

Kohtuasi C-233/20

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

4. juuni 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

29. aprill 2020

Hageja ja kassaator:

WD

Kostja ja vastustaja kassatsioonimenetluses:

job-medium GmbH (likvideerimisel)

Põhikohtuasja ese

Hagi, milles nõutakse 322,06 euro ja sellele lisanduva viivise tasumist kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Liidu õiguse, eelkõige direktiivi 2003/88/EÜ ja põhiõiguste harta tõlgendamine, ELTL artikkel 267

Eelotsuse küsimus(ed)

1.1 Kas Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/C 83/02) artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88/EÜ artikliga 7 on kooskõlas riigisisene õigusnorm, mille kohaselt ei ole töötajal õigust hüvitisele jooksva (viimasel) tööaastal kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kui ta mõjuva põhjuseta ja etteteatamistähtaega järgimata töösuhte ühepoolset lõpetab (töölt lahkumine)?

1.2. Juhul kui vastus sellele küsimusele on eitav:

1.2.1. Kas sel juhul tuleb lisaks kontrollida, kas töötajal ei olnud võimalik puhkust kasutada?

1.2.2. Milliste kriteeriumide alusel tuleb seda kontrollida?

Viidatud liidu õigusnormid

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „põhiõiguste harta“), eelkõige 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; edaspidi „direktiiv 2003/88“), eelkõige artikkel 7

Viidatud riigisisised õigusnormid

Austria puhkuseseadus (Urlaubsgesetz, avaldatud väljaandes *Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (BGBl.)* 1976/390; edaspidi „UrlG“), eelkõige §-d 2, 4, 7, 10 ja 12

Kohtuasja asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Hageja töötas kostja juures alates 25. juunist 2018 kuni 9. oktoobrini 2018. Hageja lõpetas töösuhte 9. oktoobril 2018 nii, et lahkus töölt mõjuva põhjuseta ja etteteatamistähtaega järgimata. Töötamise ajal tekkis tal õigus 7,33 tööpäeva pikkusele puhkusele, millest ta oli ära kasutanud neli päeva. Seetõttu oli tal töösuhte lõppemise ajal õigus veel 3,33 tööpäeva pikkusele puhkusele. Kostja jättis hagejale maksmata hüvitise kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest ja viitas UrlG § 10 lõikele 2, mille kohaselt ei ole töötajal, kes lahkus töölt mõjuva põhjuseta, õigust nõuda hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest.
- 2 Esimese astme kohus jättis hagi rahuldamata. Ta põhjendas otsust peamiselt sellega, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 2 ei tulene, et töötajal on töösuhte mis tahes liiki lõpetamise puhul õigus hüvitisele. Selline käsitus oleks ebaproportsionaalne. See kahjustaks tööandjat määral, mida ei saa temalt mõistlikult eeldada. Kui töötaja lahkus töölt etteteatamistähtaega järgimata ja mõjuva põhjuseta, siis ei ole tööandjal töösuhte kohese lõppemise tõttu enam võimalik anda töötajale võimalust kasutada õigust põhipuhkusele ja kutsuda teda üles oma puhkust tegelikult kasutama. UrlG § 10 lõikes 2 kehtestatud piirang, mille kohaselt ei ole töötajal, kes lahkus töölt mõjuva põhjuseta, õigust hüvitisele kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, kujutab endast Austria õiguskorra tava direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tähenduses.

