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 – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 7 – Riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise kohustus – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Artikli 31 lõige 2 – Võimalus tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses

Kohtuasjas C-684/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 13. detsembri 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. detsembril 2016, menetluses

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

versus

Tetsuji Shimizu,

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:

– Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, esindaja: *Rechtsanwalt* J. Röckl,

– T. Shimizu, esindaja *Rechtsanwalt* N. Zimmermann,

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

– Prantsuse valitsus, esindajad: D. Colas ja R. Coesme,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

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

– 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 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõiget 2.

2 Taotlus on esitatud Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (edaspidi „Max-Planck“) ja ühe tema endise töötaja Tetsuji Shimizu vahelises vaidluses seoses sellega, et Max-Planck keeldus T. Shimizule maksmast enne nendevahelise töösuhte lõppemist kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT 1993, L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), neljandas põhjenduses oli märgitud:

„11 liikmesriigi riigipeade ja valitsusjuhtide kohtumisel Euroopa Ülemkogu istungjärgul Strasbourgis 9. detsembril 1989 heakskiidetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta ja eriti selle […] punkt 8 deklareeri[b], et:

„[…]

8. Igal töötajal on Euroopa Ühenduses õigus iganädalasele puhkeajale ja iga-aastasele tasulisele puhkusele, mille kestust tuleb vastavalt siseriiklikele tavadele järk-järgult ühtlustada.

[…]““

4 Direktiivi 2003/88 põhjendusest 1 nähtub, et selle direktiiviga, millega tunnistati direktiiv 93/104 kehtetuks, kodifitseeriti viimati nimetatud direktiivi sätted.

5 Direktiivi 2003/88 põhjenduste 4–6 kohaselt:

„(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. […]

(6) Arvesse tuleks võtta Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni tööaja korralduse põhimõtteid, sealhulgas neid, mis käsitlevad öötööd.“

6 Direktiivi 2003/88 artikkel 7, mis kordab sõna-sõnalt direktiivi 93/104 artiklit 7, 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."

7 Direktiivi 2003/88 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

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") §-s 7 on ette nähtud:

„(1) Puhkuse aja määramisel tuleb arvesse võtta töötaja puhkusesoove, välja arvatud juhul, kui see ei ole kooskõlas ettevõtte oluliste huvidega või teiste töötajate puhkusesoovidega, mida tuleb sotsiaalsete aspektide tõttu eelistada. Puhkust tuleb anda, kui töötaja nõuab seda pärast ennetavat arstlikku kontrolli või rehabilitatsiooni.

[…]

(3) Puhkust tuleb anda ja kasutada jooksval kalendriaastal. Puhkuse üleviimine järgmisesse kalendriaastasse on lubatud ainult siis, kui seda õigustavad ettevõtte tööst või töötaja isikust tulenevad olulised põhjused. […]

(4) Kui puhkust ei saa töösuhte lõppemise tõttu enam tervikuna või osaliselt anda, siis tuleb see töötajale hüvitada."

9 Avaliku teenistuse kollektiivlepingus (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) sisaldub § 26 „Põhipuhkus", mille lõikes 1 on sätestatud:

„[…] Põhipuhkust tuleb anda jooksval kalendriaastal; […]

[…]"

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

10 Max-Planck oli T. Shimizu tööandja mitme tähtajalise töölepingu alusel ajavahemikul 1. augustist 2001 kuni 31. detsembrini 2013. Pooltevaheline töösuhe oli reguleeritud BUrlG ja avaliku teenistuse kollektiivlepingu sätetega.

11 Max-Planck palus 23. oktoobri 2013. aasta kirjas T. Shimizul kasutada oma puhkust enne töösuhte lõppemist, kuid ei sundinud teda kasutama puhkust enda kindlaksmääratud kuupäevadel. T. Shimizu võttis välja kaks puhkusepäeva: 15. novembril ja 2. detsembril 2013.

12 Pärast seda, kui T. Shimizu oli 23. detsembri 2013. aasta kirjas nõudnud Max-Planckilt aastate 2012 ja 2013 eest ette nähtud kasutamata jäänud 51 põhipuhkuse päeva eest 11 979 euro suuruse hüvitise maksmist, kuid tulemusetult, esitas ta hagi, milles taotles Max-Planckilt selle hüvitise väljamõistmist.

