Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GIOVANNI PITRUZZELLA
6 päivänä lokakuuta 2020[1]

Asia C-580/19

RJ
vastaan
Stadt Offenbach am Main

(Ennakkoratkaisupyyntö – Verwaltungsgericht Darmstadt (Darmstadtin hallintotuomioistuin, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Työajan ja lepoajan käsitteet – Ammattipalomiehet – Varallaoloaika, jonka aikana ei ole oleskeltava työnantajan määrittämässä paikassa

1. Millä edellytyksin työntekijän varallaoloaikaa voidaan pitää työaikana?

2. Voidaanko direktiiviin 2003/88/EY[2] sisältyvää työajan käsitettä tulkita siten, että se kattaa myös tilanteet, joissa työntekijä ei ole varsinaisesti töissä mutta joiden aikana hänellä ei myöskään ole mahdollisuutta tosiasialliseen lepoon? Entä mitkä ovat ”tosiasiallisen lepoajan” ominaispiirteet, kun otetaan huomioon työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemista koskevat kyseisen direktiivin tavoitteet?

3. Voidaanko ajatella, että on olemassa harmaalle alueelle jääviä ajanjaksoja, joita ei voida katsoa työntekijän työajaksi mutta ei myöskään lepoajaksi?

4. Nämä kysymykset ovat esillä nyt käsiteltävässä asiassa, joka käsitellään yhdessä asian C-344/19 kanssa, ja ne antavat unionin tuomioistuimelle tilaisuuden tarkastella päivystys- ja varallaoloaikojen oikeudellista luokittelua direktiivin 2003/88 valossa.

5. Unionin tuomioistuin on lausunut tästä aiheesta jo useita kertoja, mutta käsiteltävässä asiassa esillä olevan konkreettisen tapauksen erityisyys (työntekijällä ei ole velvollisuutta olla fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa, kutsuun on reagoitava lyhyen ajan kuluessa ja eräät muut työn erityisyydestä johtuvat lisärajoitteet) edellyttää aiemmin vahvistettujen periaatteiden uudelleentarkastelua tilanteen mahdollisen kehityksen arvioimiseksi.

[1] Alkuperäinen kieli: italia.

[2] Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9).

6. Tarkemmin sanottuna on selvitettävä, onko päivystysaika, jonka aikana työntekijällä on velvollisuus olla jatkuvasti tavoitettavissa ja päästä tarvittaessa tehtäväpaikalle 20 minuutin kuluessa, katsottava direktiivin 2003/88 2 artiklan perusteella työajaksi vai lepoajaksi.

7. Käsiteltävässä asiassa kyse on erityisesti tilanteesta, jossa palomiehenä työskentelevällä kantajalla oli velvollisuus päästä kutsun tullessa edellä mainitun rajoitetun ajan kuluessa työvaatetukseen pukeutuneena ja hälytysajoneuvolla sen kaupungin rajalle, jossa hänen työpaikkansa sijaitsee.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

8. Direktiivin 2003/88 johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsite ’lepo’ olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. Yhteisön työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. Tässä yhteydessä on tarpeen asettaa myös viikoittaiselle työajalle yläraja.”

9. Direktiivin 2003/88 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

1) ’työajalla’ ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;

2) ’lepoajalla’ ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa.

– –

9) ’riittävällä levolla’ sitä, että työntekijöillä on säännölliset ja riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotauot, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen tai toisille työntekijöille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.”

B Saksan lainsäädäntö

10. Julkisten palolaitosten organisaatiosta, vähimmäisvahvuudesta ja varusteista 17.12.2003 annetun asetuksen (Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren) liitteessä säädetään seuraavaa:

”Tason 2 varusteiden, mukaan luettuna tarpeellinen henkilöstö, on säännönmukaisesti oltava 20 minuutin kuluessa hälytyksestä tehtäväpaikalla – –.”

11. Offenbach am Mainin palolaitoksen toimintaohjeiden (Einsatzdienstverfügung der Feuerewehr Offenbach; sellaisina kuin ne on julkaistuna 18.6.2018) mukaan esimiesvuorossa olevan virkamiehen (Beamter vom Einsatzleitdienst; jäljempänä BvE) on hälytystapauksessa välittömästi lähdettävä tehtäväpaikalle tieliikennelainsäädännön mukaisia etu- ja kulkuoikeuksiaan hyödyntäen.

12. BvE-vuorossa olevan virkamiehen velvollisuudet täsmennetään palolaitoksen toimintaohjeiden sivulla 6 seuraavasti:

”BvE-vuoron aikana virkamiehen on oltava käytettävissä ja valittava olinpaikkansa niin, että 20 minuutin pituisen reagointiajan noudattaminen on mahdollista. Tätä sääntöä katsotaan noudatetun, kun siirtymäaika kyseisen virkamiehen olinpaikasta Offenbach am Mainin kaupungin rajalle on tieliikennelainsäädännön mukaisia etu- ja kulkuoikeuksia hyödyntäen enintään 20 minuuttia. Tätä siirtymäaikaa sovelletaan, kun liikenne on keskimääräisen vilkasta ja tie- ja sääolosuhteet ovat tavanomaiset.”

II Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

13. Pääasiassa kantajana oleva RJ työskentelee virkasuhteisena palomiehenä Offenbach am Mainin kaupungin palolaitoksella.

14. Offenbach am Mainin kaupungin palolaitokseen sovellettavien säännösten mukaan kantajan on ryhmänjohtajana tehtävä tavanomaisen työnsä lisäksi säännöllisesti niin kutsuttu BvE-vuoro (jäljempänä varallaolovuoro).

15. Varallaolovuoron aikana kantajan on oltava jatkuvasti tavoitettavissa, pidettävä työvaatetuksensa käyttövalmiina ja liikuttava työnantajan hänen käyttöönsä antamalla hälytysajoneuvolla. Kantajan on vastattava puheluihin, sillä hän saa niiden kautta tietoja tapahtumista, joihin liittyviä päätöksiä hänen on tehtävä. Toisinaan kantajan on lähdettävä tehtäväpaikalle tai paloasemalle. Varallaolovuoron aikana kantajan on valittava olinpaikkansa niin, että hän pääsee hälytyksen tullessa työvaatteissa ja hälytysajoneuvolla 20 minuutin kuluessa Offenbach am Mainin kaupungin rajalle.

16. Arkipäivinä varallaolovuoro alkaa klo 17.00 ja päättyy seuraavana aamuna klo 7.00. Viikonloppuisin varallaolovuoro alkaa perjantaina klo 17.00 ja päättyy maanantaiaamuna klo 7.00, ja sitä voi edeltää42 tunnin työviikko.

17. Kantaja on ollut varallaolovuorossa keskimäärin 10–15 viikonloppuna vuodessa. Ajanjaksolla 1.1.2013–31.1.2015 kantaja teki yhteensä 126 varallaolovuoroa, joiden aikana hänen oli vastattava hälytykseen ja lähdettävä itse tehtäväpaikalle 20 kertaa.

18. RJ vaati, että edellä mainitut varallaolovuorot katsotaan työajaksi ja niistä maksetaan asianmukainen korvaus. Vastaajana oleva työnantaja hylkäsi kyseiset vaatimukset 6.8.2014 tekemällään päätöksellä ja totesi, ettei varallaoloa voida missään tapauksessa katsoa työajaksi.

19. RJ nosti 31.7.2015 ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa kanteen ja väitti, että päivystysaika voidaan katsoa työajaksi myös silloin, kun työnantaja ei määritä työntekijän olinpaikkaa mutta asettaa kuitenkin erittäin lyhyen määräajan, jonka kuluessa työntekijän on tultava töihin. Käsiteltävässä asiassa RJ väittää, että 20 minuutin määräaikaa noudattaakseen

hänen on hälytystapauksessa lähdettävä välittömästi kotoaan, joten hän ei voi tehdä mitään sellaista, mitä ei voi keskeyttää. Kotinsa ulkopuolella kantaja voi lisäksi harjoittaa vain sellaista toimintaa, joka mahdollistaa hänelle pysymisen ajoneuvonsa välittömässä läheisyydessä. Kantajan mukaan varallaoloaika rajoittaa näin ollen huomattavasti hänen mahdollisuuttaan valita vapaasti, mitä hän tekee esimerkiksi lastensa kanssa.

