Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

6. november 2018 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tööaja korraldus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 7 – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette kasutamata tasustatud põhipuhkuse ja selle eest makstava rahalise hüvitise kaotamise, kui töötaja ei taotlenud puhkust enne töösuhte lõppemist

Kohtuasjas C-619/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburgi (Berliin-Brandenburgi kõrgeim halduskohus, Saksamaa) 14. septembri 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 29. novembril 2016, menetluses

Sebastian W. Kreuziger

versus

Land Berlin,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, kodade presidendid J.-C. Bonichot, A. Prechal (ettekandja), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos, kohtunikud M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen ja S. Rodin,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikku menetlust ja 9. jaanuari 2018. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– S. W. Kreuziger, kes esindas ennast ise,

– Land Berlin, esindajad: B. Pickel ja S. Schwerdtfeger, keda abistas *Rechtsanwältin* L. von Laffert,

– Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja J. Möller,

– Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* F. Di Matteo,

– Ungari valitsus, esindajad: E. Sebestyén ja M. Z. Fehér,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

– Austria valitsus, esindaja: G. Eberhard,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja T. S. Bohr,

olles 29. mai 2018. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas 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) artiklit 7.

2 Taotlus on esitatud Sebastian W. Kreuzigeri ja tema endise tööandja Land Berlini (Berliini liidumaa, Saksamaa) vahelises vaidluses seoses sellega, et viimane keeldus S. W. Kreuzigerile maksmast enne nendevahelise töösuhte lõppemist kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2003/88 põhjendustes 4 ja 5 on märgitud:

„(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. [Liidu] töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. […]“

4 Direktiivi artikkel 7 „Põhipuhkus“ on sõnastatud järgmiselt:

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

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

5 Direktiivi artikkel 17 näeb ette, et liikmesriigid võivad teha erandeid selle direktiivi teatud sätetest. Direktiivi artiklist 7 ei ole aga lubatud ühtegi erandit teha.

Saksa õigus

6 26. aprilli 1988. aasta ametnike ja kohtunike põhipuhkuste seaduse (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter, *GVBl.* 1988, lk 846, edaspidi „EUrlVO“) § 9 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Põhipuhkust, millele ametnikul õigus on, kasutab ta võimalusel korraga. Huvitatud isiku taotlusel antakse puhkust osade kaupa. Üldjuhul tuleb siiski vältida puhkuse andmist enam kui kahes osas. Puhkuse ositi andmisel antakse ametnikule puhkust vähemalt kaks nädalat järjest.

2. Üldjuhul tuleb puhkust kasutada puhkusearvestuse aluseks oleva aasta jooksul. Õigus puhkusele lõpeb, kui puhkust pole kasutatud 12 kuu jooksul puhkusearvestuse aluseks oleva aasta lõpust arvates. […]“

7 EUrlVO ei sisalda sätet, mis näeb ette töösuhte lõppemisel kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest rahalise hüvitise maksmist.

8 Saksamaa Liitvabariigi 8. jaanuari 1963. aasta puhkuseseaduse (Bundesurlaubsgesetz; *BGBl.* 1963, lk 2) 7. mai 2002. aasta redaktsiooni (*BGBl.* 2002 I, lk 1529; edaspidi „BUrlG“) § 7 lõikes 4 on ette nähtud:

„Kui puhkust ei saa töösuhte lõppemise tõttu enam tervikuna või osaliselt anda, siis tuleb see töötajale hüvitada.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

9 S. W. Kreuziger läbis 13. maist 2008 kuni 28. maini 2010 Berliini liidumaal jurist-praktikandina (*Rechtsreferendar*) õigusvaldkonnas tegutsemiseks ettevalmistusteenistuse, olles avalik-õigusliku iseloomuga praktikal, ent olemata ametnik. Teise riigieksami suulise osa sooritamisega 28. mail 2010 lõppes ettevalmistusteenistus ja praktika asjaomasel liidumaal.

