Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
GIOVANNI PITRUZZELLA
esitatud 13. oktoobril 2022 [1]

Kohtuasi C-477/21

IH
versus
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Miskolci Törvényszék (Miskolci kohus, Ungari))

Eelotsusetaotlus – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale – Igapäevane ja iganädalane puhkeaeg – Arvutusmeetod ja andmise kord

1. Töötajate ohutuse ja tervise kaitse täieliku tõhususe tagamiseks töökohtadel on liidu õiguses kehtestatud igapäevane ja iganädalane minimaalne puhkeaeg. Kas on vaja, et liikmesriigid kehtestaksid tööandjale kohustuse anda alati ka direktiivi artiklis 3 sätestatud igapäevast puhkeaega, või kas piisab sellest, et artikli 5 kohaselt tagatakse iganädalane puhkeaeg, kui see antakse direktiivis igapäevaseks ja iganädalaseks puhkeajaks ette nähtud tundidega võrdselt või nendest pikemalt? Kas siis, kui kohaldatav riigisisene seadus või kollektiivleping näevad ette „iganädalase puhkeaja“, mis ületab direktiivis ette nähtud miinimumi, on liikmesriigil igal juhul kohustus tagada igapäevane puhkeaeg? Kas igapäevane puhkeaeg tuleb anda ka siis, kui töötajale ei ole kavandatud järgneva 24 tunni jooksul ühtegi tööaega? Kas igapäevane puhkeaeg peab tingimata iganädalasele puhkeajale eelnema?

2. Käesolevas ettepanekus esitan põhjused, miks leian, et liidu õigusest tuleneb liikmesriikidele kohustus anda töötajatele igapäevane puhkeaeg kui iganädalasest puhkeajast autonoomne ja sõltumatu õigus ka olukorras, kus antakse (iganädalane) „puhkeaeg“, mis ületab direktiiviga kehtestatud miinimumstandardeid.

[1] Algkeel: itaalia.

I. Õiguslik kontekst

A. Liidu õigus

3. Direktiivi 2003/88[2] põhjendustes 4 ja 5 on ette nähtud:

„(4) Töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei tohiks allutada üksnes majanduslikele kaalutlustele.

(5) 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 artiklis 3 „Igapäevane puhkus“ on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 11 tunnisele järjestikusele puhkeajale iga 24 tunnise ajavahemiku kohta.“

5. Sama direktiivi artiklis 5 „Iganädalane puhkeaeg“ on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24 tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11 tunnisele igapäevasele puhkusele.

Kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda eeldavad, võib kohaldada 24 tunnist minimaalset puhkeaega.“

6. Direktiivi artiklis 15 „Soodsamad sätted“ on ette nähtud:

„Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate ohutuse ja tervise kaitse seisukohast soodsamad.“

B. Ungari õigus

7. 2012. aasta I seaduse, millega kehtestatakse tööseadustik (Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Törvény; *Magyar Közlöny* 2012/2; edaspidi „tööseadustik“), artikli 104 lõikes 1 on ette nähtud:

„Igapäevase tööaja lõppemise ja järgmise tööpäeva alguse vahel peab olema tagatud puhkeaeg vähemalt 11 tundi järjest (edaspidi „igapäevane puhkeaeg“).“

[2] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381).

8. Tööseadustiku artikli 105 lõikes 1 on sätestatud:

„Iga nädal antakse kaks puhkepäeva (iganädalased puhkepäevad). Ka iganädalasi puhkepäevi saab jagada ebavõrdselt.“

9. Tööseadustiku järgmise, artikli 106 lõigetes 1 ja 3 on sätestatud:

„(1) Iganädalaste puhkepäevade asemel võib töötajale anda vähemalt 48-tunnise katkestamatu puhkeaja nädalas.

[…]

(3) Kui tööaja korraldus on muutuv, võib töötajale lõikes 1 ette nähtud iganädalase puhkeaja asemel ja tingimusel, et lõiget 2 kohaldatakse *mutatis mutandis*, anda igal nädalal vähemalt 40-tunnise iganädalase katkestamatu puhkeaja, sealhulgas kalendripäev. Töötajatele tuleb anda keskmiselt vähemalt 48-tunnine iganädalane puhkeaeg, võttes aluseks tööaja korralduse korra või majandusaasta.“

10. 2005. aasta CLXXXIII seaduse raudteeveo kohta (Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. Törvény; *Magyar Közlöny* 2005/172) artikli 68/A lõikes 4 on sätestatud:

„Erandina artikli 68/B lõigetest 1–3 kohaldatakse artikli 68/B lõike 1 sätteid […] ka vedurijuhtide suhtes, keda ei peeta liikuvateks raudteetöötajateks, kes osutavad teenuseid piiriülese koostalitluse kontekstis.“

11. Eespool viidatud seaduse artikli 68/B lõikes 1 on sätestatud:

„Raudteede liikuvate töötajate puhul, kes osutavad teenuseid piiriülese koostalitluse kontekstis, peab igapäevane puhkeaeg elukohas olema vähemalt 12 tundi järjest 24-tunnise ajavahemiku jooksul.“

12. MÁV-STARTi ja ametiühingute vahel sõlmitud kollektiivlepingu (edaspidi „kollektiivleping“) artikli 46 lõike 1 kohaselt peab vedurijuhtidele andma igapäevast puhkeaega 12 tundi (igapäevane puhkeaeg elukohas), mida arvestatakse alates elukohta saabumisest kuni ajani, mil nad lahkuvad sellest kohast, et tööle minna (reisi kestus).

13. Kõnealuse kollektiivlepingu artikli 47 lõike 1 alusel on vedurijuhtidel kaks puhkepäeva nädalas, nii et kahe teenistuses olemise vahel on vähemalt 48-tunnine katkestamatu puhkeaeg.