20. Työnantaja katsoo puolestaan, ettei BvE-vuoroa voida katsoa työajaksi, koska RJ:n ei ole pakko olla sen aikana työnantajan määrittämässä ja yksityiselämänsä ulkopuolisessa paikassa. Työnantajan mukaan 20 minuutin määräaika, jonka kuluessa kantajan on päästävä kaupungin rajalle, mahdollistaa kantajalle vapaan liikkumisen riittävän suurella maantieteellisellä alueella, kun otetaan erityisesti huomioon se, että hälytyssignaaleja käyttävälle hälytysajoneuvolle annetaan tieliikennelainsäädännössä etuoikeuksia.

21. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo alustavasti, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella valtion palokunnan toimintayksiköiden harjoittama toiminta kuuluu direktiivin 2003/88 soveltamisalaan [3] mutta kyseistä direktiiviä ei sovelleta päivystyksestä maksettavaan korvaukseen [4].

22. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo joka tapauksessa, että kysymys siitä, voidaanko varallaoloaika luokitella direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työajaksi, on ratkaiseva esillä olevan riita-asian ratkaisemisen kannalta. Kansallisen lainsäädännön mukaan kantajan työnantaja on nimittäin velvollinen maksamaan varallaoloajasta kantajan vaatiman korvauksen ainoastaan siinä tapauksessa, että kantaja on suorittanut työaikaan kuuluvia tehtäviä ylittäen direktiivissä 2003/88 säädetyn viikoittaisen enimmäistyöajan. Lisäksi kantajan vaatimus varallaolovuoron tunnustamisesta työajaksi ei koske mahdollisen toisenlaisen korvauksen saamista, vaan tarkoituksena on välttää se, että kantaja joutuisi jatkossa työskentelemään unionin oikeudessa säädettyä enimmäistyöaikaa enemmän.

23. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa ensimmäisestä ennakkoratkaisukysymyksestä, että tähän asti unionin tuomioistuin on katsonut päivystysajan olevan työaikaa vain silloin, kun työntekijän on oltava fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa.

24. Se korostaa kuitenkin, että tuomiossa Matzak [5] unionin tuomioistuin katsoi, että myös työntekijän kotonaan suorittama päivystys on luokiteltava työajaksi yhtäältä sen perusteella, että työntekijän on oltava fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa (kyseisessä asiassa kodin läheisyydessä), ja toisaalta sen perusteella, että työntekijällä on rajalliset mahdollisuudet keskittyä omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin mielenkiinnon kohteisiinsa, koska hänen on päästävä työpaikalle kahdeksassa minuutissa.

25. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan unionin tuomioistuimen tuomiossa Matzak esittämät päätelmät eivät sulje pois mahdollisuutta luokitella työajaksi myös käsiteltävässä asiassa esillä olevan kaltaista päivystysaikaa, jonka aikana työntekijä ei ole velvollinen oleskelemaan työnantajan tarkalleen määrittämässä paikassa mutta hänen vapauttaan valita olinpaikkansa ja järjestää vapaa-aikansa rajoitetaan merkittävästi. Näin on esimerkiksi silloin, kun työnantaja – kuten käsiteltävässä asiassa – asettamalla lyhyen määräajan, jonka

3 Ks. määräys 14.7.2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, 52 kohta).

4 Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

5 Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82).

kuluessa työntekijän on saavuttava työpaikalle, määrittää sen maantieteellisen alueen, jolla työntekijän on fyysisesti oltava, ja siten rajoittaa työntekijän vapautta valita vapaasti olinpaikkansa ja harrastuksensa.

26. Tämä päätelmä ilmenee ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan julkisasiamiehen asiassa Matzak antamasta ratkaisuehdotuksesta, koska julkisasiamies näyttää käsittäneen kyseisen tuomion taustalla vallinneen tilanteen siten, ettei asianomaisen palomiehen ollut pakko pysyä kotonaan, vaan hänen oli vain voitava päästä palolaitokselle kahdeksan minuutin kuluessa.

27. Lisäksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin palauttaa mieliin tuomion Matzak 63 kohdan sekä määräyksen Grigore[6] 66 kohdan, joiden mukaan työntekijän käytettävissä olevan ajan luokittelu on olennainen seikka määritettäessä sitä, onko varallaoloaika katsottava työajaksi.

28. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa myös Bundesarbeitsgerichtin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) vahvistaneen, että varallaoloaika on työaikaa silloin, kun työntekijä on velvollinen pääsemään työpaikalle noin 20 minuutin pituisen määräajan kuluessa riippumatta siitä, onko työnantaja määrittänyt tietyn paikan, jossa työntekijän on oltava fyysisesti kyseisenä aikana. Ratkaiseva tekijä on nimittäin se, että työnantajan asettama tiukka määräaika rajoittaa asianomaisen työntekijän mahdollisuutta valita vapaasti olinpaikkansa ja järjestää vapaa-aikansa.

29. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mielestä olisi syrjivää sulkea päivystysaika työajan ulkopuolelle pelkästään sillä perusteella, että työnantaja ei ole määrittänyt tarkkaa paikkaa, jossa työntekijän on fyysisesti oltava, sillä työntekijän velvollisuus päästä tiettyyn paikkaan (käsiteltävässä asiassa Offenbach am Mainin kaupungin rajalle) 20 minuutin kuluessa työvaatetuksessa ja hälytysajoneuvolla voi lopulta vaikuttaa kyseisen työntekijän vapaa-ajan järjestämiseen yhtä rajoittavasti kuin se, että työnantaja määrittää tietyn paikan, jossa työntekijän on oltava. Kyseinen tuomioistuin väittää myös, että asettamalla työntekijälle lyhyen reagointiajan työnantaja määrittää välillisesti myös paikan, jossa työntekijän on oltava fyysisesti, ja rajoittaa siten merkittävästi työntekijän mahdollisuutta viettää yksityiselämäänsä haluamallaan tavalla.

30. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan työajan käsitteen määrittelyssä on otettava huomioon myös se, että työn digitalisoitumisen ja etätyömahdollisuuksien johdosta sille seikalle, määrittääkö työnantaja tarkasti työntekijän olinpaikan, olisi annettava toissijainen merkitys käsiteltävän käsitteen määritelmää tarkasteltaessa.

31. Toisen ennakkoratkaisukysymyksen osalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa, että Bundesverwaltungsgerichtin käyttämä peruste sen määrittämiseksi, onko päivystysaika työaikaa, liittyy siihen, missä määrin on kokemuksen perusteella ennakoitavissa, että työntekijä kutsutaan töihin. Tässä yhteydessä ratkaisevaa on se, miten tiheästi työntekijän on varauduttava lähtemään töihin päivystysvuoron aikana, eikä kyse ole työajasta, jos päivystys katkeaa vain satunnaisesti välttämättömän työtehtävän vuoksi.

32. Siltä varalta, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan myöntävästi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, voiko sillä, kuinka tiheästi työtehtäviä keskimäärin esiintyy päivystysaikana, olla merkitystä sen kannalta, luokitellaanko päivystysajat

[6] Määräys 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122).

työajaksi tilanteessa, jossa päivystysaikaa ei välttämättä tarvitse viettää työpaikalla tai kodin läheisyydessä mutta jossa päivystyksen muut erityispiirteet rajoittavat huomattavasti työntekijöiden vapaa-ajan järjestämistä.

33. Näissä olosuhteissa Verwaltungsgericht Darmstadt (Darmstadtin hallintotuomioistuin, Saksa) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklaa tulkittava siten, että päivystysajat, joiden aikana työntekijän velvollisuutena on työvaatetukseen pukeutuneena siirtyä hälytysajoneuvolla kahdenkymmenen minuutin kuluessa sen kaupungin rajalle, jossa hänen työpaikkansa sijaitsee, on katsottava työajaksi, vaikka työnantaja ei ole määrittänyt tiettyä paikkaa, jossa työntekijän on oleskeltava, mutta työntekijän mahdollisuuksia valita olinpaikkansa sekä hoitaa omia henkilökohtaisia ja sosiaalisia asioitaan rajoitetaan erittäin huomattavasti?

2) Mikäli ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan myöntävästi, onko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklaa tulkittava ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen kaltaisessa tilanteessa niin, että työajan käsitettä määriteltäessä on huomioitava myös se, onko päivystysaikana, jota ei ole vietettävä työnantajan määrittämässä paikassa, työtehtäviä säännöllisesti odotettavissa ja missä määrin niitä on odotettavissa?”

