

# Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-805/19 - 1

## Kohtuasi C-805/19

### Eelotsusetaotlus

#### Saabumise kuupäev:

31. oktoober 2019

#### Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Landesgericht Salzburg (liidumaa kohus Salzburgis, Austria)

#### Eelotsusetaotluse kuupäev:

25. oktoober 2019

#### Hageja:

CT

#### Kostja:

VINI GmbH

---

## KOHTUMÄÄRUS

[...]

#### Ese:

1497,91 eurot, millele lisanduvad viivitusintress ja kulud (erimakse)

I. Euroopa Liidu Kohtule (edaspidi „Euroopa Kohus“) esitatakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 267 alusel järgmine eelotsuse küsimus:

Kas Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/C 83/02) artiklit 31 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et selline riigisisene õigusnorm nagu Austria puhkuseseaduse (Urlaubsgesetz, edaspidi „UrlG“) § 10 lõige 2, mille kohaselt ei maksta puhkusehüvitist jooksva (viimase) tööaasta eest, kui töötaja ütleb töölepingu ette teatamata erakorraliselt üles, ei ole kohaldatav?

II. [...] [menetluse peatamine]

## Põhjendus

### 1. Väited

Hageja, kelle elukoht on Tšehhi Vabariigis, avaldas, et 28. novembril 2018 sõlmis ta kostjaga töölepingu [lk 2] tööle asumiseks abiettekandjana. 23. jaanuaril 2019 ta haigestus ja oli kuni 29. märtsini 2019 töövõimetu. Kolmapäeval, 30. jaanuaril 2019 oli kostja restoran suletud. Neljapäeval, 31. jaanuaril 2019 ilmus hageja uuesti tööle. Kostja juures juhatajana tegutsev V. Lugert teatas talle, et teda ei vajata enam ja et töösuhe on lõppenud. Hageja väitel ütles kostja töölepingu ette teatamata üles. Arusaamatutel põhjustel lõpetas kostja tema ravikindlustuslepingu tagasiulatuvalt 1. veebruaril 2019, esitades põhjenduse, et hageja ütles töölepingu ette teatamata erakorraliselt üles. Sellist ülesütlemisavaldust ei ole hageja aga kunagi esitanud. Ta ei ole ära kasutanud seadusjärgset põhipuhkust. Seega on tal muu hulgas õigus puhkusehüvitisele 5,42 tööpäeva eest.

Kostja märkis, et vastab tõele, et hageja puudus ajavahemikul 23. jaanuarist 2019 kuni 29. jaanuarini 2019 töölt haiguslehe alusel. 30. jaanuaril 2019 oli kostja restoran suletud ja 31. jaanuaril 2019 oleks hagejal olnud vaba päev. Vastupidi sellele, mida väitis hageja, ei öelnud V. Lugert kostja juhatajana hageja töölepingut 31. jaanuaril 2019 üles, vaid hoolimata nõudest asuda oma tööülesandeid täitma ei ilmud hageja 2019. aasta veebruaris enam tööle, mis tähendas lepingu rikkumist. Seega tuleb lähtuda sellest, et hageja ütles töölepingu ette teatamata erakorraliselt üles, ilma et tal oleks olnud selleks mõjuvat põhjust. Kuna 1. veebruaril 2019 hageja enam tööle ei ilmunud, lõpetati hageja ravikindlustusleping piirkondlikus haigekassas 7. veebruaril 2019, kusjuures töölepingu erakorralise ülesütlemise kuupäevaks märgiti 1. veebruar 2019 ning ravikindlustuslepingu lõppemise aluseks märgiti õigesti töölepingu erakorraline ülesütlemine ilma mõjuva põhjuseta. Kostja sõnul alustas hageja juba mõni päev hiljem uut töösuhet.

Kohus ei ole tõendite kogumise menetlust veel läbi viinud, kuid esitatud küsimust arvestades ei ole see käesolevas asjas esitatud nõude puhul vajalik, kui hagejal on erinevalt UrlG § 10 lõikest 2 õigus puhkusehüvitisele juba Euroopa Liidu õiguse alusel.

