati kahju nimetatud summa ulatuses.

24 Nendel asjaoludel otsustas Rayonen sad Haskovo (Haskovo rajoonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja/või tava, mille kohaselt ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel kohtuotsusega tööle ennistatud, õigust tasustatud põhipuhkusele ajavahemiku eest alates töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni?

2. Kui esimesele küsimusele tuleb vastata jaatavalt, siis kas [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja/või tava, mille kohaselt ei ole asjaomasel töötajal töölepingu uuesti lõpetamise korral õigust nõuda kasutamata tasustatud põhipuhkuse hüvitamist rahas ajavahemiku eest alates töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni?“

Kohtuasi C-37/19

25 Iccrea Bancas töötanud CV vabastati töölt 11. juuli 2002. aasta otsuse alusel seoses töölepingute kollektiivse ülesütlemisega. Tribunale di Roma (Rooma kohus, Itaalia) kohustas aga 4. septembri 2003. aasta määruses ennistama CV tööle alates 6. oktoobrist 2003.

26 13. oktoobri ja 15. novembri 2003. aasta kirjadega ütles Iccrea Banca CV töölepingu ilma etteteatamistähtajata uuesti üles. Mõlemad töölepingu ülesütlemist puudutavad kirjad tunnistati jõustunud kohtuotsustega õigusvastaseks ja CV ennistati tööle alates 26. septembrist 2008.

27 17. septembril 2010 öeldi CV tööleping taas üles.

28 Vahepeal oli CV esitanud kaks hagi Tribunale di Romale (Rooma kohus), mille alusel tegi kohus kaks määrust, milles kohustas Iccrea Banca maksma esiteks 3521 eurot, millele lisanduvad kõrvalkulud, 2003. aastal väljatöötatud kasutamata 30,5 puhkusepäeva ja kaotatud riigipühade eest kasutamata 5 eripuhkuse päeva eest, ning teiseks 2596,16 eurot, millele lisanduvad kõrvalkulud, 2004. aastal väljatöötatud kasutamata 27 puhkusepäeva ja kaotatud riigipühade eest kasutamata 5 eripuhkuse päeva eest.

29 Iccrea Banca esitatud vastuväite alusel tühistas Tribunale di Roma (Rooma kohus) esimese määruse ja kohustas Iccrea Banca maksma 3784,82 eurot bruto, jättes samaks aluse, kuid piirates ajavahemikku nii, et maksta tuleb töölepingu teisele ülesütlemisele eelnenud ajavahemiku eest. Tribunale di Roma (Rooma kohus) tühistas ka teise määruse 2004. aasta suhtes esitatud nõuete osas.

30 CV esitas nende otsuste peale apellatsioonkaebuse. Corte d'appello di Roma (Rooma apellatsioonikohus, Itaalia) jättis need apellatsioonkaebused Corte suprema di cassazione (Itaalia kassatsioonikohus) praktikale viidates rahuldamata põhjendusel, et CV nõude aluseks olnud ajavahemikul viimane tegelikult ei töötanud ning puhkust ja eripuhkust asendavale hüvitisele on õigus vaid juhul, kui vaidlusalusel ajavahemikul on tegelikult töötatud.

31 CV pöördus eelotsusetaotluse esitanud kohtusse Corte suprema di cassazionesse (kassatsioonikohus) ja vaidlustas Corte d'appello di Roma (Rooma apellatsioonikohus) nimetatud otsused.

32 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et tema menetluses olev nõue puudutab ainult selle tuvastamist, et CV-l on õigus kasutamata puhkust ja eripuhkust asendavale hüvitisele ajavahemiku eest 15. novembrist 2003 kuni 31. detsembrini 2004. Eelkõige on selle kohtu sõnul nimetatud ajavahemiku puhul küsimus selles, kas harta artikli 31 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 alusel on töötajal, kes on õigusvastaselt töölt vabastatud ja seejärel tööle ennistatud, õigus kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkust asendavale hüvitisele ajavahemiku eest töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni.

33 Selle kohta märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus kõigepealt, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 puudutavat Euroopa Kohtu praktikat arvestades ei saa välistada, et asjaomasel ajavahemikul töötamine ei ole tingimus, ilma milleta puudub õigus tasustatud põhipuhkusele, ja igal juhul võivad töötajast sõltumatud välised tegurid mõjutada kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkust asendava hüvitise andmist.

34 Seejärel rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus töölepingu ülesütlemist, tööle ennistamist ja ennistamise korral kasutamata puhkuse eest hüvitise saamise õigust käsitlevat Itaalia kohtupraktikat iseloomustavaid teatavaid aspekte.

