Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

20. juuli 2016*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2003/88/EÜ — Artikkel 7 — Õigus tasustatavale põhipuhkusele — Huvitatud isiku taotluse alusel pensionile saatmine — Töötaja, kes ei olnud enne töösuhte lõppemist kasutanud oma õigust tasustatavale põhipuhkusele — Liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest ei maksta rahalist hüvitist — Haiguspuhkus — Ametnikud

Kohtuasjas C-341/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Verwaltungsgericht Wien'i (Viini halduskohus, Austria) 22. juuni 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 8. juulil 2015, menetluses

Hans Maschek

versus

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: koja president F. Biltgen (ettekandja), kohtunikud A. Borg Barthet ja E. Levits,

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

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

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Austria valitsus, esindaja: G. Eberhard,

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. Kellerbauer ja M. van Beek,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab 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 esitati Hans Mascheki ja tema tööandja, Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (Viini linna kohalik omavalitsus – Viini linna tehnilise teenistuse personaliosakond, Austria) vahelises kohtuvaidluses rahalise hüvitise üle tasustatava põhipuhkuse eest, mis jäi H. Maschekil enne töösuhte lõppu kasutamata.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2003/88

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

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

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

Austria õigus

4 Direktiiv 2003/88 võeti Viina linna ametnike osas Austria õigusesse üle seaduse Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (Austria Vabariigi pealinna Viini ametnike tasustamise seadus – tasustamiskord 1994), mida on muudetud aastal 2014 (edaspidi „BO“), §-ga 41a:

„(1) Ametnikul on õigus saada teenistusest lahkumisel või töösuhte lõppemisel asendushüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest ([rahaline] hüvitis [kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest]), välja arvatud juhul, kui ta võetakse vahetult tööle Viini kohaliku omavalitsuse mõnda teise teenistusse. Seda hüvitist on ametnikul õigus saada vaid siis, kui ta ei vastutanud põhipuhkuse kasutamata jätmise eest.

(2) Ametnik vastutab põhipuhkuse kasutamata jätmise eest eelkõige siis, kui ta lahkub teenistusest

1. töölepingu ülesütlemise tõttu […], kui tööleping öeldakse üles ametniku süü tõttu;

2. teenistussuhte lõpetamisel vastavalt Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994, (Austria Vabariigi pealinna Viini avaliku teenistuse seadus – teenistuskord 1994, edaspidi „DO“) § 33 lõikele 1 (põhjendamatu töölt puudumine), §-le 73 (omal soovil töölt lahkumine) või §-le 74 (vallandamine) või

3. omal soovil pensionile jäämisel vastavalt [DO] § 68b lõike 1 punktile 1, § 68c lõikele 1 või § 115i.

(3) Hüvitist [kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest] arvutatakse eraldi iga aasta kohta, mille eest on olemas kasutamata ja aegumata õigus põhipuhkusele.

(4) Ametnikul on õigus saada hüvitist [kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest] selle hüvitamiskõlbuliku puhkuseõiguse osa eest, mis jääb sellel kalendriaastal järgi pärast tegelikult kasutatud puhkuse mahaarvamist.

[...]“

5 DO § 68c lõike 1 kohaselt võib ametnik minna omal soovil pensionile, kui tal on täitunud 60. eluaasta ning pensionile minekut ei takista olulised teenistuslikud huvid.

6 Vastavalt DO § 68b lõikele 1 tuleb ametnik tema soovil pensionile saata,

„(1) kui ta on saavutanud 540 kuu pikkuse pensioniõigust andva teenistusstaaži […],

(2) kui ta on püsivalt töövõimetu DO § 68a teise lõike tähenduses. […]“

7 DO § 115i kohaselt tuleb pensionile saata ametnik, kes on teinud avalduse pensionile jäämiseks, kui ta on 720-776 kuud vana ning tal on enne pensionile minekut piisavalt vanaduspensioni arvutamisel arvesse minevaid perioode.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

8 17. jaanuaril 1949 sündinud H. Maschek oli alates 3. jaanuarist 1978 Viini linna ametnik.

9 15. novembrist 2010 kuni pensionile jäämiseni 30. juunil 2012 ei olnud ta tööl.

