

Kohtuasi C-514/20

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

13. oktoober 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

17. juuni 2020

Hageja, apellant, kassaator:

DS

Kostja, vastustaja apellatsiooni- ja kassatsiooniastmes:

Koch Personaldienstleistungen GmbH

Põhikohtuasja ese

Ületunnitöö eest lisatasu saamise õigus minimaalse põhipuhkuse kasutamise korral

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Liidu õiguse tõlgendamine, ELTL artikkel 267

Eelotsuse küsimus

Kas Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88/EÜ artikliga 7 on vastuolus kollektiivlepingu säte, mis võtab selle arvutamiseks, kas ja mitme tunni eest on töötajal õigus saada lisatasu ületunnitöö eest, arvesse ainult tegelikult töötatud tunnid, jättes arvestamata tunnid, mil töötaja kasutab oma minimaalset tasustatud põhipuhkust?

Viidatud liidu õigusnormid

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“), artikkel 31

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

Viidatud liikmesriigi õigusnormid

Seadus töötajate minimaalse puhkuse kohta (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer) – (Saksamaa Liitvabariigi puhkuseseadus) (Bundesurlaubsgesetz, edaspidi „BUrlG“), §-d 1, 3 ja 13

Renditöö üldine kollektiivleping (Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit) 17. septembri 2013. aasta redaktsioonis (edaspidi „MTV“), §-d 3, 4 ja 6a

Asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Hageja töötab kostja juures täistööajaga renditöötajana, kelle tunnitasu on 12,18 eurot (bruto). Kostja on kasutajaettevõtja. Poolte töösuhete kohta kehtib MTV.
- 2 MTV § 3.1.1. kohaselt on täistööajaga töötajate tavaline tööaeg 151,67 tundi kuus. See vastab keskmisele tööajale 35 tundi nädalas. Selleks, et arvutada tavaline tööaeg teatavas kuus, korrutatakse MTV § 3.1.2. kohaselt tööpäevade arv seitsme tunniga. Osalise tööajaga töötamisel arvutatakse tavaline tööaeg kuus proportsionaalselt.
- 3 Tavapäraselt tööaega kuus ületavat tööaega loetakse MTV § 4.1.1. kohaselt „ületunnitööks“. MTV § 4.1.2. kohaselt tasutakse teatavast künnisest alates ületunnitöö eest suuremat tunnitasu. Selle künnise arvutamiseks korrutatakse tööpäevade arv kaheksa tunniga, kusjuures selle sätte sõnastuse kohaselt on olulised „töötatud tunnid“. Lisaks nähtub MTV §-st 4.1.2., et lisatasu ületunnitöö eest on 25% ning need normid kehtivad „samamoodi“ osalise tööajaga töötajate suhtes.
- 4 Augustis 2017, milles oli 23 tööpäeva (tavaline tööaeg 161 tundi), töötas hageja 121,75 tundi ja kasutas minimaalset tasustatud põhipuhkust harta artikli 31 lõike 2 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tähenduses. Kostja arvutas 2017. aasta augusti eest kümme puhkusepäeva, seega 84,7 tundi. Seejuures kohaldas ta MTV §-i 6a, mille kohaselt tuleb puhkusetasu arvutamisel aluseks võtta kolme viimase kuu keskmine tööaeg enne puhkuse algust.
- 5 Vastavalt MTV §-le 4.1.2. tuli 2017. aasta augusti eest maksta ületunnitöö lisatasu selle aja eest, mis ületas 184 töötundi.

- 6 Hageja on arvamisel, et ületunnitöö eest makstava lisatasu arvutamisel tuleb sisse arvata puhkusena arvesse läinud tunnid. Seega tuleb 2017. aasta augusti puhul lähtuda kokku 206,45 töötatud tunnist. Sellega on 184 töötunni künnis ületatud, nii et tal on õigus ületunnitöö eest makstavale lisatasule.
- 7 Hageja palub, et kostjalt mõistetakse tema kasuks välja 72,32 eurot (bruto) koos intressidega.
- 8 Kostja leiab, et lisatasu arvutamisel ületunnitöö eest tuleb MTV sõnastuse kohaselt arvesse võtta ainult tegelikult töötatud tunnid. Puhkuseaega ei tule aga seevastu arvesse võtta. Hagejal ei ole õigust saada ületunnitöö eest makstavat lisatasu, sest ta ei töötanud 2017. aasta augustis üle 184 tunni.
- 9 Alama astme kohtud jätsid hagi rahuldamata. Eelotsusetaotluse esitanud kohtult menetlusloa saanud kassatsioonikaebuses jääb hageja oma maksenõude juurde.

Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte

Juhtumi hindamine riigisisese õiguse alusel

- 10 MTV § 4.1.2. tõlgendades jõudis eelotsusetaotluse esitanud kohus järeldusele, et hagejal ei ole 2017. aasta augusti eest õigust nõuda ületunnitöö lisatasu.
- 11 See tuleneb eelkõige selle sätte sõnastusest. Üldise keelekasutuse kohaselt mõistetakse „töötatud tundide“ all tunde, mille jooksul tegelikult tööd tehakse.
- 12 Teleoloogiline tõlgendamine ei anna teistsugust tulemust. Eelotsusetaotluse esitanud kohus lähtub sellest, et MTV-s ette nähtud ületunnitöö eest lisatasu maksmise eesmärk on kompenseerida erilist töökoormust, mis tekib alles siis, kui ületatakse teatavad tööaja piirid. Põhimõtteliselt võib sellise lisatasu eesmärk olla ka töötajate vaba aja üldine kaitse, kuid MTV puhul ei leidu pidepunkte selle kohta, et kollektiivlepingu pooled seda silmas pidasid. Eelkõige tuleb see ilmsiks MTV §-st 4.1.2., mille kohaselt kehtivad ületunnitöö eest makstavat lisatasu puudutavad õigusnormid „samamoodi“ ka osalise tööajaga töötajate suhtes, nii et nendel töötajatel on ületunnitöö eest lisatasu nõudmise õigus alles alates sama künnise ületamisest nagu täistööajaga töötajatel.
- 13 Lisaks on küsitav, kas ületunnitöö eest lisatasu arvestamist puudutavad lepingutingimused loovad töötajate jaoks lubamatu rahalise ajendi oma puhkuse kasutamata jätmiseks. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu praktika kohaselt võivad teatavad ajendid puhkusest loobumiseks olla vastuolus BUrlG §-ga 1, mille kohaselt on igal töötajal õigus tasustatud põhipuhkusele. Kollektiivlepingutes ei või sellest sättest kõrvale kalduda (BUrlG § 13 lõike 1 esimene lause). Kui hageja ei oleks 2017. aasta augustis puhkust võtnud, vaid puhkuseperioodi eest arvestatud tunnid tegelikult töötanud, siis oleks tal MTV kohaselt õigus saada ületunnitöö eest lisatasu 22,45 tunni eest summas 68,36 eurot (bruto) (22,45 tundi x 12,18 eurot (bruto) x 25%). See puhkuse kahjulik mõju on MTV süsteemi osa.

Kui töötajad teevad kõigepealt ületunnitööd ja võtavad siis samal kuul puhkuse, võib lisatasu ületunnitöö eest väheneda või täielikult ära langeda.

- 14 MTV sisaldab siiski erisusi, mis viivad selleni, et kasutatud puhkuse tagajärjel tekib rahaliselt ebasoodne olukord ainult teatavatel juhtudel. Esiteks tuleb MTV § 4.1.2. kohaselt ületunnitöö eest alles siis lisatasu maksta, kui on ületatud keskmine iganädalane tööaeg 40 tundi. Tavaline tööaeg nädalas on aga 35 tundi. Seega tekib õigus ületunnitöö eest makstavale lisatasule alles siis, kui kuus töötatakse rohkem kui 8/7 tavalisest igakuisest tööajast. Teiseks on nende ületunnitöö tundide arv, mille puhul tuleb maksta lisatasu, piiratud sellega, et MYTV § 3.2.1. kohaselt kantakse tunnid, mis ületavad tavalise igakuise töötasu, tööaja summaarsesse arvestusse. Seejuures on vastavalt MTV §-le 3.2.2. olemas ülempiir 150 lisatundi, milleni jõutakse sagedase ületunnitöö korral kiiresti.
- 15 Puhkuse tõttu „ohutu sattuva“ ületunnitöö eest makstava lisatasu osa kogu igakuises brutotöötasus on tüüpilistel juhtudel suhteliselt väike. Hageja puhul on see 2017. aasta augusti eest ligikaudu 2,7%.

