Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
GERARD HOGAN
esitatud 15. aprillil 2021 [1]

Kohtuasi C-233/20

WD
versus
job-medium GmbH (likvideerimisel)

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 7 – Kasutamata jäänud põhipuhkuse eest hüvitise maksmine töösuhte lõppemise korral – Töösuhte lõppemine tulenevalt töötaja lahkumisest töölt mõjuva põhjuseta

I. Sissejuhatus

1. Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 tõlgendamist. [2]

2. Taotlus on esitatud WD ja tema endise tööandja, ärinime job-medium kandva ettevõtja vahelises kohtuvaidluses. Vaidlus puudutab WD nõuet saada rahalist hüvitist enne töösuhte lõppemist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest olukorras, kus töötaja on otsustanud töölepingu etteteatamistähtaega järgimata üles öelda enne tähtaega.

II. Õiguslik taust

A. Liidu õigus

1. Euroopa Liidu põhiõiguste harta

3. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklis 31 „Head ja õiglased töötingimused“ on sätestatud:

„1. Igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased.

[1] Algkeel: inglise.

[2] ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381.

2. Igal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele.“

2. Direktiiv 2003/88

4. Direktiivi 2003/88 artiklis 7 „Põhipuhkus“ on sätestatud:

„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.“

B. Austria õigus

5. 7. juuli 1976. aasta põhipuhkuse seaduse (Urlaubsgesetz, edaspidi „UrlG“)[3] muudetud redaktsiooni § 10 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„(1) Töösuhte lõppemise kuupäeval on töötajal õigus saada töösuhte lõppemise aasta eest puhkusehüvitist, mille summa vastab töösuhte lõppemise aastal väljateenitud puhkusetasule. Juba kasutatud puhkus arvatakse tasustatavast põhipuhkusest *pro rata temporis* maha […]

(2) Hüvitist ei maksta, kui töötaja lõpetab töösuhte mõjuva põhjuseta enne tähtaega.“

III. Põhikohtuasja asjaolud

6. WD töötas job-mediumis alates 25. juunist 2018 kuni 9. oktoobrini 2018. 9. oktoobril 2018 ütles ta töölepingu enne tähtaega üles, järgimata etteteatamistähtaega. Töötamise ajal tekkis tal õigus 7,33 tööpäeva pikkusele puhkusele, millest ta oli ära kasutanud neli päeva. Seetõttu oli tal töösuhte lõppemise ajal õigus veel 3,33 tööpäeva pikkusele puhkusele. Job-medium jättis hagejale kasutamata jäänud põhipuhkuse eest hüvitise maksmata, viidates UrlG § 10 lõikele 2, mille kohaselt ei ole töötajal, kes lahkub töölt mõjuva põhjuseta enne tähtaega, õigust hüvitisele kasutamata jäänud põhipuhkuse eest.

7. WD leidis, et viidatud säte on vastuolus liidu õigusega, ja esitas puhkusehüvitise väljamaksmise nõudega hagi. UrlG § 10 lõikele 2 tuginedes jäeti tema hagi esimese astme kohtus ja apellatsioonikohtus rahuldamata.

8. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib seda kohtuotsust kassatsioonikohtuna läbi vaadates, et UrlG § 10 lõike 2 kohaselt võib töötaja kasutamata põhipuhkuse eest makstava hüvitise saamise õigusest ilma jääda üksnes mõjuva põhjuseta töölt lahkumise korral. Selles kontekstis on mõjuv põhjus olemas juhul, kui töötajalt ei saa töölt lahkumise ajal töösuhte jätkamist mõistlikult oodata isegi mitte etteteatamistähtaja jooksul.

[3] *BGBl.* I, 1976/390.

9. Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) täpsustab, et viidatud säte on ühelt poolt sanktsioneeriva iseloomuga, kuna sellega soovitakse ajendada töötajaid loobuma töösuhte lõpetamisest enne tähtaega ja mõjuva põhjuseta, ja teiselt poolt majanduslikku laadi, kuna selle eesmärk on leevendada rahalist koormust tööandjale, kes seisab silmitsi ootamatu ilmajäämisega ühest oma töötajast.

10. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb, kas UrlG § 10 lõige 2 on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus oma praktikas, ning harta artikli 31 lõikega 2.

11. Eelkõige tuleneb viidatud kohtupraktikast, et asjaolu, et töötaja lõpetab töösuhte omal soovil, ei mõjuta tema õigust saada rahalist hüvitist põhipuhkuse eest, mida tal ei olnud võimalik enne töösuhte lõppemist kasutada. Euroopa Kohus on siiski ka otsustanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 selline tõlgendamine, mis ärgitaks töötajat põhipuhkuse kasutamisest tahtlikult loobuma, et suurendada oma töötasu, oleks vastuolus eesmärkidega, mida taotleti tasustatud põhipuhkuse õiguse kehtestamisega.

12. Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks, et kui töötaja lõpetab töösuhte mõjuva põhjuseta, siis otsustab töötaja ühepoolselt jätta kasutamata oma õiguse väljateenitud puhkusele või loobuda nõudmast selle eest hüvitist. Kui töösuhte ennetähtaegse ja mõjuva põhjuseta lõpetamise korral tekiks seevastu õigus hüvitisele, siis läheks see vastuollu põhimõttega, mille kohaselt ei saa keegi kasutada õigust, mis on tekkinud tema õigusvastase tegevuse tulemusena.

IV. Eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus

13. Kirjeldatud asjaoludel otsustas Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) 29. aprilli 2020. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. juunil 2020, menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [harta] artikli 31 lõikega 2 ja [direktiivi 2003/88] artikliga 7 on kooskõlas riigisisene õigusnorm, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele jooksval (viimasel) tööaastal kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kui ta mõjuva põhjuseta ja enne tähtaega töösuhte ühepoolselt lõpetab (töölt lahkumine)?

2. Juhul kui vastus sellele küsimusele on eitav:

   2.1. Kas sel juhul tuleb lisaks kontrollida, kas töötajal ei olnud võimalik puhkust kasutada?

   2.2. Milliste kriteeriumide alusel tuleb seda kontrollida?“

14. Kirjalikud seisukohad esitasid WD, job-medium, Austria valitsus ja Euroopa Komisjon.

15. Menetluse kirjaliku osa lõppedes asus Euroopa Kohus seisukohale, et kooskõlas Euroopa Kohtu kodukorra artikli 76 lõikega 2 on tal piisavalt teavet kohtuotsuse tegemiseks kohtuistungit korraldamata.

V. Õiguslik analüüs

A. Eelotsuse küsimuste vastuvõetavus

16. Job-medium väitis oma kirjalikes seisukohtades, et Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) küsimused tuleb tunnistada vastuvõetamatuks, kuna Euroopa Kohus on andnud nendes viidatud sätetele juba tõlgenduse, millest nähtub põhikohtuasja asjaolude suhtes kohaldatav vastus.

17. Sellega seoses piisab, kui märkida, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale on ELTL artiklis 267 ette nähtud Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute koostöö raames üksnes asja menetleval ja selles tehtava lahendi eest vastutaval liikmesriigi kohtul õigus kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega kui küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohutatud vastama. Sellest järeldub, et eeldatakse, et liidu õigust puudutavad küsimused on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamast vaid siis, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendusel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele.[4]

18. Eelotsusetaotlusest nähtub siiski, et UrlG § 10 lõikele 2 tuginedes keelduti maksmast WD-le rahalist hüvitist puhkuse eest, mida ta ei olnud ära kasutanud enne töösuhte lõppemist job-mediumis, kuna ta lõpetas kõnealuse töösuhte mõjuva põhjuseta enne tähtaega. Neid asjaolusid arvestades esitab eelotsusetaotluse esitanud kohus põhjused, mis panevad teda kahtlema viidatud sätte kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 ja harta artikli 31 lõikega 2.

19. Järelikult on ilmne, et esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist ning et vastus neile küsimustele on eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses oleva vaidluse lahendamiseks tarvilik ja asjakohane. Seega on eelotsuse küsimused vastuvõetavad.