10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et H. Mascheki haldustoimikust nähtub, et tema tööandja on oma registris märkinud haiguse tõttu töölt puudumisena ainult ajavahemiku 15. novembrist 31. detsembrini 2010.

11 H. Mascheki ülejäänud puudumisi ajavahemikus 1. jaanuarist 2011 kuni 30. juunini 2012 ei ole tema tööandja vaidlustanud, kuna tema ja H. Mascheki vahel oli nimetatud puudumiste ja nende tagajärgede kohta sõlmitud kaks kokkulepet.

12 Esimene kokkulepe, mis sõlmiti 20. oktoobril 2010, oli sõnastatud nii:

„1. Üldist Käesolevas olukorras ei ole Viini linnal pärast allpool nimetatud ajavahemikku mingil juhul võimalik rakendada H. Maschekit osakonnajuhatajana. Seoses kavandatava pensionile saatmisega 1. oktoobrist 2011 lepivad Viini linn ja H. Maschek kokku alljärgnevas:

2. Avaldus pensionile jäämise kohta alates 1. oktoobrist 2011 H. Maschek esitab aasta lõpuks kirjaliku avalduse pensionile jäämise kohta alates 1. oktoobrist 2011.

3. Töö osakonnajuhatajana Selleks et tagada tööülesannete sujuv üleminek, jääb H. Maschek kuni 31. detsembrini 2010 osakonnajuhatajana ametisse. Selleks ajaks kasutab H. Maschek ära viis kuni kuus nädalat põhipuhkust. Puhkus jaotatakse ära kokkuleppel Wiener Linien'iga oktoobri lõpuks. 1. jaanuarist 2011 vabastatakse H. Maschek osakonnajuhataja ametist.

4. Teenistuskohustuste täitmistest loobumine Alates 1. jaanuarist 2011 loobub Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke rakendamast H. Maschekit teenistuskohustuste täitmisel, jätkates talle töötasu maksmist."

13 21. juulil 2011 sõlmiti teine kokkulepe, mis asendas esimese ja oli sõnastatud nii:

„1.

Üldist Käesoleva kokkuleppe allkirjastanud pooled lepivad kokku, et H. Mascheki rakendamine osakonnajuhataja ülesannetes ei ole pärast allpool nimetatud ajavahemikku enam võimalik. Seoses kavandatava pensionile saatmisega 1. juulist 2012 lepivad Viini linn ja H. Maschek kokku alljärgnevas:

2. Avaldus pensionile jäämise kohta alates 1. juulist 2012 H. Maschek esitab kirjaliku avalduse pensionile jäämise kohta 1. juulist 2012. Otsus tema pensionile saatmise kohta toimetatakse H. Maschekile isiklikult kohale […]. H. Maschek avaldab kirjalikult, et ta ei kaeba seda otsust edasi.

3. Töö osakonnajuhatajana H. Maschek töötas osakonnajuhatajana 31. detsembrini 2010. Alates 1. jaanuarist 2011 on ta sellest ametist vabastatud.

4. Teenistuskohustuste täitmisest loobumine Alates 1. jaanuarist 2011 loobub Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke kokkuleppel Wiener Linien GmbH & Co KG-ga rakendamast H. Maschekit teenistuskohustuste täitmisel, jätkates talle töötasu maksmist […]. […]

7. Edasilükkav tingimus Käesolev kokkulepe sõlmitakse edasilükkava tingimusega, et 21. juuli 2011. aasta loobumisavaldus on kehtiv ning et H. Maschek esitab kehtiva avalduse õiguskaitsevahenditest loobumise kohta vastavalt käesoleva kokkuleppe punktile 2."

14 Paralleelselt teise kokkuleppe sõlmimisega esitas H. Maschek avalduse pensionile saatmise kohta. Tema tööandja tegi seejärel 21. juulil 2011 otsuse, millega H. Maschek saadeti 1. juulist 2012 vastavalt DO § 115i lõikele 1 pensionile. Seepeale esitas ta avalduse õiguskaitsevahenditest loobumise kohta.

