

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

16. märts 2006 *

Liidetud kohtuasjades C-131/04 ja C-257/04,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Employment Tribunal'i, Leeds'i, (Ühendkuningriik) (C-131/04) ning Court of Appeal (England & Wales) Civil Division'i (Ühendkuningriik) (C-257/04) vastavalt 9. märtsi 2004 ja 15. juuni 2004. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse vastavalt 11. märtsil 2004 ja 16. juunil 2004, menetluses

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

versus

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

versus

Frank Staddon Ltd

* Kohtumenetluse keel: inglise.

ja

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

versus

Hanson Clay Products Ltd, varem: Marshalls Clay Products Ltd,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees P. Jann ning kohtunikud K. Schiemann, N. Colneric (ettekandja), K. Lenaerts ja E. Juhász,

kohtujurist: C. Stix-Hackl,
kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 15. septembri 2005. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- R. D. Retail Services Ltd, esindaja: *solicitor* J. Eady,

- J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ja K. V. Barnes, esindaja: A. Hogarth, QC,

- Hanson Clay Products Ltd, varem Marshalls Clay Products Ltd, esindaja: *solicitor* J. Eady,

- Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik, esindajad: R. Caudwell ja C. White, keda abistas *barrister* T. Linden,

- Iirimaa Vabariik, esindaja: D. J. O'Hagan, keda abistasid N. Hyland, ja N. Travers, *BL*,

- Madalmaade Kuningriik, esindaja: H. G. Sevenster,

- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M.-J. Jonczy ja N. Yerrell,

olles 27. oktoobri 2005. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlused käsitlevad nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18; edaspidi „direktiiv“), artikli 7 tõlgendamist.

- 2 Taotlused esitati vaidluse raames, mis puudutas iga-aastase puhkuse tasu maksmist tunni- või päevapalga osana, nn *rolled-up holiday pay* vormis.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

- 3 Direktiiv 93/104 on vastu võetud EÜ asutamislepingu artikli 118 A alusel (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 asendati EÜ artiklitega 136–143). Artikli 1 lõike 1 kohaselt sätestab direktiiv tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.

4 Direktiivi II jaos nähakse ette meetmed, mida liikmesriigid peavad võtma töötajate minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja ning iga-aastase tasulise puhkuse tagamiseks. Samuti on reguleeritud vaheajad ja maksimaalne iganädalane tööaeg.

5 Iga-aastase puhkuse osas sätestab direktiivi artikkel 7:

„1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

2. Minimaalset iga-aastast tasulist puhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.”

6 Direktiivi artikkel 15 sätestab:

„Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate turvalisuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate turvalisuse ja tervisekaitse seisukohalt soodsamad.”

7 Direktiivi artikkel 17 näeb ette võimaluse teha paljudest direktiivi sätetest teatud tingimustel erandeid, kuid artiklit 7 ei ole selles loetelus mainitud.

8 Direktiivi artikli 18 lõige 3 sätestab:

„Piiramata liikmesriikide õigust arendada vastavalt muutuvatele asjaoludele teistsuguseid õigus-, reguleerimis- või lepingusätteid tööaja vallas ja niivõrd, kui käesolevas direktiivis ette nähtud miinimumnõuded on täidetud, ei anna käesoleva direktiivi rakendamine piisavat alust töötajatele võimaldatud kaitse üldise taseme kärpimiseks.”

Siseriiklikud õigusnormid

9 1998. aasta määrus, mis reguleerib tööaega (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, nr 1833; edaspidi „1998. aasta määrus”) ja mis võeti vastu direktiivi ülevõtmiseks Ühendkuningriigi õiguskorda, jõustus 1. oktoobril 1998.

10 1998. aasta määruse artikkel 13 pealkirjaga „Õigus iga-aastasele puhkusele” sätestab:

„1. [...] töötajal on igal tööaastal õigus neljale nädalale põhipuhkusele.

[...]