13 Kuna hagi rahuldati nii esimese kui ka teise astme kohtus, esitas Max-Planck eelotsusetaotluse esitanud Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse.

14 Nimetatud kohus leiab, et õigus tasustatud põhipuhkusele põhikohtuasjas on vastavalt BUrlG § 7 lõikele 3 lõppenud, kuna seda õigust ei kasutatud selle aasta jooksul, mille eest puhkust anti. Nimelt kustub vastavalt BUrlG § 7 lõikele 3 töötaja puhkus, mida ei ole kasutatud selle aasta jooksul, mille eest puhkust anti, üldjuhul sama aasta lõpus, kui nimetatud sättes esitatud puhkuse üleviimise tingimused ei ole täidetud. Seega, juhul kui töötajal oli võimalus kasutada oma puhkust selle aasta jooksul, mille eest puhkust anti, lõpeb õigus tasustatud põhipuhkusele nimetatud aasta lõpus. Asjaomase õiguse lõppemise tõttu ei saa seda enam muuta õiguseks saada hüvitist BUrlG § 7 lõike 4 alusel. Teisiti oleks see vaid juhul, kui vaatamata sellele, et töötaja taotles tööandjalt puhkust õigel ajal, keeldus viimane puhkust andmast. BurlG § 7 ei saa aga tõlgendada nii, et tööandja on kohustatud sundima töötajat tasustatud põhipuhkust kasutama.

15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et Euroopa Kohtu praktika ei võimalda kindlaks teha, kas riigisisesed õigusnormid, millel on eelmises punktis kirjeldatud mõju, on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2 või mitte, ning õiguskirjanduses omakorda ollakse selles küsimuses lahknevatel seisukohtadel. Eeskätt tekib küsimus, kas tööandja on vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 1 kohustatud põhipuhkuse aja ühepoolselt kindlaks määrama või kas 12. juuni 2014. aasta kohtuotsust Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755) tuleb tõlgendada nii, et õigus põhipuhkusele ei saa lõppeda puhkuseaasta või puhkuse üleviimistähtaja lõppedes, isegi kui töötajal oli võimalik puhkust kasutada.

16 Lisaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Max-Planck on eraõiguslik mittetulundusorganisatsioon, keda rahastatakse küll suuremalt jaolt riiklikest vahenditest, kuid kellel ei ole siiski laiemaid volitusi võrreldes eraõiguslike isikute vahel kohaldatavate eeskirjadega, mistõttu tuleks teda Euroopa Kohtu praktika alusel käsitada eraõigusliku isikuna. Sellises olukorras tuleks Euroopa Kohtul ka täpsustada, kas direktiivi 2003/88 artiklil 7 või harta artikli 31 lõikel 2 võib olla eraõiguslike isikute vahelistes suhetes vahetu õigusmõju.

17 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2003/88] artikliga 7 või [harta] artikli 31 lõikega 2 on vastuolus selline riigisisene õigusnorm nagu [BUrlG] § 7, mis seab põhipuhkuse õiguse kasutamise tingimuseks, et töötaja peab taotlema põhipuhkust, märkides ära ajavahemiku, millal ta soovib puhata, selleks et ta ei kaotaks asjaomase perioodi lõppedes õigust puhkusele nii, et ta ei saa selle eest mingit hüvitist, ning mis ei kohusta seega tööandjat omal algatusel ühepoolselt ja töötaja jaoks siduvalt kindlaks määrama puhkuse aega asjaomase perioodi kestel?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav:

Kas see kehtib ka juhul, kui tööleping oli sõlmitud eraõiguslike isikute vahel?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub esimese küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nende sätetega on vastuolus sellised riigisisesed õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt juhul, kui töötaja ei ole taotlenud asjasse puutuval arvestusperioodil võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele,

kaotab ta nimetatud perioodi lõppedes tasustatud põhipuhkuse päevad, mida tal on õigus selle perioodi eest asjaomaste sätete alusel saada, ning sellega seoses õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

19 Alustuseks tuleb 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).

20 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).

