

Kohtuasi C-104/20**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

27. veebruar 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Tribunal du travail de Nivelles (Nivelles'i töökohus, Belgia)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

9. jaanuar 2020

Hageja:

SD

Kostjad:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, kes tegutseb Régie des Quartiers de Tubize ASBL-i pankrotihaldurina

1. Vaidluse ese ja faktilised asjaolud

- 1 SD töötas alates 15. oktoobrist 1995 kolmepoolse lepinguga, mille ta oli sõlminud avalikku teenust osutava eluasemeühistuga Habitations sociales du Roman Païs, (edaspidi „HSRP“) ja mittetulundusühinguga ASBL Régie de Quartier de Tubize (edaspidi „Régie“).
- 2 SD tööleping öeldi üles 11. jaanuaril 2016 kohese jõustumisega.
- 3 SD esitas 10. jaanuari 2017. aasta hagiavaldusega tribunal du travail'le (töökohus) hagi. Ta väidab sisuliselt, et lepingu kehtivusajal ei makstud talle piisavat tasu ja seega oli talle makstud töölepingu ülesütlemise hüvitis ebapiisav, ületunni- ja öötööd ei tasustatud ning et tema töölepingu ülesütlemine oli õigusvastane.
- 4 Tribunal du travail (töökohus) lahendas teatava hulga vaidlusküsimusi poolte vahel (töösuhete kvalifikatsioon, HSRP ja Régie solidaarvastutus, töölepingu ülesütlemise hüvitis, töölepingu õigusvastase ülesütlemise hüvitis) ning määras

menetlust korraldava meetme, et teha kindlaks saamata töötasu lõplik summa, mis SD-le maksta tuleb.

- 5 13. mail 2019 kuulutati välja Régie pankrot.
- 6 Mis puudutab aga SD ületunni- ja öötöö eest saamata jäänud töötasu väljamaksmist, siis tribunal du travail'i (töökohus) tekib lisaks küsimus, kas riigisiseseid õigusaktid, mis käsitlevad tõendamiskoormist ületunni- ja öötöö tõendamisel, on kooskõlas liidu õigusega, ning ta otsustas esitada Euroopa Kohtule eelotsuse küsimuse.

2. Asjassepuutuvad õigusnormid

2.1. Liidu õigus

2.1.1. Euroopa Liidu põhiõiguste harta

- 7 Harta artikli 31 lõikes 2 on sätestatud:

„Igal töötajal on õigus maksimaalse töötaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeagadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele.“

2.1.2. 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)

- 8 Selle artiklis 3 „Igapäevane puhkus“ on nähtud ette:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 11 tunnisele järjestikusele puhkeajale iga 24 tunnise ajavahemiku kohta.“

- 9 Selle artiklis 5 „Iganädalane puhkeag“ on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24 tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11 tunnisele igapäevasele puhkusele.

Kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda eeldavad, võib kohaldada 24 tundi minimaalset puhkeaga.“

- 10 Selle artiklis 6 „Maksimaalne iganädalane tööaeg“ on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate ohutust ja tervist tagavad, et:

- a) iganädalase tööaja pikkus määratakse kindlaks õigus- ja haldusnormidega või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega;
- b) keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi.“

2.1.3. Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (ELT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349)

- 11 Selle artikli 4 lõikes 1 on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed tagamaks, et tööandjad, töötajad ja töötajate esindajad järgiksid käesoleva direktiivi rakendamiseks vajalikke õigusnorme.“

- 12 Selle artikli 11 lõikes 3 on nähtud ette:

„Töötajate esindajatel, kellel on töötajate ohutuse ja tervishoiu eest erivastutus, on õigus nõuda tööandjalt asjakohaste meetmete võtmist ja esitada talle ettepanekuid töötajaid ähvardavate ohtude vähendamiseks ja/või ohuallikate kõrvaldamiseks.“