III Oikeudellinen arviointi

A Alustavat huomautukset

1. Tutkittavaksi ottaminen

34. SEUT 153 artiklan 2 kohtaan perustuvalla direktiivillä 2003/88 säännellään – direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua palkallista vuosilomaa koskevaa erityistilannetta lukuun ottamatta – ainoastaan tiettyjä työajan järjestämistä koskevia seikkoja työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi, eikä sitä sovelleta SEUT 153 artiklan 5 kohdan mukaisesti direktiivin soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden palkkoihin,[7] joten kyseistä direktiiviä ei lähtökohtaisesti sovelleta työntekijöiden palkkoihin.

35. Se, että pääasian kohteena on vaatimus korvauksen maksamisesta jatkuvasta varallaolosta työajasta maksettavan palkan perusteella, ei merkitse sitä, ettei unionin tuomioistuimelle käsiteltävässä asiassa esitettyihin ennakkoratkaisukysymyksiin olisi tarpeen vastata.

36. Ennakkoratkaisupyynnöstä nimittäin ilmenee, että kansallinen tuomioistuin haluaa ohjeita direktiivin 2003/88 2 artiklan tulkinnasta ja että se pitää tätä tulkintaa tarpeellisena pääasiassa esillä olevan riita-asian ratkaisemiseksi. Sillä, että oikeusriita koskee loppujen lopuksi kysymystä maksettavasta korvauksesta, ei tässä yhteydessä ole merkitystä, koska kansallisen tuomioistuimen, ei unionin tuomioistuimen, tehtävänä on ratkaista tämä kysymys pääasiassa.[8]

[7] Ks. viimeksi tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 23 ja 24 kohta) ja tuomio 26.7.2017, Hälvä ym. (C-175/16, EU:C:2017:617, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[8] Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 26 kohta).

37. Näin ollen katson, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämät ennakkoratkaisukysymykset voidaan ottaa tutkittavaksi.

B Direktiivin tarkoitus sekä työajan ja päivystyksen käsitteet

38. Direktiivin 2003/88 tavoitteena on asettaa vähimmäisvaatimukset, joilla pyritään turvallisuuden ja terveyden parantamiseen työssä, ja tämä tavoite saavutetaan muun muassa lähentämällä työaikaa koskevia kansallisia säännöksiä. [9]

39. Tämä pyrkimys on keskeinen tekijä Euroopan sosiaalioikeudenkehittämisessä. Vahvistettuaan ensin SEUT 153 artiklan nojalla työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat perusperiaatteet 12.6.1989 annetussa neuvoston direktiivissä 89/391/ETY lainsäätäjä on antanut näille suuntaviivoille konkreettisen muodon useilla erityisdirektiiveillä. Esimerkkinä voidaan mainita direktiivi 2003/88, jolla kodifioitiin 23.11.1993 annettu aiempi neuvoston direktiivi 93/104/EY. [10]

40. Edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi direktiivin 2003/88 säännöksissä vahvistetaan päivittäinen ja viikoittainen vähimmäislepoaika sekä 48 tunnin enimmäistyöaika keskimääräiselle työviikolle, ylityö mukaan lukien.

41. Edellä mainituilla säännöksillä pannaan täytäntöön perusoikeuskirjan 31 artikla, jonka 1 kohdan mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin” ja jonka 2 kohdassa määrätään, että ”jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan”. Tämä oikeus liittyy kiinteästi ihmisarvon kunnioittamiseen, josta määrätään laajemmin perusoikeuskirjan I osastossa. [11]

42. Tämän yhteisen kehyksen yhteydessä unionin tuomioistuin on todennut, että direktiivin 2003/88 säännöksiä on pidettävä erityisen tärkeinä unionin sosiaalioikeuden sääntöinä, joita on sovellettava jokaiseen työntekijään vähimmäisvaatimuksena, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelun varmistamiseksi, [12] ja että työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojeleminen ei ole vain yksittäisen työntekijän oman edun, vaan myös hänen työnantajansa ja yleisen edun mukaista. [13]

[9] Ks. vastaavasti tuomio 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, 45 kohta) ja tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 23 kohta).

[10] Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on nimittäin johdonmukaisesti vahvistettu, että koska direktiivin 2003/88 1–8 artikla on laadittu olennaisin osin identtisiksi tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL 1993, L 307, s. 18), sellaisena kuin se on muutettuna 22.6.2000 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY (EYVL 2000, L 195, s. 41), 1–8 artiklan kanssa, unionin tuomioistuimen tulkintaa näistä viimeksi mainituista säännöksistä voidaan soveltaa direktiivin 2003/88 edellä mainittuihin artikloihin; ks. mm. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 32 kohta) ja määräys 4.3.2011, Grigore, (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[11] Ks. vastaavasti myös julkisasiamies Tanchevin ratkaisuehdotus King (C-214/16, EU:C:2017:439, 36 kohta).

[12] Ks. tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 24 kohta) ja tuomio 1.12.2005, Dellas ym. (C-14/04, EU:C:2005:728, 49 kohta) oikeuskäytäntöviittauksineen sekä määräys 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 41 kohta).

[13] Ks. julkisasiamies Botin ratkaisuehdotus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, 52 kohta).

43. Ensimmäinen seuraus direktiivin 2003/88 ja perusoikeuskirjassa tunnustettujen sosiaalisten perusoikeuksien toiminnallisesta yhteydestä on mielestäni se, että direktiivin 2003/88 tulkinnan ja sen soveltamisalan määrittelyn on oltava omiaan mahdollistamaan siinä työntekijöille tunnustettujen oikeuksien täysi ja tosiasiallinen toteutuminen ja poistettava esteet, jotka voisivat tosiasiallisesti rajoittaa tai vaarantaa sen. [14]

44. Kuten oikeuskäytännössä on jo useaan otteeseen korostettu, tulkittaessa ja sovellettaessa direktiiviä 2003/88 työntekijän on katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan. [15]

45. Kyseinen suojelemista koskeva tarkoitus on siis ohjannut unionin tuomioistuimen tulkintaa direktiivistä 2003/88.

46. Selkeä ja merkittävä esimerkki unionin tuomioistuimen tavoittelemasta teleologisesta tulkinnasta näkyy ennen kaikkea tavassa, jolla unionin tuomioistuin on tulkinnut työajan ja lepoajan määritelmiä ja joka on vaikuttanut merkittävästi sääntelytasapainoon useissa jäsenvaltioissa. [16]

47. Kyseisessä direktiivissä nimittäin määritellään *työajan* käsite, joka on tarpeen direktiivin mukaisen suojelun toteuttamisessa, siten, että sillä tarkoitetaan ”ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä *tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään* – –”, [17] kun taas *lepoajalla* tarkoitetaan käänteisesti ”ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa” (2 artiklan 1 ja 2 kohta).

48. Kuten unionin tuomioistuin on useaan otteeseen täsmentänyt, direktiivissä 2003/88 tarkoitetut työajan ja lepoajan käsitteet ovat unionin oikeuden käsitteitä, jotka on määriteltävä objektiivisten ominaispiirteiden avulla kyseisen direktiivin – jolla pyritään vahvistamaan vähimmäismääräykset työntekijöiden elin- ja työolojen parantamiseksi – järjestelmään ja tarkoitukseen tukeutumalla, [18] joten niitä ”ei missään tapauksessa pidä tulkita eri jäsenvaltioiden lainsäädäntöön sisältyvien säännösten mukaisesti”. Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että ”vain tällaisella itsenäisellä tulkinnalla voidaan varmistaa direktiivin täysi tehokkuus ja kyseisten käsitteiden yhdenmukainen tulkinta kaikissa jäsenvaltioissa”, ja että ”se, että työajan käsitteen määritelmässä viitataan ’kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön’, ei merkitse sitä, että jäsenvaltiot voisivat yksipuolisesti määritellä tämän käsitteen sisällön. Nämä jäsenvaltiot eivät näin ollen voi asettaa minkäänlaisia ehtoja työntekijöiden oikeudelle siihen, että työskentelyjaksot ja vastaavasti lepoajat otetaan asianmukaisesti huomioon, sillä tämä oikeus perustuu suoraan kyseisen direktiivin säännöksiin. Mikä tahansa muu tulkinta merkitsisi sitä, että direktiivin 93/104 [19] tarkoitus eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun yhdenmukaistaminen vähimmäisvaatimuksilla sivuutettaisiin. [20]”

[14] Ks. ratkaisuehdotukseni CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, 39 kohta).