B. Õigus rahalisele hüvitisele kasutamata jäänud põhipuhkuse eest töölt lahkumisel mõjuva põhjuseta

20. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas riigisisene õigusnorm, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele jooksval tööaastal kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kui ta mõjuva põhjuseta ja enne tähtaega töösuhte ühepoolselt lõpetab, on kooskõlas harta artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88 artikliga 7?

21. Kõigepealt tuleb meelde tuletada, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1 väljendab ja täpsustab harta artikli 31 lõikega 2 tagatud põhiõigust tasustatud põhipuhkusele.[5] Teisisõnu piirdutakse kõnealuse direktiivi artikli 7 lõikes 1 selle põhiõiguse täpsustamisega.[6] Sellest järeldub, et õigust tasustatud põhipuhkusele ei tohiks tõlgendada kitsalt.[7]

[4] Vt selle kohta 24. novembri 2020. aasta kohtuotsus AZ (dokumentide võltsimine) (C-510/19, EU:C:2020:953, punktid 25 ja 26).

[5] Vt selle kohta 8. septembri 2020. aasta kohtuotsus komisjon ja nõukogu *vs.* Carreras Sequeros jt (C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 115).

[6] 8. septembri 2020. aasta kohtuotsus komisjon ja nõukogu *vs.* Carreras Sequeros jt (C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 117).

[7] Vt selle kohta 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23) ning 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 55).

22. Teiseks on kohane meeles pidada ka seda, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 on igale töötajale tagatud õigus tasustatud põhipuhkusele selleks, et võimaldada töötajale puhkust tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest ning anda talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks. See eesmärk, mis eristab õigust tasustatud põhipuhkusele muid eesmärke teenivatest teist liiki puhkustest, lähtub eeldusest, et töötaja on arvestusperioodil tegelikult töötanud. [8]

23. Kolmandaks tuleneb direktiivi 2003/88 sõnastusest ja Euroopa Kohtu praktikast, et kuigi liikmesriigid võivad kindlaks määrata tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise ja rakendamise tingimused, ei tohi nad siiski kehtestada selle otseselt direktiivist tuleneva õiguse tekkimise suhtes *mingisuguseid tingimusi*. [9]

24. Teisalt tuleb samuti meeles pidada, et õigus põhipuhkusele on vaid üks tasustatud põhipuhkuse kui liidu õigusega tagatud põhiõiguse kahest komponendist. Nimetatud põhiõigus sisaldab õigust saada töösuhte lõppemisel nii väljateenitud töötasu kui ka tasustatud põhipuhkuse saamise õigusega olemuslikult samaväärset rahalist hüvitist kasutamata põhipuhkuse eest. [10]

25. Selles kontekstis tuleneb ka Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei sea rahalise hüvitise saamise õiguse tekkimisele muid tingimusi kui see, et esiteks on töösuhe lõppenud ja teiseks ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise kuupäeva seisuga. [11] Sealjuures ei ole töösuhte lõppemise põhjus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 ette nähtud rahalise hüvitise saamise seisukohast oluline. [12]

26. Seda arvamust väljendades ei ole mulle teadmata, et Euroopa Kohus on ühtlasi täpsustanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 sellisest tõlgendusest ei saa järeldada, et olenemata asjaoludest, mille tõttu ei ole töötaja tasustatud põhipuhkust kasutanud, peab see töötaja jätkuvalt saama kasutada artikli 7 lõikes 1 sätestatud õigust põhipuhkusele ning töösuhte lõppemise korral õigust hüvitisele, millega võib vastavalt artikli 7 lõikele 2 puhkuse asendada. [13] Sellega seoses on Euroopa Kohus rõhutanud ka seda, et sama kehtib juhul, kui töötaja ei ole temast sõltumatutel põhjustel saanud kasutada oma õigust põhipuhkusele enne töösuhte lõppemist. [14]

27. Siiski on oluline, et sellesisulise kohtupraktika üksikasju ei mõistetaks valesti. Direktiivi 2003/88 artikli 7 selline tõlgendus, mis ajendaks töötajat tasustatud põhipuhkuse kasutamisest arvestusperioodil või kohaldatava üleviimistähtaja jooksul tahtlikult loobuma, et suurendada

[8] Vt selle kohta 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punktid 27 ja 28) ning 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, punktid 57 ja 58).