- 13 Selle artikli 16 lõikes 3 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi sätteid kohaldatakse kõikide üksikdirektiivides käsitletud valdkondade suhtes täielikult, ilma et see piiraks kõnealustes üksikdirektiivides sisalduvate rangemate ja/või erisätete kohaldamist.“

2.1.4. Euroopa Kohtu praktika

14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

Selle kohtuotsusega otsustas Euroopa Kohus, et „Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikleid 3, 5 ja 6 koostoimes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2 ning nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta artikli 4 lõikega 1, artikli 11 lõikega 3 ja artikli 16 lõikega 3 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi normid, milles ei ole riigisisese kohtupraktika tõlgenduse kohaselt tööandjatele ette nähtud kohustust luua süsteem, mis võimaldaks mõõta iga töötaja igapäevast tööaega“.

Ta täpsustas ka, et „[e]elöelduga seoses ei oma tähtsust tõik, et maksimaalne iganädalane tööaeg [...] on [asjaomasel juhul] töötaja jaoks soodsam, kui direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b ettenähtu. Nimelt [...] on selles küsimuses vastu võetud riigisisese õigusnormid sellegipoolest osa selle direktiivi rakendamisest riigisiseses õiguses, mis liikmesriikidel tuleb tagada, võttes sel eesmärgil vastu vastav üksikasjalik kord. Kui aga puudub süsteem, mis

võimaldaks mõõta igapäevast tööaega, jääb praktikas töötaja jaoks keeruliseks kui mitte võimatuks olla kindel, et tegelikult peetakse kinni maksimaalsest igapäevastest tööajast, sõltumata selle kestusest“ (punkt 51).

Ta lisas ka, et „[j]ärelikult selleks, et tagada direktiivis 2003/88 ette nähtud õiguste ja harta artikli 31 lõikes 2 tunnustatud põhiõiguse soovitatav toime, tuleb liikmesriikidel kehtestada tööandjatele kohustus seada sisse objektiivne, usaldusväärne ja ligipääsetav süsteem, mis võimaldab mõõta iga töötaja igapäevase tööaja kestust“ (punkt 60).

Selles küsimuses ja liikmesriigi kohtu rolli kohta on Euroopa Kohus täpsustanud:

„[Lõpuks tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on] direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada direktiivis ette nähtud eesmärgid ning liikmesriigi [ELL artikli 4 lõikest 3 tulenev] kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, [...] siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 30, ja 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 49).

Sellest jäeldub, et siseriikliku õiguse kohaldamisel peavad siseriiklikud kohtud selle tõlgendamisel võtma arvesse siseriiklikku õigust tervikuna ja kasutama siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tõlgendada siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiivis ette nähtud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid (vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

Kooskõlalise tõlgendamise nõue hõlmab siseriiklike kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb siseriikliku õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi eesmärkidega (vt eelkõige 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 72, ja 11. detsembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 64).“ (punktid 68–70).

21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

Eelotsusetaotluse esitanud kohus meenutab ka, et Euroopa Kohus on otsustanud, et liikmesriigid ei tohi määratleda mõistet „tööaeg“ kitsamalt, kui on määratletud direktiivi 2003/88 artiklis 2 (Euroopa Kohtu 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Ville de Nivelles vs. Rudy Martzak, C-518/15)

Riigisisene õigus

- 14 Belgia tsiviilseadustiku (Code civil) artiklis 1315 on sätestatud:

„Isik, kes nõuab kohustuse täitmist, peab selle olemasolu tõendama.