14. Viidatud lepingu artikli 47 lõikes 4 on ette nähtud, et tööseadustiku artikli 106 kohaselt võib vedurijuhtidele anda punktis 1 ette nähtud kahe puhkepäeva asemel vähemalt 42-tunnise katkestamatu puhkeaja nädalas. Sel juhul peab töötajale andma vähemalt 48-tunnise iganädalase keskmise puhkeaja, võttes aluseks tööaja korralduse korra.

II. Asjaolud, põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

15. IH (edaspidi „töötaja“) töötab MÁV-STARTi (edaspidi „tööandja“) juures vedurijuhina ja ta töötab ainult Ungaris, MÁV-STARTi tegevuskohas Miskolcis.

16. Töötaja ja tööandja vahelist suhet reguleerib seadus ning tööandja ja ametiühingute vahel sõlmitud kollektiivleping. Tööandja on töötaja tööle võtnud igakuise tööaja korraldusega, millega ei määrata konkreetseid iganädalaseid puhkepäevi, vaid kehtestatakse kõikidele vedurijuhtidele iganädalane puhkeaeg nädalase võrdlusperioodi kohta.

17. Kollektiivlepingu kohaselt andis tööandja töötajale kahe teenistusaja vahel 12 tundi igapäevast puhkeaega, mille ta võis veeta oma elukohas ja millega ühendati nn tavaline sõiduaeg ehk tööle minemiseks või töölt koju jõudmiseks vajalik aeg. Mis puudutab iganädalast puhkeaega, siis juhul, kui tööandja ei saanud konkreetsel nädalal anda 48-tunnist iganädalast pidevat puhkeaega, tagas ta igal juhul vähemalt 42-tunnise katkestamatu puhkeaja, nii et töötajal oleks tööaja korralduses keskmiselt vähemalt 48 tundi iganädalast puhkeaega.

18. Toimikust nähtub, et töötajal ei olnud õigus kasutada igapäevast puhkeaega ja tavalist sõiduaega ei enne ega pärast iganädalast puhkeaega ega puhkust. Seega ei andnud tööandja töötajale igapäevast puhkeaega, kui ta oli andnud talle iganädalast puhkeaega või puhkuse, st ei enne ega pärast neid ajavahemikke.

19. Töötaja esitas tööandja vastu hagi Miskolci Törvényszékle (Miskolci kohus, Ungari; edaspidi „eelotsusetaotluse esitanud kohus“), et nõuda väidetavalt tasumata jäetud palgaerinevuste tasumist. Töötaja hagi aluseks on eeldus, et tal on õigus igapäevasele puhkeajale vahetult enne või pärast tema iganädalast puhkeaega või puhkust.

20. Tööandja väidab aga, et igapäevast puhkeaega tuleb anda kahe üksteisele järgneva teenistuskorra vahel 24-tunnise ajavahemiku jooksul.

21. Esiteks viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus Alkotmánybírósági (konstitutsioonikohus, Ungari) 22. juuni 2020. aasta otsusele nr 12, milles see kohus leidis, et Kúria (Ungari kõrgeim kohus) tõlgendus, mille kohaselt võib igapäevast ja iganädalast puhkeaega anda sama ajavahemiku jooksul, ei ole kooskõlas põhiseaduse (Magyarország Alaptörvénye) § XVII lõikega 4, mis tagab iga töötaja õiguse igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale, kuna neid õigusi, millel on erinevad eesmärgid, tuleb pidada iseseisvateks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab aga, et konstitutsioonikohtu tõlgendus, mis on seotud tervishoiutöötajatega, ei ole kohaldatav käesolevale asjale, milles käsitletakse vedurijuhte.

22. Teiseks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus veel, et käesolevas kohtuasjas kohaldatav kollektiivleping kaldub töötajatele soodsamalt kõrvale direktiivi ja tööseadustiku normidest, mis käsitlevad igapäevast ja iganädalast puhkeaega. Igapäevaseks puhkeajaks on määratud 12 tundi, mille töötaja võib lisaks veeta täielikult elukohas, tänu tavalistele sõiduaegadele.

23. Seoses iganädalase puhkeajaga kinnitab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et direktiivi 2003/88 ungarikeelne tõlge on direktiivi inglise-, saksa- ja prantsuskeelsest sõnastusest veidi erinev, eelkõige osas, milles ungarikeelses versioonis on direktiivi artiklis 5 sätestatud iganädalase puhkeaja mõiste määratletud nii, et igal töötajal peab iga seitsmepäevase ajavahemiku kestel olema vähemalt 24-tunnine järjestikune puhkeaeg ning lisaks („továbbá“) ka kõnealuse direktiivi artiklis 3 ette nähtud igapäevane puhkeaeg 11 tundi. Saksa-, inglis- ja prantsuskeelsetes versioonides kasutatakse sõna „lisaks“ asemel sõnu „plus“, „zuzüglich“ ja „s’ajoutent“.

24. Seega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, milline peab olema iganädalase puhkeaja mõiste, ehk kas pärast vähemalt 24-tunnist katkestamatut miinimumpuhkeaega tuleb veel anda igapäevane (11-tunnine) puhkeaeg või kas 24-tunnine ja 11-tunnine ajavahemik tuleb liita ning

selle alusel on töötajal õigus vähemalt 35-tunnisele iganädalasele järjestikusele puhkeajale. Lisaks küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas igapäevane puhkeaeg tuleb anda kõnealusel päeval töötamise lõpetamise ja järgmise päeva töö alguse vahel (või samal päeval, ühe tööaja lõpu ja järgmise tööaja alguse vahel) või üldiselt ühe tööpäeva lõpu ja järgmise tööpäeva alguse vahel, ka siis, kui järgmine tööpäev algab mitme päeva pärast.

25. Selles olukorras peatas Miskolci Törvényszék (Miskolci kohus, Ungari) menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [2003/88] artiklit 5 koostoimes [Euroopa Liidu põhiõiguste] harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et [selle direktiivi] artiklis 3 ette nähtud igapäevane puhkeaeg on osa iganädalasest puhkeajast?