15 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel ei ole esiteks kahtlust, et H. Mascheki töölt puudumine 15. novembrist 2010 kuni 31. detsembrini 2010 oli haiguse tõttu põhjendatud ning teiseks, et tal oli 1. jaanuarist 2011 kuni 30. juunini 2012, see tähendab kuni tema töösuhte lõppemiseni teisest kokkuleppest tuleneva teenistusliku korralduse alusel kohustus töökohale mitte ilmuda.

16 H. Maschek väidab siiski, et ta haigestus veidi enne 30. juunit 2012. Tema arvates on tal seetõttu õigus saada rahalist hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest ning ta esitas oma tööandjale sellekohase taotluse.

17 Viimane jättis taotluse 1. juuli 2014. aasta otsusega BO § 41a lõike 2 punkti 3 alusel rahuldamata.

18 Verwaltungsgericht Wien (Viini halduskohus), kelle menetluses on selle otsuse peale esitatud H. Mascheki kaebus, kahtleb esiteks BO § 41a lõike 2 kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2.

19 BO § 41a lõikes 2 on nimelt sätestatud, et ametnikul, kes „vastutab põhipuhkuse kasutamata jätmise eest“, ei ole õigust saada rahalist hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest muu hulgas siis, kui ta saadetakse pensionile DO § 115i alusel nagu põhikohtuasjas.

20 Seetõttu leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus põhikohtuasjas kujunenud olukorda silmas pidades, et BO § 41a lõige 2 võib olla vastuolus direktiivi 2003/88 artiklit 7 puudutava Euroopa Kohtu praktikaga, kuna omal soovil pensionile saadetavale ametnikule ei maksta rahalist hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest, olgugi et see ametnik oli veidi enne pensionile minemist haige ning selle kohta oli esitatud arstitõend.

21 Teiseks tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtul küsimus, millistel tingimustel tuleb maksta rahalist hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest töötajale, kes ei saanud enne töölepingu lõppemist kasutada haiguse tõttu oma õigust tasustatavale põhipuhkusele. Kohus on seisukohal, et sellise hüvitise maksmine peab sõltuma sellest, kas töötaja on tööandjat oma haigusest õigel ajal teavitanud ja esitanud talle selle haiguse kohta arstitõendi.

22 Kolmandaks tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtul juhul, kui Euroopa Kohus leiab, et BO § 41a lõiked 1 ja 2 on vastuolus liidu õigusega, küsimus, kas selliste töötajate kasuks, kes jäeti alusetult ilma rahalisest hüvitisest kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest, peab liikmesriigi õigusnormidega direktiivi 2003/88 artiklit 7 kohaldades ette nägema selle õiguse kasutamise tingimused, mis on eelkõige makstava hüvitise suuruse osas direktiivist tulenevate tingimustega võrreldes soodsamad.

23 Neil asjaoludel otsustas Verwaltungsgericht Wien (Viini halduskohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas selline liikmesriigi õigusnorm nagu [BO] § 41a lõige 2, mis ei näe töötaja puhul, kes oma töösuhte teataval ajahetkel omal soovil lõpetab, põhimõtteliselt ette õigust saada [hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest] direktiivi 2003/88 artikli 7 tähenduses, on kooskõlas sama direktiivi artikliga 7?

Eitava vastuse korral küsitakse, kas [direktiivi 2003/88 artikliga 7 on kooskõlas] liikmesriigi õigusnorm, mis näeb ette, et iga teenistuja, kes teenistussuhte omal soovil lõpetab, peab tegema kõik endast oleneva, et oma väljateenitud puhkuseõigus teenistussuhte lõpuks ära kasutada, ja et õigus saada [hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest] tekib teenistussuhte omal soovil lõpetamise korral ainult siis, kui töötajal ei oleks ka põhipuhkuse taotlemisel alates teenistussuhte lõpetamise taotluse kuupäevast võimalik olnud seda puhkusehüvitise taotlemise aluseks olevas ulatuses ära kasutada?

2. Kas tuleb lähtuda sellest, et õigus saada [hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest] tekib ainult siis, kui töötaja, kellel ei olnud töövõimetuse tõttu võimalik oma puhkuseõigust vahetult enne töösuhte lõppu ära kasutada, on [esiteks] teatanud tööandjale tarbetu viivituseta (ja seega põhimõtteliselt enne töösuhte lõpukuupäeva) oma (nt haigusest tingitud) töövõimetusest ja on [teiseks] tõendanud oma (nt haigusest tingitud) töövõimetust (nt arstitõendi esitamisega) tarbetu viivituseta (ja seega põhimõtteliselt enne töösuhte lõpukuupäeva)?