Ja vastupidi: isik, kes väidab, et tema kohustus on lõppenud, peab põhjendama maksmist või asjaolu, mis tõi kaasa tema kohustuse lõppemise.“

3. Poolte seisukohad

- 15 SD arvab, et talle tuleb maksta välja ületunni- ja öötöö eest maksmata jäetud töötasu. Ta põhjendab seda esitatud dokumentide ning direktiivi 2003/88 sätete ja harta artikli 31 lõikega 2, tõlgendatuna 14. mai 2019. aasta kohtuotsusest CCOO (C-00008, EU:C:2019:402) lähtudes. Teise võimalusena leiab ta, et kui talle ei ole vaja välja maksta mingit ületunni- ja öötöö eest maksmata jäetud töötasu, tuleb kostjaid kohustada maksuma talle summa, mis vastab viimaste alusetule rikastumisele nendel kellaegadel tehtud töö tõttu.
- 16 Régie pankrotihaldur märgib, et ta ei osale enam menetluses.
- 17 HSRP tugineb sellele, et on avalik-õiguslik juriidiline isik, ning arvab, et tema suhtes kohaldatakse ainult 14. detsembri 2000. aasta seadust, millega reguleeritakse tööaja korralduse teatavaid aspekte avalikus sektoris (loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public) ning milles ei ole nähtud ette ületunnitöö tasustamist või palgalisa, ning et 16. märtsi 1971. aasta tööseadus (loi du 16 mars 1971 sur le travail) ei ole tema suhtes kohaldatav.
- 18 Pealegi ei ole seda ületunnitööd tema sõnul tõendatud ning HSRP-le ei saa ette heita, et tal puudus tööaja mõõtmise süsteem, kuna see on äriühingus juba ammu olemas.
- 19 Teise võimalusena väidab ta, et alusetut rikastumist ei ole.

4. Tribunal du travail' (töökohus) hinnang

- 20 Tuginedes Euroopa Kohtu praktikale (vt punkt 2.1.4 eespool), arvab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et HSRP väitega, et 14. mai 2019. aasta kohtuotsusest CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) tulenev ei puutu asjasse, sest käesolevat menetlust alustati varem, ei saa nõustuda.

Ta lükkab tagasi ka väite, et HSRP suhtes ei kohaldata 16. märtsi 1971. aasta tööseadust. Selle seaduse artiklis 1 on nimelt kindlaks määratud isikuline kohaldamisala, milleks on tööandjad ja töötajad – vastavalt HSRP ja hageja –, samas kui artikli 3 lõike 1 punktiga 1 on selle kohaldamisalast välja jäetud – ainult seaduse teatavate osade ulatuses –, *„isikud, kes on riigi, provintside, kommunide ja nende asutuste ning avalikku huvi esindavate asutuste teenistuses, v.a juhul kui nad on niisuguste asutuste teenistuses, mis tegelevad tööstus- või kaubandustegevusega, või ravi-, profülaktika- või hügieeniasutuste teenistuses“*. HSRP ei kuulu ühessegi nendest kategooriatest, sest see on piiratud vastutusega ühistu (SCRL).

Mis puudutab Euroopa Liidu õigusnorme, siis eelotsusetaotluse esitanud kohus meenutab, et direktiividel on ainult vertikaalne vahetu õigumõju ning seega ei ole need kohaldatavad eraõiguslike isikute vahelistes suhetes. Isegi kui riikidele kehtestatud kohustust ei järgita – nagu käsitletaval juhul, sest Belgia ei ole üldiselt ette näinud „*tööandjatele kohustust luua süsteem, mis võimaldaks mõõta iga töötaja igapäevast tööaega*“ –, on kohtutel sellegipoolest kohustus võtta konkreetsete meetmed – sest Belgia kohus ei saa teha otsust üldise ja abstraktse meetmega –, et saavutada direktiiviga püstitatud eesmärk, ja seda eelkõige kohtupraktikat muutes.

Euroopa Kohus on nimelt täpsemalt märkinud, et töötaja nõrgem positsioon on niisugune, et võib teda „heidutada, mistõttu ta loobub kasutamast võimalust kaitsta sõnaselgelt oma õigusi vaidluses tööandjaga, kuna selle tulemusena võib ta muu hulgas sattuda olukorda, kus tööandja rakendab meetmeid, mis võivad mõjutada töösuhet töötaja kahjuks“ (14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 45).