9. Käesoleva artikli alusel antavat puhkust võib anda osadena, kuid:

a) seda võib võtta vaid selle aasta jooksul, mille suhtes seda arvestatakse, ja

b) seda ei saa asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.

[...]

11 Määruse artikkel 16 pealkirjaga „Puhkuseperioodide tasu”, näeb ette:

„1. Töötajal on õigus saada tasu kõigi iga-aastase puhkuse perioodide eest, millele tal on õigus vastavalt artiklile 13, iga puhkusenädala eest nädala töötasu määras.

[...]

4. Õigus saada tasu lõike 1 alusel ei mõjuta töötaja õigust saada talle lepingus ettenähtud töötasu („lepinguline töötasu”).

5. Töötajale puhkuseperioodi eest makstud lepinguline töötasu vabastab tööandja kohustusest maksta töötajale selle perioodi eest tasu käesoleva artikli alusel; ning vastupidi — käesoleva artikli alusel puhkuseperioodi eest makstud tasu vabastab tööandja kohustusest maksta selle perioodi eest lepingulist töötasu.”

- 12 1998. aasta määruse artikkel 30 pealkirjaga „Õiguskaitsevahendid” sätestab, et juhul, kui tööandja ei võimalda töötajal kasutada talle artikliga 13 (artikli 30 lõike 1 punkt a) antud õigust puhkuse võtmiseks või ei ole töötajale maksnud artikli 16 lõike 1 alusel võlgnetavat summat tervikuna või osa sellest (artikli 30 lõike 1 punkt b), võib töötaja esitada kaebuse töökohtusse. Selles suhtes on 1998. aasta määruse artikli 30 lõigetes 3–5 ette nähtud:

„3. Kui töökohtus asub seisukohale, et lõike 1 punkti a alusel esitatud kaebus on põhjendatud,

a) konstateerib ta asjaolu ja

b) võib kohustada tööandjat maksma töötajale hüvitist.

4. Töökohtus määrab kindlaks hüvitise summa, mida ta asjaolude kogumit arvestades õiglaseks peab, arvestades eelkõige:

a) tööandja eksimust seoses sellega, et ta ei võimaldanud töötajal kasutada talle kuuluvat õigust, ja

b) töötaja kahju, mille põhjustasid kaebuse aluseks olnud asjaolud.

5. Kui töökohus lõike 1 punkti b alusel esitatud kaebuse alusel tuvastab, et tööandja ei ole töötajale artikli 16 lõike 1 alusel ettenähtud summat maksnud, kohustab ta tööandjat maksma töötajale summa, mida töötajal on kohtu hinnangu kohaselt õigus saada.”

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-131/04

- 13 C. D. Robinson-Steele töötas R. D. Retail Services Ltd (edaspidi „Retail Services”) juures 19. aprillist 2002 kuni 19. detsembrini 2003. Retail Services pakub oma töötajate teenuseid jaemüügisektori suurettevõtjatele. Töötajad osutavad kaupluste sisustamise ja kauba riiulitele paigutamise teenuseid.
- 14 C. D. Robinson-Steele töötas nimetatud perioodil katkematult 12-tunnises päevases vahetuses viie päeva jooksul ning 12-tunnises öises vahetuses nelja päeva jooksul, välja arvatud nädalane jõulupuhkus aastal 2002, mille eest talle eraldi tasu ei makstud.
- 15 Töötamise perioodi jooksul muudeti tema töölepingu tingimusi. Alates 29. juunist 2003 töötas ta lepingu alusel, mille pealkiri oli „Ajutiste töötajate värbamise tingimused”. Selle lepingu asjakohane säte kõlab järgmiselt: „Puhkusetasu saamise õigus sõltub ajast, mille vältel töökohustusi täitev ajutine töötaja on tööaasta jooksul

katkematult töötanud. Ajutine töötaja nõustub, et talle makstav puhkusetasu kantakse üle koos tunnitasega ning see kujutab endast tunnitasele 8,33% määras lisanduvat tasu.”

- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et matemaatiliselt võimaldab 8,33%-line puhkusetasu saada kätte täpselt selle summa, mis võrdub nädala töötasuga juhul, kui töötaja on töötanud kolm kuud katkematult vahelduvalt päevases ja öises vahetuses, vastavalt eespool kirjeldatud skeemile.
- 17 C. D. Robinson-Steele’le maksti palka iganädalasel alusel. Tema tunnitöötasu määr oli 6,25 Inglise naela päevases ja 7,75 Inglise naela öises vahetuses. Tema palgateatistes oli märgitud järgmist: „Palgamäär hõlmab puhkuse- ja haiguspäevadele vastavat hüvitist.”
- 18 C. D. Robinson-Steele esitas 14. jaanuaril 2004 Leeds’i töökohtusse (Employment Tribunal, Leeds) hagi, milles ta väitis, et oli töötanud Retail Services’is 20 kuud ning et iga-aastase puhkusetasuna oli viimatinimetatu maksnud talle vaid *rolled-up holiday pay* vormis tasu. Enamikul juhtudel tähendas see seda, et ta ei olnud puhkust võtta saanud, kuna talle ei makstud selle eest ei vahetult enne või pärast seda ega ka mitte puhkuse vältel.
- 19 Employment Tribunal selgitab, et kuigi C. D. Robinson-Steele viitab õigustatult *rolled-up holiday pay* ebaseaduslikkusele, sõltub tema otsus vastusest küsimusele, kas see rikkumine on võrreldav olukorraga, kus tööandja pole võimaldanud C. D. Robinson-Steele’l kasutada õigust iga-aastasele puhkusele, või tähendab see seda, et tööandja ei ole töötajale iga-aastase puhkusetasuna võlgnetavat summat täielikult või osaliselt välja maksnud.

- 20 Employment Tribunal märgib, et siseriiklikud kohtud on direktiivist tulenevate kohustuste jõustamiseks vastu võetud siseriiklikke õigusnorme tõlgendanud erinevalt. Employment Appeal Tribunal on otsuses, millega Employment Tribunal on seotud, asunud seisukohale, et *rolled-up holiday pay*, le viitav lepingusäte, millega määratakse kindlaks täpne summa või protsent, mis lisandub põhipalgale, ei ole ei direktiivi ega siseriiklike õigusaktide alusel ebaseaduslik. Inner House of the Court of Session (Šotimaa) asus kohtuasjas *MPS Structure LTD vs. Munro* (2003, IRLR 359) vastupidisele seisukohale. Employment Tribunal leiab, et oluline pole mitte ainult see, et iga-aastase puhkuse eest makstaks tasu, vaid et tasu maksmine oleks seotud puhkuse võtmisega. *Rolled-up holiday pay* skeem rikub direktiivi eesmärke seeläbi, et mõjutab töötajaid mitte võtma puhkust, mida nad muidu võtaksid.
- 21 Neil asjaoludel otsustas Employment Tribunal Leeds menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas siseriikliku õiguse sätted, mis võimaldavad iga-aastase puhkuse tasu arvata töötaja tunnitasu hulka ja maksta seda töötasu osana, mitte töötaja poolt tegelikult võetud puhkuse eest makstava tasu vormis, on [...] direktiivi [...] artikliga 7 kooskõlas?

- 2) Kas [...] direktiivi [...] artikli 7 lõikega 2 on vastuolus see, kui siseriiklik kohus arvestab hageja jaoks tõhusat õiguskaitsevahendit otsides ning talle siseriiklike õigusnormidega antud volitusi kasutades sellised summad tööandja poolt makstuks?”