10 S. W. Kreutziger ei kasutanud 1. jaanuarist 2010 kuni praktika lõppemiseni tasustatud põhipuhkust. 18. detsembril 2010 taotles ta kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Kõigepealt jättis selle taotluse 7. jaanuari 2011. aasta otsusega rahuldamata Kammergerichti (Berliini liidumaa kõrgeim üldkohus, Saksamaa) president ning seejärel 4. mai 2011. aasta vaideotsusega Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Berliini ja Brandenburgi liidumaade ühtne juristieksami amet, Saksamaa) põhjusel, et EUrlVO ei näe ette õigust sellisele hüvitisele ja et direktiiv 2003/88 kohaldub üksnes töötajatele, ning direktiivi artikli 7 lõikes 2 sätestatud hüvitis eeldab igal juhul, et huvitatud isik ei ole saanud puhkust kasutada temast endast mitteolenevatel põhjustel.

11 S. W. Kreuziger esitas nende otsuste peale Verwaltungsgericht Berlinile (Berliini halduskohus, Saksamaa) kaebuse, mis 3. mai 2013. aasta kohtuotsusega rahuldamata jäeti. See kohus märkis samuti oma otsuses, et EUrlVO ei näe ette õigust saada töösuhte lõppemisel kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Ta leidis lisaks, et ehkki direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikel 2 on vahetu õigusmõju, ei ole S. W. Kreuzigeril kõnealust õigust ka osutatud sätte alusel, kuna sellise õiguse saamine eeldab, et huvitatud isikul ei olnud tema enda tahtest olenemata põhjustel võimalik oma õigust põhipuhkusele enne töösuhte lõppemist kasutada.

12 Olles lisaks märkinud, et EUrlVO § 9 kohustab töötajat tasustatud põhipuhkust kasutama ja olles leidnud, et asjaomasest sättest tuleneb seega huvitatud isiku kohustus seda puhkust taotleda, otsustas Verwaltungsgericht Berlin (Berliini halduskohus), et sellekohased riigisisesed õigusnormid, mis puudutavad õiguse põhipuhkusele kasutamise korda, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 kooskõlas. Kuna S. W. Kreuziger aga sellise taotluse vabatahtlikult esitamata jättis, teades, et tema töösuhe lõpeb 28. mail 2010, lõppes tema õigus tasustatud põhipuhkusele eelnimetatud kuupäeval.

13 S. W. Kreuziger esitas selle kohtuotsuse peale eelotsusetaotluse esitanud Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburgile (Berliin-Brandenburgi kõrgeim halduskohus, Saksamaa) apellatsioonkaebuse. Nimetatud kohus leidis omakorda, et EUrlVO ei sisalda ühtki normi, millest tuleneks S. W. Kreuzigerile õigus saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, mis tähendab, et kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 2 ei ole riigisisesesse õigusesse üle võetud, saaks selline õigus praegusel juhul tuleneda üksnes asjaomase sätte vahetust õigusmõjust.

14 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab sellega seoses kõigepealt, et jurist-praktikandina kuulub S. W. Kreuziger tõepoolest direktiivi 2003/88 isikulisse kohaldamisalasse.

15 Teiseks vastab S. W. Kreuziger kahele direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sõnaselgelt sätestatud tingimusele, nimelt et rahalise hüvitise taotlemise ajal oli tema töösuhe lõppenud ja töösuhte lõppemise kuupäevaks ei olnud ta kasutanud kogu põhipuhkust, millele tal õigus oli.

16 Viimaseks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tal on siiski kahtlusi seoses sellega, kas lisaks nendele kahele sõnaselgele tingimusele ja nagu Verwaltungsgericht Berlin (Berliini halduskohus) leidis, võib õigus saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist olla välistatud, kui töötaja ei taotlenud puhkust enne töösuhte lõppemist, kuigi tal oli selleks võimalus, ning kas selline õigus eeldab üldisemalt seda, et töötajal ei olnud tema enda tahtest olenemata põhjustel võimalik enne töösuhte lõppemist tasustatud põhipuhkust kasutada.