21 Mis puudutab esiteks direktiivi 2003/88 artiklit 7, siis tuleb kõigepealt märkida, et põhikohtuasi käsitleb keeldumist maksta põhikohtuasja poolte vahelise töösuhte lõppemise kuupäeval kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

22 Siinjuures olgu meenutatud, 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).

23 Nagu Euroopa Kohus on leidnud, ei sea direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 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 (20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

24 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).

25 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 õigusest tasustatud põhipuhkusele (vt selle kohta 12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punktid 25, 26 ja 30).

26 Nimelt kahjustaks töötaja omandatud õiguse tasustatud põhipuhkusele või sellele vastava õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata puhkuse eest hüvitist lõppemine, ilma et asjaomasel isikul oleks tegelikult olnud võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, selle õiguse enda olemust (vt selle kohta 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon *vs*. Strack, uuesti läbivaatamine, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 32).

27 Põhikohtuasja kohta tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgituste kohaselt põhineb T. Shimizu endise tööandja keeldumine maksta talle enne töösuhte lõppemist kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist liikmesriigi õigusnormil, mille järgi lõpeb õigus sellisele puhkusele üldjuhul mitte töösuhte kui sellise lõppemise tõttu, vaid seetõttu, et töötaja ei taotlenud töösuhte vältel nimetatud puhkuse kasutamist vastaval arvestusperioodil.

28 Seega küsitakse praegusel juhul sisuliselt seda, kas käesoleva kohtuotsuse punktis 23 meenutatud Euroopa Kohtu praktikat arvestades oli T. Shimizul asjaomase töösuhte lõppemise kuupäeval jätkuvalt õigus tasustatud põhipuhkusele, mille võib töösuhte lõppemise tõttu muuta rahaliseks hüvitiseks, või puudus tal see õigus.

29 Seega puudutab asjaomane küsimus peamiselt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tõlgendamist ja sellega tahetakse teada, kas selle sättega on vastuolus see, kui õiguse tasustatud põhipuhkusele, mida ei ole arvestusperioodi lõppedes kasutatud, säilitamisele on seatud tingimus, et töötaja oleks selle õiguse kasutamist vastaval perioodil taotlenud ja et taotlemata jätmise korral oleks ette nähtud selle õiguse kaotamine, ilma et tööandja oleks kohustatud ühepoolselt ja töötajale siduvalt puhkuse aja asjaomase perioodi kestel kindlaks määrama.

30 Sellega seoses ei saa esiteks käesoleva kohtuotsuse punktides 22–25 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.

31 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).

32 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on direktiivi 2003/88 artiklis 7 tagatud 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).

33 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).

34 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).

35 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).

36 Sellised riigisisesed õigusnormid nagu BUrlG § 7 lõiked 1 ja 3, mis sätestavad, et puhkuse aja määramisel tuleb arvesse võtta töötaja puhkusesoove, välja arvatud juhul, kui on olemas ettevõtte huvidega seotud ülekaalukad põhjused või teiste töötajate puhkusesoovid, mida tuleb sotsiaalsete aspektide tõttu eelistada, või et üldjuhul tuleb puhkust kasutada arvestusperioodil, kujutavad endast tasustatud põhipuhkuse kasutamise korda reguleerivaid sätteid direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 ja eelmises punktis viidatud Euroopa Kohtu praktika tähenduses.

37 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).

38 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktist 35 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.

39 Praegusel juhul tuleb märkida, et tulenevalt eelotsusetaotlusest peab käesoleva kohtuotsuse punktis 36 osutatud riigisiseseid sätteid tõlgendama nii, et asjaolu, et töötaja ei taotlenud asjasse puutuval arvestusperioodil tasustatud põhipuhkust, toob üldjuhul kaasa selle, et töötaja kaotab nimetatud perioodi lõppedes õiguse sellele puhkusele ja sellega seoses õiguse saada kasutamata puhkuse eest töösuhte lõppemisel rahalist hüvitist.