Kohtuasi C-257/04

- 22 Äriühing Frank Staddon Ltd (edaspidi „Frank Staddon”) tegutseb ehitustööstuse valdkonnas. M. J. Clarke töötas seal müürsepa abina/telliseloikajana.
- 23 Siseriikliku kohtu väidete kohaselt töötas M. J. Clarke Frank Staddonis 2. aprillist 23. juunini 2001. Seejärel oli ta puhkusel kuni 24. juulini 2001 ning jätkas siis töötamist samas ettevõttes. Ajavahemikul 23. juunist 2001 kuni 24. juulini 2001 talle palka ei makstud.
- 24 M. J. Clarke’i lepingus on sätestatud: „Palgalise puhkuse ja palgaliste puhkepäevade eest makstavad summad sisalduvad päevapalgamääras.” Samas dokumendis on „Töötasu” kõrval käsitsi kirjutatud märge: „põhipalk 8,689 puhkusetasu 0,756 = 85 Inglise naela päevas”. Imselt augustist 2001 pärinevas palgateatises on näidatud sama tehe.
- 25 85 GBP suurune päevamäär puudutab perioodi, mis algas 24. juulil 2001. 2. aprillil 2001 oli päevapalk 80 GBP, juunis tõusis see 82,50 GBP-ni. Tundub, et päevapalgas sisalduvat puhkusetasu summat Frank Staddon enne 2001. aasta augustit eraldi välja ei toonud.
- 26 20. novembril 2001 Employment Tribunali esitatud hagis taotles M. J. Clarke, et Frank Staddonilt mõistetak tema kasuks välja 2. aprillist 16. novembrini 2001 kulgeva perioodi jooksul kuhjunud puhkusetasu.

- 27 Employment Tribunal jättis 19. aprilli 2002. otsusega hagi rahuldamata. M. J. Clarke kaebas otsuse peale edasi Employment Appeal Tribunali, kes jättis 25. juulil 2003 apellatsioonkaebuse sisuliselt rahuldamata. Selle otsuse peale esitas Clarke hagi Court of Appeal'i (England & Wales) Civil Division'i.
- 28 Court of Appeal on seisukohal, et Employment Tribunal leidis, et puhkusel oldud aeg, st 23. juuni — 24. juuli 2001 katkestas apellandi töösuhte. Pooled sõlmisid sama aasta 24. juulil uue lepingu. Need asjaolud võivad mõjutada selle hüvitise kogusummat, mida M. J. Clarke võiks saada juhul, kui ta suudab tõendada, et rikuti direktiivi ja 1998. aasta määrust, kuid ei puuduta „rolled-up holiday pay” põhimõttega seonduvat.
- 29 Court of Appeal kinnitab, et Employment Appeal Tribunal määras kohtuasja tagasisaatmise Employment Tribunali, et teha kindlaks, kas hagejale maksti enne 2001. aasta augustit lepingu alusel puhkusetasu protsendina või osana päevapalgast ja kas M. J. Clarke'i töötamisperiood vahepeal katkes või mitte.
- 30 Äriühing Marshalls Clay Products Ltd (edaspidi „Marshalls Clay”) tegutseb valdkonnas, mis toodab ehitustööstusele telliseid. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ja K. V. Barnes (edaspidi „Caulfield jt”) töötasid seal üldoperaatoritena.
- 31 Marshalls Clay võttis aastal 1984 kasutusele vahetustega, nn „kontinentaalse” töökorralduse, mis tähendab, et iga töötaja töötab neli päeva ning seejärel puhkab neli päeva. Kõnealuse perioodi vältel töötas Accringtonis asuv tehas, kus Caulfield jt töötasid, seitse päeva nädalas, v.a jõulu esimene ja teine päeva.

- 32 Töötajatele maksti palka neil neljal päeval, mil nad töötasid; neil päevadel, mil nad ei töötanud, neile palka ei makstud.
- 33 Kohalik kollektiivleping, mis allkirjastati 9. juulil 1984 Marshalls Clay ja GMB ametiühingu kohtumise tulemusena ning mis muutus kõigi töötajate töölepingu osaks, sätestab:

„3. PUHKUS

Puhkusetasu sisaldub tunnitasus ning seega see eraldi summana ei kogune. Puhkust saab võtta puhkeperioodidel rotatsiooni korras. Pikema puhkusena on töötajal õigus kasutada:

kaht kaheksast järjestikusest päevast koosnevat puhkuseperioodi

ja ühte kuueteistkümnest järjestikusest päevast koosnevat puhkuseperioodi.