[15] Ks. tuomio 25.11.2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, 80 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 41 kohta).

[16] Ks. oikeuskirjallisuudesta vastaavasti V. Leccese, ”Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time”, E. Ales, M. Bell , O. Deinert ja S. Robin-Olivier (toim.), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, s. 1285–1332, erityisesti s. 1291.

[17] Kursivointi tässä.

[18] Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 62 kohta) ja tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 27 kohta).

[19] Samoin kuin on todettu edellä direktiivin 2003/88 osalta, myös tämän direktiivin osalta pätevät edelleen unionin tuomioistuimen antamat tulkinnat aikaisemman direktiivin säännöksistä.

[20] Ks. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 58 ja 59 kohta).

49. Unionin tuomioistuimen omaksuma lähestymistapa on siis kaksijakoinen: työntekijän aika on joko työaikaa tai lepoaikaa.

50. Työajan ja lepoajan käsitteet ovat siis toisensa poissulkevia.[21] Unionin oikeuden nykytilassa ”varallaoloaika, jonka työntekijä viettää työnantajalleen tekemänsä työn puitteissa, on luokiteltava joko työajaksi tai lepoajaksi”.[22]

51. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että ”kaksijakoinen järjestelmä on yksinkertainen mutta aiheuttaa haittoja”.[23] Oikeuskirjallisuudessa on muun muassa väitetty, että vaikka työntekijä ei tee varallaoloaikana työtä, varallaoloaika rajoittaa – estämättä kuitenkaan täysin – hänen liikkumisvapauttaan, leponsa laatua ja mahdollisuuksiaan hoitaa omia asioitaan, joten varallaoloajan luokittelu lepoajaksi voidaan ymmärtää niin, että työntekijä on aina käytettävissä kahden työjakson välissä.

52. Oikeuskirjallisuudessa on käyty laajalti keskustelua tästä aiheesta ja mahdollisuudesta määrittää työ- ja lepoaikojen lisäksi eräänlainen kolmas kategoria (tertium genus).[24]

53. Vaikka ymmärränkin vaatimukset, joiden perusteella nykyisen jäykän dikotomian ohittamista on ehdotettu,[25] vallitsevassa tilanteessa vain unionin lainsäätäjä voi mielestäni päättää sellaisesta.

54. Huomautan tältä osin, että työn ja levon välisen mahdollisen ”harmaan alueen” luomisessa[26] piilee joitakin riskejä, jotka liittyvät sen konkreettiseen soveltamiseen kaikissa maissa ja siten oikeusvarmuuteen.

55. Näkemykseni mukaan kyseisen dikotomian ohittaminen olisi joka tapauksessa erittäin hankala toteuttaa tulkitsemalla toisin selkeää ja yksiselitteistä säädöstekstiä, jonka mukaan ajanjakso, joka ei ole työaikaa, on lepoaikaa.[27]

[21] Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 55 kohta); tuomio 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, 47 kohta) ja tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 26 kohta).

[22] Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 55 kohta).

[23] Kéfer F. ja Clesse J., ”Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos”, *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, s. 161.

[24] Ks. kaikkien osalta A. Supiot, ”Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del 'tempo di lavoro')”, *Lavoro e diritto, 1997*, s. 15 ja sitä seuraavat sivut; italialaisessa oikeuskirjallisuudessa P. Ichino, ”L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109, P. Schlesinger (teossarjan kokoaja), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987, s. 27. Äskettäin J.-E. Ray, ”Les astreintes, un temps du troisième type”, *Dr. soc.* (F), 1999, s. 250 ja J. Barthelemy, ”Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire”, *Dr. soc.* (F), 2001, s. 78.

[25] Ks. I. Mitrus, ”Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)”, *European Labour Law Journal*, 2019, s. 393, jonka mukaan ”työajan ja lepoajan välinen kaksijakoinen suhde ei näytä täyttävän nykyisten työmarkkinoiden vaatimuksia”.

[26] Kaikki istunnossa puheenvuoroja käyttäneet osapuolet ilmaisivat vastustavansa kolmannen kategorian luomista työ- ja lepoajan välille.

[27] Ainut apukeino, jota kansalliset lainsäätäjät voivat käyttää työajan käsitteen joustavoittamiseksi siten, että jatkuvan varallaolon työntekijälle aiheuttamat rajoitukset voidaan korvata, on säätää palkasta, mikä ei kuitenkaan kuulu direktiivin 2003/88 tavoitteisiin. Unionin tuomioistuin on nimittäin vahvistanut periaatteen, jonka mukaan kansallisessa lainsäädännössä voidaan vapaasti säätää erillisistä korvauksista, joita maksetaan ajanjaksoilta, joiden aikana työntekijä on jatkuvasti varalla; ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 52 kohta), jossa todetaan, että ”direktiivin 2003/88 2 artiklaa on tulkittava siten, että sillä ei velvoiteta jäsenvaltioita määrittämään korvausta pääasiassa kyseessä olevan kaltaisilta kotivarallaolojaksoilta sen mukaan, onko nämä jaksot määritelty työajaksi vai lepoajaksi, ja määräys 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 84 kohta), jonka mukaan direktiiviä 2003/88 on tulkittava siten, että työnantajan velvollisuus maksaa palkkaa ja siihen rinnastettavia etuuksia ajalta, jolloin metsänhoitajan on vastattava hänen vastuulleen annetun metsäalueen valvonnasta, ei kuulu kyseisen direktiivin vaan merkityksellisten kansallisen oikeuden säännösten ja määräysten soveltamisalaan.

56. Direktiivin 2003/88 2 artiklassa tarkoitetun työajan käsitteen ominaispiirteet on tiivistetty tehokkaasti seuraaviin kriteereihin: 1) sijaintikriteeri (oleminen työpaikalla), 2) määräysvaltakriteeri (oleminen työnantajan käytettävissä) ja 3) ammatillinen kriteeri (oleminen toiminnassa tai suorittamassa tehtäviä). [28]

57. Kuten jäljempänä nähdään, unionin tuomioistuin on joutunut teleologiseen tulkintaan pyrkiessään poikkeamaan kyseisen direktiivin säännöksen kirjaimellisesta tulkinnasta. [29]

58. Päivystysaikaa koskevissa tuomioissaan unionin tuomioistuin on nimittäin noudattanut johdonmukaisesti etenevää linjausta tarjotakseen työn ja levon käsitteiden tulkinnalle vankan kehyksen, jotta tässä erityistilanteessa olevien työntekijöiden viettämät ajanjaksot voidaan lukea jommankumman käsitteen piiriin.

59. Unionin tuomioistuin on jo aiemmissa tätä aihetta käsittelevissä tuomioissaan [30] erottanut toisistaan kaksi tilannetta: 1) päivystys, joka edellyttää fyysistä läsnäoloa työpaikalla (päivystysaika työpaikalla) ja 2) päivystys, jonka aikana työntekijän edellytetään olevan jatkuvasti tavoitettavissa ilman, että hänen kuitenkaan täytyisi olla läsnä työpaikalla (jatkuva varallaolo).

60. Ensimmäinen tilanne ei aiheuta erityisiä tulkintaongelmia, koska nykyisin on kiistatonta, että työntekijän, jonka on pakko olla paikalla ja käytettävissä työpaikalla harjoittaakseen ammattitoimintaansa, on katsottava harjoittavan työtehtäviään ja kyse on siten työajasta [31] myös sen ajan osalta, jona hän ei suorita konkreettisesti työtehtäviään.

61. Toinen tilanne, josta myös on kyse esillä olevassa asiassa, on eittämättä tulkinnallisesti paljon monimutkaisempi.

62. Unionin tuomioistuimen vahvistamat periaatteet ovat nimittäin erilaisia varallaoloajan osalta, mikä johtuu osaltaan sille esitetyistä ennakkoratkaisukysymyksistä, mutta ne on kuitenkin mahdollista liittää johdonmukaisesti edellä mainittuun teleologiseen lähestymistapaan.

63. Lähtökohtana on ollut tuomio Simap, jossa oli kyse ensiapuyksikön lääkäreiden päivystämisestä terveysasemalla; kyseisten lääkäreiden oli oltava läsnä työpaikallaan tietty osa ajasta ja loppuaika heidän oli vain oltava ”tavoitettavissa”.