- 3 Apellatsioonikohus jättis selle kohtuotsuse muutmata. Euroopa Kohtu praktikast ei tulene, et UrlG § 10 lõikes 2 kehtestatud piirang, mille kohaselt ei ole töötajal juhul, kui ta lõpetab töösuhte töölt mõjuva põhjusega lahkudes, õigust hüvitisele kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, on vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 või põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2. Euroopa Kohus rõhutab oma hiljutistes otsustes tõepoolest, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et töösuhe on lõppenud ning töötaja ei ole kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise hetkel. Samuti rõhutab Euroopa Kohus, et töösuhte lõppemise põhjus ei ole rahalise hüvitise saamise õiguse seisukohast oluline. Euroopa Kohus ei ole seni siiski käsitlenud olukorda, kus töösuhe lõpeb enne tähtaega seetõttu, et töötaja lahkub töölt mõjuva põhjusega.
- 4 Asjaolu, et töösuhte lõppemise ajal oli töötajal õigus kasutamata jäänud puhkusele, ei ole ka tegelikult hüvitise saamise õiguse ainus tingimus. Euroopa Kohus eitas näiteks õigust saada hüvitist ajavahemiku eest, mil töötaja oli enne pensionile jäämist tööst vabastatud ja töötasu säilis. Kohtuotsustes Kreuziger ja MPG märkis Euroopa Kohus sõnaselgelt, et Euroopa Kohtu praktikast ei tulene, „et olenemata asjaoludest, mille tõttu töötaja ei kasutanud tasustatud põhipuhkust, peab see töötaja jätkuvalt saama kasutada“ õigust hüvitisele. Direktiivi 2003/88 artikliga 7 ei ole põhimõtteliselt vastuolus „riigisisised õigusnormid, mis näevad ette tasustatud põhipuhkuse õiguse kaotamise, kuid seda tingimusel, et tasustatud põhipuhkuse õiguse kaotanud töötajal oli tegelikult võimalus seda õigust kasutada“. See on kooskõlas nende kohtuotsustega, milles Euroopa Kohus – viidates sellele, et haiguse tõttu töövõimetuse tekkimist ei ole võimalik ette näha – jaatas õigust saada hüvitist, kui õigust puhkusele ei olnud võimalik kasutada haiguse tõttu, kuid eitas seda õigust, kui kõnealust õigust ei olnud võimalik kasutada töölt vabastamise tõttu.
- 5 Kohtuotsustes Kreuziger ja MPG töötas Euroopa Kohus selle kohta välja üksikasjaliku süsteemi. See rajaneb eelkõige õiguslikul hinnangul, et töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele on liidu sotsiaalõiguse tähtis põhimõte. Õigus põhipuhkusele järgib eesmärki võimaldada töötajal esiteks tema töölepingust tulenevate ülesannete täitmisest puhata ja anda talle teiseks aega lõõgastumiseks ja huvialadega tegelemiseks. Selle eesmärgiga on vastuolus olukorrad, kus töötajaid ajendatakse põhipuhkusest loobuma või neid sunnitakse sellest loobuma. Töötajaid võib selleks ajendada võimalus nõuda pärast töösuhte lõppemist rahalist hüvitist.
- 6 Tööandjal on kohustus konkreetselt ja läbipaistvalt hoolitseda selle eest, et töötajal oleks tegelikult võimalik kasutada tasustatud põhipuhkust. Selleks peab tööandja vastavalt Euroopa Kohtu välja töötatud tegevuskriteeriumidele töötajat – vajaduse korral vormiliselt – üles kutsuma põhipuhkust kasutama ning teatama töötajale selgelt ja õigel ajal, et muidu kaotab ta õiguse puhkusele. Seejuures peab tööandja tõendama, et ta tegutses nõutava hoolsusega. Kui tööandja näitas üles nõutavat hoolsust, aga töötaja jättis puhkuse sellegipoolest vabatahtlikult kasutamata, ei ole

kasutamata jäänud põhipuhkuse eest rahalise hüvitise maksmata jätmise direktiivi 2003/88 artikliga 7 vastuolus.