Eitava vastuse korral küsitakse, kas liikmesriigi õigusnorm, mis näeb ette, et õigus saada [hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest] tekib ainult siis, kui töötaja, kellel ei olnud töövõimetuse tõttu võimalik oma puhkuseõigust vahetult enne töösuhte lõppu ära kasutada, on [esiteks] teatanud tööandjale tarbetu viivituseta (ja seega põhimõtteliselt enne töösuhte lõpukuupäeva) oma (nt haigusest tingitud) töövõimetusest ja on [teiseks] tõendanud oma (nt haigusest tingitud) töövõimetust (nt arstitõendi esitamisega) tarbetu viivituseta (ja seega põhimõtteliselt enne töösuhte lõpukuupäeva), on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7?

3. Vastavalt Euroopa Liidu Kohtu praktikale (vt kohtuotsused 18.3.2004, Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, punkt 31; 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punktid 47–50, ja 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 37) on liikmesriikidel õigus kehtestada õigusnormid, millega nähakse töötajatele ette direktiivi 2003/88 artikliga 7 tagatud minimaalset põhipuhkust ületav puhkus või [hüvitis kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest]. Samuti on direktiivi 2003/88 artikliga 7 ette nähtud õigused vahetult kohaldatavad (vt kohtuotsused 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punktid 34–36, ja 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 28).

Kas direktiivi 2003/88 artikli 7 sellist tõlgendust arvestades viib olukord, kus liikmesriigi seadusandja annab kõnealuses sättes kehtestatud nõuetest selgelt kaugemale minnes teatavale isikute rühmale õiguse saada [hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest], selleni, et direktiivi 2003/88 artikli 7 vahetu kohaldatavuse tõttu antakse ka isikutele, kellel vastuolus kõnealuse direktiiviga ei ole liikmesriigi õiguse kohaselt õigust saada [hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest], õigus saada sellist hüvitist kõnealuse sätte nõudeid selgelt ületavas ulatuses, mis on liikmesriigi õiguse kohaselt ette nähtud ainult kõnealuse sätte alusel soodustatud isikutele?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

24 Nende kolme küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajal, kelle töösuhe lõppeb tema enda taotlusel pensionile jäämise tõttu ning kellel ei olnud enne töölepingu lõppemist võimalik kasutada õigust tasustatavale põhipuhkusele, ei ole õigust saada kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Jaatava vastuse korral küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas liikmesriigi õigusnormidega peab sellise töötaja kasuks, kes jäeti nimetatud sätet rikkudes ilma rahalisest hüvitisest kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest, ette näha selle õiguse kasutamise tingimused, mis on direktiivist 2003/88 tulenevate tingimustega võrreldes soodsamad, eelkõige mis puudutab talle makstava hüvitise suurust.

25 Selleks et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik vastus, on esiteks oluline meenutada, et nagu tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 – millest see direktiiv ei luba erandeid teha – sõnastusest, on nimetatud sätte kohaselt igale töötajale tagatud õigus vähemalt neljanädalasele tasustatavale põhipuhkusele. See õigus tasustatavale põhipuhkusele, mida Euroopa Kohtu praktika kohaselt tuleb pidada liidu sotsiaalõiguse olulise tähtsusega põhimõtteks, on seega tagatud igale töötajale, sõltumata tervislikust seisundist (kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 54, ja 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 28).

26 Juhul kui töösuhe on lõppenud ja tasustatava põhipuhkuse tegelik kasutamine ei ole seetõttu enam võimalik, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sätestatud, et tasustatava põhipuhkuse võib asendada rahalise hüvitisega, et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust kasutada ka rahalisel kujul (vt kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 56; 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 29, ning 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 17).

27 Samuti tuleb märkida, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et ühest küljest on töösuhe lõppenud ning teisest küljest ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise hetkel (kohtuotsus, 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23).

28 Sellest järeldub, et töötajal, kellel ei olnud võimalik enne töösuhte lõppu kasutada kogu oma õigust tasustatavale põhipuhkusele, on vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2 õigus saada kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Töösuhte lõppemise põhjus ei ole siinkohal oluline.