Nimetatud perioodide osas tuleb saavutada kohapeal kokkulepe. (See tähendab, et kui üks vahetus on kaheksa- või kuueteistpäevasel puhkusel, siis teine vahetus töötab sel ajal.)”

34 Kollektiivlepingus on sätestatud ka järgmine:

„Accringtoni töötajatel on hetkel õigus 31-le tasulisele puhkusepäevale aastas (29 puhkusepäeva). Tööpäevade arvust (232) moodustab see 13,36%. 13,36%-line puhkusetasu on arvestatud tunnitatumäär sisse.”

35 Tunnitatu kehtib ka ületunnitöö suhtes, nii et kui töötajad teevad lisatunde, suurendatakse nende põhipalka ja puhkusetasu kõnealuse kollektiivlepingu kohaselt 30, 50 või 100% võrra.

36 Employment Appeal Tribunal on seisukohal, et sellise lepingulise töökorralduse alusel võivad töötajad kasutada — kuid ei ole selleks kohustatud — kahte kaheksapäevast puhkuseperioodi või ühte kuuteistpäevast puhkuseperioodi, kuid seda ainult puhkepäevade grupeerimise või kogumise teel ning kasutades vastastikku kokkulepitud asendamisi, töötades teiste töötajate eest.

37 Caulfield jt põhikohtuasja hagejad võtsid puhkuse 2001. aasta juunis. Puhkuseperioodid olid erineva pikkusega, maksimaalselt kuusteist päeva. Hagejad võtsid välja ka puhkepäevad. Caulfield jt olid Marshalls Clay's kehtivate vahetustega tööd reguleerivate kokkulepete alusel kohustatud töötama 182 tööpäeva aastas. Puhkusetasu käsitleva kollektiivlepingu sätete kohaselt vastas puhkusetasule 13,36% hagejate palgast. Teisisõnu, töötades 182 päeva aastas, sai iga hageja tasu 24,32 puhkusepäeva eest: iga töötatud tunni eest makstud 7,515 GBP-s vastas 6,629 GBP-d tegelikult töötatud ajale ning 88,6 penni kujutas endast puhkusetasuna makstavat lisa.

- 38 Caulfield jt esitasid 3. septembril 2001 Employment Tribunal'ile (Manchester) hagi, milles taotlesid, et Marshalls Clay'lt mõistetakst igäuhele neist välja ajavahemikule 1. oktoober 1998 — 3. september 2001 vastav iga-aastane puhkusetasu.
- 39 Nimetatud kohus rahuldast 12. detsembri 2002. aasta otsusega Caulfield jt taotlused ning määras, et hagejatele makstava hüvitise summa tuleb hiljem kindlaks määrata.
- 40 Marshalls Clay kaebas edasi Employment Appeal Tribunali. Viimatinimetatu rahuldast apellatsioonkaebuse. Seepeale pöörduis Caulfield jt Court of Appeal'i.
- 41 Caulfield jt kinnitasid Court of Appeal'is, et kõnealusel asjas sõlmitud lepingulised kokkulepped kujutavad endast direktiivi ilmselget rikkumist, kuna need ei võimalda võtta iga-aastast puhkust. Töötaja, kes kasutab aasta jooksul lepingusätet, millega on ette nähtud kaheksa- või kuueteistpäevane pikendatud puhkuseperiood, töötab ikkagi sama palju — mitte päevagi vähem — kui tema kolleeg, kes sellist puhkust ei võta, vaid kes töötab kogu aasta vältel nelja tööpäeva ja nelja puhkepäeva skeemi alusel. Päeva saab pidada puhkusepäevaks vaid juhul, kui töötaja oleks muidu kohustatud sel päeval töötama.
- 42 Court of Appeal leiab, et *rolled-up holiday pay* sätted ei ole reegel, mis mõjutaks töötajaid täielikult puhkuse võtmisest loobuma. Teisest küljest pole põhjust ka arvata, et töötajad ei suuda üldreeglina iga-aastase puhkusetasu kujul nende töötasus sisalduvat tasu mõistlikult kasutada. Pole õige oletada või järeldada, et töötajad ei suuda sellise palgakorralduse juures nagu käesoleval juhul kohaldatu puhkust oma soovide kohaselt planeerida.