17 Neil asjaoludel otsustas Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Berliin-Brandenburgi kõrgeim halduskohus) menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [2003/88] artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid või praktika, mille kohaselt on töösuhte lõppemise korral rahalise hüvitise saamise õigus välistatud, kui töötaja ei ole tasustatud põhipuhkust taotlenud, kuigi tal oli see võimalus?

2. Kas direktiivi [2003/88] artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid või praktika, mille kohaselt eeldab töösuhte lõppemisel rahalise hüvitise saamise õigus seda, et töötaja ei saanud tema enda tahtest sõltumatutel põhjustel enne töösuhte lõppemist oma tasustatud põhipuhkust kasutada?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Sissejuhatavad kaalutlused

18 Alustuseks tuleb märkida, et eelotsusetaotlusest nähtuvalt ei sisalda põhikohtuasjas kohaldatavad riigisisesed õigusnormid sätet, mis näeks ette jurist-praktikantidele töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalise hüvitise maksmist. BUrlG säte, milles selline hüvitis on ette nähtud, ei ole neile kohaldatav.

19 Seda asjaolu arvestades täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus lisaks, et põhikohtuasja kaebaja nõude sellise hüvitise maksmiseks saab rahuldada vaid juhul, kui huvitatud isik võib sellist hüvitist taotleda vahetult direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel.

20 Sellega seoses tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et kõigil juhtudel, kui direktiivi sätted on nende sätete sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad eraõiguslikud isikud neile liikmesriigi kohtus riigi vastu tugineda nii juhul, kui viimane on jätnud direktiivi riigisisesesse õigusesse ettenähtud tähtaja jooksul üle võtmata, kui ka juhul, kui direktiiv on üle võetud ebaõigesti (24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika). Lisaks, kui õigussubjektid saavad tugineda menetluses riigi

vastu direktiivile, siis võivad nad seda teha sõltumata sellest, kellena riik tegutseb – kas tööandja või avaliku võimu kandjana. Mõlemal juhul tuleb nimelt vältida, et riik võiks liidu õiguse eiramist ära kasutada (24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

21 Nende kaalutluste põhjal on Euroopa Kohus nõustunud, et õigussubjektid saavad tugineda direktiivi tingimusteta ja piisavalt täpsetele sätetele muu hulgas liikmesriigi ja kõigi tema valitsemisalasse kuuluvate haldusorganite vastu, sealhulgas detsentraliseeritud ametiasutuste vastu (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).

22 Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 kohta tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et see säte 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. See õigus tuleneb otseselt kõnealusest direktiivist ega saa sõltuda muudest tingimustest kui need, mis on selles direktiivis sõnaselgelt ette nähtud (vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punktid 23 ja 28, ning 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27). Seega vastab asjaomane säte tingimusetuse ja piisava täpsuse kriteeriumidele ning täidab seega vahetu õigusmõju tekkimiseks nõutavad tingimused.

23 Järelikult käesoleval juhul ei saa asjaolu, et kohaldatavad riigisisesed õigusnormid ei näe ette töösuhte lõppedes kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalise hüvitise maksmist jurist-praktikantidele, iseenesest olla takistuseks sellele, et S. W. Kreuziger saaks direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 2 alusel sellist hüvitist oma endise tööandja ehk Berliini liidumaa kui avaliku võimu kandja kulul. Kui tuvastatakse, et S. W. Kreuziger vastab eelnimetatud sättes kehtestatud tingimustele, peavad liikmesriigi kohtud seega jätma kohaldamata riigisisesed õigusnormid ja praktika, mis niisuguse hüvitise saamist takistavad.