40 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 32 märkis, eirab automaatne ilmajäämine õigusest tasustatud põhipuhkusele – ilma et eelnevalt oleks kohustust kontrollida, kas töötajale anti tegelikult võimalus seda õigust kasutada – käesoleva kohtuotsuse punktis 35 meenutatud piire, mida liikmesriigid on kohustatud kõnealuse õiguse kasutamise korra täpsustamisel rangelt järgima.

41 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).

42 Lisaks ei ole olukorrad, kus töötajaid ajendatakse puhkusest loobuma või neid sunnitakse sellest loobuma, kooskõlas õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärkidega, mida meenutati käesoleva kohtuotsuse punktides 32 ja 33 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).

43 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.

44 Ehkki vastuseks esimeses küsimuses tõstatatud probleemile 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).

45 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 41–43 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.

46 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 arvestusperioodi või lubatud üleviimistähtaja lõppedes ning 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.

47 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.

48 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 50 ja 51 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 42.

49 Teiseks tuleb harta artikli 31 lõike 2 kohta meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt laienevad liidu õiguskorras tagatud põhiõigused kõigile liidu õigusega reguleeritud olukordadele (vt eelkõige 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

50 Seega, kuna põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormidega rakendatakse direktiivi 2003/88, on harta artikli 31 lõige 2 põhikohtuasjas kohaldatav (vt analoogia alusel 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 43).

51 Sellega seoses tuleneb kõigepealt harta artikli 31 lõike 2 sõnastusest, et selle sättega tagatakse iga töötaja „õigus […] iga-aastasele tasulisele puhkusele“.

52 Seejärel, vastavalt selgitustele harta artikli 31 kohta, mida tuleb ELL artikli 6 lõike 1 kolmanda lõigu ja harta artikli 52 lõike 7 kohaselt võtta harta tõlgendamisel arvesse, põhineb harta artikli 31 lõige 2 direktiivil 93/104, Torinos 18. oktoobril 1961 allkirjastatud ja Strasbourgis 3. mail 1996 muudetud Euroopa sotsiaalharta artiklil 2 ning 9. detsembril 1989 Strasbourgis toimunud Euroopa Ülemkogu istungil vastu võetud töötajate sotsiaalseid põhiõigusi käsitleva ühenduse harta punktil 8 (19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Strack, uuesti läbivaatamine, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 27).

53 Nagu tuleneb direktiivi 2003/88 põhjendusest 1, kodifitseeriti selle direktiiviga direktiiv 93/104, ja direktiivi 2003/88 artikkel 7, mis käsitleb õigust tasustatud põhipuhkusele, kordab sõna-sõnalt direktiivi 93/104 artiklit 7 (19. septembri 2013. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Strack, uuesti läbivaatamine, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 28).

54 Selle taustal tuleb lõpuks meenutada, et harta artikli 31 lõikes 2 tagatud põhiõigust tasustatud põhipuhkusele võib piirata üksnes juhul, kui järgitakse harta artikli 52 lõikes 1 ette nähtud rangeid tingimusi ja eelkõige asjaomase õiguse põhiolemust. Seega ei või liikmesriigid kalduda kõrvale põhimõttest, mis tuleneb direktiivi 2003/88 artiklist 7 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 ja mille kohaselt omandatud õigus tasustatud põhipuhkusele ei või arvestusperioodi ja/või riigisiseses õiguses ette nähtud üleviimistähtaja möödumisel lõppeda, kui töötajal ei olnud võimalik oma puhkust kasutada (vt selle kohta 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 56).

55 Neist kaalutlustest tuleneb, et nii direktiivi 2003/88 artiklit 7 kui ka harta kohaldamisalasse kuuluvate olukordade puhul artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nende sätetega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt asjaolu, et töötaja ei taotlenud arvestusperioodil võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, mille ta on nende sätete alusel omandanud, toob üldjuhul kaasa selle, et töötaja kaotab automaatselt – ilma et seega eelnevalt kontrollitaks, kas talle anti tegelikult võimalus seda õigust kasutada – asjaomase puhkuse kasutamise õiguse ja sellega seoses õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

56 Kui aga töötaja jätab tasustatud põhipuhkuse tahtlikult ja kõiki kaasneda võivaid asjaolusid teades kasutamata, olles eelnevalt saanud võimaluse oma õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutada, ei ole direktiivi 2003/88 artikli 7 lõigetega 1 ja 2 ning harta artikli 31 lõikega 2 vastuolus selle õiguse kaotus ega töösuhte lõppemise korral kasutamata põhipuhkuse eest vastava rahalise hüvitise puudumine, ilma et tööandja peaks sundima töötajat kõnealust õigust tegelikult kasutama.