Juhtumi hindamine liidu õiguse alusel

- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et põhikohtuasja lahendamise seisukohalt on oluline teada, kas selline säte nagu MTV § 4.1.2. on vastuolus harta artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88/EÜ artikliga 7. Euroopa Kohus on juba otsustanud, et kollektiivlepingutes sisalduvad sätted võivad olla vastuolus liidu õigusega (vt mh 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Land Niedersachsen (asjakohased varasemad töötamisperiodid), C-710/18, EU:C:2020:299, punkt 22 jj).
- 17 See, kas selline säte nagu MTV § 4.1.2. loob ajendeid puhkusest loobumiseks, mis on vastuolus harta artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88/EÜ artikliga 7, ei näi *a priori* olevat üheselt selge („*acte clair*“) ja seda ei ole ka Euroopa Kohtu praktikas selgitatud viisil, mis ei jäta mingisugust mõistlikku kahtlust („*acte éclairé*“).
- 18 Ühelt poolt ilmneb Euroopa Kohtu praktikast pidepunkte selle kohta, et tegemist võib olla nimetatud liidu õigusnormide rikkumisega.
- 19 Euroopa Kohus on paljudes kohtuotsustes rõhutanud minimaalse iga-aastase põhipuhkuse erilist tähtsust. Euroopa Kohtu praktika kohaselt kujutab iga töötaja õigus tasustatud iga-aastasele 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 (12. juuni 2014. aasta kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 15, ja 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika). See põhimõte on sõnaselgelt sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikes 2, mille samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1 (30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn, C-178/15,

- EU:C:2016:502, punkt 20, ja 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus Heimann, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 22).
- 20 Tasustatud iga-aastase põhipuhkuse õiguse topelteesmärk on võimaldada töötajal välja puhata ning saada ajavahemik lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks (20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika). Seetõttu ei või panna töötajat iga-aastase põhipuhkuse ajal olukorda, mis võib tekitada temas ebakindlust talle makstava tasu suhtes (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 37 jj).
- 21 Lõpuks on Euroopa Kohus otsustanud, et direktiivi 2003/88 artikkel 7 täpsustab harta artikli 31 lõikes 2 sätestatud. Harta artikli 31 lõige 2 väljendab liidu õigusega tagatud põhiõigust iga-aastasele tasustatud põhipuhkusele (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punktid 38 ja 85, ning 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punktid 31, 74 ja 75). Juhul kui riigisisest õigusnormi ei ole võimalik tõlgendada viisil, mis oleks kooskõlas harta artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88 artikliga 7, peab liikmesriigi kohus jätma selle riigisisese õigusnormi kohaldamata. Liikmesriigi kohtul on see kohustus direktiivi 2003/88 artikli 7 ja harta artikli 31 lõike 2 alusel sel juhul, kui kohtuvaidluse pool on tööandja, kes on avaliku võimu asutus, ja neist sätetest viimase alusel, kui kohtuvaidluse pool on eraõiguslikust isikust tööandja (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punktid 64 jj, ja 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punktid 62 jj).
- 22 Tasustatud iga-aastase põhipuhkuse õiguse erilise tähtsuse tõttu on kaheldav, kas ületunnitöö lisatasuga seotud rahaliselt ebasoodne olukord, mis tekib seoses kasutatud miinimumpuhkusega, on kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2. Euroopa Kohus on otsustanud, et töötajatele ei tohi luua ajendeid puhkusest loobumiseks. Töötajaid ei või ka selleks sundida. See ei oleks kooskõlas eesmärkidega, millest on kantud õigus iga-aastasele tasustatud põhipuhkusele, mille kohaselt tuleb tagada töötajale tegelik puhkeaeg, et kaitsta tõhusalt tema ohutust ja tervist (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 42; 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 49, ja 6. aprilli 2006. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 32).
- 23 Kohtuasjas Lock (22. mai 2014. aasta kohtuotsus C-539/12, EU:C:2014:351) tegi Euroopa Kohus otsuse asjaolude kogumi kohta, mis on käesolevas kohtuasjas kõne all oleva olukorraga võrdlemisi sarnane. Töötaja sai lisaks põhipalgale tulemustasusid sõlmitud müügilepingute eest, mis maksti välja vastavalt mitu nädalat või kuud pärast iga lepingu sõlmimist. Puhkuse ajal sai ta oma põhipalka. Varem sõlmitud lepingute eest maksti endiselt. Töötaja ei saanud puhkuse ajal

siiski lepingute sõlmimise teel uusi tulemustasusid teenida. Seetõttu vähenes asjaomase puhkuse lõppemisele järgnenud perioodil tema töötasu.