- 43 Pealegi, nimetatud kohus märgib, et kõnealune *rolled-up holiday pay* kokkulepe on saavutatud tööturu osapoolte vaheliste üksikasjalike ja nõuetekohaste läbirääkimiste tulemusena, mille tulemusena sõlmiti kollektiivleping. See asjaolu räägib sellise kokkuleppe õiguspärasuse kasuks.
- 44 Court of Appeal on seisukohal, et kohtus pooleliolevates asjades käsitletavat lepingud (arvestades ka Clarke'i kohtuasja tagasisaatmist Employment Tribunali) ei ole ei direktiivi ega 1998. aasta määrusega vastuolus.
- 45 Neil asjaoludel otsustas Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1) Kas tööandja ja töötaja vahel sõlmitud siduv kokkulepe, mille kohaselt makstakse puhkusetasu ühe osana töötaja töötasust (inglise k „*rolled-up holiday pay*“), rikub direktiivi [...], mis käsitleb töötaja korralduse teatavaid aspekte, artiklis 7 sätestatud töötaja õigust saada iga-aastast tasulist puhkust?
- 2) Kas vastus esimesele küsimisele oleks erinev, kui töötajale on sama töötasu makstud nii enne kui ka pärast siduva kokkuleppe jõustumist, nii et kokkuleppe eesmärk pole olnud maksta lisatasu, vaid eraldada osa töötasust puhkusetasuks?

- 3) Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas direktiivis kehtestatud õigusega võrreldav tasu ettemaksmine rikub [direktiivi] artiklis 7 sätestatud õigust iga-aastasele tasulisele puhkusele?

- 4) Kas selleks, et täita direktiivi [...] artiklist 7 tulenevat kohustust tagada töötaja õigus vähemalt neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele, peab tasu maksuma puhkamisele eelneval palgaperioodil, või piisab sellest, kui tasu makstakse osade kaupa aasta jooksul?"

⁴⁶ Kohtuasjad liideti Euroopa Kohtu presidendi 24. septembri 2004. aasta määrusega.

Eelotsuse küsimused

Teine küsimus kohtuasjas C-257/04

⁴⁷ Court of Appeal soovib teise küsimusega, mida tuleb uurida esimesena, teada sisuliselt seda, kas direktiivi artikliga 7 on vastuolus see, kui töötajale makstakse puhkusetasu ühe osana tema töötasust, ilma et töötajale iga-aastase puhkuse eest eraldi täiendavat tasu makstaks.