64. Viimeksi mainitusta tilanteesta on todettava, että vaikka kyseisten lääkäreiden oli oltava työnantajansa käytettävissä olemalla tavoitettavissa, he saattoivat järjestää vapaa-aikansa vapaammin ja keskittyä omiin mielenkiinnon kohteisiinsa. Tällä perusteella kyseisen ajan katsottiin olevan lepoaikaa, lukuun ottamatta aikaa, jonka lääkärit käyttivät tosiasiallisesti työpaikalla saatuaan kutsun töihin.

[28] Ks. julkisasiamies Bot ratkaisuehdotus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, 31 kohta) ja sen alaviitteessä 12 mainittu oikeuskirjallisuus.

[29] Komissio toteaa saman kirjallisten huomautustensa 40 kohdassa.

[30] Ks tuomio 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, 48–50 kohta).

[31] Ks. tuomio 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, 48 kohta).

65. Tuomiossa Matzak [32] esillä oleva tilanne eroaa tuomion Simap tilanteesta siinä mielessä, että siinä työntekijä ei ole *työpaikalla* voidakseen reagoida kutsuun *välittömästi*, vaan hän on *työnantajan määrittämässä paikassa* [33] (kyseisessä tapauksessa kotonaan) ja hänellä on velvollisuus reagoida kutsuun *kahdeksan minuutin kuluessa*.

66. Tuomiossa Matzak unionin tuomioistuin katsoi pääasiallisesti, että Matzakin suorittaman kaltaista varallaoloa on pidettävä kokonaisuudessaan työaikana, koska vaikka Matzak ei viettänyt varallaoloaikaa työpaikalla, häneen kohdistui sekä maantieteellisiä rajoituksia (varallaolo työnantajan määrittämässä paikassa) että ajallisia rajoituksia (velvollisuus saapua kutsuttaessa työpaikalle hyvin lyhyen määräajan kuluessa), jotka olivat omiaan rajoittamaan hyvin merkittävästi työntekijän vapautta keskittyä lepoajalla henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin mielenkiinnon kohteisiinsa.

67. Unionin tuomioistuin on katsonut, että oleminen ”työnantajan määrittämässä paikassa” vastaa olemista ”työpaikalla”, kun se yhdistetään siihen tosiseikkaan, että kutsuun on reagoitava niin lyhyessä ajassa, että se on lähes sama kuin ”välittömästi”.

68. Työajan käsitteen kahden osatekijän samanaikaisuudesta unionin tuomioistuin on siis päätellyt, samoin kuin työpaikalla suoritettavan päivystyksen osalta, [34] kolmannen osatekijän olemassaolon: sen, että työntekijä on läsnä työnantajan määrittämässä paikassa ja käytettävissä työtehtävien suorittamista varten, katsotaan olevan omien työtehtävien harjoittamista vain siinä tapauksessa, että aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, on erityisen lyhyt.

69. Unionin oikeuskäytännöstä voidaan siis päätellä, että jatkuva varallaoloaika voidaan katsoa työajaksi, jos seuraavat kolme edellytystä täyttyvät: 1) työntekijä on läsnä työnantajan määrittämässä paikassa, 2) työntekijä on työnantajan käytettävissä vastatakseen kutsuun ja 3) aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, on erityisen lyhyt.

70. Unionin tuomioistuinta pyydetään siis nyt arvioimaan, onko näiden osatekijöiden samanaikainen olemassaolo – useaan otteeseen mainitun direktiivin 2003/88 teleologisen tulkinnan valossa – aina tarpeen, jotta varallaoloaika voidaan luokitella työajaksi, ja onko kyseisiä velvoitteita arvioitava konkreettisesti niistä työntekijälle aiheutuvien rajoitteiden perusteella sen määrittämiseksi, ovatko ne omiaan haittaamaan kyseisen työntekijän tosiasiallisia mahdollisuuksia keskittyä omiin mielenkiinnon kohteisiinsa lepoajalla.

C Ennakkoratkaisukysymykset: työnantajan asettamat velvoitteet ja tosiasiallinen lepo

71. Kahdella ennakkoratkaisukysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 ja 2 kohtaa tulkittava siten, että työntekijälle käsiteltävän asian olosuhteissa määrätty päivystys on luokiteltava työajaksi vai onko se päinvastoin luokiteltava lepoajaksi kyseisessä direktiivissä annettujen määritelmien mukaisesti.

[32] Kyseinen tuomio koskee tunnetusti vapaaehtoisen palomiehen päivystysaikaa, jonka aikana kyseisellä palomiehellä oli velvollisuus pysyä kotonaan odottamassa kutsua, johon hänen oli kurinpitoseuraamusten uhalla reagoitava niin, että hän pystyi saapumaan paloasemalle kahdeksan minuutin kuluessa työvaatteisiin pukeutuneena.

[33] Kursivointi tässä.

[34] Tältä osin direktiivin 2003/88 2 artiklassa annetun työajan käsitteen kahden osatekijän (joista toinen liittyy paikkaan, eli kyse on olemisesta työpaikalla, ja toinen liittyy määräysvaltaan, eli kyse on olemisesta työnantajan käytettävissä) samanaikaisuudesta johdettiin kolmannen osatekijän olemassaolo (ammatillinen osatekijä, eli kyse on olemisesta toiminnassa tai suorittamassa tehtäviä).

72. Edellä on kuvattu erityisolosuhteita, jotka ovat saaneet ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen epäilemään, onko pääasiassa esillä olevan kaltaisessa tapauksessa kyseessä unionin tuomioistuimen jo aiemmin tarkastelemien tilanteiden kaltainen tilanne, ja jotka ovat: a) työntekijän on oltava puhelimitse tavoitettavissa ja päästävä 20 minuutin kuluessa sen kaupungin rajalle, jossa tehtävä suoritetaan; b) työntekijän on päästävä tehtävän suorituspaikkaan työvaatteisiin pukeutuneena edellä mainitun määräajan kuluessa; c) työntekijällä on tällaisen varallaolovuoron ajan käytössään virka-ajoneuvo, jolla hänen on tultava tarvittaessa tehtäväpaikalle hyödyntäen tieliikennelaissa kyseiselle ajoneuvolle annettuja etuoikeuksia, ja d) päivystyksen aikana työntekijälle soitetaan ja hän joutuu lähtemään tehtäväpaikalle melko harvoin (esillä olevassa tapauksessa 20 kertaa, kun päivystysvuoroja oli yhteensä 126 vuosina 2013–2015).

73. Edellä esitetyn perusteella on tarkasteltava seuraavia seikkoja: 1) paikka, jossa työntekijän on oltava varallaolon aikana; 2) aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava; 3) tehtävän suorittamiseen liittyvien toimintatapojen ominaispiirteet (velvollisuus pukeutua työvaatteisiin ja virka-ajoneuvon käytettävyys) sekä 4) se, miten tiheästi työntekijän on lähdettävä kutsusta töihin.

74. Ensin mainitun seikan osalta eli paikasta, jossa työntekijä on varallaoloaikana, asiakirja-aineistosta ilmenee selvästi, että työntekijä ei ollut oikeudellisesti velvoitettu pysymään työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa, vaan hänellä oli vapaus viettää aikaansa haluamassaan paikassa ja ainoa hänelle asetettu velvoite oli päästä Offenbach am Mainin kaupungin rajalle 20 minuutin määräajassa.

75. Toiseksi mainitun seikan eli kutsua koskevan 20 minuutin reagointiajan osalta tilanne näyttää monimutkaisemmalta, koska ei voida katsoa, että kyseinen reagointiaika olisi lähes ”välitön”, mutta se ei myöskään ole omiaan jättämään työntekijälle mahdollisuutta lepoajan suunnitteluun kutsua odottaessaan.

76. Edellä mainittujen kahden seikan valossa ja edellä 69 kohdassa kuvatun unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti pääasiassa esillä olevan kaltaisessa tapauksessa olisi voitava sulkea pois varallaoloajan sisältyminen työaikaan. On nimittäin niin, että toinen edellytys (työntekijä on työnantajan käytettävissä vastatakseen kutsuun) täyttyy varmasti mutta ensimmäinen edellytys (työntekijä on läsnä työnantajan määrittämässä paikassa) ei; kolmannen edellytyksen (aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, on erityisen lyhyt) täyttyminen on tarkistettava, koska vaikka reagointiaika on selvästi pidempi kuin asiassa Matzak, se on kuitenkin melko lyhyt.