2. Või kas direktiivi [2003/88] artiklit 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et vastavalt selle direktiivi eesmärgile on selles artiklis ette nähtud üksnes minimaalne iganädalane puhkeaeg, see tähendab, et iganädalane puhkeaeg peab olema vähemalt 35 tundi järjest, kui ei esine objektiivseid, tehnilisi või töökorraldusega seotud põhjuseid, mis selle välistavad?

3. Kas direktiivi [2003/88] artiklit 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et kui liikmesriigi õiguses ja kohaldatavas kollektiivlepingus on ette nähtud vähemalt 42 tunni pikkune pidev iganädalane puhkeaeg, on kohustuslik anda pärast tööd, mis on tehtud iganädalasele puhkeajale eelneval tööpäeval, ka igapäevast 12-tunnist puhkeaega, mis on tagatud koos selle puhkeajaga asjaomases liikmesriigi õiguses ja kohaldatavas kollektiivlepingus, kui ei esine objektiivseid, tehnilisi või töökorraldusega seotud põhjuseid, mis selle välistavad?

4. Kas direktiivi [2003/88] artiklit 3 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et töötajal on õigus ka minimaalsele puhkeajale, mida tuleb anda 24 tunni jooksul, juhul kui ta ei ole mingil põhjusel järgneva 24 tunni jooksul kohustatud töötama?

5. Kui vastus neljandale küsimusele on jaatav, siis kas direktiivi [2003/88] artikleid 3 ja 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et igapäevast puhkeaega [tuleb] anda enne iganädalast puhkeaega?“

III. Õiguslik analüüs

A. Sissejuhatavad märkused

26. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud eelotsuse küsimuste alusel tuleb põhjalikumalt analüüsida küsimust direktiiviga 2003/88 töötajale antud igapäevase puhkeaja õiguse ja iganädalase puhkeaja õiguse vahelise suhte kohta. Eelkõige küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult, kas direktiivi 2003/88 kohaselt võib igapäevast puhkeaega pidada iganädalase puhkeaja mõistega juba hõlmatuks või kas seda tuleb tõlgendada vastupidi nii, et lisaks iganädalasele (vähemalt 24-tunnisele) puhkeajale peab andma ka igapäevase (vähemalt 11-tunnise) puhkeaja.

27. Sissejuhatavalt tuleb minu arvates märkida, et kõnealustele küsimustele vastamiseks võib kasutada kahte erinevat tõlgenduslikku lähenemist.

28. Esiteks võib väita, et direktiivi eesmärk on, et töötajale oleks tagatud nädalase ajavahemiku sees üldine puhkeaeg, mis võimaldab kaitsta tema ohutust ja tervist, sõltumata igapäevase puhkeaja eraldi sätestamisest. Järelikult peaks olema tagatud, et töönädala sees on töötajale kindlustatud vähemalt 35-tunnine puhkeaeg (24 tundi iganädalast puhkeaega ja 11 tundi igapäevast puhkeaega), ilma et tehtaks ametlikult vahet iganädalase ja igapäevase puhkeaja vahel. See on seisukoht, mida toetavad tööandja [3] ja sisuliselt ka Ungari valitsus. [4]

29. Teiseks võib väita, et töötaja peab saama vähemalt puhkeaja, mis on kahe erineva ajavahemiku summa ning mis põhineb kahel erineval õiguslikul alusel, mis vastavad teineteisest sõltumatutele ja iseseisvatele õigustele: igapäevasele puhkeajale ja iganädalasele puhkeajale. Seda sõltumata kahest puhkeaja liigist tulenevast tundide summast, kusjuures liikmesriikidel ja kollektiivlepingu pooltel on õigus kehtestada ka tundide arv, mis on suurem direktiiviga tagatud (minimaalsest) tundide arvust.

30. Ühe või teise lähenemise vaheline valik tehakse erisätete tõlgendamise abil, mis ei põhine ainult nende sätete sõnasõnalisel tähendusel, vaid ka kontekstil, mille raames neid kasutatakse, ja selle õigusakti eesmärkidel, mille osa need on. [5] Neid aspekte analüüsin eelotsuse küsimuste analüüsile pühendatud punktides.

31. Esimest kolme eelotsuse küsimust võib minu arvates analüüsida koos, sest need käsitlevad sama õigusküsimust, ehk kas igapäevane puhkeaeg lisandub iganädalasele puhkeajale või kas see on iganädalase puhkeaja osa. Neljandas eelotsuse küsimuses küsib aga eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult, kas direktiivi 2003/88 artiklit 3 koostoimes Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta) artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et töötajal on õigus minimaalsele puhkeajale, mida tuleb anda 24 tunni jooksul, ka juhul, kui ta ei ole mingil põhjusel järgneva 24 tunni jooksul kohustatud töötama. Kuigi viies küsimus on loogiliselt neljandaga seotud, tõstatab see neljandast küsimusest iseseisva küsimuse: eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtul selgitada, kas direktiivi artikleid 3 ja 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et igapäevast puhkeaega tuleb anda enne iganädalast puhkeaega. Viimase eelotsuse küsimusega seoses kahtlen selle vastuvõetavuses: eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole minu arvates nõuetekohaselt põhjendanud selle kasulikkust põhikohtuasja seisukohast.

32. Leian, et kõnealustele eelotsuse küsimustele vastamiseks on vaja kõigepealt selgitada direktiivi 2003/88 reguleerimisala liidu sotsiaalõiguse raamistikus, arvestades Euroopa Kohtu praktikat selles valdkonnas, et teha seejärel viidatud analüüsi põhjal kindlaks, kas liidu õigusega ja eelkõige kõnealuse direktiiviga, mis jätab liikmesriikidele ulatusliku kaalutlusõiguse, pannakse tööandjale kohustus anda igapäevane puhkeaeg, mis peab olema iganädalasest puhkeajast sõltumatu ja iseseisev, või kas sellise „iganädalase puhkeaja“ sätestamist, mis ületab direktiivi miinimumnõuded (35 tundi, mis on 11-tunnise igapäevase puhkeaja ja 24-tunnise iganädalase puhkeaja summa), võib pidada Euroopa õigusaktidega kooskõlas olevaks.