- 48 Sellega seonduvalt tuleb meenutada, et töötaja õigus iga-aastasele tasulisele puhkusele kujutab endast olulise tähtsusega ühenduse sotsiaalõiguse põhimõtet, millest ei või teha erandeid ja mida siseriiklikud pädevad ametiasutused peavad kohaldama direktiivis selgesõnaliselt sätestatud piirides (vt 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 43).
- 49 Direktiivi artikli 7 lõikes 1 sätestatud puhkusetasu eesmärk on võimaldada töötajal võtta puhkust, millele tal on õigus.
- 50 Viidatud sättes sisalduv „iga-aastaline tasuline puhkus” tähendab, et iga-aastase puhkuse kestel selle direktiivi mõttes peab töötajale säilitatama tasu. Teisisõnu, töötaja peab selle puhkuseperioodi eest saama tavapärasest töötasu.
- 51 Neil asjaoludel tuleb nentida, et kokkulepe, mille alusel töötajale nii töötasuna kui minimaalse iga-aastase puhkuse tasuna makstud summa on identne enne selle kokkuleppe jõustumist makstud töötasuga, rikub töötaja õigust direktiivi artiklis 7 ette nähtud iga-aastasele tasulisele puhkusele, kuna sellega vähendatakse töötaja palgasummat. Selline olukord on vastuolus ka direktiivi artikli 18 lõikes 3 sätestatuga.
- 52 Järelikult tuleb kohtuasjas C-257/04 esitatud teisele küsimusele vastata, et direktiivi artikli 7 lõikega 1 on vastuolus see, kui töötajale makstakse puhkusetasu ühe osana

tema töötasust, ilma et töötajale iga-aastase puhkuse eest eraldi täiendavat tasu makstaks. Selle õiguse suhtes kokkuleppel erandeid teha ei saa.

Esimene küsimus kohtuasjades C-131/04 ja C-257/04 ning neljas küsimus kohtuasjas C-257/04

- 53 Siseriiklikud kohtud soovivad nende küsimustega teada sisuliselt seda, kas direktiivi artikliga 7 on vastuolus see, kui minimaalset iga-aastast puhkusetasu selle direktiivi mõttes makstakse vastava tööaasta jooksul osade kaupa koos töötasuga, mitte konkreetselt selle aja eest, mil töötaja tegelikult puhkust võtab.
- 54 Selles osas tuleb nentida, et direktiivis ei ole sõnaselgelt sätestatud ajahetke, mil iga-aastase puhkuse tasu tuleb välja maksta.
- 55 Direktiivi artikli 7 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

- 56 Iga-aastase puhkuse tasu maksmise ajahetk on määratud nende tingimustega.
- 57 Sellega seonduvalt peavad liikmesriigid tagama, et siseriiklike rakendusmeetmete puhul oleks arvestatud direktiivis sätestatud piiranguid.
- 58 Direktiiv käsitleb iga-aastase puhkuse saamise õigust ja sellise puhkuse eest tasu saamise õigust ühe õiguse kahe aspektina. Puhkusetasu maksmise kohustuse eesmärk on tagada töötajale puhkuse ajaks töötamisperioodidega võrreldav sissetulek.
- 59 Järelikult, ilma et see piiraks direktiivi artiklis 15 ette nähtud soodsamate sätete kohaldamist, peab iga-aastase puhkuse tasu maksmise ajahetk oleks kindlaks määratud nii, et töötaja oleks sellise puhkuse ajal palga mõttes töötamisperioodidega võrreldavas olukorras.
- 60 Lisaks tuleb arvesse võtta asjaolu, et direktiivi artikli 7 lõike 2 kohaselt ei või minimaalset iga-aastast tasulist puhkust asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral. Sellise keelu mõte on tagada töötajale tegeliku puhkuse andmine, et tagada tema tervise ja turvalisuse kaitse (vt selle kohta eespool viidatud otsus BECTU, punkt 44, ja 18. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-342/01: Merino Gómez, EKL 2004, lk I-2605, punkt 30).
- 61 Selline režiim nagu kõnealustes küsimustes osutati võib viia olukorrani, kus — välja arvatud juhul, kui tegemist on direktiivi artikli 7 lõikes 2 sätestatud olukorraga — minimaalne iga-aastane tasuline puhkus asendatakse tegelikult hüvitisega.