77. Kolmannen ja neljännen seikan osalta, joista ensin mainittu koskee velvollisuutta tulla tehtäväpaikalle työvaatteissa ja käyttää virka-ajoneuvoa ja toiseksi mainittu sitä, miten tiheästi työntekijän on varauduttava tulemaan kutsutuksi töihin varallaoloaikana, on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pohdittava, miten työntekijän varallaoloaika pitäisi tosiasiallisesti luokitella. Kuten edellä on todettu, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kaikki käsiteltävän asian olosuhteet huomioon ottaen epävarma siitä, riittääkö se seikka, ettei työntekijä ole jatkuvan varallaolon aikana velvollinen oleskelemaan työnantajan määrittämässä paikassa, sulkemaan pois kyseisen ajan luokittelemisen työajaksi.

78. Kolmannen seikan eli toimintatapoihin liittyvien ominaispiirteiden osalta asiakirja-aineistosta ilmenee, että jatkuvan varallaolon aikana työntekijän on paitsi oltava tavoitettavissa ja valittava olinpaikkansa siten, että hän pääsee tarvittaessa Offenbach am Mainin kaupungin rajalle 20 minuutin kuluessa, myös tultava työnantajan määräyksestä tehtäväpaikalle työvaatteisiin pukeutuneena ja hänen käyttöönsä annetulla virka-ajoneuvolla. Kaksi viimeksi mainittua seikkaa

vaikuttavat reagointiajan pituuteen ja ovat lisäksi työnantajan asettamia rajoitteita, eikä kyse ole työnantajan määräysvaltaan kuulumattomista objektiivisista tilanteista (toisin kuin asiassa C-344/19, jossa on kyseessä työpaikan erityinen maantieteellinen sijainti).

79. Vaatimus tulla tehtäväpaikalle työvaatteisiin pukeutuneena lyhentää reagointiaikaa, kun otetaan huomioon kyseisten vaatteiden tekninen monimutkaisuus ja niiden pukemiseen tarvittava aika, ja kansallisen tuomioistuimen onkin arvioitava tätä seikkaa konkreettisesti.

80. Se, että työnantaja antaa työntekijän käyttöön virka-ajoneuvon, jolla tämä kulkee tehtäväpaikalle kutsun tullessa, voi puolestaan pidentää työntekijän käytettävissä olevaa tosiasiallista aikaa, mikäli kansallinen tuomioistuin vahvistaa asiakirja-aineistosta ilmenevät seikat ja kyseessä on hälytysajoneuvo, jolle annetaan tieliikennelainsäädännössä tiettyjä tehtävän kiireellisyydestä johtuvia etu- ja erioikeuksia. Jos työntekijällä on käytössä hälytysajoneuvo, hän voi nimittäin saavuttaa tehtäväpaikan nopeammin kuin siinä tapauksessa, että hänellä on käytössään vain yksityinen kulkuneuvo tai tavanomaiset julkiset liikennevälineet.

81. Myös neljäs seikka eli se, miten tiheästi työntekijä voi ennakoida joutuvansa vastaamaan puheluihin tai tulevansa kutsutuksi töihin varallaoloaikana, on mielestäni ainakin osittain työnantajan määräysvallassa, sillä työnantaja voi tehdä toimintaa organisoidessaan ennakoivia arviointeja välttämättömistä työtehtävistä. Asiakirja-aineistosta ilmenee, että vuosina 2013–2015 kyseisen työntekijän oli vastattava jatkuvan varallaolon aikana keskimäärin 6,67 kutsuun vuodessa. Tämä vaadittujen toimenpiteiden tiheys ei mielestäni voi johtaa siihen, että työntekijän on lähtökohtaisesti odotettava, että häneen otetaan varallaoloaikana yhteyttä ja hänen on lähdettävä tehtävälle. Myös tämän seikan osalta on kansallisen tuomioistuimen tehtävä todeta tosiseikat ja tehdä niitä koskevat arvioinnit.

82. Käsiteltävän asian ratkaisemiseksi on mielestäni mahdollista vahvistaa seuraava unionin tuomioistuimen tähän asti soveltama periaate: varallaoloajan luokittelemisessa työajaksi ratkaisevia tekijöitä ovat työnantajan asettamat rajoitteet, joiden takia työntekijä ei voi hyödyntää asianmukaisesti lepoaikaa. [35]

83. Unionin tuomioistuin voisi nyt täydentää jo moneen kertaan mainittua teleologista tulkintaa direktiiviin 2003/88 sisältyvistä käsitteistä siten, ettei jatkuvan varallaolon määrittäminen työajaksi edellytä työntekijän olemista työnantajan määräämässä paikassa, vaan tässä yhteydessä riittäisi, että työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä ja päästävä hyvin lyhyen ajan kuluessa suorittamaan työtehtävänsä. Joissakin tilanteissa kansalliselle tuomioistuimelle kuuluvan kokonaisarvioinnin yhteydessä voidaan myös ottaa ratkaisevien tekijöiden lisäksi huomioon joitakin toissijaisia perusteita, joista voi olla apua epäselvien tapausten ratkaisemisessa.

84. Kuten äskettäin annetusta tuomiosta Matzak ilmenee, unionin tuomioistuin on tulkinnut joustavasti direktiivissä käytettyä ilmaisua ja katsonut, että työaikaa koskeviin vaatimuksiin kuuluu lisäksi oleminen ”työssä” ja että tämä edellytys kattaa paitsi työpaikan myös jonkin muun työnantajan määrittämän paikan.

[35] Ks. vastaavasti V. Leccese, ”Il diritto del lavoro europeo: l’orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia”, 2016, s. 7; artikkelia ei ilmeisesti ole julkaistu, mutta se on saatavilla verkko-osoitteessa http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, ja sen mukaan ”ei ole epäilystäkään siitä, että koko päättely perustuu keskeisesti teleologiseen arviointiin työntekijälle kyseisen direktiivin mukaisesti annetun lepoajan riittävyydestä”.

85. Kun työntekijä ei ole työpaikallaan, kuten joissakin unionin tuomioistuimessa aiemmin käsitellyissä tapauksissa, ratkaisevia tekijöitä ovat työnantajan asettamien velvoitteiden kohteena oleminen ja erityisesti aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, eikä se, onko työntekijän oltava työnantajan määrittämässä paikassa tai työpaikan läheisyydessä.

86. Määräyksessä Grigore ja tuomiossa Tyco nimittäin sen seikan, että työntekijän oli oltava joko tietyssä työnantajan määrittämässä paikassa tai työpaikan läheisyydessä, ei katsottu vaikuttavan varallaoloajan luokitteluun.

87. Unionin tuomioistuin katsoi määräyksessä Grigore, että työpaikan läheisyydessä sijaitsevan työsuhdeasunnon myöntäminen ei ollut ratkaiseva tekijä varallaoloajan luokittelemisessa joko työ- tai lepoajaksi, mutta se jätti kuitenkin tämän seikan kansallisen tuomioistuimen arvioitavaksi sillä perusteella, että varallaoloaika voidaan katsoa työajaksi, jos todetaan, että on olemassa samanaikaisesti ”velvoitteita, joiden takia asianomainen työntekijä ei voi valita olinpaikkaansa niinä ajanjaksoina, joina hän ei tee aktiivisesti töitä”. Jos nimittäin kyseisten velvoitteiden olemassaolo vahvistetaan, ”niiden on katsottava kuuluvan hänen tehtäviensä harjoittamiseen”.[36]

88. Tuomiossa Tyco[37] unionin tuomioistuin sitä vastoin katsoi, että pääasiassa esillä olevan kaltaisessa tapauksessa sellaisten työntekijöiden, joilla ei ole kiinteää työpaikkaa, matka-aika kotoa työnantajan osoittamien asiakkaiden luo on katsottava työajaksi, koska vaikka näillä työntekijöillä oli tietynlainen vapaus matkojen aikana, heillä oli kuitenkin velvollisuus toimia työnantajan tarkkojen ohjeiden mukaisesti.

89. Tarkasteltuani unionin tuomioistuimen aiempaa oikeuskäytäntöä jo useaan otteeseen mainitun teleologisen tulkinnan näkökulmasta katsonkin, että ratkaisevia tekijöitä varallaoloajan luokittelemisessa ovat työnantajan määräysvallasta johtuvien ja työntekijään kohdistuvien rajoitteiden voimakkuus ja erityisesti aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava.

