Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda)

12. oktoober 2023 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Tööaja korraldus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikli 7 lõige 1 – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Töötaja, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on kohtuotsusega tööle ennistatud – Ilmajätmine õigusest tasustatud põhipuhkusele, mida ei kasutatud töölepingu ülesütlemise ja tööle ennistamise vahelisel ajal – Töölepingu ülesütlemise kuupäeva ja tööle ennistamise kuupäeva vaheline aeg

Kohtuasjas C-57/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Nejvyšší soudi (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) 6. detsembri 2021. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 28. jaanuaril 2022, menetluses

YQ

versus

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

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

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– YQ, esindaja: *advokát* Z. Odehnal,

– Ředitelství silnic a dálnic ČR, esindaja: *advokát* L. Smejkal,

– Euroopa Komisjon, esindajad: P. Němečková ja D. Recchia,

* Kohtumenetluse keel: tšehhi.

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

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotluses palutakse tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (EÜT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikli 7 lõiget 1.

2 Taotlus on esitatud YQ ja Ředitelství silnic a dálnic ČRi (Tšehhi Vabariigi teede ja kiirteede amet; edaspidi „ŘSD“) vahelises kohtuvaidluses seoses keeldumisega maksta YQ-le kasutamata põhipuhkuse päevade eest rahalist hüvitist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2003/88 artikkel 7 „Põhipuhkus“ sätestab:

„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.“

Tšehhi õigus

4 Seaduse nr 262/2006 tööseadustiku kohta (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „tööseadustik“) § 69 näeb ette:

„(1) Kui tööandja on töötaja töölepingu õigusvastaselt üles öelnud või töötajaga töösuhte etteteatamiseta või katseaja jooksul õigusvastaselt lõpetanud ning kui töötaja on tööandjale põhjendamatu viivituseta kirjalikult teatanud, et ta nõuab oma töösuhte jätkamist, siis tema töösuhe jätkub ja tööandja on kohustatud talle maksma töötasu hüvitist. Esimeses lauses nimetatud hüvitist makstakse töötajale tema keskmise töötasu ulatuses alates kuupäevast, mil ta teatas tööandjale, et nõuab oma töösuhte jätkamist, kuni päevani, mil tööandja lubab tal taas tööle asuda või töösuhte õiguspärase lõpetamiseni.

(2) Kui ajavahemik, mille eest töötajal on õigus saada töötasuhüvitist, on pikem kui kuus kuud, võib kohus tööandja taotlusel seda ületava aja eest töötasuhüvitise maksmise kohustust proportsionaalselt vähendada; otsuse tegemisel võtab kohus eelkõige arvesse seda, kas töötaja on sel ajal teinud muud tööd, selle töö laadi ja selle eest saadud töötasu suurust või põhjusi, miks töötaja ei ole tööle asunud.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

5 YQ-le, kes töötas ŘSD-s 23. juunil 2009 sõlmitud töölepingu alusel, teatati 23. oktoobril 2013 töölepingu ülesütlemisest.

6 Pärast töölepingu ülesütlemise õigusvastaseks tunnistamist Krajský soud v Brně (maakonnakohus Brnos, Tšehhi Vabariik) 20. detsembri 2016. aasta otsusega, mis jõustus 10. jaanuaril 2017, asus YQ uuesti ŘSD-s töölepingu alusel tööle.

7 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et ajavahemikul 1. jaanuarist 2014 kuni 10. jaanuarini 2017 ei andnud tööandja YQ-le, kes oli viimasele kirjalikult teatanud oma soovist tööd teha, ühtegi tööülesannet.

8 Pärast tööle ennistamist esitas YQ ŘSD-le avalduse, milles palus võimaldada talle 2017. aasta juulist kuni septembrini põhipuhkust, mis tal oli ajavahemikul 1. jaanuarist 2014 kuni 10. jaanuarini 2017 kasutamata jäänud. ŘSD keeldus taotlust rahuldamast põhjendusel, et YQ ei olnud sel ajavahemikul töötanud. Keeldumisest hoolimata ei ilmunud YQ 2017. aasta juulis tööle päevadel, mille kohta oli ta puhkuseavalduse esitanud. Selle tagajärjel ütles YQ tööandja 9. augustil 2017 tema töölepingu põhjuseta puudumiste tõttu üles.