35 Eelkõige täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks, et Itaalias on väljakujunenud kohtupraktika selles osas, et kui kohus on tuvastanud töölepingu ülesütlemise õigusvastasuse, on töötajal põhimõtteliselt õigus tööle ennistamisele. Töötajat tööle ennistama kohustav kohtuotsus taastab töösuhte, mis luuakse kõikides õiguslikes ja majanduslikes aspektides üksnes kohtuotsuse alusel, ilma et tööandja peaks läbi viima uut töölevõtmise menetlust. Teiseks, kui kohus tuvastab töölepingu ülesütlemise õigusvastasuse ja kohustab töötaja seejärel seaduse nr 300/1970 artikli 18 alusel tööle ennistama, taastatakse sellega õiguslikult töösuhe, nagu seda ei oleks kunagi üles öeldud.

36 Lõpuks viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus enda praktikale, mille kohaselt ei kuulu töölepingu õigusvastaseks tunnistatud ülesütlemise korral töötajale ülesütlemisest teatamise ja ennistamist asendava hüvitise saamise õiguse valimise vahele jääva ajavahemiku eest makstava tasu hulka hüvitis, mis asendab kasutamata puhkust ja igakuiselt vähendatud tööajaga seotud eripuhkust. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud selgituste järgi on selline lahendus põhjendatud selliste hüvitiste erinevate eesmärkidega, milleks on samal ajal nii kahju hüvitamine kui tasu maksmine ja neid makstakse üksnes juhul, kui töötaja tegelikult töötab ning täidab oma tööülesandeid terve aasta jooksul puhkust kasutamata. Töölt vabastatud töötaja ei ole samas olukorras, sest töölepingu ülesütlemise ja hüvitise saamise õiguse valimise vahele jääval ajavahemikul viibib ta puhkuse olukorras, kuigi ta on selleks „sunnitud".

37 Nendel asjaoludel otsustas Corte suprema di cassazione (kassatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 ja [harta] artikli 31 lõiget 2 tuleb – ka neid eraldi vaadeldes – tõlgendada nii, et liikmesriigi õigusnormid ja/või tavad, mis näevad ette, et kui töötaja ei ole saanud põhipuhkust enne töösuhte lõppemist kasutada tööandja õigusvastase teo tõttu (töölepingu ülesütlemise tõttu, mille liikmesriigi kohus on kohtuotsusega lõplikult tuvastanud, millega kaasneb tagasiulatuv töösuhte taastamine), ei teki tööandja teo ja sellele järgneva ennistamise vahelise ajavahemiku eest õigust väljatöötatud, kuid kasutamata jäänud põhipuhkuse (nn „kaotatud riigipühade“, oma laadilt ja funktsioonilt põhipuhkusega samaväärse õigusliku institutsiooni) rahalisele hüvitamisele, on nende liidu sätetega vastuolus?“

38 Esimese koja presidendi 2. märtsi 2020. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-762/18 ja C-37/19 kohtuotsuse tegemiseks.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Euroopa Kohtu pädevus kohtuasjas C-762/18

39 Esiteks väidab Bulgaaria valitsus, et Euroopa Kohtul puudub pädevus läbi vaadata kohtuasjas C-762/18 esitatud küsimusi, sest QH esitatud hagi vastutuse kohaldamiseks on otseselt seotud tema esimese töölt vabastamisega ja töölepingu ülesütlemine toimus 29. aprillil 2004, st enne Bulgaaria Vabariigi ühinemist Euroopa Liiduga 1. jaanuaril 2007.

40 Selle kohta tuleb märkida, nagu nähtub ka käesoleva kohtuotsuse punktidest 21–23, et QH nõue on esitatud hüvitise saamiseks kahju eest, mis on tekitatud sellega, et kassatsioonikohus on väidetavalt rikkunud direktiivi 2003/88 artiklit 7, sest see kohus kohaldas esimese töölt vabastamise ja tema tööle ennistamise suhtes riigisisest kohtupraktikat, mis on väidetavalt vastuolus liidu õiguse selle sättega. Seega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasjas C-762/18, kas riigisisene kohtupraktika on selle sättega kooskõlas ja esitatud küsimused on seotud QH esimese töölt vabastamise tühistamise ja tema tööle ennistamise õiguslike tagajärgedega.