57 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on hinnata, kas põhikohtuasjas kõne all olevaid õigusnorme saab tõlgendada kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõigetega 1 ja 2 ning harta artikli 31 lõikega 2.

58 Siinjuures tuleb nimelt meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt peavad liikmesriigi kohtud riigisisese õiguse kohaldamisel tõlgendama riigisisest õigust võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga silmas peetud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid (24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

59 Kooskõlalise tõlgendamise põhimõte nõuab, et liikmesriigi kohus teeb kõik, mis on tema pädevuses, arvestades riigisisest õigust tervikuna ning kasutades riigisiseses õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjaomase direktiivi täielik toime ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

60 Euroopa Kohus on samuti leidnud, et niisugune kooskõlalise tõlgendamise nõue hõlmab muu hulgas liikmesriigi kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb riigisisese õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi eesmärkidega. Seetõttu ei saa liikmesriigi kohus põhjendatult asuda seisukohale, et tal ei ole võimalik tõlgendada riigisisese õiguse sätet kooskõlas liidu õigusega ainult seetõttu, et seda sätet on järjepidevalt tõlgendatud viisil, mis ei ole liidu õigusega kooskõlas (vt 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punktid 72 ja 73 ning seal viidatud kohtupraktika).

61 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et nende sätetega on vastuolus sellised riigisisesed õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt juhul, kui töötaja ei ole taotlenud asjasse puutuval arvestusperioodil võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, kaotab see

töötaja nimetatud perioodi lõppedes automaatselt ja ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja andis töötajale eelkõige asjakohase teabe abil tegelikult võimaluse seda õigust kasutada, tasustatud põhipuhkuse päevad, mis ta on selle perioodi eest kõnesolevate sätete alusel omandanud, ning sellega seoses õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on siinjuures hinnata, kas riigisisest õigust tervikuna arvesse võttes ja rakendades selles tunnustatud tõlgendamismeetodeid, saab ta seda riigisisest õigust tõlgendada viisil, mis tagaks liidu õiguse täieliku tõhususe.

Teine küsimus

62 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub teise küsimusega sisuliselt selgitada, kas juhul, kui selliseid riigisiseseid õigusnorme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei ole võimalik tõlgendada viisil, et oleks tagatud kooskõla direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2, tuleb osutatud liidu õigusnorme tõlgendada nii, et nende kohaselt peab liikmesriigi kohus jätma niisugused riigisisesed õigusnormid töötaja ja tema endise eraõiguslikust isikust tööandja vahelises vaidluses kohaldamata, ning et töötajale tuleb maksta tööandja kulul kõnealuste sätete alusel omandatud ja töösuhte lõppemisel kasutamata põhipuhkuse eest rahalist hüvitist.

63 Mis puudutab esiteks direktiivi 2003/88 artikli 7 võimalikku vahetut õigusmõju, siis tuleneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et kõigil juhtudel, kui direktiivi sätted on nende 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 saaks liidu õiguse eiramist ära kasutada (24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

64 Nende kaalutluste põhjal on Euroopa Kohus nõustunud, et õigussubjektid saavad tugineda direktiivi tingimusteta ja piisavalt täpsetele sätetele mitte üksnes liikmesriigi ja kõigi tema valitsemisalasse kuuluvate haldusorganite vastu, sealhulgas detsentraliseeritud ametiasutuste vastu, vaid ka organite või üksuste vastu, mis alluvad riigile või on riigi kontrolli all või kellele liikmesriik on usaldanud üldistes huvides oleva ülesande täitmise ja kellel on selleks laiemad volitused võrreldes nendega, mis tulenevad eraõiguslike isikute vahelistele suhetele kohaldatavatest eeskirjadest (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).