9 YQ esitas Městský soud v Brněle (Brno linnakohus, Tšehhi Vabariik) hagi, milles palus mõista ŘSD-lt tema kasuks välja 55 552 Tšehhi krooni (CZK) koos viivisega töötasu hüvitisena puhkusepäevade eest ajavahemikul 1. jaanuarist 2014 kuni 10. jaanuarini 2017. Hagi jäeti 4. oktoobri 2019. aasta kohtuotsusega rahuldamata. Krajský soud v Brně (maakonnakohus Brnos) jättis YQ apellatsioonkaebuse alusel selle kohtuotsuse 6. oktoobri 2020. aasta kohtuotsusega muutmata.

10 Eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitati selle kohtuotsuse peale kassatsioonkaebus.

11 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kohaldatava riigisisese õiguse kohaselt reguleerivad ajavahemikku, mil töötaja töölepingu ülesütlemise üle toimub kohtus vaidlus, tööseadustiku §-des 69–72 ette nähtud erisätted, millest nähtub, et kõnealusel ajavahemikul ei ole töötajal õigus saada töötasuhüvitist töötakistuse korral ega õigus saada seda hüvitist kasutamata puhkuse eest.

12 See kohus lisab, et juhul, kui töösuhte lõpetamine tunnistatakse õigusvastaseks, on töötajal riigisisese kohtupraktika kohaselt õigus töötasuhüvitisele keskmise töötasu ulatuses kogu selle ajavahemiku eest, mil toimus töölepingu lõpetamise õiguspärasust puudutav kohtumenetlus, kui töötaja on tööandjale kirjalikult teatanud oma kavatsusest töösuhet jätkata, ilma et töötajale oleks tööd antud. Pärast kuue kuu möödumist võib riigisisene kohus töötasuhüvitist kohaldatava õiguse alusel vähendada, kui juhtumi kõigi asjaolude hindamise tulemusel saab järeldada, et töötaja on asunud või oleks saanud asuda tööle teise tööandja juures tingimustel, mis on sisuliselt samaväärsed või isegi soodsamad kui tingimused, mis tal oleks olnud töölepingu alusel töötades, juhul kui tööandja oleks täitnud oma kohustust anda talle kokkulepitud tööd.

13 Sama kohus täpsustab veel, et väljakujunenud riigisisesest kohtupraktikast tuleneb, et töötajal on õigus ka töölepingu ülesütlemise õigusvastaseks tunnistamisega tekitatud kahju hüvitamisele, et ta oleks vähemalt rahalise hüvitise seisukohast samas olukorras, milles ta oleks siis, kui töösuhe ei oleks katkenud. Kuna aga töötaja ei ole töötamise soovist teatamise ja töölepingu ülesütlemise õigusvastaseks tunnistamise vahelisel ajal tegelikult töötanud, ei saa ta omandada sellel ajavahemikul õigust tasustatud põhipuhkusele.

14 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul näib see riigisisene kohtupraktika esmapilgul olevat vastuolus 25. juuni 2020. aasta kohtuotsusega Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504), milles Euroopa Kohus otsustas, et direktiivi 2003/88 artikliga 7 on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille kohaselt ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud, õigust tasustatud põhipuhkusele ajavahemiku eest töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni.

15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et nimetatud kohtuotsuses kõne all olnud riigisiseste õigusnormide ja põhikohtuasjas kõne all olevate Tšehhi õigusnormide vahel on siiski erinevusi, mistõttu ei ole esimesena nimetatud kohtuotsuses valitud lahendus põhikohtuasjale ülekantav. Nimelt, kui 25. juuni 2020. aasta kohtuotsuses Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504) kõne all olnud Bulgaaria õigusnormid nägid ette, et esiteks makstakse brutotöötasu ainult kuue kuu jooksul ja teiseks, et makstakse vaid summa, mis vastab selle aja vältel teise töösuhte raames töötajale makstud töötasu ja õigusvastaselt lõpetatud töösuhte raames saada oleva töötasu vahele, siis Tšehhi õigusnormide alusel makstakse töötasu üldjuhul täies ulatuses ja kogu ajavahemiku eest, arvestades käesoleva kohtuotsuse punktis 12 nimetatud piiranguid. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul võib selles kohtuotsuses valitud lahenduse kohaldamine põhikohtuasjas tekitada tasakaalustamatust, mis kahjustab tööandja huve.