41 Nagu tuleneb akti Bulgaaria Vabariigi ja Rumeenia ühinemistingimuste ja Euroopa Liidu aluslepingutesse tehtavate muudatuste kohta (ELT 2005, L 157, lk 203) artiklist 2, on aluslepingute sätted ning institutsioonide poolt enne ühinemist vastuvõetud aktid – nimelt direktiiv 2003/88 – Bulgaaria Vabariigi suhtes siduvad alates liiduga ühinemise kuupäevast, mistõttu neid kohaldatakse enne ühinemist tekkinud olukordade tulevaste tagajärgede suhtes (vt analoogia alusel 14. veebruari 2019. aasta kohtuotsus Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

42 Seega, kuigi QH esimene töölt vabastamine toimus enne Bulgaaria Vabariigi ühinemist liiduga, siis selle tühistamine ja QH tööle ennistamine, mille õiguslikud tagajärjed on põhikohtuasja ese, leidsid mõlemad aset pärast seda kuupäeva. Järelikult tuleb direktiivi 2003/88 artiklit 7 kohaldada *ratione temporis* selle tühistamise ja tööle ennistamise tagajärgedele, sest need tekkisid pärast 1. jaanuari 2007.

43 Teiseks väidavad kohtuasjas C-762/18 nii kassatsioonikohus kui ka Bulgaaria valitsus, et hageja ei olnud esimese töölt vabastamise ja tema tööle ennistamise vahelisel ajavahemikul „töötaja“ direktiivi 2003/88 tähenduses ega kuulunud seega selle direktiivi ega üldiselt liidu õiguse kohaldamisalasse, mistõttu ei ole Euroopa Kohus pädev eelotsuse küsimustele vastama.

44 Selle kohta tuleb märkida, et Euroopa Kohtu praktikast nähtuvalt kohaldatakse direktiivi 2003/88 ainult töötajatele ja „töötaja“ on isik, kes teeb teatud aja jooksul teise isiku heaks ja tema alluvuses tööd, mille eest ta saab tasu (vt selle kohta 20. novembri 2018. aasta kohtuotsus Sindicatul Familia Constanța jt, C-147/17, EU:C:2018:926, punktid 40 ja 41).

45 Kohtuasjas C-762/18 esitatud küsimused puudutavad käesoleval juhul õigust tasustatud põhipuhkusele juhul, kui töötaja tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja ta on tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele kohtuotsuse alusel.

46 Kuid eelotsusetaotlusest nähtub, et Bulgaaria õiguse järgi tuleb töölepingu ülesütlemise õigusvastasuse tuvastamise korral ajavahemikku töölt vabastamisest kuni asjaomase isiku tööle ennistamiseni tagasiulatuvalt käsitada selle isiku töötamisena oma tööandja juures.

47 Järelikult kohaldub direktiiv 2003/88 *ratione materiae* põhikohtuasja suhtes selles kohtuasjas.

48 Eeltoodust nähtub, et Euroopa Kohus saab tõlgendada selles põhikohtuasjas kohaldatavaid liidu õiguse sätted ja ta on pädev vastama kohtuasjas C-762/18 esitatud küsimustele.

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus kohtuasjas C-37/19

49 Iccrea Banca ja Itaalia valitsus kahtlevad selles, kas eelotsusetaotlus kohtuasjas C-37/19 on vastuvõetav, kuna selles kohtuasjas esitatud eelotsusetaotlus ei ole asjaolude ja liidu õigusega vastuolus olla võivate riigisiseste õigusnormide ja tavade kirjeldamisel täpne ja selge.

50 Selle kohta tuleb nentida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on piisavalt selgelt näidanud, milliseid liidu õiguse sätteid on vaja tõlgendada ja milline riigisisene kohtupraktika võib olla vastuolus nende sätetega. Ka võimaldab eelotsusetaotluse sisu aru saada nii eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud küsimusest kui ka kontekstist, milles see on esitatud.

51 Eeltoodust tulenevalt on eelotsusetaotlus kohtuasjas C-37/19 vastuvõetav.

Kohtuasjas C-762/18 esitatud esimene küsimus

52 Esimese küsimusega kohtuasjas C-762/18 soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille järgi ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist õigust tasustatud põhipuhkusele ajavahemiku eest töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni põhjusel, et sellel ajavahemikul ei töötanud ta tegelikult oma tööandja heaks.