65 Praegusel juhul peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellel on pealegi ainsana vastav tarvilik teave, andma selles küsimuses vajaliku hinnangu. Nagu käesoleva kohtuotsuse punktist 16 ilmneb, leidis eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Max-Plancki tuleb pidada eraõiguslikuks isikuks.

66 Eeltoodut arvestades tuleb meenutada, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale ei saa direktiiv ise tekitada eraõiguslikule isikule kohustusi ja sellele ei saa järelikult tema vastu tugineda. Üle võtmata või ebaõigesti üle võetud direktiivi sättele tuginemise õiguse laiendamine eraõiguslike isikute vaheliste suhete valdkonnale tähendaks nimelt, et liidule omistataks pädevus kehtestada vahetu õigusmõjuga kohustusi eraõiguslikele isikutele, samas kui tal on see pädevus üksnes valdkondades, milles tal on volitused võtta vastu määruseid (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

67 Seega ei saa isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda eraõiguslikele isikutele õigusi või panna neile kohustusi, vahetult kohaldada menetluses, mille pooled on üksnes eraõiguslikud isikud (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

68 Järelikult, kuigi direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiked 1 ja 2 vastavad tingimusetuse ja piisava täpsuse kriteeriumidele, mis peavad olema täidetud, et sättel oleks vahetu õigusmõju (vt selle kohta samal kuupäeval tehtud kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, punktid 71–73), ei saa neile sätetele tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et tagada õiguse tasustatud põhipuhkusele täielik õigusmõju ja jätta kõik nendega vastuolus olevad riigisisesed õigusnormid kohaldamata (26. märtsi 2015. aasta kohtuotsus Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punkt 48).

69 Mis puudutab teiseks harta artikli 31 lõiget 2, mille kohta käesoleva kohtuotsuse punktides 49–55 tõdeti, et see säte on kohaldatav sellises olukorras nagu põhikohtuasjas ja seda tuleb tõlgendada nii, et selle sättega on vastuolus niisugused õigusnormid nagu põhikohtuasjas, tuleb kõigepealt meenutada, et õigus tasustatud põhipuhkusele on liidu sotsiaalõiguse oluline põhimõte.

70 Selle põhimõtte allikad on nii õigusaktid, mille liikmesriigid on liidu tasandil välja töötanud – näiteks ühenduse harta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta, mida on muu hulgas mainitud ELTL artiklis 151 –, kui ka rahvusvahelised lepingud, mille koostamisel on liikmesriigid osalenud või millega nad on ühinenud. Viimaste hulka kuulub Euroopa sotsiaalharta, mis on samuti mainitud ELTL artiklis 151 ja mille osalised on kõik liikmesriigid, kes on ühinenud kas algse või muudetud redaktsiooniga või mõlema redaktsiooniga. Tuleb ka mainida Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 24. juuni 1970. aasta konventsiooni nr 132 tasustatud põhipuhkuse kohta (muudetud redaktsioonis), milles sätestatakse – nagu Euroopa Kohus 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsuse Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) punktides 37 ja 38 märkis – nimetatud organisatsiooni põhimõtted, mille kohta on direktiivi 2003/88 põhjenduses 6 täpsustatud, et neid põhimõtteid tuleb järgida.

71 Sellega seoses on direktiivi 93/104 neljandas põhjenduses eelkõige meenutatud, et ühenduse harta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta punktis 8 on öeldud, et igal liidu töötajal on muu hulgas õigus tasustatud põhipuhkusele, mille kestust tuleb vastavalt riigisisestele tavadele järk-järgult ühtlustada (vt selle kohta 26. juuni 2001. aasta kohtuotsus BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 39).