29 Seega ei mõjuta asjaolu, et töötaja lõpetas töösuhte omal soovil, tema võimalikku õigust saada rahalist hüvitist tasustatava põhipuhkuse eest, mida tal ei olnud võimalik enne töösuhte lõppemist kasutada.

30 Eeltoodust lähtudes tuleb sedastada, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajal, kelle töösuhe lõppeb tema enda taotlusel pensionile jäämise tõttu ning kellel ei olnud enne töölepingu lõppemist võimalik kasutada õigust tasustatavale põhipuhkusele, ei ole õigust saada kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

31 Mis puudutab teiseks sellist olukorda, nagu on kõne all põhikohtuasjas, siis tuleb meenutada, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja tavad, mille kohaselt töösuhte lõpetamisel ei maksta kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist töötajale, kes viibis terve või osa puhkuseaasta ja/või puhkuse üleviimise tähtaja jooksul haiguspuhkusel, mille tõttu ta ei saanud kasutada oma õigust tasustatavale põhipuhkusele (kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 62, ja 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 30).

32 Järelikult tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tõlgendada nii, et töötajal on pensionile jäämise korral õigus rahalisele hüvitisele tasustatava põhipuhkuse eest, mida ei ole kasutatud, kuna haiguse tõttu ei täitnud ta oma töökohustusi (vt selle kohta kohtuotsus, 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 32).

33 Sellest nähtub, et ajavahemiku 15. novembrist 31. detsembrini 2010 eest, mil H. Maschek viibis vaieldamatult haiguspuhkusel ega saanud seetõttu kasutada saada olevat tasustatavat põhipuhkust, on tal õigus saada rahalist hüvitist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2.

34 Lisaks on oluline meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt teenib direktiivi 2003/88 artiklis 7 sätestatud õigus põhipuhkusele kahte eesmärki: esiteks võimaldada töötajale puhkust tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest ja teiseks aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks (kohtuotsused, 20.1.2009, Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25, ja 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 31).

35 Neil asjaoludel ja põhipuhkuse kasuliku mõju tagamiseks tuleb sedastada, et töötajal, kelle tööleping on lõppenud ja kes vastavalt oma tööandjaga sõlmitud kokkuleppele ei võinud töötasu säilides teatava ajavahemiku jooksul enne pensionile jäämist töökohale ilmuda, ei ole õigust saada rahalist hüvitist sellel ajavahemikul kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, välja arvatud juhul, kui ta ei saanud seda puhkust kasutada haiguse tõttu.

36 Järelikult peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas H. Mascheki ja tema tööandja vahel 21. juulil 2011 sõlmitud teise kokkuleppe kohaselt, mis on ära toodud käesoleva otsuse punktis 13, oli H. Maschekil 1. jaanuarist 2011 kuni 30. juunini 2012 töötasu säilides tõepoolest kohustus mitte ilmuda oma töökohale. Kui see oli nii, siis ei ole H. Maschekil õigus saada rahalist hüvitist sellel ajavahemikul kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest.

37 Kui aga H. Maschek ei saanud haiguse tõttu sellel ajavahemikul kasutada oma õigust tasustatavale põhipuhkusele – mida eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima –, on tal õigus saada rahalist hüvitist kasutama jäänud tasustatava põhipuhkuse eest vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2.

38 Mis puudutab kolmandaks küsimust, kas liikmesriigi õigusnormidega peab sellise töötaja kasuks, kes jäeti direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 rikkudes ilma rahalisest hüvitisest kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest, ette näha selle õiguse kasutamise tingimused, mis on direktiivist 2003/88 tulenevate tingimustega võrreldes soodsamad, eelkõige mis puudutab talle makstava hüvitise suurust, siis tuleb meenutada, et direktiivi 2003/88 eesmärk on küll üksnes sätestada tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded, mida liikmesriigid peavad järgima, kuid direktiivi artikli 15 kohaselt on neil õigus kehtestada töötajate jaoks soodsamaid õigusnorme. Seega ei ole direktiiviga 2003/88 vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette õiguse direktiivi artikliga 7 tagatud minimaalsest neljast nädalast pikema kestusega tasustatavale põhipuhkusele, mis on tagatud vastavalt siseriiklikus õiguses kehtestatud puhkuse andmise ja saamise tingimustele (vt eelkõige kohtuotsused, 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 47, ning 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punktid 34 ja 35).