- 62 Tuleb lisada, et direktiivi artikkel 7 ei kuulu nende sätete hulka, millest on direktiivis selgesõnaliselt lubatud erandeid teha (vt eespool viidatud otsus BECTU, punkt 41). Seega ei oma tähtsust asjaolu, et seesugune iga-aastase puhkuse tasu maksmise kord põhineb poolte kokkuleppel.
- 63 Eeltoodud kaalutlustest järeldub, et kohtuasjades C-131/04 ja C-257/04 esitatud küsimustest esimesele ning kohtuasjas C-257/04 esitatud küsimustest neljandale tuleb vastata, et direktiivi artikliga 7 on vastuolus see, kui minimaalse iga-aastase puhkuse tasu selle direktiivi mõttes makstakse vastava tööaasta jooksul osade kaupa koos töötasuga, mitte konkreetselt selle aja eest, mil töötaja tegelikult puhkust võtab.

Teine küsimus kohtuasjas C-131/04 ja kolmas küsimus kohtuasjas C-257/94

- 64 Nende küsimustega soovivad eelotsusetaotluse esitanud kohtud teada sisuliselt seda, kas direktiivi artikliga 7 on vastuolus see, kui töötajale käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis kirjeldatud korra alusel puhkusetasuna makstud summasid käsitletakstasuna selle artikliga ette nähtud iga-aastase puhkuse eest.

- 65 Küsimus puudutab seda, kas iga-aastase minimaalse tasulise puhkuse — selle direktiivi mõttes — eest saadud summasid, mis on direktiiviga vastuolus oleva korra alusel juba varem välja makstud, saab käsitleda tasuna teatud kindla ajavahemiku eest, mil töötaja tegelikult puhkab.
- 66 Sellisel juhul ei oleks direktiivi artikliga 7 põhimõtteliselt vastuolus see, kui lisaks töötasule läbipaistval ja arusaadaval moel puhkusetasuna makstud summasid käsitletakse tasuna konkreetse puhkuseperioodi eest.
- 67 Sellegipoolest peavad liikmesriigid võtma asjakohased meetmed, et tagada, et direktiivi artikliga 7 vastuolus olev praktika ei jääks püsima.
- 68 Igal juhul on ettemakstud summade puhkusetasuna käsitlemine läbipaistvuse ja arusaadavuse puudumisel lubamatu, arvestades iga-aastase puhkuse saamise õiguse imperatiivset iseloomu ja eesmärki tagada direktiivi artikli 7 kasulik mõju. Sellega seonduv tõendamiskohustus lasub tööandjal.
- 69 Seega tuleb kohtuasjas C-131/04 esitatud teisele küsimusele ja kohtuasjas C-257/04 esitatud kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi artikliga 7 ei ole põhimõtteliselt vastuolus see, kui summasid, mida on makstud lisaks töötasule läbipaistval ja arusaadaval moel iga-aastase minimaalse puhkuse tasuna — selle direktiivi mõttes —

vastava tööaasta jooksul osade kaupa koos töötasuga, käsitletakse tasuna konkreetse puhkuseperioodi eest, mil töötaja tegelikult puhkas.

Kohtukulud

- 70 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, v.a. poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb töötaja korralduse teatavaid aspekte, artikli 7 lõikega 1 on vastuolus see, kui töötajale makstakse puhkusetasu ühe osana tema töötasust, ilma et töötajale iga-aastase puhkuse eest eraldi täiendavat tasu makstaks. Selle õiguse suhtes kokkuleppel erandeid teha ei saa.
2. Direktiivi 93/104 artikliga 7 on vastuolus see, kui minimaalse iga-aastase puhkuse tasu selle direktiivi mõttes makstakse vastava tööaasta jooksul

osade kaupa koos töötasuga, mitte konkreetselt selle aja eest, mil töötaja tegelikult puhkab.

- 3. Direktiivi 93/104 artikliga 7 ei ole põhimõtteliselt vastuolus see, kui summasid, mida on makstud lisaks töötasule läbipaistval ja arusaadaval moel iga-aastase minimaalse puhkuse tasuna — selle direktiivi mõttes — vastava tööaasta jooksul osade kaupa koos töötasuga, käsitletakse tasuna konkreetse puhkuseperioodi eest, mil töötaja tegelikult puhkab.**

Allkirjad