53 Sellega seoses on esiteks oluline meelde tuletada, et nagu tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 1, on igale töötajale tagatud õigus vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele. Selline õigus tasustatud põhipuhkusele kujutab endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

54 Ühtlasi tuleb märkida, et õigusel tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse põhimõttel ei ole mitte ainult eriline tähtsus, vaid see on sõnaselgelt tagatud ka harta – mille aluslepingutega samaväärset õigusjõudu on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 – artikli 31 lõikes 2 (21. juuni 2012. aasta kohtuotsus ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

55 Ka on Euroopa Kohus juba otsustanud, et õigust tasustatud põhipuhkusele ei saa tõlgendada kitsalt (30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 21 ja seal viidatud kohtupraktika).

56 Lõpuks tuleneb direktiivi 2003/88 sõnastusest ja Euroopa Kohtu praktikast, et kuigi liikmesriigid võivad kindlaks määrata tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse kasutamise ja rakendamise tingimused, ei tohi nad siiski kehtestada selle, otseselt direktiivist tuleneva õiguse tekkimise suhtes mingisuguseid tingimusi (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

57 Teiseks tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt teenib direktiivi 2003/88 artiklis 7 tunnustatud õigus põhipuhkusele kahte eesmärki: esiteks võimaldada töötajal tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ja teiseks võimaldada talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks (20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

58 See eesmärk, mis eristab õigust tasustatud põhipuhkusele muid eesmärke teenivatest teist liiki puhkustest, lähtub eeldusest, et töötaja on arvestusperioodil tegelikult töötanud. Eesmärk võimaldada töötajale puhkust eeldab nimelt, et see töötaja on täitnud tööülesandeid, mistõttu tuleb talle direktiivis 2003/88 ette nähtud ohutuse ja tervise kaitse tagamiseks anda aega puhkamiseks, lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks. Seetõttu tuleb õigused tasustatud põhipuhkusele üldjuhul kindlaks määrata lähtuvalt ajast, mille jooksul on töölepingu alusel tegelikult töötatud (4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

59 Samas teatud konkreetsetes olukordades, kus töötaja ei ole võimeline oma ülesandeid täitma, ei tohi liikmesriik seada õigust tasustatud põhipuhkusele sõltuvusse kohustusest, et töötaja oleks tegelikult töötanud (vt selle kohta 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).

60 See on nii eelkõige töötajate puhul, kes puuduvad arvestusperioodil töölt haiguse tõttu. Nimelt, nagu nähtub Euroopa Kohtu praktikast, on need töötajad tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse seisukohalt samastatud töötajatega, kes sellel ajavahemikul tegelikult töötasid (4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

61 Seega, vastavalt direktiivi 2003/88 artiklile 7 ei või piirata ühegi arvestusperioodi ajal haiguspuhkusel viibinud töötaja õigust vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele (vt selle kohta 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 30).

62 Selles kontekstis otsustas Euroopa Kohus, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid või tavad, mille kohaselt õigus tasustatud põhipuhkusele lõpeb arvestusperioodi lõppedes ja/või liikmesriigi õiguse alusel kehtestatud puhkuse üleviimise tähtaja möödumisel, kui töötaja oli haiguspuhkusel viibinud terve või ühe osa arvestusperioodi jooksul ja ta seetõttu ei saanud tegelikult kasutada seda õigust (30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

63 Eespool meelde tuletatud kohtupraktika järgi on seega välistatud, et liidu õigusega töötajale tagatud õigust minimaalsele tasustatud põhipuhkusele vähendatakse olukorras, kus töötajal ei ole võimalik täita oma töökohustusi haiguse tõttu arvestusperioodil (19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon *vs*. Strack, uuesti läbivaatamine, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

64 Niisiis ei luba direktiiv 2003/88 liikmesriikidel jätta sätestamata õiguse tekkimist tasustatud põhipuhkusele ega näha ette, et sellise töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele, kes ei saa nimetatud õigust kasutada, aegub pärast puhkuseaasta ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja lõppemist (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

65 Järelikult tuleb kontrollida, kas kohtupraktikast tulenevaid põhimõtteid, mis puudutavad sellise töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele, kes ei saanud haiguse tõttu kasutada oma õigust sellele puhkusele arvestusperioodil ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimise perioodil, saab *mutatis mutandis* üle kanda sellisele olukorrale nagu käesolevates põhikohtuasjades, milles töötaja, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, ei ole töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni tegelikult töötanud oma tööandja heaks.