90. Reagointiaika kutsun tullessa on ratkaiseva tekijä, sillä se vaikuttaa välittömästi niin objektiivisesti kuin yksiselitteisesti työntekijän vapauteen keskittyä omiin mielenkiinnon kohteisiinsa ja levätä; muutaman minuutin reagointiaika kutsun tullessa ei anna mahdollisuutta suunnitella omaa lepoaikaa edes muutoksiin varautuen.

91. Kohtuullinen reagointiaika kutsun tullessa sitä vastoin antaa työntekijälle mahdollisuuden keskittyä muuhun toimintaan varallaoloaikana, vaikka hän onkin tietoinen siitä, että hänet saatetaan kutsua töihin.

92. Mielestäni reagointiajalla on vaikutusta myös siihen, missä työntekijän on oltava varallaoloaikana:[38] on itsestään selvää, että hyvin lyhyt reagointiaika velvoittaa työntekijän olemaan varallaoloaikana tietyllä maantieteellisellä säteellä, joka on lähtökohtaisesti työnantajan määrittämä.[39] Vaikka työnantaja ei velvoita työntekijää pysymään tietyssä paikassa, asettamalla hyvin lyhyen reagointiajan kutsuun vastaamiselle työnantaja kuitenkin rajoittaa tosiasiassa merkittävästi työntekijän liikkumisvapautta.

[36] Ks. määräys 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 68 kohta).

[37] Ks. tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

[38] Velvollisuus vastata kutsuun erityisen lyhyessä määräajassa ”rajoittaa työntekijän vapautta järjestää oma aikansa. Tällainen velvollisuus rajoittaa työntekijän ajankäyttöä sekä maantieteellisesti että ajallisesti.” L. Mitrus, ”Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)”, *European Labour Law Journal*, 2019, s. 391.

[39] A. Frankart ja M. Glorieux, *Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens, La loi sur le travail –40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sous la coordination scientifique de S. Gilson et L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, s. 374.

93. Tällä perusteella katson, että varallaoloajan luokittelemisessa lepoajaksi ratkaisevaa ei ole niinkään se, missä työntekijän on oltava varallaoloaikana, vaan se, että työntekijän liikkumisvapautta rajoitetaan asettamalla aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava.

94. En nimittäin näe, että työntekijälle asetettujen rajoitusten välillä olisi suuria eroja, jos verrataan keskenään tilannetta, jossa työntekijän on pysyttävä varallaoloaikana kotona, ja tilannetta, jossa työntekijällä ei ole tällaista velvoitetta mutta hänen on reagoitava kutsuun erityisen lyhyessä ajassa.

95. Kuten edellä on korostettu, työnantajan määräyksistä johtuvien rajoitteiden voimakkuus on mielestäni ratkaiseva tekijä sen kannalta, luokitellaanko varallaoloaika työ- vai lepoajaksi. Tällaisista määräyksistä johtuvat rajoitteet voivat olla hyvin erilaisia, mutta ratkaisevana on ensisijaisesti pidettävä aikaa, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava.

96. Varallaoloajan viettämispaikan määrittämisellä voi olla merkitystä ainoastaan kokonaisarvioinnissa, koska se voi olla merkki edellä mainitusta työnantajan määräyksistä johtuvien rajoitteiden voimakkuudesta.

97. Myös tarkasteltaessa tilannetta työnantajan näkökulmasta mahdollisuus tavoittaa työntekijä kannettavilla sähköisillä laitteilla (kuten matkapuhelimella, tabletilla ja kannettavalla tietokoneella), joilla työntekijään voidaan ottaa yhteyttä milloin tahansa, tekee työnantajan vaatimuksesta, jonka mukaan työntekijän on oltava fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa, vähemmän perustellun ja ymmärrettävän. Työnantajan kannalta ensisijaisen tärkeä seikka on siis se, *missä ajassa* työntekijän on päästävä työnantajan osoittamaan paikkaan riippumatta siitä, missä hän oleskelee.

98. Koska tämä seikka on katsottu ratkaisevaksi tekijäksi sen kannalta, luokitellaanko päivystysaika työ- vai lepoajaksi, kansallisille tuomioistuimille on tarjottava joitakin lisäperusteita sellaisia tilanteita varten, joissa pääasiallinen rajoite eli aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, ei ole niin lyhyt, että se estäisi tosiasiallisesti työntekijän lepäämisen.

99. Silloin kun aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, on erittäin lyhyt, jopa vain muutaman minuutin pituinen, varallaoloaika voidaan mielestäni luokitella työajaksi ilman, että on tarpeen arvioida edellä esitettyjä seikkoja: työntekijän liikkumisvapautta rajoitetaan tällöin niin, että työnantajan antamien määräysten on katsottava määrittävän myös päivystysaikaisen olinpaikan.

100. Sitä vastoin käsiteltävän asian kaltaisessa tapauksessa, jossa reagointiaika on lyhyt mutta ei kuitenkaan niin lyhyt, että se estäisi työntekijää täysin valitsemasta vapaasti paikan, jossa hän on varallaoloaikana, voidaan soveltaa lisäperusteita, joita on tarkasteltava yhdessä ottaen huomioon sen kokonaisvaikutuksen, joka kaikilla varallaolojärjestelmän täytäntöönpanon edellytyksillä voi olla työntekijän lepoon, eli on tarkasteltava sitä, rajoittavatko lisävelvoitteet työntekijän mahdollisuutta hoitaa omia ja perheensä asioita ja vapautta poistua työpaikalta vai muodostavatko ne lähes ehdottoman esteet tälle mahdollisuudelle ja liikkumisvapaudelle. On nimittäin luonnollista, että varallaoloajasta aiheutuu joitakin pakotteita ja rajoituksia työntekijän vapaudelle, ja unionin oikeuden tavoitteena onkin välttää se, että kyseiset rajoitteet ovat niin voimakkaita, ettei työntekijällä ole mahdollisuutta tosiasialliseen lepoon.

101. Tässä yhteydessä on kiinnitettävä huomiota työntekijän levon tehokkuuteen. Suhtaudun sitä vastoin varovaisemmin siihen, että perusteena käytettäisiin työntekijän varallaoloajan laatua – vaikkakin tätä on ehdotettu arvovaltaiselta taholta.[40] Mielestäni tällainen peruste voi nimittäin osoittautua liian subjektiiviseksi ja johtaa siten erilaisiin tulkintoihin kansallisissa tuomioistuimissa, osittain yksittäisten maiden eri lähestymistapojen takia, eikä tämä edistäisi oikeusvarmuutta.

102. Osapuolet esittivät sekä kirjallisissa huomautuksissa että istunnossa[41] useita perusteita, jotka liittyvät rajoituksiin, joiden perusteella varallaoloaika voidaan luokitella joko työ- tai lepoajaksi: työntekijän velvollisuus vastata kutsuun, työntekijän liikkumavara kutsun tullessa (mahdollisuus etätoimiin tai mahdollisuus tulla korvatuksi toisella työntekijällä), vastaamatta jättämisestä ja myöhäisestä vastaamisesta odotettavissa olevat seuraamukset, toimenpiteiden kiireellisyys, työntekijän vastuun taso, kyseisen ammatin erityispiirteet, työntekijän olinpaikan ja tehtävän suorituspaikan välinen etäisyys, maantieteellisistä rajoitteista aiheutuva hidas kulku työpaikalle, työntekijän velvollisuus pukeutua työvaatteisiin ja virka-ajoneuvon käytettävyys.

103. Edellä mainittuihin perusteisiin voidaan lisätä se, missä määrin työntekijä voi kohtuudella odottaa tulevansa kutsutuksi töihin, mistä on kyse käsiteltävässä asiassa esitetyssä toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä, jossa näytetään viittaavan siihen vaikutukseen, joka vaadittujen toimenpiteiden tiheydellä on varallaoloaikaan sisältyvän tosiasiallisen lepoajan luonteeseen.

104. Mielestäni unionin tuomioistuimen pitäisi esittää vain yleisiä ja objektiivisia perusteita, eikä sen siis pitäisi pureutua liikaa erityistilanteiden yksityiskohtiin vaan jättää kaikki tosiseikat kansallisten tuomioistuinten arvioitavaksi.

105. Unionin tuomioistuimen kannattaa mielestäni antaa vain esimerkkejä joistakin lisäperusteista, joihin voidaan tukeutua edellä kuvatun kaltaisissa epäselvissä tapauksissa ja joiden on liityttävä työnantajan määräysvallan käyttämiseen – sekä siitä johtuvaan työntekijän alisteiseen asemaan työsuhteen heikompana osapuolena – eivätkä ne saa johtua objektiivisista ja työnantajan määräysvaltaan kuulumattomista tilanteista.