[3] Põhikohtuasja kostja seisukohad, punkt 23.

[4] Ungari valitsuse seisukohad, punkt 13. Märgin, et sellise märkimisväärse süstemaatilise olulisusega küsimuses nagu suhe, mis on töötaja igapäevase puhkeaja õiguse ja iganädalase puhkeaja õiguse vahel, ei esitanud käesolevas kohtuasjas seisukohti ükski liikmesriik peale Ungari valitsuse. Leian, et see aspekt võib tuleneda teiste liikmesriikide seadusandluse ulatuslikust kooskõlast direktiiviga 2003/88, nii nagu Euroopa Kohus on seda siiani tõlgendanud.

[5] Vt selle kohta 2. märtsi 2017. aasta kohtuotsus J.D. (C-4/16, EU:C:2017:153, punktid 23 ja 25) ja 11. mai 2017. aasta kohtuotsus Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

B. Direktiiv 2003/88: eesmärgid ja liikmesriikide kaalutlusõigus

33. Direktiivi 2003/88 eesmärk on „kehtestada miinimumnõuded töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks, ühtlustades eelkõige tööaega reguleerivad riigisisesed õigusnormid“, täpsustades, et „sellise Euroopa Liidu tasandil toimuva tööaja korralduse ühtlustamise eesmärk on tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse, andes töötajatele minimaalse – eelkõige igapäevase ja iganädalase – puhkeaja, samuti piisavad puhkepausid, ning sätestades iganädalasele tööajale ülempiiri“. [6]

34. Direktiiv järgib eelkõige eesmärki kaitsta töötajat, kes on lepingulises suhtes tööandjaga teadaolevalt nõrgem osapool. [7] Direktiivi sätetega rakendatakse põhiõiguste harta artiklit 31, mille lõikes 1 on kõigepealt ette nähtud, et „igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased“, seejärel on lõikes 2 sätestatud, et „igal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele“.

35. Tihedat sidet direktiivi ja harta sätete vahel kinnitas hiljuti Euroopa Kohtu suurkoja otsus, milles korrati nimelt, et iga töötaja õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale on liidu sotsiaalõiguse eriti oluline põhimõte ning et direktiivi 2003/88 sätted ja eelkõige selle artiklid 3, 5 ja 6 täpsustavad seda põhiõigust ja seega tuleb neid tõlgendada viimast arvestades. [8]

36. Nagu kinnitab nii artikli 3 kui ka artikli 5 – mis ei sisalda ühtegi viidet liikmesriikide riigisisesele õigusele – tõlgendamine, on väljendid „igapäevane puhkeaeg“ ja „iganädalane puhkeaeg“ liidu õiguse autonoomsed mõisted, mida tuleb tõlgendada ühetaoliselt kogu liidu tasandil, olenemata erinevate liikmesriikide õigusaktides sätestatud eripäradest. [9] Selle aspekti juurde tulen tagasi esimese kolme eelotsuse küsimuse analüüsile pühendatud osas.

37. Vajadusest tõlgendada direktiivi sätteid sellest kaitse-eesmärgist lähtudes tulenevad olulised tagajärjed nii töötajale tagatud õiguste võõrandamatusele kui ka liikmesriikide kaalutlusõiguse piiramisele viidatud direktiivis sisalduvate sätete kohaldamisel.

38. Esiteks tuleb mõlemat õigust – nii igapäevast puhkeaega kui ka iganädalast puhkeaga – pidada nende tiheda seose tõttu esmaste ja põhiõigustega töötajate jaoks võõrandamatuteks, kuna nende eesmärk on töötervishoiu ja tööohutuse kaitse. [10] Sellest tuleneb, et riigisisene seadusandja ja viimase astmena tööandja peavad neid õigusi tunnustama ja tagama ilma ühegi erandi kehtestamise võimaluseta, välja arvatud need, mis on direktiivis endas sõnaselgelt ette nähtud.

6 Vt 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika); vt selle kohta lisaks eriti 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 45), 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 23), 26. juuni 2001. aasta kohtuotsus BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 37) ja 20. novembri 2018. aasta kohtuotsus Sindicatul Familia Constanța jt (C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 39).

7 Vt selle kohta 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punktid 44 ja 45 ning seal viidatud kohtupraktika): „töötajat tuleb käsitada töösuhte nõrgema osapoolena, mis tähendab, et on tarvis takistada tööandja võimalust töötaja õigustele piiranguid seada“; lisaks tuleb arvestada, et „arvestades töötaja niisugust nõrgemat positsiooni, võidakse töötajat heidutada, mistõttu ta loobub kasutamast võimalust kaitsta sõnaselgelt oma õigusi vaidluses tööandjaga, kuna selle tulemusena võib ta muu hulgas sattuda olukorda, kus tööandja rakendab meetmeid, mis võivad mõjutada töösuhet töötaja kahjuks“.

8 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punktid 30 ja 31).

9 Vt 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 38 ja viidatud kohtupraktika).

10 Sellest järeldub, et eespool viidatud õigused ei kuulu sellesse kitsalt lepingulist laadi eelisõiguste tuumikusse, millest töötaja võib otsustada loobuda vastutasuks lisatasude või muude hüvede eest, vaid need on osa põhiõiguste kogumist, mida tunnustatakse põhiseadusliku tasandi esmaste õigusallikatega või nendega võrdsete õigusallikatega, mis ei käsitle ainult lepingulist suhet tööandja ja töötaja vahel, vaid „töötaja isikut“.