16 Neil asjaoludel otsustas Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [direktiivi 2003/88] artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille kohaselt ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes pärast selle ülesütlemise tühistamist riigisisese õiguse kohaselt ennistatakse kohtuotsusega tööle, õigust tasustatud põhipuhkusele töölepingu ülesütlemise päeva ja tööle ennistamise päeva vahelise aja eest põhjusel, et ta ei ole sellel ajavahemikul tegelikult tööandjale tööd teinud, ning seda ka juhul, kui töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on tööandjale viivitamatult teatanud, et nõuab töösuhte jätkamist, on õigus saada keskmisele töötasule vastavat töötasuhüvitist alates päevast, mil ta teatas, et nõuab töösuhte jätkamist, kuni päevani, mil tööandja lubab töötaja tagasi tööle, või kuni töösuhte lõpetamiseni seaduses ette nähtud korras?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

Direktiivi 2003/88 kohaldatavus

17 Kõigepealt komisjon kahtleb, kas põhikohtuasi kuulub direktiivi 2003/88 esemelisse kohaldamisalasse, kuna riigisisese õigusliku raamistiku kirjeldusest nähtub, et isegi juhul, kui kohtuotsusega tuvastatakse, et tööleping on õigusvastaselt üles öeldud, ei arvata töölepingu õigusvastase ülesütlemise kuupäeva ja isiku tööle ennistamise kuupäeva vahelist aega tagasiulatuvalt asjaomase tööandja juures töötatud aja hulka.

18 Sellega seoses tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et direktiivi 2003/88 eesmärk on kehtestada miinimumnõuded töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks, ühtlustades eelkõige tööaega reguleerivad riigisisesed õigusnormid (20. novembri 2018. aasta kohtuotsus Sindicatul Familia Constanța jt, C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 39 ning seal viidatud kohtupraktika).

19 Kuna direktiiv 2003/88 on seega kohaldatav üksnes töötajatele, on vaja kindlaks teha, kas sellist füüsilist isikut nagu põhikohtuasja kassaatorit saab pidada „töötajaks“ direktiivi tähenduses.

20 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei või direktiivi 2003/88 kohaldamisel mõistet „töötaja“ eri liikmesriikide õiguse kohaselt erinevalt tõlgendada, vaid sellel on liidu õiguses iseseisev tähendus. See mõiste tuleb määratleda töösuhet iseloomustavate objektiivsete kriteeriumide põhjal, võttes arvesse asjaomaste isikute õigusi ja kohustusi. Töösuhtele on iseloomulik olukord, kus töötaja osutab teatava aja jooksul teisele isikule tema juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu (20. novembri 2018. aasta kohtuotsus Sindicatul Familia Constanța jt, C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 41 ning seal viidatud kohtupraktika).

21 Sellest järeldub, et töösuhe eeldab alluvussuhte olemasolu töötaja ja tööandja vahel. Alluvussuhte olemasolu tuleb igal üksikul juhul hinnata lähtuvalt kõikidest pooltevahelisi suhteid iseloomustavatest asjaoludest ja tingimustest (20. novembri 2018. aasta kohtuotsus Sindicatul Familia Constanța jt, C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 42 ning seal viidatud kohtupraktika).

22 Praegusel juhul nähtub esiteks eelotsusetaotluses esitatud riigisisese õigusliku raamistiku kirjeldusest, eelkõige tööseadustiku § 69 lõikest 1, et kui tööandja on töötaja töölepingu õigusvastaselt üles öelnud või töötajaga töösuhte etteteatamiseta või katseaja jooksul õigusvastaselt lõpetanud ning kui töötaja on tööandjale põhjendamatu viivituseta kirjalikult teatanud, et ta nõuab oma töösuhte jätkamist, siis tema töösuhe jätkub.

23 Teiseks nähtub eelotsusetaotluses kirjeldatud põhikohtuasja faktilisest raamistikust, et YQ sõlmis ŘSD-ga lepingu 23. juunil 2009 ja et pärast seda, kui töölepingu ülesütlemine, mis tehti talle teatavaks 23. oktoobril 2013, tunnistati 10. jaanuaril 2017 õigusvastaseks, asus YQ algselt sõlmitud töölepingu alusel uuesti tööle.