72 Õigust tasustatud põhipuhkusele ei nähtud seega algselt ette mitte direktiivi 93/104 artikliga 7 ega direktiivi 2003/88 artikliga 7, vaid selle allikaks on erinevad rahvusvahelised lepingud (vt analoogia alusel 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 75), ja liidu sotsiaalõiguse olulise põhimõttena on see imperatiivne (vt selle kohta 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punktid 48 ja 68), kusjuures see oluline põhimõte sisaldab õigust „tasustatud“ põhipuhkusele kui sellisele ja selle õigusega samasisulist õigust rahalisele hüvitisele kasutamata põhipuhkuse eest töösuhte lõppemise korral (vt samal kuupäeval tehtud kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, punkt 83).

73 Kuna harta artikli 31 lõikes 2 on imperatiivselt sätestatud, et „igal töötajal on õigus […] iga-aastasele tasulisele puhkusele“, ilma et sellega seoses oleks eelkõige viidatud – nagu 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsuses Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) käsitletud harta artikli 27 puhul – „liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadega ettenähtud juhtudele ja tingimustele“, väljendab harta artikli 31 lõige 2 liidu sotsiaalõiguse olulist põhimõtet, millest võib erandeid teha üksnes juhul, kui järgitakse harta artikli 52 lõikes 1 ette nähtud rangeid tingimusi ja eelkõige õiguse tasustatud põhipuhkusele põhiolemust.

74 Õigus saada aega tasustatud põhipuhkuseks, mis on igale töötajale harta artikli 31 lõikega 2 tagatud, on seega juba oma olemasolu tõttu ühtaegu nii imperatiivne kui ka tingimusteta, sest seda ei ole nimelt vaja täpsustada liidu või liikmesriigi õigusnormidega, milles peab olema üksnes täpsustatud tasustatud põhipuhkuse täpne kestus ja vajaduse korral selle õiguse kasutamise teatavad tingimused. Järelikult on kõnealune säte iseenesest piisav selleks, et töötajatel tekiks subjektiivne õigus, millele nad saavad tööandja vastu vahetult tugineda vaidluses, mis käsitleb liidu õiguses reguleeritud ja seega harta kohaldamisalasse kuuluvat olukorda (vt analoogia alusel 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).

75 Seega on harta artikli 31 lõike 2 tagajärg selle kohaldamisalasse kuuluvate olukordade puhul eelkõige see, et liikmesriigi kohus peab jätma kohaldamata õigusnormid, mis riivavad käesoleva kohtuotsuse punktis 54 meenutatud põhimõtet, mille kohaselt ei või töötajat jätta arvestusperioodi ja/või riigisiseses õiguses määratud üleviimistähtaja lõppemisel ilma omandatud õigusest tasustatud põhipuhkusele, kui töötajal ei olnud võimalik puhkust kasutada, või sellega seotud õigusest saada rahalist hüvitist, millega tasustatud põhipuhkus töösuhte lõppemisel asendatakse ja mis oma olemuselt vastab õigusele saada „tasustatud" põhipuhkust. Sama sätte kohaselt ei ole tööandjatel ka lubatud tugineda selliste riigisiseste õigusnormide olemasolule, vältimaks nimetatud hüvitise maksmist, milleks nad on kõnealuse sättega tagatud põhiõiguse järgmiseks kohustatud.

76 Mis puudutab harta artikli 31 lõike 2 sellist mõju eraõiguslikest isikutest tööandjatele, siis selle kohta tuleb märkida, et kuigi harta artikli 51 lõikes 1 on täpsustatud, et see on subsidiaarsuse põhimõtet arvesse võttes ette nähtud liidu institutsioonidele, organitele ja asutustele ning liikmesriikidele üksnes liidu õiguse kohaldamise korral, ei ole artikli 51 lõikes 1 seevastu käsitletud küsimust, kas harta teatavad artiklid võivad olla vahetult siduvad sellistele eraõiguslikele isikutele, ja seega ei saa seda tõlgendada nii, et see süstemaatiliselt välistab sellise võimaluse.

77 Esmalt tuleb märkida, nagu kohtujurist liidetud kohtuasjades Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:337) tehtud ettepaneku punktis 78 meenutas, et asjaolu, et teatavad esmase õiguse sätted on adresseeritud eelkõige liikmesriikidele, ei välista seda, et neid võiks kohaldada eraõiguslike isikute vahelistele suhetele (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 77).