39. Teiseks – ning just käesolevas asjas eriti olulisena – tuleneb nimelt direktiivist 2003/88, konkreetselt selle põhjendusest 15, et direktiiv jätab liikmesriikidele teatava paindlikkuse selle sätete rakendamisel. Nagu tuleneb aga viidatud põhjendusest sõna-sõnalt ja nagu Euroopa Kohus on täpsustanud, on liikmesriikidel igal juhul kohustus pidada täpselt ja tingimusteta kinni direktiivis 2003/88 sätestatud reeglitest.[11] Nad peavad kehtestama üldnorme või eriakte, et tagada selle kohustuse täitmine, ning kindlustama sisuliselt, et täidetakse direktiiviga kehtestatud konkreetseid miinimumnõudeid tööaja piirangute valdkonnas.[12]

40. Direktiivi süsteemses raamistikus aitavad minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning maksimaalse keskmise iganädalase tööaja ülempiir sisuliselt tagada direktiivis kehtestatud õiguste soovitava toime, mille täieulatuslik tagamine, nagu Euroopa Kohus on rõhutanud,[13] on liikmesriikide ülesanne.[14]

C. Eelotsuse küsimused

1. Esimene, teine ja kolmas eelotsuse küsimus

41. Nagu märkisin, analüüsin esimest kolme eelotsuse küsimust koos, sest need käsitlevad sama õigusküsimust. Esimesed kaks küsimust on omavahel osaliselt kattuvad, samas kui kolmas sõltub loogiliselt kahest esimesest.

42. Esimese kahe küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas direktiivi 2003/88 artiklit 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et direktiivi artiklis 3 ette nähtud igapäevane puhkeaeg on osa iganädalasest puhkeajast, või kas artiklis 5 on ette nähtud üksnes minimaalne iganädalane puhkeaeg, mis peab olema vähemalt 35 tundi järjest. Kolmanda küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, kas viidatud direktiivi artiklit 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et kui liikmesriigi õiguses ja kohaldatavas kollektiivlepingus on ette nähtud vähemalt 42 tunni pikkune pidev iganädalane puhkeaeg, on kohustuslik anda pärast tööd, mis on tehtud iganädalasele puhkeajale eelneval tööpäeval, ka igapäevast 12-tunnist puhkeaega, mis on tagatud liikmesriigi asjaomases õiguses ja kohaldatavas kollektiivlepingus.

43. Eelotsusetaotluse esitanud kohus esitab need küsimused, sest kuigi Ungari tööseadustikus sisalduvad igapäevase ja iganädalase puhkeaja institutsioonid kahes erinevas sättes, ei leidu „iganädalasele puhkeajale“ (põhimõtteliselt 48 tundi või muutuva tööaja korral vähemalt 40 tundi, mis muutuvad vastavalt tööandja ja ametiühingute vahel sõlmitud kollektiivlepingule 42 tunniks) pühendatud artiklis ainsatki viidet igapäevasele puhkeajale või selle kestusele.

44. Seisukohta, mille kohaselt ei saa igapäevase puhkeaja õigust lugeda iganädalase puhkeajaga hõlmatuks, toetavad mitu argumenti, mis tulenevad sisuliselt grammatilise ja süstemaatilise tõlgendamise kriteeriumidest ning liidu õiguse autonoomsetest mõistetest „igapäevane puhkeaeg“ ja „iganädalane puhkeaeg“.

[11] Vt 11. aprilli 2019. aasta kohtuotsus Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punkt 33).

[12] Käesoleva ettepaneku seisukohast arvestasin direktiivi artikleid 3, 4, 5 ja 6: „liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et […]“.

[13] 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 42).

[14] Vt selle kohta 7. septembri 2006. aasta kohtuotsus komisjon *vs*. Ühendkuningriik (C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

45. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt[15] ei tule liidu sätte tõlgendamisel arvestada mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka selle konteksti ning eesmärke, mida taotleb õigusakt, mille osa see säte on.

46. Grammatilise tõlgenduse seisukohast on direktiivi 2003/88 artiklis 5 endas ette nähtud, et liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus „vähemalt 24-tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta *lisaks artiklis 3 nimetatud 11-tunnisele igapäevasele puhkusele*“.[16] Viidatud artiklis ei ole aga täpsustatud, millal see minimaalne puhkeaeg peab algama, jättes nii liikmesriikidele kõnealuse valikuga seotud kaalutlusõiguse. Sellist tõlgendust toetavad mitu keeleversiooni – inglise, saksa ja portugali keeles –, milles on ette nähtud, et minimaalne katkestamatu puhkeaeg antakse iga seitsmepäevase ajavahemiku „kohta“. Kõnealuse artikli muud versioonid sarnanevad prantsuskeelsele versioonile, milles on ette nähtud, et iganädalane puhkeaeg antakse iga seitsmepäevase ajavahemiku „jooksul“.[17]

47. Kõnealust seisukohta toetab ka direktiivi 2003/88 muude sätete süstemaatiline analüüs ning näib, et see on kooskõlas direktiivi eespool kirjeldatud eesmärkidega. Eelkõige tuleneb viidatud direktiivi põhjendustest 1, 4, 7 ja 8 ning artiklist 1, et direktiivi eesmärk on sätestada minimaalsed nõuded töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks riigisiseste tööaja korraldamist käsitlevate õigusnormide ühtlustamise kaudu. See rõhutab direktiivi reguleerimisala ja olulisust liidu sotsiaalõiguse süsteemis. Seega oleks vastuoluline tõlgendada igapäevase puhkeaja õigust iganädalase puhkeaja õigusega hõlmatuna, kuna see oleks töötajate tervise ja ohutuse kaitse eesmärgiga vastuolus. Seda kinnitab ka direktiivi 2003/88 artikkel 15, mille kohaselt võivad liikmesriigid kohaldada või kehtestada *töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid norme* või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või selliste lepingute kohaldamist, mis on *kõnealuse kaitse seisukohast soodsamad*.