- 7 Tööandja saab hoolsuskohustust täita, kui tal on võimalik töösuhte või arvestusperioodi lõppu ette näha, näiteks pensionile saatmise korral (kohtuasjad King ja Maschek) või tähtaja möödumisel (kohtuasi MPG), aga ka juhul, kui töötaja või tööandja ütleb töösuhte üles, järgides (vastava pikkusega) etteteatamistähtaega. Juhul, kui tööandjal ei ole võimalik töösuhte lõppu ette näha, on tema võimalused kutsuda töötajat üles puhkust tegelikult kasutama seevastu piiratud. Kuna üks puhkuse osa peab vastavalt UrlG § 4 lõikele 3 kestma vähemalt kuus tööpäeva, puudub tööandjal tegelikult tõhus mõjutusvahend, kui ja niikaua kui kasutamata puhkusepäevade arv on sellest väiksem.
- 8 Just nimelt olukorras, kus töötaja lahkub töölt mõjuva põhjuseta, ei ole tööandjal võimalik töösuhte lõppemist ette näha. Seetõttu ei saa talle üldjuhul ette heita hoolsuskohustuse rikkumist. Vastupidi sellele peab töötaja vastutama õigusvastase käitumise eest; sellest ei saa ta juba vastavalt õiguse üldpõhimõtetele tuletada ühtegi õigust. UrlG § 10 lõige 2 järgib muu hulgas eesmärki takistada töötajal õigusvastaselt käituda. Igal juhul ei saa tööandjale ette heita, et ta jättis töötaja tema õigusvastase käitumise tagajärgedest (ennetavalt) teavitamata. Pealegi võib õigus saada rahalist hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest ka juhul, kui töötaja lahkub töölt mõjuva põhjuseta ja etteteatamistähtaega järgimata, ajendada teda vabatahtlikult loobuma puhkuse kasutamisest ja seejärel töölt mõjuva põhjuseta lahkuma, ilma et ta jätaks tööandjale üldse võimalust asjaomaseks üleskutseks, et seeläbi suurendada oma nõuet töösuhte lõppemisel. See oleks vastuolus puhkuse eesmärkidega. Ka töösuhte lõppemist töötaja surma tõttu ei ole tööandjal võimalik ette näha. Erinevalt töölt lahkumisest mõjuva põhjuseta on seejuures siiski tegemist ettenägematu sündmusega, mis ei allu töötaja ega tööandja kontrollile.
- 9 Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) peab lahendama hageja kassatsioonkaebuse apellatsioonikohtu otsuse peale, millega jäeti esimese astme kohtu otsus muutmata.

Põhikohtuasja poolte peamised väited

- 10 Hageja nõuab kasutamata jäänud põhipuhkuse eest 322,06 euro suurust hüvitist, millele lisandub viivis. Ta märkis, et lõpetas töösuhte töölt mõjuva põhjuseta lahkudes enne tähtaega. Ta väljendab menetluses seisukohta, et UrlG § 10 lõige 2, mille kohaselt ei ole töötajal juhul, kui ta lahkub töölt mõjuva põhjuseta ja etteteatamistähtaega järgimata („töölt lahkumine mõjuva põhjuseta“, sks k *unberechtigter Austritt* või *unbegründeter Austritt*), õigust hüvitisele (kasutamata jäänud põhipuhkuse eest), on vastuolus põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2 ja direktiivi 2003/88 artikliga 7 ega kuulu seetõttu kohaldamisele.
- 11 Kostja palus UrlG § 10 lõikele 2 viidates jätta hagi rahuldamata. Nimetatud norm ei ole liidu õigusega vastuolus.

Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte

Selgitavad märkused Austria puhkuseeaduse (Urlaubsgesetz, UrlG) kohta

- 12 Töösuhte lõppemise korral makstakse kasutamata puhkuse eest vastavalt UrlG § 10 lõikele 1 hüvitist, kusjuures puhkuse kestus arvutatakse lähtudes puhkuseaastal töötatud aja osakaalust terves puhkuseaastas. UrlG § 10 lõige 2 sätestab sellest erandi, kui töötaja lahkub mõjuva põhjuseta ja enne tähtaega töölt ning lõpetab sel viisil töösuhte.
- 13 „Töölt lahkumine“ on töösuhte ennetähtaegne lõpetamine töötaja ühepoolse tahteavalduse alusel, mille teine lepingupool peab kätte saama (aga ühepoolse töttu ei ole sellega nõustumine vajalik). Kui töötajal oli töölt lahkumiseks mõjuv põhjus, räägitakse õiguspärasest (põhjendatud) lahkumisest, muidu aga mõjuva põhjuseta (põhjendamatu) lahkumisest. Töölepingu lõpetamise mõjuvaks põhjuseks tuleb näiteks pidada seda, kui töötaja ei saa töötamist jätkata, ilma et see kahjustaks tema tervist, või kui tööandja süüliselt käitub töötaja või selle lähedaste suhtes vägivaldselt, ebamoraalselt või au teotavalt. Üldiselt esineb mõjuv põhjus siis, kui töötajalt ei saa töölt lahkumise ajal mõistlikult eeldada töösuhte jätkamist isegi etteteatamistähtaaja jooksul. Töösuhte lõpeb töölt lahkumisega ka juhul, kui lahkumiseks ei olnud mõjuvat põhjust. Töötaja, kes lahkub töölt mõjuva põhjuseta, rikub aga tööandjaga sõlmitud lepingut.
- 14 Ainult olukord, kus töötaja lahkub töölt mõjuva põhjuseta, viib vastavalt UrlG § 10 lõikele 2 selleni, et töötaja kaotab talle UrlG § 10 lõikega 1 tagatud õiguse saada hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest.
- 15 UrlG § 10 lõige 2 on sanktsioneeriva iseloomuga. Selle eesmärk on takistada töötajat mõjuva põhjuseta ja etteteatamistähtaega järgimata lepingut lõpetamast, jättes ta juhul, kui ta seda siiski teeb, ilma õigusest saada hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest. Sellega kaasnev mõju seisneb üksnes selles, et tööandja, kes kaotab põhjendamatu lahkumise tõttu töötaja, ei ole kohustatud hüvitama töötajale jooksva aastal kasutamata puhkust (või selle osa). See vähendab olukorras, kus töötaja lahkub töölt mõjuva põhjuseta, mis on tööandja jaoks enamasti ebasoodne, sest seda ei ole võimalik ette näha ega kalkuleerida, teataval määral tööandja rahalist koormust.

Õiguslik olukord liidu õiguse alusel

- 16 Iga töötaja õigus iga-aastasele tasulisele puhkusele on vastavalt põhiõiguste harta artiklile 31 osa Euroopa Liidu põhiõigustest ja seda on täpsustatud direktiivi 2003/88 artiklis 7. Direktiiv 2003/88 käsitleb põhipuhkuse saamise õigust ja kasutamata puhkuse eest hüvitise saamise õigust ühe ja sellesama õiguse kahe aspektina. See hõlmab ka õigust saada rahalist hüvitist töösuhte lõppemisel kasutamata jäänud põhipuhkuse eest.