Esimene küsimus

24 Esimese küsimuse kohta tuleb kõigepealt märkida, et kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole selles küsimuses nimetanud käesoleval juhul silmas peetavaid riigisiseseid õigusnorme, võib eelotsusetaotluses esitatud andmetest järeldada, et tegemist on EUrlVO §-ga 9.

25 Ehkki eelotsusetaotluse esitanud kohus ei võta seisukohta EUrlVO § 9 ulatuse kohta põhikohtuasja kontekstis, märgib ta – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 12 –, et talle edasikaevatud kohtulahendis leidis Verwaltungsgericht Berlin (Berliini halduskohus) omalt poolt, et see riigisisene õigusnorm paneb töötajale kohustuse taotleda tasustatud põhipuhkust. Verwaltungsgericht Berlin (Berliini halduskohus) leiab, et kuna S. W. Kreuziger ei täitnud seda kohustust, mida see kohus peab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 kooskõlas olevaks, lõppes S. W. Kreuzigeri õigus tasustatud põhipuhkusele töösuhte lõppemise kuupäeval.

26 Lisaks täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus, nagu tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktist 16, et ta esitas Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse, kuna ta kahtleb, kas Verwaltungsgericht Berlini (Berliini halduskohus) tõlgendus on direktiiviga 2003/88 kooskõlas.

27 Neil asjaoludel tuleb esimest küsimust mõista nii, et sellega tahetakse teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm nagu EUrlVO § 9, kuivõrd sellest tuleneb, et juhul kui töötaja ei taotlenud enne töösuhte lõppemist võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, kaotab ta automaatselt tasustatud põhipuhkuse päevad, mida tal oli õigus liidu õiguse alusel töösuhte lõppemisel saada, ning sellega seoses õiguse saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

28 Sellega seoses tuleb kõigepealt meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt kujutab iga töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele endast eriti tähtsat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, millest ei või teha erandeid ja mida pädevad liikmesriigi ametiasutused peavad kohaldama direktiiviga 2003/88 sõnaselgelt ette nähtud piirides (vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 15 ja seal viidatud kohtupraktika).

29 Lisaks sellele ei ole õigusel tasustatud põhipuhkusele kui liidu sotsiaalõiguse põhimõttel mitte ainult eriline tähtsus, vaid see on sõnaselgelt tagatud ka harta – mille aluslepingutega samaväärset õigusjõudu on tunnistatud ELL artikli 6 lõikes 1 – artikli 31 lõikes 2 (30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).

30 Kuna põhikohtuasi käsitleb keeldumist maksta põhikohtuasja poolte vahelise töösuhte lõppemise kuupäeval kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist, siis tuleb meenutada, et kui töösuhe on lõppenud, ei ole tasustatud põhipuhkust, millele töötajal on õigus, enam tegelikult võimalik kasutada. Et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust kasutada ka rahalisel kujul, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sätestatud, et töötajal on õigus saada kasutamata põhipuhkuse päevade eest rahalist hüvitist (vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 22 meenutati, on Euroopa Kohus rõhutanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei sea rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et esiteks on töösuhe lõppenud ning teiseks ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise kuupäeva seisuga.

32 Sellega seoses tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et selle sättega on vastuolus riigisisesed õigusnormid või praktika, mille kohaselt ei maksta töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist töötajale, kellel ei olnud võimalik kasutada kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus enne töösuhte lõppemist saada, eelkõige seetõttu, et ta oli tervenisti või osaliselt arvestusperioodi ja/või puhkuse üleviimistähtaja jooksul haiguspuhkusel (20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 62; 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 31, ning 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 65).