48. Järelikult peab eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastamiseks tõlgendama direktiivi 2003/88, „arvestades, kuivõrd oluline on iga töötaja põhiõigus maksimaalse tööaja piiramisele ja igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale“.[18]

49. Nagu on väitnud ka töötaja[19] ja komisjon[20] ning nagu järeldub asjaomaste sätete analüüsimisest eespool viidatud tõlgenduskriteeriumide alusel, on mõisted „igapäevane puhkeaeg“ ja „iganädalane puhkeaeg“ liidu õiguse autonoomsed mõisted, mille peab seetõttu määratlema direktiivi 2003/88 süsteemis ja eesmärkides viidatud objektiivsete omaduste alusel. Igapäevane puhkeaeg ja iganädalane puhkeaeg järgivad erinevaid eesmärke ja need kujutavad endast järelikult autonoomseid õiguseid.

50. Igapäevase puhkeaja eesmärk on võimaldada töötajatel 24-tunnise ajavahemiku kestel mitu – vähemalt üksteist – tundi puhata. Konkreetsemalt on Euroopa Kohus juba kinnitanud, et puhketunnid peavad olema järjestikused ja järgnema vahetult tööajale.[21]

15 Vt selle kohta 12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 29 ja viidatud kohtupraktika).

16 Kohtujuristi kursiiv.

17 Vt 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punktid 40 ja 41).

18 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 33).

19 Põhikohtuasja hageja seisukohad, lk 3, neljas lõik.

20 Komisjoni seisukohad, punkt 46.

21 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 95).

51. Iganädalase puhkeaja eesmärk on aga võimaldada töötaja – vähemalt 24-tunnist – puhkeaega seitsmepäevase võrdlusperioodi kestel, kusjuures väljendi „võrdlusperiood“ all mõeldakse tähtaega, mille ajal tuleb anda minimaalne puhkeaeg.[22]

52. Järgides grammatilist ja süstemaatilist tõlgendust eespool kirjeldatud tingimustel ja seni, kuni töötajatele direktiiviga 2003/88 antud õiguste tõhusus on eelmises punktis meenutatud põhimõtteid kohaldades täielikult tagatud, leian, et direktiivist endast tuleneb liikmesriikide kohustus tagada iga direktiivis 2003/88 ette nähtud miinimumnõude järgimine.[23]

53. Järelikult ei saa igapäevane puhkeaeg olla iganädalase puhkeaja osa ning seda ei saa iganädalasest puhkeajast maha arvestada, vastupidi sellele, mida väidab tööandja.[24]

54. Viimane toetab seisukohta, et arvestades igapäevase puhkeaja eesmärki, st võimaldada töötajal kahe tööperioodi vahel jõudu koguda, võib seda anda ainult siis, kui 24 tunni jooksul alates konkreetse tööaja lõpust on ette nähtud uus tööaeg.

55. Tööandja viitab oma väidete toetuseks[25] komisjoni „Euroopa Parlamendi ja nõukogu [direktiivi 2003/88] tõlgendavale teatisele“,[26] kinnitades, et kõnealustest dokumentidest nähtub, et direktiivi artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et see nõuab ainult üht katkestamatut 35-tunnist puhkeaega seitsmepäevase perioodi kohta, eristamata kuidagi iganädalast ja igapäevast puhkeaega; järelikult kuulub viimane võrdlusperioodi hulka. Sellest tulenevalt on Ungari õigusnorm, mis näeb ette 48-tunnise iganädalase puhkeaja, viitamata kordagi igapäevasele puhkeajale, direktiiviga kooskõlas.

56. Minu arvates võrduks see, kui järgitaks kõnealust seisukohta, mis põhineb viidatud dokumentide sisu valel tõlgendamisel, sellega, et jäetaks kohaldamata artiklis 5 sätestatu, mille kohaselt igapäevane puhkeaeg *lisandub* iganädalasele puhkeajale. Tegelikult leian, et viidatud dokumentides tegi komisjon pelgalt matemaatilise tehte (liites igapäevase 11-tunnise minimaalse puhkeaja iganädalasele 24-tunnisele puhkeajale), millest ei ole absoluutselt võimalik järeldada, et igapäevase puhkeaja õigust ei tule anda, kui iganädalane puhkeaeg on direktiivis ette nähtust soodsam.

57. Sellega seoses kordan, et direktiivi sätetega nähakse ette miinimumnõuded, mitte maksimumnõuded. Direktiivi artikliga 15 antakse liikmesriikidele luba kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid sätteid või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või selliste lepingute kohaldamist, mis on kõnealuse kaitse seisukohast soodsamad.

58. Liikmesriigid võivad näha ette pikemaid puhkeaegu, *tingimusel et järgitakse direktiivis ette nähtud miinimumnõudeid*. Seega, praktikas võivad liikmesriigid näha ette igapäevased puhkeajad, mis on pikemad kui 11 järjestikust tundi, nagu ka iganädalased puhkeajad, mis on pikemad kui 24 tundi iga seitsmepäevase perioodi kohta, kuid see ei tähenda, et igapäevase puhkeaja õiguse andmata jätmine on seaduslik juhul, kui iganädalane puhkeaeg on Euroopa õigusnormidest soodsam.

22 Vt 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 42).

23 Vt 11. aprilli 2019. aasta kohtuotsus Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punkt 33).

24 Põhikohtuasja kostja seisukohad, punkt 23.

25 Põhikohtuasja kostja seisukohad, punktid 30–32.

26 Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2017, C 165, lk 1).

59. Käesoleval juhul on aga liikmesriigi kohtu ülesanne hinnata Ungari õigusnormide kooskõla Euroopa õigusega, kuna nagu komisjon väidab,[27] jäävad liikmesriikide ette nähtud võimalikud täiendavad õigused väljapoole direktiivi kohaldamisala ning seega väljapoole liidu õiguse kohaldamisala, kuuludes riigi pädevuste teostamise[28] hulka ja seega riigisisesesse kohtualluvusse.

2. Neljas eelotsuse küsimus

60. Neljanda küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas direktiivi 2003/88 artiklit 3 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et töötajal on õigus igapäevasele minimaalsele puhkeajale, mida tuleb anda iga 24 tunni jooksul, ka juhul, kui ta ei ole mingil põhjusel järgneva 24 tunni jooksul kohustatud töötama.

61. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimus tuleneb asjaolust, et tööandja ei andnud töötajale üldjuhul igapäevast puhkeaega, kui järgmist uut tööaega ei olnud ette nähtud. Selle põhjendus on, et tööandja arvates on igapäevase puhkeaja eriomane eesmärk nimelt võimaldada kahe tööperioodi vahel jõudu koguda, järelikult, kui järgnevatel tundidel ei olnud tööaega kavandatud, ei olnud igapäevase puhkeaja andmiseks mingit põhjust.

62. Selles osas on Euroopa Kohus juba kinnitanud, et: „Töötaja turvalisuse ja tervise tõhusa kaitse tagamiseks peab üldjuhul ette nägema *tööaja ja puhkeaja korrapärase vaheldumise.*[29] Et end korralikult välja puhata, peab töötajal olema *võimalus viibida väljaspool oma töökeskkonda määratud arvu tundide jooksul, mis peavad olema nii järjestikused kui ka tööajale vahetult järgnema*, et võimaldada puudutatud isikul lõõgastuda ja üle saada tema töökohustuste täitmisega vältimatult kaasnevast väsimusest.“[30] Järelikult on puhkeaja andmise eesmärgil oluline küsimus, kas puhkeajale eelnes tööperiood, ning täielikult asjassepuutumatu on tegevus, millega pärast kõnealust puhkeaega tegeletakse.

63. Seda arvestades, nagu väidavad ka komisjon[31] ja töötaja,[32] leian, et selleks, et tagada küsimuse tõlgendamine kooskõlas direktiiviga 2003/88 ja hartaga, tuleb järeldada, et töötaja peab igal juhul saama iga 24 tunni jooksul igapäevase puhkeaja, ka juhul, kui ta ei pea järgmise 24 tunni jooksul töötama.

3. Viies eelotsuse küsimus

64. Viienda eelotsuse küsimusega, mille suhtes olen juba väljendanud vastuvõetavusega seotud kahtlusi, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult, kas direktiivi 2003/88 artikleid 3 ja 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et igapäevast puhkeaega tuleb anda enne iganädalast puhkeaega.

27 Komisjoni seisukohad, punkt 51.

28 Vt 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punktid 34 ja 35).

29 Kohtujuristi kursiiv.

30 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 95).

31 Komisjoni seisukohad, punktid 56–59.

32 Põhikohtuasja hageja seisukohad, lk 5 ja 6.

65. Sellele küsimusele vastamiseks pean esiteks märkima, et viidatud sätete teksti analüüsimine ei ole otsustav. Ei artikkel 3 ega ka artikkel 5 ei anna kasulikku teavet, sest nendes ei sätestata peale kohustuse tagada vähemalt 11-tunnine igapäevane järjestikune puhkeaeg iga 24-tunnise ajavahemiku kohta ja vähemalt 24-tunnine iganädalane katkestamatu puhkeaeg iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta muid tingimusi nende täitmiseks.

66. Kuigi viidatud sätete tekstist ei ole abi, võib direktiivist 2003/88 siiski leida mõningat kasulikku teavet eelotsusetaotluse esitanud kohtu tõstatatud küsimusele vastamiseks. Eelkõige viitan direktiivi põhjendusele 15, mis jätab liikmesriikidele sätete kohaldamisel laia kaalutlusruumi, tingimusel et tagatakse töötajate ohutuse ja tervise austamine. Liikmesriikidele direktiiviga antud autonoomia tulemusel kinnitas Euroopa Kohus otsuses Maio Marquez da Rosa,[33] et iganädalase puhkeaja võib anda mis tahes ajahetkel iga seitsmepäevase ajavahemiku sees.

67. Direktiivis konkreetsete juhiste puudumisel on need kaalutlused ka igapäevasele puhkeajale ülevõetavad, mille tagajärjeks on see, et kui on tagatud igapäevase minimaalse puhkeaja järgimine, on liikmesriikidel vabadus määratleda konkreetsed meetodid.

68. Järelikult nõustun komisjoniga[34] asjaolus, et igapäevast puhkeaega võib anda konkreetse 24-tunnise ajavahemiku alguses, keskel või ka lõpus, nagu selle võib anda nii enne kui ka pärast iganädalast puhkeaega.

69. Kuna sisuliselt on tegemist kahe erineva ja autonoomse institutsiooniga, mis vastavad erinevatele eesmärkidele, ei ole põhimõttelisi ega funktsionaalseid põhjusi, mis piiraksid liikmesriikide autonoomiat selles osas, kuna nad on seotud ainult miinimumstandardite ja töötajate ohutuse ja tervise põhimõtete järgimisega, millel direktiiv kui tervik põhineb.

70. Kokkuvõtvalt osutavad direktiivi 2003/88 eesmärgid ja selle eesmärk kaitsta töötajate ohutust ja tervist, selle koht Euroopa sotsiaalõiguses ja puhkeaja põhiõiguslik laad selle igapäevase ja iganädalase puhkeaja kahe komponendiga sellise riigisisese õigusnormi seaduslikkuse kasuks, mis näeb ette „iganädalase puhkeaja“ koos puhkeajaga, mis on pikem direktiiviga ette nähtud puhkeaegadest. Seda aga tingimusel, et riigisiseses seadusandluses on autonoomsete ja eraldi õigustena ette nähtud igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning teiseks järgitakse Euroopa õigusnormides ette nähtud puhkeaja miinimumstandardeid.

4. Tagajärjed eelotsusetaotluse esitanud kohtule

71. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt põhineb ELTL artikliga 267 asutatud koostöösüsteem riigisiseste kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete selgel lahususel. Faktilise olukorra väljaselgitamine ja riigisisese korra tõlgendamise kohustus on liikmesriikide kohtutel.