### 2. Riigisisene õigus

Puhkuseseaduse (Urlaubsgesetz (UrlG)) § 10 lõige 1: Puhkuseaasta eest, mil töösuhe lõpeb, on töötajal õigus saada töösuhete lõppemise kuupäeval hüvitist puhkuse eest, mis vastab sellel puhkuseaastal töötatud aja ja kogu puhkuseaasta suhtele. Juba kasutatud iga-aastane põhipuhkus tuleb saadaolevast puhkusest maha arvata. Puhkusetasu, mida on makstud põhipuhkuse saadaolevast osast

suurema osa kasutamise eest, ei tule tagasi maksta, välja arvatud juhul, kui töösuhe lõpeb

1. töölepingu erakorralise ülesütleemisega töötaja poolt ilma mõjuva põhjuseta või **[lk 3]**

2. töölepingu erakorralise ülesütleemisega tööandja poolt töötajast tuleneval mõjuval põhjusel.

Tagastatav summa peab vastama liigselt kasutatud puhkuse eest puhkuse alguses saadud puhkusetasule.

(2) Hüvitist ei maksta, kui töötaja ütleb töölepingu ilma mõjuva põhjuseta erakorraliselt üles.

[...]

### 3. Eelotsusetaotluse põhjendus

Puhkuseseaduse (Urlaubsgesetz, UrlG) sätteid tuleb tõlgendada direktiiviga kooskõlas.

UrlG § 10 lõige 2 reguleerib puhkuseõigust üksnes selle puhkuseaasta eest, mil tööleping erakorraliselt üles öeldakse. Varasemate aastatega seotud puhkuseõigusi see ei puuduta ja asjaomased nõuded tuleb rahuldada puhkusehüvitise maksimisega. [...].

Viidatud õigusnormi kohaselt ei maksta puhkusehüvitist töölepingu põhjendamatu erakorralise ülesütleamise korral. Õiguse välistamisega soovitakse ilmselt ära hoida töövõtjate poolt töölepingute kergekäelist erakorralist ülesütlemist ja kergendada tööandja rahalist koormust lepingu lõpetamisel, mis on tema jaoks enamjaolt ebasoodne [...].

Austria õiguskirjanduses on Euroopa Kohtu praktikat (kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576 [...]; vt ka kohtotsus Dominguez, C-282/10, [...]; kohtuotsus Neidel, C-337/10; EU:C:2012:263 [...]; kohtuotsus Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755 [...]) arvestades sedastatud, et direktiivi 2003/88/EÜ artikli 7 lõikest 2 tuleneb, et töötajal on õigus saada kasutamata jäänud puhkuse eest hüvitist olenemata töölepingu lõpetamise viisist. Liidu õigust arvestades tekivad seega kahtlused UrlG § 10 lõike 2 õiguspärasuses [...].

Viimati märgiti õiguskirjanduses, et töölepingu erakorralise ülesütleamise suhtes kehtival erandil, nagu seda näeb ette UrlG § 10 lõige 2, ei ole vastet Euroopa Kohtu senises praktikas [...].

Liikmesriigi kohtud ei ole kõnealuse küsimuse kohta seni veel otsust teinud. **[lk 4]**

#### 4. Euroopa Kohtu tõlgendamispädevus

Käesoleval juhul on töötajate puhkuseõigust käsitlev Euroopa Kohtu praktika küll olemas. Euroopa Kohus ei ole aga sõnaselgelt sedastanud, et õigust saada jooksva tööaasta eest proportsionaalselt puhkust ei kaota töötaja ka juhul, kui ta on töösuhte ette teatamata erakorraliselt üles öelnud, ilma et tal oleks selleks olnud mõjuvat põhjust. Seejuures ei ole eelkõige kaalutud eespool kirjeldatud aluseid, millele tuginedes võeti vastu riigisisene õigusnorm UrlG § 10 lõige 2, ning tööandjate ja töötajate huve, võttes arvesse põhiõiguste harta artiklit 31.

Käesolevas asjas ei saa lähtuda sellest, et ühenduse õiguse kohaldamine oleks sedavõrd selge (*acte-claire*), et esitatud küsimusele antava vastuste puhul ei jääks ruumi mõistlikeks kahtlusteks.

II. [...]

**Landesgericht Salzburg kui töö- ja sotsiaalkohus [...]**

**Salzburg, 25. oktoobril 2019**

[...]