- 24 Euroopa Kohus otsustas, et selline õigusnorm on vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1. On võimalik, et töötaja loobub rahaliselt ebasoodsa olukorra tõttu oma puhkuseõiguse kasutamisest. See on seda tõenäolisem, et tulemustasu moodustas keskmiselt enam kui 60% töötaja töötasust. Selline töötasu vähenemine tasulise põhipuhkuse tõttu on vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1. Tähtsust ei ole asjaolul, et selline töötasu vähenemine toimub pärast põhipuhkuse perioodi (22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punktid 21 jj).
- 25 Kohtuasjas Lock tekkis töötasunõuetega seotud ebasoodne olukord regulaarsemalt ja suuremas mahus kui juhtumil, mille üle peab otsustama eelotsusetaotluse esitanud kohus. See, et töötasuga seotud võimalik rahaliselt ebasoodne olukord on vähem ulatuslik, ei saa siiski välistada liidu õiguse rikkumist.
- 26 Teiselt poolt ilmneb Euroopa Kohtu praktikast ka pidepunkte selle kohta, et MTV §-st 4.1.2 tuleneva negatiivse ajendi mõju ei saa olla piisav, et põhjustada harta artikli 31 lõike 2 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 rikkumist. Selliseid pidepunkte leidub Euroopa Kohtu otsustes tavapärase töötasu kohta, mida tuleb töötajatele puhkuse kasutamise ajal edasi maksta (13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 32 jj; 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 16 jj, ja 15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt, C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 19 jj).
- 27 Põhipuhkuse tasu peab põhimõtteliselt arvestama selliselt, et see vastaks töötaja tavapärasele töötasule. Kui töötaja saadav töötasu koosneb mitmest komponendist, on vaja konkreetset analüüsi, et kindlaks määrata tavapärase töötasu ja sellest tulenevalt summa, millele töötajal on õigus oma iga-aastase põhipuhkuse ajal (15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Williams jt, C-55/10, EU:C:2011:588, punktid 21 ja 22).
- 28 Kohtuasjas Hein tegeles Euroopa Kohus küsimusega, kas töötaja ületunde tuleb puhkusetasu arvutamisel arvesse võtta. Kohus märkis selle kohta, et kuna ületundide eest makstav tasu on erakorraline ja ettenägematu, ei ole see üldjuhul tavapärase töötasu osa, mida töötaja võib direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud tasustatud põhipuhkuse eest nõuda. Kui aga töötaja töölepingust tulenevad kohustused nõuavad, et töötaja teeks ületunde, mis on enamjaolt ettenähtavad ja tavapärased, ning mille eest makstav tasu on töötaja tehtud töö eest makstava kogu töötasu oluline koostisosa, peab ületundide eest makstud tasu olema arvatud saadava tavapärase töötasu hulka (13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punktid 46 ja 47).
- 29 Täielikult ei ole veel selge, kas ettenähtavad ja tavapärased ületunnid, mille eest makstav tasu on töötaja tehtud töö eest makstava kogu töötasu oluline koostisosa, tuleb tingimata tavalise töötasu arvutamisel sisse arvestada. Sõnastus, et tasu

nende ületundide eest „tuleks“ puhkusetasusse sisse arvestada (13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 47), räägib ületundide sissearvestamise kohustuse vastu. Sellise kohustuse kasuks räägib siiski ületundide eest makstava tasu ettenägematuse ja erakorralisuse vastandamine enamjaolt ettenähtavatele ja tavapärasele ületundidele, mille eest makstav tasu on töötasu oluline koostisosa.

- 30 Käesoleval juhul räägib palju selle kasuks, et tegemist on erakorraliste ja ettenähtamatute ületundidega. Kollektiivleping ega põhikohtuasja spetsiifika ei anna alust järeldada, et ületunnid oleksid enamjaolt ettenähtavad ja tavapärased ning et nende eest makstav tasu on kogu töötasu oluline koostisosa. Kui sellist ületundide tasustamist ei pea tingimata puhkusetasu arvutamisse sisse arvestama, siis on selge, et ka kasutatud puhkuse tõttu ületunnitöö tasu arvutamisel tekkiv võrreldav rahaliselt ebasoodne olukord ei ole vastuolus harta artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88 artikliga 7.
- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et selle üle otsustamine, kas kriteeriume, mis kehtivad minimaalse põhipuhkuse ajal jätkuvalt maksta tuleva töötasu kohta, võib üle kanda ületunnitöö eest makstava tasu arvutamisele, on Euroopa Kohtu ülesanne. Rahaliselt ebasoodne olukord, st väiksema tasu saamine, mis tekib puhkuse kasutamise tõttu, on sõltumatu tõigast, kas see viib väiksema puhkusetasuni puhkuse ajal, või kas rahaliselt ebasoodne olukord avaldab seoses ületunnitöö tasustamisega mõju ajale enne või pärast puhkust. Rahaline ajend puhkusest loobumiseks on mõlemal juhul võrreldav.

TÖÖDOKUMENT