

Kohtuasi C-518/20

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

16. oktoober 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

7. juuli 2020

Kassatsioonkaebuse esitaja:

XP

Vastustaja kassatsioonimenetluses:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Põhikohtuasja ese

Küsimus, kas riigisisene õigusnorm, mille kohaselt aegub täielikult töövõimetuks tunnistatud töötaja õigus puhkusele, on kooskõlas esimusliku liidu õigusega, sealhulgas direktiiviga 2003/88

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Liidu õiguse tõlgendamine, ELTL artikkel 267, eelkõige

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

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (ELT 2012, C 326, lk 391; edaspidi „harta“)

Eelotsuse küsimused

1. Kas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2 on vastuolus selline riigisise õigusnorm nagu puhkuseeaduse (Bundesurlaubsgesetz; edaspidi „BUrlG“) § 7 lõige 3, mis näeb ette, et töötaja, kellel on õigus saada seni välja võtmata tasustatud põhipuhkust ja kes tunnistatakse puhkuseaasta kestel tervislikel põhjustel täielikult töövõimetuks, kuid kes oleks puhkust enne täielikult töövõimetuks tunnistamist puhkuseaastal veel vähemasti osaliselt kasutada saanud, õiguse puhkusele aegub püsiva töövõimetu korral 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu ka juhul, kui tööandja ei ole töötajale asjaomase üleskutse ja selgituste esitamisega tegelikult taganud võimalust kasutada oma õigust puhkusele?

2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt: kas sellistel tingimustel on püsiva täieliku töövõimetu korral välistatud puhkuse nõude aegumine ka hilisemal kuupäeval?

Viidatud liidu õigusnormid

Direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 1

Harta artikli 31 lõige 2

Viidatud riigisisesed õigusnormid

Töötajate minimaalse põhipuhkuse seadus (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (edaspidi „BUrlG“)

Sotsiaalseadustiku (Sozialgesetzbuch, SGB) kuues raamat (VI) – riiklik pensionikindlustus (edaspidi „SGB VI“)

Asjaolud ja menetlus

- 1 Põhikohtuasja pooled vaidlevad käesoleva eelotsusemenetluse seisukohast olulises osas selle üle, kas hagejal on õigus saada puhkust 2014. aasta eest.
- 2 Hageja on raske puudega isik. Ta töötab kostja juures alates 2000. aastast. Kostja on aktsiaselts, st eraõiguslik tööandja. Hageja saab alates 1. detsembrist 2014 täieliku töövõimetu tõttu töövõimetoetust. Hageja märgib muu hulgas, et tal on õigus saada kostjalt 2014. aasta eest puhkust veel 34 tööpäeva ulatuses. Hageja hinnangul ei ole kõnealune puhkuse nõue aegunud, kuna kostja ei täitnud oma kohustust aidata kaasa, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada.
- 3 Kostja on seevastu seisukohal, et hageja õigus nõuda 2014. aastal kasutamata jäänud puhkust aegus 31. märtsil 2016. Kui töötaja – nagu käesoleval juhul hageja – ei ole tervislikel põhjustel pikaajaliselt võimeline puhkust kasutama, siis aegub

töötaja puhkuseaasta 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, olenemata sellest, kas tööandja on täitnud oma kohustuse aidata kaasa sellele, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada.

- 4 Madalama astme kohtud jätsid hagi rahuldamata. Kassatsioonkaebuses jääb hageja oma nõude juurde.

Eelotsusetaotluse põhjendused

- 5 Hageja kassatsioonkaebuse rahuldamine sõltub Euroopa Liidu Kohtu (edaspidi „Euroopa Kohus“) otsusest aluslepingute tõlgendamise kohta.
- 6 Kohtuasja lahendamiseks osas, milles see puudutab 2014. aasta eest saada olevat puhkust, on vaja Euroopa Kohtu vastust küsimusele, kas liidu õiguse kohaselt on lubatud, et puhkuseaasta aegub 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, kui töötaja on jätkuvalt täielikult töövõimetu, tööandja ei ole täitnud oma kohustust kutsuda töötajat üles puhkust võtma ja selgituskohustus ja töötaja oleks saanud puhkust enne täielikult töövõimetuks tunnistamist puhkuseaastal veel vähemasti osaliselt kasutada.
- 7 BUrlG § 7 lõike 3 kohaldamisel on määrav direktiivi 2003/88 artikli 7 ja harta artikli 31 lõike 2 tõlgendamine.