24 Neid kaalutlusi arvestades tuleb asuda seisukohale, et selline füüsiline isik nagu YQ tuleb lugeda „töötajaks“ direktiivi 2003/88 tähenduses, mistõttu on see direktiiv tema suhtes kohaldatav.

Sisulised küsimused

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille kohaselt ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on pärast töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist vastavalt riigisisesele õigusele tööle ennistatud, õigust tasustatud põhipuhkusele töölepingu ülesütlemise kuupäeva ja tööle ennistamise kuupäeva vahelise aja eest põhjusel, et sellel ajavahemikul ei ole töötaja tööandjale tegelikult tööd teinud, kuna tööandja ei ole talle tööd andnud, ja riigisisese õiguse kohaselt saab ta juba selle ajavahemiku eest töötasuhüvitist.

26 Olgu meenutatud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt ei tule liidu õigusnormi tõlgendamisel arvestada mitte üksnes selle sõnastust, vaid ka konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa õigusnorm on (8. juuni 2023. aasta kohtuotsus Fastweb jt (arveldusperiood), C-468/20, EU:C:2023:447, punkt 52 ning seal viidatud kohtupraktika).

27 Mis puudutab esimesena direktiivi 2003/88 sõnastust, siis on selle direktiivi artikli 7 lõikes 1 sätestatud, et igal töötajal on 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 (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 24 ning seal viidatud kohtupraktika).

28 Teisena tuleb selle sätte konteksti puutuvalt kõigepealt märkida, et õigusel tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse põhimõttel ei ole mitte ainult eriline tähtsus, vaid see on sõnaselgelt tagatud ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta – mille aluslepingutega samaväärset õigusjõudu on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 – artikli 31 lõikega 2 (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 25 ning seal viidatud kohtupraktika).

29 Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 peegeldab ja täpsustab seega põhiõigust tasustatud põhipuhkusele, mis on tagatud harta artikli 31 lõikega 2. Nimelt, kui viimati nimetatud säte tagab iga töötaja õiguse tasustatud põhipuhkusele, siis esimene säte rakendab seda põhimõtet, kehtestades selle ajavahemiku pikkuse (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 26 ning seal viidatud kohtupraktika).

30 Seejärel, nagu Euroopa Kohus on varem leidnud, ei saa õigust tasustatud põhipuhkusele tõlgendada kitsalt (25. novembri 2021. aasta kohtuotsus job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 26 ning seal viidatud kohtupraktika) ning mis tahes erandeid sellest õigusest on lubatud teha vaid direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides (vt selle kohta 6. aprilli 2006. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 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 (7. aprilli 2022. aasta kohtuotsus Ministero della Giustizia jt (Itaalia rahukohtunike staatus), C-236/20, EU:C:2022:263, punkt 50 ning seal viidatud kohtupraktika).

32 Kolmandana tuleb põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide eesmärkide kohta 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 (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 27 ning seal viidatud kohtupraktika).

33 See eesmärk, mis eristab õigust tasustatud põhipuhkusele muid eesmärke teenivatest teist liiki puhkustest, lähtub siiski eeldusest, et töötaja on arvestusperioodil tegelikult töötanud, nagu Euroopa Kohus on märkinud. Eesmärk võimaldada töötajale puhkust eeldab nimelt, et 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 õigus tasustatud põhipuhkusele üldjuhul kindlaks määrata lähtuvalt ajast, mille jooksul on töölepingu alusel tegelikult töötatud (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 58 ning seal viidatud kohtupraktika).

34 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 (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 59 ning seal viidatud kohtupraktika).

35 Nii on see juhul, kui töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on pärast töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist vastavalt riigisisesele õigusele tööle ennistatud, ei olnud töölepingu õigusvastase ülesütlemise kuupäeva ja tööle ennistamise kuupäeva vahelisel ajal võimalik tööandjale tegelikult tööd teha (vt selle kohta 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 70).

36 See, et asjaomane töötaja ei ole töölepingu õigusvastase ülesütlemise kuupäeva ja tööle ennistamise kuupäeva vahelisel ajal tööandjale tegelikult tööd teinud, on nimelt tingitud viimase tegudest, mis viisid töölepingu õigusvastase ülesütlemiseni ja ilma milleta oleks töötaja saanud töötada ja kasutada oma õigust põhipuhkusele (vt selle kohta 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 68).