- 17 Euroopa Kohus viitas kohtuotsuses *Maschek vs. Stadt Wien* (C-341/15) sõnaselgelt sellele, „et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et ühest küljest on töösuhe lõppenud ning teisest küljest ei ole töötaja kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhete lõppemise hetkel“ (punkt 27).
- 18 Sellest järeldas Euroopa Kohus, et „et töötajal, kellel ei olnud võimalik enne töösuhete lõppu kasutada kogu oma õigust tasustatavale põhipuhkusele, on vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikele 2 õigus saada kasutamata jäänud tasustatava põhipuhkuse eest rahalist hüvitist“. Lisaks märkis Euroopa Kohus sõnaselgelt, et töösuhete lõppemise põhjus ei ole siinkohal oluline (punkt 28), millest tulenevalt „ei mõjuta asjaolu, et töötaja lõpetas töösuhete omal soovil, tema võimalikku õigust saada rahalist hüvitist tasustatava põhipuhkuse eest, mida tal ei olnud võimalik enne töösuhete lõppemist kasutada“ (punkt 29).
- 19 Vastavalt Euroopa Kohtu kohtuotsusele *Kreuziger vs. Land Berlin* (C-619/16) ei saa Euroopa Kohtu praktikast „järeldata, 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 töösuhete lõppemise korral õigust hüvitisele, millega võib vastavalt sama artikli lõikele 2 puhkuse asendada“ (punkt 37). Euroopa Kohus jõudis viidatud kohtuotsuses järeldusele, „et direktiivi 2003/88 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm [...], kuivõrd sellest tuleneb, et juhul kui töötaja ei taotlenud enne töösuhete lõppemise kuupäeva võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, kaotab ta automaatselt ja ilma et eelnevalt kontrollitaks, kas tööandja andis töötajale eelkõige asjakohase teabe abil tegelikult võimaluse seda õigust kasutada, tasustatud põhipuhkuse päevad, mida tal oli õigus liidu õiguse alusel töösuhete lõppemisel saada, ning sellega seoses õiguse saada kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest rahalist hüvitist“ (punkt 56).
- 20 Vastavalt Euroopa Kohtu kohtuotsusele *Max-Planck-Gesellschaft vs. Tetsuji Shimizu* (C-684/16) „oleks direktiivi 2003/88 artikli 7 selline tõlgendus, mis ajendaks töötajat tasustatud põhipuhkuse kasutamisest arvestusperioodil või kohaldatava üleviimistähtaja jooksul tahtlikult loobuma, et suurendada töösuhete lõppemisel saadavat töötasu, vastuolus eesmärkidega, mida taotleti õiguse tasustatud põhipuhkusele kehtestamisega“ (punkt 48).
- 21 Otsuses kohtuasjas 8 ObA62/18b sedastas Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) viitega mitmele Euroopa Kohtu otsusele (*Kreuziger vs. Land Berlin*, C-619/16, punktid 41 ja 42; *Max-Planck-Gesellschaft vs. Tetsuji Shimizu*, C-684/16, punkt 35, ja *Schultz-Hoff vs. Deutsche Rentenversicherung*, C-350/06 ja C-520/06, punkt 43), et riigisisene õigusnorm, mis kehtestab direktiivist 2003/88 tuleneva tasustatud põhipuhkuse õiguse kasutamise tingimused, mis hõlmavad kõnealuse õiguse kaotamist pärast arvestusperioodi või üleviimistähtaja

lõppemist, ei ole välistatud, ja sellist normi peetakse lubatavaks tingimusel, et töötajal oli kuni selle ajani tegelikult võimalus oma õigust kasutada.

- 22 Juhul kui riigisisest õigusnormi ei saa tõlgendada kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2, peab kohtuasja lahendav liikmesriigi kohus jätma riigisisese õigusnormi kohaldamata ja tagama, et töösuhte lõpetamisel makstaks töötajale rahalist hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest.

Eelotsuse küsimuste põhjendused

- 23 Euroopa Kohus ei ole seni veel väljendanud seisukohta, kas (ja kui jaa, siis millistel tingimustel) peab töötajal, kes on mõjuva põhjuseta ja etteteatamistähtaega järgimata lõpetanud ühepoolset töösuhte ning rikkunud sellega lepingut („töölt lahkumine mõjuva põhjuseta“), olema liidu õiguse alusel õigus saada hüvitist kasutamata jäänud puhkuse eest. Vastavalt Austrias kehtivale seadusele (UrlG § 10 lõige 2) ei ole töötajal sellisel juhul õigust hüvitisele jooksval puhkuseaastal kasutamata jäänud põhipuhkuse eest.