Saksa õigus

- 8 Saksa õiguse kohaselt tekib õigus seadusjärgsele põhipuhkusele kalendriaasta kui puhkuseaasta eest ning vastavalt BUrlG § 7 lõike 3 esimesele lausele tuleb puhkust anda ja kasutada jooksva kalendriaastal. Puhkuse üleviimine järgmisesse kalendriaastasse on BUrlG § 7 lõike 3 teise lause kohaselt lubatud ainult siis, kui seda õigustavad ettevõtte tööst või töötaja isikust tulenevad olulised põhjused. Üleviimise korral tuleb puhkust vastavalt BUrlG § 7 lõike 3 kolmandale lausele põhimõtteliselt anda ja kasutada järgmise kalendriaasta esimese kolme kuu jooksvul; vastasel korral aegub õigus puhkusele BUrlG § 7 lõike 3 kolmandast lausest tulenevalt.
- 9 Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohtus) tõlgendas viidatud õigusnorme, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat (vt nt 6. novembri 2018. aasta otsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874; 29. novembri 2017. aasta otsus King, C-214/16, EU:C:2017:914; 20. jaanuari 2009. aasta otsus Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18; 22. novembri 2011. aasta otsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, ja 25. juuni 2020. aasta otsus Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Icrea Banca SpA, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504), kooskõlas direktiiviga järgmiselt:
- 10 Õigus seadusjärgsele põhipuhkusele aegub kalendriaasta või lubatud üleviimistähtaja lõppedes põhimõtteliselt vaid juhul, kui tööandja on eelnevalt

andnud töötajale tegelikult võimaluse puhkust kasutada ja hoolimata sellest on töötaja puhkuse kasutamisest vabatahtlikult loobunud.

- 11 Puhkuseõiguse kõnealune aegumine eeldab põhimõtteliselt seda, et tööandja on andnud töötajale tegelikult võimaluse oma tasustatud põhipuhkust kasutada. Lisaks peab tööandja kutsuma töötajat üles puhkust kasutama, teavitades teda selgelt ja õigel ajal, et kui ta puhkust ei taotle, siis aegub õigus puhkusele kalendriaasta või üleviimistähtaja lõppedes. Peale selle ei või tööandja seada töötajale muid takistusi puhkuse kasutamiseks.
- 12 Kui tööandja ei ole asjaomaseid üleskutse esitamise ja selgitamiskohustusi täitnud, liidetakse õigus puhkusele, mis ei ole puhkuseaasta 31. detsembriks aegunud, järgmise aasta 1. jaanuaril tekkivale õigusele puhkusele.
- 13 Seadusjärgne õigus puhkusele ei aegu, kui puhkuseaasta ja/või üleviimistähtaja lõppemiseni on töötaja haiguse tõttu töövõimetu, mistõttu ei ole tal võimalik puhkust kasutada. Säilinud õigus puhkusele liidetakse sellisel juhul järgmisel aastal tekkivale õigusele puhkusele ja see tuleb taas ära kasutada BUriG § 7 lõikes 3 sätestatud tähtajaks. Püsiva töövõimetuse korral aegub õigus siiski 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu. See on nii ka juhul, kui töötaja saab töövõimetoetust.
- 14 Seni ei ole Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teinud veel ühtegi otsust selle kohta, kas ja millistel juhtudel aegub püsiva täieliku töövõimetusega töötajatel õigus puhkusele 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu.
- 15 Saksa asjaomaste õigusnormide kohaselt on töötajad täielikult töövõimetus muu hulgas peamiselt juhul, kui nad ei ole haiguse või puude tõttu määramata aja jooksul võimelised töötama seadusliku tööturu tavatingimustes vähemalt kolm tundi päevas või kui nad puude liigi või raskusastme tõttu ei ole suutelised seaduslikul tööturul töötama.