33 Euroopa Kohus on samuti leidnud, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 ei saa tõlgendada nii, et õigus tasustatud põhipuhkusele ja seega õigus sama artikli lõikes 2 sätestatud rahalisele hüvitisele saaks lõppeda töötaja surma tõttu. Euroopa Kohus on sellega seoses muu hulgas rõhutanud, et kui hüvitise maksmise kohustus peaks töötaja surmast tingitud töösuhte lõppemise tõttu lõppema, siis tooks see kaasa olukorra, kus ettenägematu sündmuse tagajärjel jäädakse tagasiulatuvalt täielikult ilma osutatud artiklis 7 tagatud õigusest tasustatud põhipuhkusele (vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punktid 25, 26 ja 30).

34 Põhikohtuasjaga seoses tuleb märkida, et eelotsusetaotluses esitanud andmete kohaselt ja nagu mainiti käesoleva kohtuotsuse punktides 25–27, põhineb S. W. Kreuzigeri endise tööandja keeldumine maksta talle enne töösuhte lõppemist kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist riigisisesel õigusnormil, milleks käesoleval juhul on EUrlVO § 9, mille kohaselt õigus sellisele puhkusele lõpeb mitte töösuhte kui sellise lõppemise tõttu, vaid seetõttu, et S. W. Kreuziger ei taotlenud töösuhte vältel puhkuse kasutamist.

35 Seega küsitakse sisuliselt seda, kas käesoleva kohtuotsuse punktis 31 meenutatud Euroopa Kohtu praktikat arvestades oli S. W. Kreuzigeril asjaomase töösuhte lõppemise kuupäeval jätkuvalt õigus tasustatud põhipuhkusele, mille võib töösuhte lõppemise tõttu muuta rahaliseks hüvitiseks, või puudus tal see õigus.

36 Seega puudutab asjaomane küsimus peamiselt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tõlgendamist ja sellega tahetakse teada, kas selle sättega on vastuolus see, kui õigus, mida see ette näeb, võib kasutamata põhipuhkuse korral automaatselt lõppeda, kuna töötaja ei taotlenud selle õiguse kasutamist töösuhte vältel.

37 Sellega seoses ei saa esiteks käesoleva kohtuotsuse punktides 30–33 osutatud Euroopa Kohtu praktikast järeldada, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleks tõlgendada nii, et olenemata asjaoludest, mille tõttu töötaja ei kasutanud tasustatud põhipuhkust, peab see töötaja jätkuvalt saama kasutada nimetatud artikli lõikes 1 sätestatud õigust põhipuhkusele ning töösuhte lõppemise korral õigust hüvitisele, millega võib vastavalt sama artikli lõikele 2 puhkuse asendada.

38 Teiseks, kuigi väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et tagamaks töötajale liidu õiguses tunnustatud põhiõigus tasustatud põhipuhkusele, ei tohi direktiivi 2003/88 artiklit 7 tõlgendada viisil, mis kitsendaks töötajale sellest sättest tulenevaid õigusi (vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika), tuleb siiski ka meenutada, et selle artikli lõikes 1 ette nähtud puhkusetasu eesmärk on võimaldada töötajal tegelikult kasutada puhkust, millele tal on õigus (vt selle kohta 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 49).

39 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on direktiivi 2003/88 artiklis 7 tunnustatud õiguse põhipuhkusele eesmärk nimelt esiteks võimaldada töötajal tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ja teiseks võimaldada talle aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks (20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2, mis näeb ette, et minimaalset tasustatud põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral, teenib lisaks ka eesmärki tagada töötajale tegelik puhkeaeg, et kaitsta tõhusalt tema ohutust ja tervist (vt selle kohta 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

41 Kolmandaks, nagu tuleneb ainuüksi direktiivi 2003/88 artikli 7 sõnastusest ja Euroopa Kohtu praktikast, peavad liikmesriigid oma riigisiseses õiguses kindlaks määrama õiguse tasustatud põhipuhkusele kasutamise ja rakendamise tingimused, nähes ette konkreetsed asjaolud, mille esinemisel võivad töötajad seda õigust teostada (20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

42 Euroopa Kohus on sellega seoses muu hulgas täpsustanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole põhimõtteliselt vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette sellest direktiivist sõnaselgelt tuleneva tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise korra, sealhulgas ka kõnealuse õiguse kaotamise arvestusperioodi lõppedes, kuid seda tingimusel, et tasustatud põhipuhkuse õiguse kaotanud töötajal oli tegelikult võimalus seda õigust kasutada (20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 43).