78 Seejärel on Euroopa Kohus muu hulgas varem nõustunud sellega, et harta artikli 21 lõikes 1 tunnustatud keeld on iseenesest piisav, et eraõiguslikel isikutel tekiks subjektiivne õigus, millele nad saavad vaidluses teise eraõigusliku isiku vastu vahetult tugineda (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76), ilma et harta artikli 51 lõige 1 seda seega takistaks.

79 Lõpuks, mis puudutab täpsemalt harta artikli 31 lõiget 2, siis tuleb rõhutada, et iga töötaja õigusele saada aega tasustatud põhipuhkuseks vastab selle olemusest tulenevalt tööandja kohustus ehk kohustus võimaldada aega tasustatud põhipuhkuseks või maksta töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest hüvitist.

80 Juhul kui põhikohtuasjas kõne all olevaid riigisiseseid õigusnorme ei ole võimalik tõlgendada viisil, et oleks tagatud kooskõla harta artikli 31 lõikega 2, on liikmesriigi kohtu ülesanne sellises olukorras nagu põhikohtuasjas tagada oma pädevuse piires nimetatud artiklist tulenev õiguslik kaitse ja selle sätte täielik õigusmõju, jättes vajaduse korral asjaomased riigisisesed õigusnormid kohaldamata (vt analoogia alusel 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 79).

81 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et juhul, kui selliseid riigisiseseid õigusnorme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei ole võimalik tõlgendada viisil, et oleks tagatud kooskõla direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2, siis tuleneb viimati nimetatud sättest, et liikmesriigi kohus, kes menetleb töötaja ja tema endise eraõiguslikust isikust tööandja vahelist vaidlust, peab kõnealused riigisisesed õigusnormid kohaldamata jätma ja tagama, et kui tööandja ei suuda tõendada, et ta näitas üles nõutavat hoolsust, et töötajal oleks tegelikult olnud võimalik kasutada tasustatud põhipuhkust, mida tal oli õigus liidu õiguse alusel saada, ei või töötajat jätta ilma omandatud õigusest tasustatud põhipuhkusele ega töösuhte lõppemise korral sellega seotud rahalisest hüvitisest kasutamata puhkuse eest, mille maksmine on otseselt asjaomase tööandja kohustus.

Kohtukulud

82 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:

1. **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 nende sätetega on vastuolus sellised riigisisesed õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ja mille kohaselt juhul, kui töötaja ei ole taotlenud asjasse puutuval arvestusperioodil võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, kaotab see töötaja nimetatud perioodi lõppedes automaatselt ja ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja andis töötajale eelkõige asjakohase teabe abil tegelikult võimaluse seda õigust kasutada, tasustatud põhipuhkuse päevad, mis ta on selle perioodi eest kõnesolevate sätete alusel omandanud, ning sellega seoses õiguse saada töösuhte lõppemisel kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on siinjuures hinnata, kas riigisisest õigust tervikuna arvesse võttes ja rakendades selles tunnustatud tõlgendamismeetodeid, saab ta seda riigisisest õigust tõlgendada viisil, mis tagaks liidu õiguse täieliku tõhususe.**

2. **Juhul kui selliseid riigisiseseid õigusnorme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei ole võimalik tõlgendada viisil, et oleks tagatud kooskõla direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2, siis tuleneb viimati nimetatud sättest, et liikmesriigi kohus, kes menetleb töötaja ja tema endise eraõiguslikust isikust tööandja vahelist vaidlust, peab kõnealused riigisisesed õigusnormid kohaldamata jätma ja tagama, et kui tööandja ei suuda tõendada, et ta näitas üles nõutavat hoolsust, et töötajal oleks tegelikult olnud võimalik kasutada tasustatud põhipuhkust, mida tal oli õigus liidu õiguse alusel saada, ei või seda töötajat jätta ilma omandatud õigusest tasustatud põhipuhkusele ega töösuhte lõppemise korral sellega seotud rahalisest hüvitisest kasutamata puhkuse eest, mille maksmine on otseselt asjaomase tööandja kohustus.**

Allkirjad