Esimene eelotsuse küsimus

- 16 Euroopa Kohtu praktika kohaselt tuleb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis piiravad sellise töötaja võimalust, kes on olnud mitme järjestikuse arvestusperioodi vältel töövõimetu, koguda kokku õigusi tasustatud põhipuhkusele 15 kuu pikkuse üleviimistähtajaga, mille möödumisel õigus sellisele puhkusele aegub.
- 17 Euroopa Kohtu praktikas ei ole seni täielikult selgeks tehtud, kas ja millistel tingimustel võib töötaja puhul, kes tunnistatakse puhkuseaasta kestel täielikult töövõimetuks ja kelle töövõimetus on sellest alates püsiv, õigus tasustatud põhipuhkusele aeguda 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, kui tööandja ei ole oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustusi täitnud.
- 18 Euroopa Kohus märkis 6. novembri 2018. aasta otsuses Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), et tööandja mis

tahes tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt pärssida põhipuhkuse kasutamist töötaja poolt, ei ole õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärgiga kooskõlas. Tööandja, kes ei ole taganud töötajale võimalust kasutada tasustatud põhipuhkust, peab kandma sellest tulenevad tagajärjed.

- 19 Kui viidatud põhimõtted kehtiksid ka puhkuseaasta suhtes, mille kestel tunnistati töötaja täielikult ja püsivalt töövõimetuks, ei aeguks õigus puhkusele 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, kui töötaja oleks – juhul, kui tööandja oleks oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustused õigel ajal täitnud – saanud oma tasustatud põhipuhkust enne täielikult töövõimetuks tunnistamist veel kasutada.
- 20 Nõutud üleskutse ja selgituste esitamata jätmise korral peaks tööandja kanda jääma risk, et õigus puhkusele ei aegu täielikult isegi siis, kui töötaja on täielikult töövõimetu pärast puhkuseaastale järgneva teise puhkuseaasta 31. märtsi. Tööandja saaks seda riski tegelikult vaid siis välistada, kui ta täidaks oma kohustused juba kalendriaasta alguses.
- 21 Kirjeldatud tingimustel jääks risk, et töötaja ei saa õigust puhkusele puhkuseaasta kestel tuvastatud täieliku töövõimetuse tõttu, mis võib olenevalt asjaoludest olla püsiv, enam täies ulatuses kasutada, töötaja kanda vaid siis, kui tööandja on asjaomased üleskutse esitamise ning selgitamiskohustused – selles tähenduses – õigel ajal täitnud ja loonud sellega tingimused puhkuse õiguse kasutamisele BUrIG § 7 lõike 3 kohaselt tähtaja seadmiseks.
- 22 Seevastu 22. novembri 2011. aasta otsuses KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 43) on Euroopa Kohus sedastanud, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 1 ei ole vastuolus riigisisese õigusnormid, mis näevad töötajate pikaajalise haigestumise korral ette 15 kuuga piiratud üleviimisperiodi, mille lõppemisel õigus tasustatud põhipuhkusele aegub.
- 23 Kui kõnealune põhimõte oleks kohaldatav ka puhkuseaasta suhtes, mille kestel tunnistati töötaja täielikult töövõimetuks ja kui töövõimetus on sellest ajast alates olnud püsiv, siis võiks õigus puhkusele aeguda 15 kuud pärast kõnealuse puhkuseaasta lõppu ka siis, kui tööandja ei ole oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustusi täitnud. Enne täielikult töövõimetuks tunnistamist tekkinud õigus saada puhkuseaasta eest puhkust aeguks siis ka juhul, kui töötaja oleks saanud oma põhipuhkust – kui tööandja oleks oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustused õigel ajal täitnud – kasutada veel enne oma haigestumist.
- 24 Euroopa Kohus ei ole seni veel otsustanud, kas olukorras, kus töötaja ei saanud õigust puhkusele kasutada täielikult töövõimetuks tunnistamise tõttu, kuid juhul, kui tööandja oleks oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustused täitnud, oleks töötaja saanud õigust puhkusele puhkuseaasta kestel kasutada enne täielikult töövõimetuks tunnistamist, on direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2 kooskõlas piirata põhimõtet, mille kohaselt eeldab puhkuseõiguse kasutamisele tähtaja seadmine üleskutse esitamise ja selgitamiskohustuste täitmist.