- 24 Austria õiguskirjanduses on esitatud UrlG § 10 lõike 2 kooskõla kohta liidu õigusega järgmised seisukohad.

a) Mair on seisukohal, et UrlG § 10 lõige 2 on vastuolus Euroopa Kohtu põhjendustega kohtuasjas Maschek. Euroopa Kohus rõhutab nimelt ühemõtteliselt, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 ette nähtud hüvitist kasutamata jäänud põhipuhkuse eest on ainult sellest, et töösuhte lõpeb ja töötaja ei ole kogu puhkust tegelikult kasutanud. See, mil viisil töösuhte lõpeb, ei ole hüvitise nõude seisukohast tähtis. Kuivõrd UrlG § 10 lõike 2 kohaselt on kasutamata jäänud põhipuhkuse eest hüvitise saamiseks aga oluline, et töösuhte ei või olla lõppenud teataval kindlal viisil, nimelt töötaja töölt lahkumise tõttu mõjuva põhjuseta ja etteteatamistähtaega järgimata, on kõnealune säte vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2.

b) Mayr ja Erler viitavad Euroopa Kohtu praktikale, mille kohaselt ei ole töösuhte lõppemise viis tähtis. Sellest tuleneb nende arvates paratamatult, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikega 2 on vastuolus, kui töötaja kaotab õiguse hüvitisele kasutamata jäänud põhipuhkuse eest üksnes töölt lahkumise tõttu mõjuva põhjuseta. Nad järeldavad, et õigus hüvitisele kasutamata jäänud põhipuhkuse eest peab säilima ka olukorras, kus töötaja lahkub töölt mõjuva põhjuseta, kuivõrd UrlG § 10 lõige 2 tuleb jätta kohaldamata, sest Euroopa Kohtu praktika kohaselt on direktiivi [2003/88] artikli 7 aluseks olev põhiõiguste harta artikli 31 lõikel 2 esimene esimesena nimetatud õigusnormi suhtes.

c) Sellel seisukohal oli Erler juba varasemas käsitluses, milles ta märkis siiski, et vastuolu liidu õigusega peaks piirduma liidu õiguses sätestatud minimaalse neljanädalase puhkusega.

d) Reissner kahtleb UrlG § 10 lõike 2 kooskõlas liidu õigusega, kuivõrd Euroopa Kohtu hinnangul tuleneb direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikest 2, et töötajal on õigus saada kasutamata jäänud puhkuse eest hüvitist olenemata töösuhte lõppemise viisist.

e) Samuti leiab Auer-Mayer, et UrlG § 10 lõige 2 on „liidu õiguse seisukohast problemaatiline“, kuna Euroopa Kohus on seoses puhkuse rahalise hüvitamisega pärast töölepingu lõppemist sõnaselgelt märkinud, et töösuhte lõppemise põhjus ei ole tähtis.

f) Seevastu on Ludvik seisukohal, et direktiivi 2003/88 artikliga 7 ei ole vastuolus riigisisene õigusnorm, mis sätestab asjaomase õiguse kaotamise, sest töötajal oli võimalik teostada direktiivist tulenevat õigust. Lõpuks ei tulene direktiivi 2003/88 artiklist 7 vastavalt Euroopa Kohtu praktikale, et seda sätet 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“ (vt kohtuotsus *Kreuziger vs. Land Berlin*, C-619/16, punkt 37). Koostoimes riigisisese õigusega ette nähtud võimalustega kehtestada erandeid on seetõttu võimalik kujundada kasutamata jäänud põhipuhkuse (eest hüvitise) nõuet teatavates piirides töötaja kahjuks. Olukorras, kus töötaja lahkub töölt etteteatamistähtaega järgimata ja mõjuva põhjuseta, ei ole tal töösuhte kohese lõppemise tõttu enam võimalik kasutada seni kasutamata jäänud põhipuhkust. Seetõttu on töötaja ilmajätmine õigusest rahalisele hüvitisele kasutamata jäänud tasustatud põhipuhkuse eest lubatud. UrlG § 10 lõige 2 ei ole vastuolus Euroopa Kohtu antud hinnanguga. Kasutamata põhipuhkuse rahalise hüvitamise õiguse kaotamist UrlG § 10 lõike 2 alusel tuleb käsitada sanktsioonina. Sellist sanktsiooni kohaldatakse siiski vaid juhul, kui töötaja lõpetab töösuhte mõjuva põhjuseta enne tähtaega. Juhul kui hüvitise saamise õigus üldse ei kaoks, oleksid mõeldavad sellised olukorrad, kus töötaja ei peaks arvestama mingi sanktsiooniga. Euroopa Kohtu praktika kohaselt oleks aga direktiivi 2003/88 artikli 7 selline tõlgendamine, mis võiks ajendada töötajat tasustatud põhipuhkuse kasutamisest tahtlikult loobuma, et suurendada töösuhte lõppemisel saadavat hüvitist, vastuolus eesmärkidega, mida taotleti tasustatud põhipuhkuse õiguse kehtestamisega.