72. Euroopa Kohtul on aga pädevus anda liikmesriigi kohtutele kõik tõlgenduskriteeriumid, mis on seotud liidu õigusega, ning põhikohtuasja dokumentidest ja ka talle esitatud kirjalikest ja suulistest seisukohtadest saadud juhised, mis võivad riigisisese kohtu asetada olukorda, milles ta on võimeline otsuse tegema.[35]

[33] 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 44).

[34] Komisjoni seisukohad, punktid 60–64.

[35] Euroopa Kohtu presidendi 28. jaanuari 2015. aasta määrus Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, punkt 30–32 ja seal viidatud kohtupraktika). Vt näiteks hiljutine 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, punktid 48 ja 49 ning seal viidatud kohtupraktika).

73. Nagu eespool juba kirjeldasin, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas iganädalase puhkeaja mõistet tuleb tõlgendada nii, et pärast 24-tunnist katkestamatut minimaalset puhkeaega tuleb veel anda 11 tundi igapäevast puhkeaega, või nii, et 24-tunnine ja 11-tunnine periood ühendatakse ning selle alusel on töötajal õigus 35-tunnisele iganädalasele minimaalsele puhkeajale. Selle kohta märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Ungari õigusnormides kehtestatakse tööseadustiku artiklis 106 mõiste „iganädalane puhkeaeg“, milleks on määratud 48 tundi – mis on pikem direktiiviga 2003/88 ette nähtud 24-tunnisest miinimumist –, ning et nendes ei sisaldu ühtegi viidet igapäevasele puhkeajale ega selle pikkusele.

74. Euroopa Kohtu ülesanne ei ole teha sisulist otsust riigisisese õiguse kohta: väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on Euroopa Kohus pädev otsustama üksnes liidu õigusnormide tõlgenduse või kehtivuse üle, lähtudes faktilistest asjaoludest, mille liikmesriigi kohus on talle esitanud, samas kui riigisiseste õigusnormide tõlgendamine on üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtu pädevuses. [36]

75. Lisaks peab meenutama, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt peavad liikmesriikide kohtud tõlgendama riigisisest õigust võimalikult Euroopa õigusega kooskõlas. [37]

76. Ühetaolise tõlgendamise põhimõte paneb riigisisestele ametiasutustele kohustuse teha kõike, mis on nende pädevuses, arvestades riigisisest õigust tervikuna ja kohaldades selles õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada liidu õiguse täielik tõhusus ja saavutada lahendus, mis vastab eesmärgile, mida selle õigusega püütakse saavutada.

77. Siiski kehtivad sellele põhimõttele teatavad piirangud. Eelkõige on liikmesriigi kohtu kohustus – viidata riigisisese õiguse asjaomaste normide tõlgendamisel ja kohaldamisel liidu õiguse sisule – piiratud õiguse üldpõhimõtetega ega saa olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendamisele.

78. Lisaks, nagu juba eespool rõhutasin, ei või Euroopa Kohus asendada oma hinnanguga hinnangut, mille liikmesriigi kohus andis võimalusele tõlgendada riigisisest õigust nii, et see võib olla kooskõlas liidu õiguses ettenähtuga.

79. Nende põhimõtete alusel peab riigisisene kohus tuvastama, kas Ungaris on töötajatele tagatud iganädalane puhkeaeg, mis järgib direktiiviga 2003/88 ette nähtud miinimumnõudeid. Sel juhul võib kohus leida, et riigisisesed õigusnormid ja/või kohaldatav kollektiivleping on liidu õigusega kooskõlas, juhul kui vaatamata sellele, et on ette nähtud ainus „iganädalane puhkeaeg“, mis on direktiivis ette nähtud 35 tunnist (11 tundi igapäevast puhkeaga ja 24 tundi iganädalast puhkeaega) pikem, austatakse siiski igapäevase puhkeaja õigust kui iganädalasest puhkeajast sõltumatut ja iseseisvat institutsiooni, mis tagatakse direktiivis ette nähtud 11-tunnise miinimumiga võrdses osas või sellest suuremas osas.

[36] Vt eelkõige 10. juuni 2021. aasta kohtuotsus Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, punkt 25 ja viidatud kohtupraktika).

[37] Vt 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 32) ja 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 66) ning Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

80. Toimiku tõlgendamise põhjal märgin üksnes, et Ungari õigusnormidest (tööseadustiku artiklid 104, 105 ja 106) tuleneb, et igapäevase puhkeaja õigusel ja iganädalase puhkeaja õigusel on oma autonoomia ning et riigisisesed õigusnormid ja kohaldatav kollektiivleping kokku tagavad põhikohtuasja töötajale parema kohtlemise, võrreldes Euroopa seadusandja sätestatud miinimumstandarditega.

IV. Ettepanek

81. Kõikide eelnevate kaalutluste põhjal teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Miskolci Törvényszéki (Miskolci kohus, Ungari) esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

Direktiivi 2003/88 artikleid 3 ja 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid või kollektiivleping, millega antakse töötajatele direktiivis 2003/88 ette nähtud miinimumnõudest pikem iganädalane puhkeaeg. Riigisiseses õiguses direktiivis 2003/88 ettenähtust soodsamate iganädalaste puhkeaegade võimalik sätestamine ei välista tööandja kohustust anda igapäevast puhkeaega vähemalt samas direktiivis ette nähtud miinimumosas. Igapäevast puhkeaega tuleb pidada autonoomseks õiguseks, mis ei saa kuuluda iganädalase puhkeaja mõiste hulka.

Direktiivi 2003/88 artiklit 3 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et töötajal on õigus igapäevasele minimaalsele puhkeajale, mis tuleb anda 24-tunnise ajavahemiku jooksul, sõltumata töötegevuse korraldusest järgneva 24 tunni jooksul.

Liikmesriikidel on vabadus määrata kindlaks hetk, mil anda igapäevast puhkeaega, mis võib olla ette nähtud konkreetse 24-tunnise perioodi alguses, keskel või ka lõpus, nii nagu seda võib anda nii enne kui ka pärast iganädalast puhkeaega, arvestades töötaja ohutuse ja tervise kaitse põhimõtte järgimist.