43 Selline riigisisene õigusnorm nagu EUrlVO § 9 kujutab endast tasustatud põhipuhkuse kasutamise korda reguleerivat sätet direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 ja eelmises punktis viidatud Euroopa Kohtu praktika tähenduses.

44 Sellist liiki õigusnormid kuuluvad riigisiseses õiguses töötajate puhkuse kindlaksmääramise suhtes kehtivate eeskirjade ja korra hulka, mille eesmärk on võtta arvesse erinevaid olemasolevaid huve (vt selle kohta 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 22).

45 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktist 42 ilmneb, tuleb siiski tagada, et niisuguste riigisiseste eeskirjade kohaldamine ei tooks kaasa töötaja omandatud õiguse tasustatud põhipuhkusele lõppemist, isegi kui töötajal ei olnud tegelikult võimalik seda õigust kasutada.

46 Praegusel juhul tuleb märkida, et tulenevalt eelotsusetaotlusest näib Verwaltungsgericht Berlin (Berliini halduskohus) tõlgendavat EUrlVO § 9 nii, et asjaolu, et töötaja ei taotlenud enne töösuhte lõppemist tasustatud põhipuhkust, toob automaatselt kaasa selle, et töösuhte lõppedes kaotab töötaja õiguse sellele puhkusele ja sellega seoses õiguse saada kasutamata puhkuse eest rahalist hüvitist.

47 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 34 märkis, eirab automaatne ilmajäämine õigusest tasustatud põhipuhkusele – ilma et eelnevalt oleks kohustust kontrollida, kas töötajale anti tegelikult võimalus seda õigust kasutada – käesoleva kohtuotsuse punktis 42 meenutatud piire, mida liikmesriigid on kohustatud kõnealuse õiguse kasutamise korra täpsustamisel rangelt järgima.

48 Nimelt tuleb töötajat pidada töösuhte nõrgemaks pooleks, mistõttu tuleb takistada sellise olukorra tekkimist, kus tööandja saab tema õigusi piirata. Töötaja kui nõrgema poole olukorra ebakindlust arvestades võib töötaja loobuda kasutamast võimalust kaitsta tööandja ees otseselt oma õigusi eelkõige juhul, kui selle tulemusena võib ta sattuda olukorda, kus tööandja rakendab meetmeid, mis võivad mõjutada töösuhet ning töötajat kahjustada (vt selle kohta 25. novembri 2010. aasta kohtuotsus Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punktid 80 ja 81 ning seal viidatud kohtupraktika).

49 Lisaks ei ole olukorrad, kus töötajaid ajendatakse puhkusest loobuma või neid sunnitakse sellest loobuma, kooskõlas õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärkidega, mida meenutati käesoleva kohtuotsuse punktides 39 ja 40 ning mille kohaselt tuleb tagada töötajale tegelik puhkeaeg, et kaitsta tõhusalt tema ohutust ja tervist (vt selle kohta 6. aprilli 2006. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 32). Seega tööandja mis tahes tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt pärssida põhipuhkuse kasutamist töötaja poolt, ei ole samuti õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärgiga kooskõlas (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

50 Neil asjaoludel tuleb vältida olukorda, kus kohustus tagada tasustatud põhipuhkuse õiguse tegelik kasutamine on pandud täielikult töötajale, samas kui tööandjale antaks sellest tulenevalt võimalus vabaneda oma kohustuste täitmisest ettekäändel, et töötaja ei taotlenud tasustatud põhipuhkust.