66 Selle kohta tuleb märkida, et põhimõttest, et õigused tasustatud põhipuhkusele tuleb kindlaks määrata lähtuvalt tegelikult töötatud ajast, erandi tegemiseks töötajate puhul, kes puuduvad töölt haiguspuhkuse tõttu, tugines Euroopa Kohus asjaolule, et haigusest tulenevat töövõimetust ei ole põhimõtteliselt võimalik ette näha ja see on töötaja tahtest sõltumatu (vt selle kohta eelkõige 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

67 Kuid tuleb nentida, et nii nagu haigusest tulenevat töövõimetust, ei ole ka asjaolu, et töötajalt võetakse võimalus töötada töölepingu ülesütlemise tõttu, mis tunnistatakse hiljem õigusvastaseks, põhimõtteliselt võimalik ette näha ja see on asjaomase töötaja tahtest sõltumatu.

68 Nimelt, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 48, siis asjaolu, et asjaomane töötaja ei ole ajavahemikul töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, tegelikult töötanud oma tööandja heaks, tuleneb viimase tegudest, mis olid aluseks töölepingu õigusvastasele ülesütlemisele, ilma milleta oleks see töötaja saanud nimetatud ajavahemikul töötada ja kasutada oma õigust põhipuhkusele.

69 Järelikult tuleb sellises olukorras nagu käesolevates põhikohtuasjades ajavahemik töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest kuni töötaja tööle ennistamiseni, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, võrdsustada tasustatud põhipuhkuse õiguse kindlaksmääramisel tegelikult töötatud ajavahemikuga.

70 Seega saab Euroopa Kohtu praktikat, mis puudutab sellise töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele, kes ei saanud haiguse tõttu kasutada oma õigust sellele puhkusele arvestusperioodil ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimise perioodil, *mutatis mutandis* üle kanda sellisele olukorrale nagu mõlemas põhikohtuasjas, milles töötaja, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, ei ole töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni tegelikult töötanud oma tööandja heaks.

71 Kolmandaks tuleb meelde tuletada, et sellise erilise olukorra suhtes, milles on töötaja, kes ei saa töötada mitme üksteisele järgneva arvestusperioodi jooksul, on Euroopa Kohus otsustanud, 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 tavad, millega piiratakse sellise töötaja võimalust, kes on olnud mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu, koguda kokku õigusi tasustatud põhipuhkusele 15 kuu pikkuse üleviimise tähtajaga, mille möödumisel õigus sellisele puhkusele aegub (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

72 Nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 49, ei õigusta sellised asjaolud nagu käesolevates põhikohtuasjades aga erandit direktiivi 2003/88 artiklis 7 toodud põhimõttest, et õigus tasustatud põhipuhkusele ei saa aeguda pärast puhkuseaasta ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimise tähtaja lõppemist, kui töötaja ei saanud puhkust kasutada.

73 Nimelt ei saa õigust tasustatud põhipuhkusele käesoleva kohtuotsuse punktis 55 viidatud kohtupraktikat arvestades tõlgendada kitsalt.

74 Seega tuleb mis tahes erandit direktiivis 2003/88 ette nähtud tööaja korraldust reguleerivatest liidu sätetest tõlgendada nii, et selle ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik asjaomase erandiga kaitstavate huvide säilitamiseks (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 58 ja seal viidatud kohtupraktika).

75 Sellistel asjaoludel nagu käesolevates põhikohtuasjades ei näi tööandja huvide kaitse aga ilmtingimata vajalik ja järelikult ei saa see *a priori* õigustada erandi tegemist töötaja õigusest tasustatud põhipuhkusele.

76 Teiseks, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 68, siis ka nendel asjaoludel tingisid just tööandja enda teod, nimelt asjaomase töötaja õigusvastane töölt vabastamine, selle, et töötaja ei saanud töölt vabastamisest kuni tööle ennistamiseni tööd teha ja järelikult ka kasutada õigust põhipuhkusele.

77 Tuleb aga meelde tuletada, et tööandja peab tagama töötajale võimaluse kasutada oma õigust põhipuhkusele (vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika). Vastupidi olukorrale, kus töötajal, kes ei ole saanud kasutada tasustatud põhipuhkust haiguse tõttu, on kogunenud õigused sellise puhkuse saamiseks, peab tööandja, kes ei anna töötajale võimalust oma õigust tasustatud põhipuhkusele kasutada, tagajärgede eest vastutama (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 63).

78 Järelikult on töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigus kasutada pärast seda tühistamist õigusvastase töölt vabastamise ja tema tööle ennistamise vahele jääva ajavahemiku jooksul omandatud õigust tasustatud põhipuhkusele terves ulatuses.