37 Järelikult tuleb töötaja töölepingu õigusvastase ülesütlemise kuupäeva ja pärast töölepingu õigusvastase ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist vastavalt riigisisesele õigusele tema tööle ennistamise kuupäeva vaheline aeg võrdsustada tasustatud põhipuhkuse õiguste kindlaksmääramisel tegelikult töötatud ajaga (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 69)

38 Siinjuures tuleb meelde tuletada, et tööandja peab tagama töötajale võimaluse kasutada õigust põhipuhkusele. 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 (22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 40 ning seal viidatud kohtupraktika).

39 Seega ei või liikmesriigid kalduda kõrvale põhimõttest, mis tuleneb direktiivi 2003/88 artiklist 7, mille kohaselt omandatud õigus tasustatud põhipuhkusele ei või arvestusperioodi ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimistähtaja möödumisel lõppeda, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada (vt selle kohta 22. septembri 2022. aasta kohtuotsus Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 41 ning seal viidatud kohtupraktika).

40 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et erinevalt õigusnormidest, mida käsitleti 25. juuni 2020. aasta kohtuotsuse Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504) aluseks olnud kohtuasjas, makstakse Tšehhi õigusnormide kohaselt töötasuhüvitist üldjuhul täies ulatuses ja kogu ajavahemiku eest, arvestades käesoleva kohtuotsuse punktis 12 nimetatud piiranguid. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul võib nimetatud kohtuotsuses välja pakutud lahendus tekitada tasakaalustamatust, mis kahjustab tööandja huve.

41 Sellega seoses nähtub Euroopa Kohtu praktikast, et direktiiv 2003/88 käsitleb õigust tasustatud põhipuhkusele ja selle alusel tasu saamise õigust ühe õiguse kahe komponendina. Puhkusetasu maksmise kohustuse eesmärk on asetada töötaja puhkuse ajal olukorda, mis on töötasu poolest võrreldav nende perioodidega, mil ta töötab (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 35 ning seal viidatud kohtupraktika).

42 Õigus põhipuhkusele 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); viimati nimetatud aspekti kohta on Euroopa Kohus täpsustanud, 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).

43 Järelikult ei ole õiguse tasustatud põhipuhkusele seisukohast tähtsust asjaolul, et riigisisese õiguse kohaselt töötajale, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud, töölepingu ülesütlemise kuupäeva ja tööle ennistamise vahelise aja eest makstava töötasu hüvitise summa vastab üldjuhul töötaja saadud keskmisele palgale, kuna töötasuhüvitise eesmärk on hüvitada töötajale töötasu, mis tal töölepingu õigusvastase ülesütlemise tõttu saamata jäi.

44 Pealegi, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktides 30 ja 31, ei tohi õigust tasustatud põhipuhkusele, mis tuleneb otseselt direktiivist 2003/88, tõlgendada kitsalt, kuna töötajat tuleb pidada töösuhte nõrgemaks pooleks, mis tähendab, et on tarvis takistada tööandja võimalust töötaja õigustele piiranguid seada (2. märtsi 2023. aasta kohtuotsus MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, punkt 36 ning seal viidatud kohtupraktika).

45 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille kohaselt ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on pärast töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist vastavalt riigisisesele õigusele tööle ennistatud, õigust tasustatud põhipuhkusele töölepingu ülesütlemise kuupäeva ja tööle ennistamise kuupäeva vahelise aja eest põhjusel, et sellel ajavahemikul ei ole töötaja tööandjale tegelikult tööd teinud, kuna tööandja ei ole talle tööd andnud, ja riigisisese õiguse kohaselt saab ta juba selle ajavahemiku eest töötasuhüvitist.

Kohtukulud

46 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kuues koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille kohaselt ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on pärast töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist vastavalt riigisisesele õigusele tööle ennistatud, õigust tasustatud

põhipuhkusele töölepingu ülesütlemise kuupäeva ja tööle ennistamise kuupäeva vahelise aja eest põhjusel, et sellel ajavahemikul ei ole töötaja tööandjale tegelikult tööd teinud, kuna tööandja ei ole talle tööd andnud, ja riigisisese õiguse kohaselt saab ta juba selle ajavahemiku eest töötasuhüvitist.

Allkirjad