- 25 Euroopa Kohus märkis 6. novembri 2018. aasta otsuses Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), et riigisisesed õigusnormid, mis reguleerivad puhkuseõiguse aegumist, ei ole kohaldatavad, kui neid ei saa tõlgendada kooskõlas direktiivi 2003/77 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2. Kui töötaja vastaspooleks õigusvaidluses on avaliku sektori tööandja, tuleneb see järeldus direktiivi 2003/88 artiklist 7 ja harta artikli 31 lõikest 2. Kui töötaja vastaspooleks on eraõiguslik tööandja, tuleneb see harta artikli 31 lõikest 2.

Teine eelotsuse küsimus

- 26 Kui Euroopa Kohus peaks vastama esimesele eelotsuse küsimusele jaatavalt, on kohtuasja lahendamise seisukohast oluline, kas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2 on esimeses küsimuses kirjeldatud asjaoludel vastuolus sellisele riigisisesele õigusnormile nagu BUriG § 7 lõige 3 antav tõlgendus, mille kohaselt aegub kasutamata õigus tasustatud põhipuhkusele hilisemal ajal kui 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, kui töötaja – nagu hageja – on jätkuvalt täielikult töövõimetu pärast puhkuseaastale järgneva teise aasta 31. märtsi.
- 27 Sellele küsimusele ei ole Euroopa Kohus seni selget vastust andnud.
- 28 Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) praktika kohaselt liidetakse kasutamata õigus puhkusele, mis ei ole puhkuseaasta 31. detsembriks aegunud seetõttu, et tööandja on jätnud oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustused täitmata, järgmise aasta 1. jaanuaril tekkivale õigusele puhkusele. Samamoodi nagu uue õiguse suhtes kehtivad ka selle suhtes BUriG § 7 lõike 1 esimene lause ja lõige 3.
- 29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et – kui Euroopa Kohus vastab esimesele eelotsuse küsimusele jaatavalt – ei ole Euroopa Kohtu praktikas seni selgitatud, kas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2 on kooskõlas, et õigus saada puhkust kõnealuse puhkuseaasta eest – käesoleval juhul 2014. aasta eest –, mis ei ole üleskutse esitamise ja selgitamiskohustuste täitmata jätmise tõttu aegunud, on püsiva töövõimetuse korral käsitatav samamoodi nagu esimesel järgneval aastal – käesoleval juhul 2015. aastal – tekkiv õigus puhkusele. Õigus puhkusele esimese järgneva aasta eest oleks sõltumatult sellest, kas tööandja täitis oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustusi, aegunud 15 kuu möödudes, kuna objektiivselt oleks olnud võimatu, et tööandja tagab töötajale, kes on juba esimese järgneva puhkuseaasta alguses jätkuvalt täielikult töövõimetu, üleskutse esitamise ja selgituste abil tegelikult võimaluse puhkust kasutada.
- 30 Kui liidu õigus lubaks tasustatud põhipuhkuse õiguse üleviimist niimoodi ajaliselt piirata, oleks hageja õigus saada 2014. aasta eest puhkust tema jätkuva täieliku töövõimetuse tõttu aegunud hiljemalt 15 kuud pärast puhkuseaastale järgneva aasta lõppu, st 31. märtsil 2017.

- 31 Samuti on eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul selgusetu, kas tööandja saab oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustusi täita ka veel pärast töötaja tunnistamist täielikult töövõimetuks ja sellega kehtestada puhkuse kasutamise ja puhkuseõiguse aegumise tähtajaks pikema tähtaja kui 15 kuud pärast puhkuseaasta lõppu, kui töötaja on kogu selle aja jooksul jätkuvalt täielikult töövõimetu, mistõttu ei saa ta oma õigust puhkusele tegelikult kasutada.

TÖÖDOKUMENT