Põhjendused

- 25 Euroopa Kohus rõhutab ühelt poolt, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 ei esita rahalise hüvitise nõude tekkimisele muid tingimusi kui see, et töösuhe on lõppenud ning töötaja ei ole kasutanud kogu põhipuhkust, mida tal oli õigus saada töösuhte lõppemise hetkel (kohtuotsus *Maschek vs. Stadt Wien*, C-341/15, punkt 27). Teiselt poolt on Euroopa Kohus otsustanud, et tema kohtupraktikast ei saa 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 (kohtuotsus *Kreuziger vs. Land Berlin*, C-619/16, punkt 37). Seejuures võttis Euroopa Kohus arvesse ka seda, kas tööandja andis töötajale eelkõige asjakohase teabe abil tegelikult võimaluse seda õigust kasutada (kohtuotsus *Kreuziger vs. Land Berlin*, C-619/16, punkt 56). Lisaks leidis Euroopa Kohus, et 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, oleks vastuolus eesmärkidega, mida taotleti õiguse tasustatud põhipuhkusele kehtestamisega (kohtuotsus *Max-Planck-Gesellschaft vs. Tetsuji Shimizu*, C-684/16, punkt 48).

- 26 Töötaja töölt lahkumine mõjuva põhjuseta juhtub tööandja jaoks üldjuhul äkki ja ootamatult. Erinevalt töösuhte lõppemise kõigist muudest juhtudest jätab töötaja, kes lahkub töölt mõjuva põhjuseta, end ise ilma võimalusest oma puhkust tegelikult kasutada. Pealegi lõpetab töötaja ainult olukorras, kus ta lahkub töölt mõjuva põhjuseta, töösuhte lepingut rikkudes. Enne töölt lahkumist on töötajal üksnes õigus tegelikult kasutada (tasustatavat) puhkust. See, kui töötaja, kes lõpetab töösuhte töölt mõjuva põhjuseta lahkudes, saaks õiguse hüvitisele kasutamata jäänud põhipuhkuse eest, rikuks õiguse üldpõhimõtet, mille kohaselt ei või keegi saada õigust õigusvastaselt tegutsedes. Viimaks eirataks sellega põhimõtet, et tasustatud puhkuse peamine ülesanne on säilitada töötaja tervist, kui töötajal oleks võimalik töölt mõjuva põhjuseta lahkudes oma õigus puhkusele lõppkokkuvõttes nii-öelda rahaks teha. Seega soovitakse Euroopa Kohtule esitatud peamise küsimusega teada, ega *UrlG* § 10 lõige 2 tervikuna ei ole liidu õiguse seisukohalt problemaatiline.
- 27 Juhul kui Euroopa Kohus vastab peamisele küsimusele eitavalt, tekib küsimus, kas ja kuidas saab tööandja suunata töötajat – vastavalt Euroopa Kohtu kujundatud kriteeriumidele – olukorras, kus see lahkub töölt mõjuva põhjuseta ja tööandjal ei ole võimalik seda ette näha, puhkust kasutama. Seejuures tuleb arvestada ka, et töötaja just nimelt ei järginud töölt mõjuva põhjuseta lahkudes etteteatamistähtaega, mille jooksul töötaja sageli kasutab või saab kasutada seni kasutamata puhkust.