51 Ehkki siinjuures tuleb täpsustada, et tööandjale direktiivi 2003/88 artiklist 7 tuleneva kohustuse täitmine ei saa viia selleni, et ta peaks sundima oma töötajaid neile antud õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutama (vt selle kohta 7. septembri 2006. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik, C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 43), peab tööandja siiski tagama, et töötajale oleks antud võimalus sellist õigust kasutada (vt selle kohta 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 63).

52 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 43–45 märkis, on tööandja eelkõige kohustatud, võttes arvesse õiguse tasustatud põhipuhkusele kohustuslikku iseloomu ja tagamaks direktiivi 2003/88 artikli 7 soovitavat mõju, konkreetselt ja läbipaistval viisil tagama, et töötajal oleks tegelikult võimalus oma tasustatud põhipuhkust kasutada, kutsudes teda üles – vajaduse korral formaalselt – tasustatud põhipuhkust kasutama, informeerides teda samas selgelt ja õigel ajal – tagamaks, et see puhkus on jätkuvalt kohane asjaomase isiku puhkamiseks ja lõõgastumiseks, millele puhkus peaks kaasa aitama –, et kui ta puhkust ei kasuta, kaotab ta selle arvestusperioodi või üleviimistähtaja lõppedes või töösuhte lõppedes, kui töösuhe lõpeb eelnimetatud ajavahemikul.

53 Lisaks lasub vastav tõendamiskoormis tööandjal (vt analoogia alusel 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 68). Kui tööandja ei suuda tõendada, et ta näitas üles nõutavat hoolsust, et töötajal oleks tegelikult võimalik kasutada tasustatud põhipuhkust, millele tal on õigus, tuleb asuda seisukohale, et nimetatud puhkuse saamise õiguse lõppemine ja töösuhte lõppemise korral kasutamata põhipuhkuse eest vastava rahalise hüvitise puudumine on vastuolus vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ja artikli 7 lõikega 2.

54 Kui aga tööandja on tal lasuva tõendamiskoormise raames võimeline esitama tõendid, millest selgub, et töötaja ei kasutanud tahtlikult ja kaasneda võivatest tagajärgedest täielikult teadlik olles tasustatud põhipuhkust, olles eelnevalt saanud võimaluse oma õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutada, ei ole direktiivi 2003/88 artikli 7 lõigetega 1 ja 2 vastuolus selle õiguse kaotus ega töösuhte lõppemise korral kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest vastava rahalise hüvitise puudumine.

55 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 52 ja 53 märkis, oleks direktiivi 2003/88 artikli 7 selline tõlgendus, mis ajendaks töötajat tasustatud põhipuhkuse kasutamisest arvestusperioodil või kohaldatava üleviimistähtaja jooksul tahtlikult loobuma, et suurendada töösuhte lõppemisel saadavat töötasu, vastuolus eesmärkidega, mida taotleti õiguse tasustatud põhipuhkusele kehtestamisega, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 49.

56 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kuivõrd sellest tuleneb, et juhul kui töötaja ei taotlenud enne töösuhte lõppemise kuupäeva võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, kaotab ta automaatselt ja ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja andis töötajale eelkõige asjakohase teabe abil tegelikult võimaluse seda õigust kasutada, tasustatud põhipuhkuse päevad, mida tal oli õigus liidu õiguse alusel töösuhte lõppemisel saada, ning sellega seoses õiguse saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

Teine küsimus

57 Esimesele küsimusele antud vastust arvestades ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

58 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 (suurkoda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kuivõrd sellest tuleneb, et juhul kui töötaja ei taotlenud enne töösuhte lõppemise kuupäeva võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, kaotab ta automaatselt ja ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja andis töötajale eelkõige asjakohase teabe abil tegelikult võimaluse seda õigust kasutada, tasustatud põhipuhkuse päevad, mida tal oli õigus liidu õiguse alusel töösuhte lõppemisel saada, ning sellega seoses õiguse saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

Allkirjad