79 Lõpuks tuleb täpsustada sarnaselt kohtujuristi ettepaneku punktis 59 märgituga, et juhul kui töötaja asus töölepingu õigusvastase ülesütlemise ja esimesele töökohale ennistamise vahelise ajavahemiku jooksul tööle teisele töökohale, siis ei saa ta esimeselt tööandjalt nõuda rahalist hüvitist uuel töökohal töötatud ajavahemikule vastava kasutamata põhipuhkuse eest.

80 Nimelt peab sellistel asjaoludel andma uus tööandja asjaomasele töötajale võimaluse kasutada sellele ajavahemikule vastavat õigust tasustatud põhipuhkusele.

81 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasja C-762/18 esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille järgi ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigust tasustatud põhipuhkusele ajavahemiku eest töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni põhjusel, et sellel ajavahemikul ei töötanud ta tegelikult oma tööandja heaks.

Teine küsimus kohtuasjas C-762/18 ja ainus küsimus kohtuasjas C-37/19

82 Teise küsimusega kohtuasjas C-762/18 ja ainsa küsimusega kohtuasjas C-37/19, mida tuleb analüüsida koos, soovivad eelotsusetaotluse esitanud kohtud sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi kohtupraktika, mis ei anna töötajale, kelle töösuhe on katkenud seetõttu, et tema tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigust rahalisele hüvitisele töölepingu õigusvastase ülesütlemise ja tööle ennistamise vahelisel ajavahemikul kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest.

83 Tuleb meelde tuletada, et õigus põhipuhkusele on ainult üks kahest komponendist, mida hõlmab õigus tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse oluline põhimõte, mis peegeldub nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT 1993, L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), artiklis 7 ja direktiivi 2003/88 artiklis 7 ning mis on nüüd põhiõigusena sõnaselgelt tunnustatud harta artikli 31 lõikes 2. Nimetatud põhiõigus sisaldab seega ka õigust saada tasu ning tasustatud põhipuhkuse saamise õigusega samasisulist õigust rahalisele hüvitisele kasutamata põhipuhkuse eest töösuhte lõppemise korral (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 58).

84 Euroopa Kohus on rõhutanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei sea rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et esiteks on töösuhe lõppenud ning teiseks ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise kuupäeva seisuga (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 31).

85 Sellega seoses tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et selle sättega on vastuolus riigisisesed õigusnormid või tavad, mille kohaselt ei maksta töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist töötajale, kellel ei olnud võimalik kasutada kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus enne töösuhte lõppemist saada, eelkõige seetõttu, et ta oli tervenisti või osaliselt arvestusperioodi ja/või puhkuse üleviimistähtaja jooksul haiguspuhkusel (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

86 Kuid nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 78, on töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigus kasutada pärast seda tühistamist õigusvastase töölt vabastamise ja tema tööle ennistamise vahele jääva ajavahemiku jooksul omandatud õigust tasustatud põhipuhkusele terves ulatuses.

87 Järelikult, kui selline töötaja nagu mõlemas põhikohtuasjas vabastatakse pärast töölepingu õigusvastase ülesütlemise tühistamist ja tööle ennistamist uuesti töölt, võib ta direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel taotleda hüvitist seoses selle uue töölt vabastamisega kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, sealhulgas põhipuhkuse eest, mis vastab õigusvastaselt töölt vabastamise ja tema tööle ennistamise vahelisele ajavahemikule.

88 Siiski, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 79, kui töötaja on sellel ajavahemikul töötanud teisel töökohal, ei saa ta nõuda esimeselt tööandjalt hüvitist teisel töökohal töötatud ajavahemiku eest.

89 Eespool toodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele küsimusele kohtuasjas C-762/18 ja ainsale küsimusele kohtuasjas C-37/19 vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi kohtupraktika, mis ei anna töötajale, kelle töösuhe on katkenud seetõttu, et tema tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigust rahalisele hüvitisele töölepingu õigusvastase ülesütlemise ja tööle ennistamise vahelisel ajavahemikul kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest.

Kohtukulud

90 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 (esimene koda) otsustab:

1. **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 liikmesriigi kohtupraktika, mille järgi ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigust tasustatud põhipuhkusele ajavahemiku eest töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni põhjusel, et sellel ajavahemikul ei töötanud ta tegelikult oma tööandja heaks.**

2. **Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi kohtupraktika, mis ei anna töötajale, kelle töösuhe on katkenud seetõttu, et tema tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigust rahalisele hüvitisele töölepingu õigusvastase ülesütlemise ja tööle ennistamise vahelisel ajavahemikul kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest.**

Allkirjad