Nii on see konkreetsetel seoses ületunnitööga, mille puhul tuginevad tööandjad süstemaatiliselt sellele – nagu HSRP –, et töötunde arvutatakse ühepoolselt, või isegi asjaolule, et nendes ei lepitud sõnaselgelt kokku.

Nimelt „*[ei ole igapäevase töötaja individuaalse kontrolli süsteemi] puudumise korral [...] võimalik objektiivselt ja usaldusväärselt välja selgitada tegelikult töötatud töötundide arvu ja nende ajalist jagunemist ega väljaspool tavapärasest tööaegast täiendavalt töötatud töötundide arvu*“ (14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 47).

Käsitletaval juhul tõdeb eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ainus viis tagada selle õigusnormi tõhusus on pöörata tõendamiskoormis ümber, kui tööandja ei ole loonud usaldusväärset töötaja mõõtmise süsteemi, ning et see küsimus läheb kaugemale kohtupraktika muutmisest, sest tõendamiskoormis on reguleeritud seadusega ja täpsemalt tsiviilseadustiku artikliga 1315, mille kohaselt peab isik, kes nõuab kohustuse täitmist, tõendama ka selle kohustuse olemasolu.

Tsiviilseadustiku uue VII raamatu artikkel 8.4, milles on see põhimõtteline reegel säilitatud, võimaldab küll kohtul määrata „*erakorralistel asjaoludel spetsiaalselt põhjendatud kohtuotsusega [kindlaks], kellele lasub tõendamiskoormis, kui eelmistes lõikudes nimetatud reeglite kohaldamine on ilmselgelt ebamõistlik; k]ohus võib seda võimalust kasutada ainult juhul, kui ta on määranud kõik vajalikud menetlust korraldavad meetmed ja taganud, et menetlusosalised teevad tõendi esitamisel koostööd, kuid piisavat tõendatust ei saavutata siiski*“, ning see artikkel tagab seega Euroopa Liidu õigusnormi tõhususe, kuid jõustub alles 1. novembril 2020.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab seega, et Euroopa Kohtule tuleb esitada eelotsuse küsimus, kas liidu õigusega on koosõlas riigisisene õigusnorm, mis käsitleb tõendamiskoormist ületunni- ja öötöö tõendamisel, kui liikmesriik ei ole

kehtestanud tööandjatele kohustust luuda objektiivne usaldusväärne ja ligipääsetav süsteem, mis võimaldab mõõta töötaja igapäevast tööaega.

5. Eelotsuse küsimus

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Vallooni Brabanti töökohtu Nivelles'i kohtumaja) esitab Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklitega 3, 5 ja 6, tõlgendatuna koostoides Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2 ning nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta artikli 4 lõikega 1, artikli 11 lõikega 3 ja artikli 16 lõikega 3, – millega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, millega ei kehtestata tööandjatele kohustust luua süsteem, mis võimaldaks mõõta iga töötaja igapäevast tööaega, (14. mai 2019. aasta kohtuotsus C-55/18) – tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus see, kui riigisiseste õigusaktidega, käsitletaval juhul Belgia tsiviilseadustiku artikliga 1315, millega kohustatakse isikut, kes nõuab kohustuse täitmist, tõendama ka selle kohustuse olemasolu, ei nähta ette tõendamiskoormise ümberpöörämist juhul, kui töötaja väidab, et tema normaalne tööaeg ületati, niisuguses olukorras, kus:

- nendesamade riigisiseste õigusaktidega – käsitletaval juhul Belgia õigusaktidega – ei ole kehtestatud tööandjatele kohustust luua usaldusväärne süsteem, mis võimaldaks mõõta iga töötaja igapäevast tööaega,
- ning tööandja ei ole ka omaalgatuslikult sellist süsteemi loonud,
- asetades töötaja nii olukorda, kus viimasel ei ole võimalik seda normaalse tööaja ületamist tõendada?“