39 Järelikult võivad liikmesriigid esiteks otsustada, kas nad annavad töötajatele lisaks õigusele vähemalt neljanädalasele tasustatavale põhipuhkusele, mis on ette nähtud direktiivi 2003/88 artiklis 7, ka õiguse täiendavale tasustatavale põhipuhkusele. Sellisel juhul võivad liikmesriigid ette näha selle täiendava ajavahemiku eest õiguse rahalisele hüvitisele juhul, kui töötaja ei saanud seda täiendavat õigust haiguse tõttu enne oma töölepingu lõppemist kasutada. Teiseks peavad liikmesriigid kehtestama selle hüvitise andmise tingimused (vt kohtuotsus, 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 36).

40 Eeltoodud kaalutlustest lähtuvalt tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et:

— sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajal, kelle töösuhe lõppeb tema enda taotlusel pensionile jäämise tõttu ning kellel ei olnud enne töölepingu lõppemist võimalik kasutada õigust tasustatavale põhipuhkusele, ei ole õigust saada kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist;

— töötajal on pensionile jäämisel õigus rahalisele hüvitisele tasustatava põhipuhkuse eest, mida ei ole kasutatud, kuna haiguse tõttu ei täitnud ta oma töökohustusi;

— töötajal, kelle tööleping on lõppenud ja kes vastavalt oma tööandjaga sõlmitud kokkuleppele ei võinud töötasu säilides teatava ajavahemiku jooksul enne pensionile jäämist töökohale ilmuda, ei ole õigust saada rahalist hüvitist sellel ajavahemikul kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, välja arvatud juhul, kui ta ei saanud seda puhkust kasutada haiguse tõttu;

— liikmesriigid võivad esiteks otsustada, kas nad annavad töötajatele lisaks õigusele vähemalt neljanädalasele tasustatavale põhipuhkusele, mis on ette nähtud direktiivi 2003/88 artiklis 7, ka õiguse täiendavale tasustatavale põhipuhkusele. Sellisel juhul võivad liikmesriigid ette näha selle täiendava ajavahemiku eest õiguse rahalisele hüvitisele juhul, kui töötaja ei saanud seda täiendavat õigust haiguse tõttu enne oma töölepingu lõppemist kasutada. Teiseks peavad liikmesriigid kehtestama selle hüvitise andmise tingimused.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kümnes koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et:

— sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajal, kelle töösuhe lõppeb tema enda taotlusel pensionile jäämise tõttu ning kellel ei olnud enne töölepingu lõppemist võimalik kasutada õigust tasustatavale põhipuhkusele, ei ole õigust saada kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist;

— töötajal on pensionile jäämisel õigus rahalisele hüvitisele tasustatava põhipuhkuse eest, mida ei ole kasutatud, kuna haiguse tõttu ei täitnud ta oma töökohustusi;

— töötajal, kelle tööleping on lõppenud ja kes vastavalt oma tööandjaga sõlmitud kokkuleppele ei võinud töötasu säilides teatava ajavahemiku jooksul enne pensionile jäämist töökohale ilmuda, ei ole õigust saada rahalist hüvitist sellel ajavahemikul kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, välja arvatud juhul, kui ta ei saanud seda puhkust kasutada haiguse tõttu;

— liikmesriigid võivad esiteks otsustada, kas nad annavad töötajatele lisaks õigusele vähemalt neljanädalasele tasustatavale põhipuhkusele, mis on ette nähtud direktiivi 2003/88 artiklis 7, ka õiguse täiendavale tasustatavale põhipuhkusele. Sellisel juhul võivad liikmesriigid ette näha selle täiendava ajavahemiku eest õiguse rahalisele hüvitisele juhul, kui töötaja ei saanud seda täiendavat õigust haiguse tõttu enne oma töölepingu lõppemist kasutada. Teiseks peavad liikmesriigid kehtestama selle hüvitise andmise tingimused.

Allkirjad