[9] Vt selle kohta 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28); 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34) ja 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 56).

[10] Vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 58) ning 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 83).

[11] Vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23); 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 44); 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 31); 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 23) ning 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 84).

[12] Vt selle kohta 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 28) ning 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 45).

[13] Vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 37).

[14] Vt selle kohta 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 61) ning 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 52).

töösuhte lõppemisel saadavat töötasu, oleks vastuolus tasustatud põhipuhkuse õiguse kehtestamise eesmärkidega.[15] Sellegipoolest on oluline vältida olukorda, kus tasustatud põhipuhkuse õiguse tegeliku kasutamise kohustus lasuks täielikult töötajal.[16]

28. Seega tuleb tagada tasakaal tööandja ja töötaja õiguste vahel. Siiski tuleb meeles pidada, et sellise tasakaalu tagamise juures ei tohi õigust tasustatud põhipuhkusele tõlgendada kitsalt.[17] Sellistel asjaoludel peab tööandja huvide kaitse olema rangelt vajalik, et õigustada erandi tegemist töötaja õigusest tasustatud põhipuhkusele.[18]

29. Käesoleval juhul on ilmselge, et kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 eesmärgiga töötaja arvestusperioodil tõepoolest töötas. Teisisõnu on töötaja omandanud õiguse põhipuhkusele ning ainus põhjus, miks hüvitist ei maksta, seisneb asjaolus, et töötaja lõpetas töösuhte enne tähtaega ja mõjuva põhjuseta. Selles kontekstis on ilmne, et rahalisest hüvitisest ilmajätmine on sanktsioneeriva iseloomuga.

30. Niisugune kord näib seega olevat vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 7 sõnastuse ja eesmärgiga, millele viitasin käesolevas ettepanekus. See on nii seda enam, et WD ja Austria valitsuse sõnul on tööandja käsutuses muidki lepingulisi või õiguslikke vahendeid, mille abil korvata töötaja ennetähtaegse ja põhjuseta töölt lahkumise tõttu tekitatud kahju.[19] Neid tagatisi silmas pidades on veelgi vähem tõenäoline, et töötaja hoidub arvestusperioodil tahtlikult kasutamast oma tasustatud põhipuhkust üksnes või peamiselt sel eesmärgil, et suurendada töösuhte lõppemisel saadavat töötasu.

31. Kirjeldatud asjaoludel jõudsin järeldusele, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 ja harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et viidatud sätetega on vastuolus sellised riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele jooksval tööaastal kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kui töötaja töösuhte enne tähtaega ja ilma põhjuseta ühepoolselt lõpetab.

32. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu teisele küsimusele ei ole seega vaja vastata.

[15] Vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 48).

[16] Vt selle kohta 6. novembri 2018. aasta kohtuotsused Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 50) ja Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 43).

[17] Vt selle kohta 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23) ja 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 55).

[18] 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 75).

[19] WD sõnul tekkis tal mõjuva põhjuseta töölt lahkumisega seoses kohutus maksta job-mediumile lepingujärgset hüvitist (vt WD kirjalikud seisukohad, lk 2). Austria valitsuse sõnul kujutab mõjuva põhjuseta töölt lahkumine endast lepingu rikkumist, mis põhimõtteliselt annab tööandjale õiguse nõuda kahjuhüvitist 11. mai 1921. aasta töölepingu föderaalseaduse (palgatöötajate seadus) (Bundesgesetz vom 11. mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten; Angestelltengesetz) § 28 ja Austria tsiviilseadustiku (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) § 1162a alusel (vt Austria kirjalikud seisukohad, punkt 13).

VI. Ettepanek

33. Eelnevale tuginedes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) esimesele eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et viidatud sätetega on vastuolus sellised riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele jooksval tööaastal kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kui töötaja töösuhte enne tähtaega ja ilma põhjuseta ühepoolselt lõpetab.