106. Näin ollen pidän poissuljettuna sellaisten seikkojen arviointia, kuten etäisyys työtehtävän suorituspaikalle (paitsi jos kyseessä on muu kuin tavanomainen suorituspaikka eikä etäisyys näin ollen riipu työnantajan erityisestä tahdosta) tai maantieteelliset rajoitukset, jotka nekään eivät ole työnantajan määritettävissä, kuten edellä on todettu.

107. En myöskään antaisi erityistä merkitystä työntekijän vastuun tasolle ja suoritettaville erityistehtäville; varallaolo on työn järjestämistapa, joka on työnantajan määräysvallassa. Työntekijän näkökulmasta kutsuun vastaaminen tarkoittaa työvelvoitteen täyttämistä, jonka osalta on noudatettava tavanomaista huolellisuutta. Katson näin ollen, että työntekijän on suoritettava työtehtävä yrityksen hyväksi samalla sitoumuksella, riippumatta vaaditusta pätevyydestä ja vastuun tasosta. Olisi nimittäin vaikeaa arvioida objektiivisesti yrityksen etua, koska asia, joka vaikuttaa jonkun mielestä vähämerkityksiseltä, voi olla äärimmäisen tärkeä jollekulle toiselle. Sama lähestymistapa pätee perusteeseen, joka koskee toimintaan ryhtymisen kiireellisyyttä sekä harjoitettuun toimintaan liittyvien intressien luonnetta ja merkitystä.

[40] Ks. julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, 57 kohta).

[41] Asian C-344/19 kanssa pidetyssä yhteisessä istunnossa.

108. On totta, että työntekijään kohdistuva henkinen paine voi vaihdella vastuun tason mukaan, mutta kyse on mielestäni liian subjektiivisesta seikasta, jotta sillä voisi olla merkitystä esillä olevassa luokittelussa.

109. Toisin on mielestäni joidenkin sellaisten perusteiden osalta, jotka koskevat työnantajan määräysvallassa olevia seikkoja – kuten työntekijän liikkumavara kutsun tullessa – joita voitaisiin käyttää lisäperusteena silloin, kun reagointiaika kutsun tullessa on joustava, kun työntekijän on mahdollista suorittaa tehtävä tarvitsematta lähteä työpaikalle tai kun työntekijä voi luottaa siihen, että hänet voidaan korvata toisella työntekijällä, joka on jo työpaikalla tai joka pääsee työpaikalle helpommin.

110. Sama koskee seurauksia, jotka ovat odotettavissa, jos työntekijä reagoi liian myöhään tai jättää kokonaan reagoimatta kutsuun varallaoloaikana.

111. Kuten edellä on todettu, työntekijän on vastattava kutsuun varallaoloaikana täyttääkseen työtehtävänsä. Työnantaja voi kuitenkin määrätä enemmän tai vähemmän merkittäviä seurauksia siinä tapauksissa, että tehtävä suoritetaan puutteellisesti. Sillä, että tehtävän täyttämättä jättämisestä tai sen täyttämisen viivästymisestä ei ole määrätty nimenomaisia seuraamuksia tai myöskään mahdollisten seuraamusten laajuudesta ei ole määrätty nimenomaisesti, voi olla merkitystä varallaoloajan luokittelemisen kannalta.

112. Myös niillä näennäisesti vähämerkityksisemmillä seikoilla, että työntekijän on, kuten käsiteltävässä asiassa, pukeuduttava teknisiin työvaatteisiin ja että työntekijällä on käytettävissä virka-ajoneuvo päästäkseen tehtäväpaikalle, voi olla merkitystävarallaoloajan luokittelussa etenkin arvioitaessa kutsua koskevan reagointiajan asianmukaisuutta.

113. Kuten edellä 77–79 kohdassa korostetaan, reagointiajan asianmukaisuuden arviointiin voi nimittäin vaikuttaa se, että työntekijällä on suhteellisen lyhyt aika reagoida jatkuvan varallaolon aikana kutsuun tulla töihin ja että työnantaja velvoittaa työntekijän pukeutumaan kyseisen määräajan puitteissa tiettyyn asuun, jonka pukeminen vie erityisen paljon aikaa.

114. Samoin se, että työnantaja antaa työntekijän käyttöön virka-ajoneuvon, jolla tämä voi saapua kutsun tullessa tehtäväpaikalle ja jolla on mahdollista poiketa tietyistä tieliikennelainsäädännön säännöksistä tehtävään liittyvien intressien merkityksen takia, voi vaikuttaa reagointiajan asianmukaisuuden arviointiin, koska se helpottaa liikkumista ja kohtuullistaa siten reagointiaikaa, joka ilman tätä seikkaa voisi vaikuttaa riittämättömältä todellisen lepomahdollisuuden näkökulmasta.

115. Toinen työnantajan määräysvallassa oleva seikka, joka mielestäni voi vaikuttaa epäselvissä tapauksissa jatkuvan varallaolon luokittelemiseen, liittyy varallaoloajan ajoitukseen ja kestoon. Jos nimittäin varallaolo ajoittuu usein yöaikaan tai pyhäpäiviin tai se on erityisen pitkä, se on työntekijän kannalta rasittavampi kuin päiväaikaan tai arkipäiviin ajoittuva varallaolo.

116. Lopuksi totean tehtävien todennäköisestä tiheydestä, josta siis on kyse nyt käsiteltävässä asiassa esitetyssä toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä, että kyseistä seikkaa voi olla tarpeen arvioida epäselvissä tapauksissa, mutta aina tapauskohtaisesti, sillä varallaoloa ei ole syytä katsoa lepoajaksi, vaikka työhön olisi lähdettävä harvoin, samoin kuin sitä ei ole syytä luokitella työajaksi, vaikka työhön olisi lähdettävä usein.

117. Kokonaisarviointiin voi kuitenkin vaikuttaa se, onko yleensä odotettavissa, että työntekijä kutsutaan päivystyksestä töihin, ja jos on, niin miten usein tätä tapahtuu. [42]

118. Kuten on jo todettu, tämä seikka on ainakin osittain työnantajan määräysvallassa, ja työnantaja voi toimintaa organisoidessaan tehdä ennakoivia arvioita välttämättömistä työtehtävistä.

119. Jos varallaoloaikana tulee usein työtehtäviä, työntekijän panos on niin merkittävä, että se vie häneltä lähes kokonaan mahdollisuuden järjestää oma vapaa-aikansa kyseisten vuorojen aikana, ja jos aika, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, on lisäksi lyhyt, työntekijän levon tehokkuus on vakavassa vaarassa.

120. Kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on edellä esitettyjen perusteiden pohjalta luokitella työntekijän varallaoloaika joko työajaksi tai lepoajaksi kyseisen asian olosuhteiden tutkinnan jälkeen arvioimalla sitä, millainen kokonaisvaikutus kaikilla jatkuvan varallaolon järjestelmän toteuttamisedellytyksillä voi olla työntekijän lepoajan tehokkuuteen. Kansallisten tuomioistuinten on siis arvioitava konkreettisesti, onko varallaoloaika pääsääntöisesti lepoaikaa vai ylittyvätkö sen luontaiset rajat työnantajan asettamien erityisen tiukkojen rajoitteiden vuoksi niin, että varallaoloaika muuttuukin työajaksi.

IV Ratkaisuehdotus

121. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

”1) Direktiivin 2003/88 2 artiklaa on tulkittava siten, että ratkaiseva tekijä sen kannalta, luokitellaanko päivystysaika työ- vai lepoajaksi, on työnantajan työntekijälle asettamista määräyksistä aiheutuvien rajoitteiden voimakkuus ja erityisesti se aika, jonka kuluessa kutsuun on vastattava.

Siinä tapauksessa, että kyseinen reagointiaika on lyhyt mutta ei kuitenkaan estä työntekijää täysin valitsemasta vapaasti paikkaa, jossa hän viettää varallaoloajan, on mahdollisesti otettava huomioon muita seikkoja, joita on tarkasteltava yhdessä kiinnittäen huomiota siihen kokonaisvaikutukseen, joka kaikilla toimintaedellytyksillä, joita työntekijällä on jatkuvaa varallaoloa koskevassa järjestelmässä, voi olla työntekijän lepoon.

Kyseisten seikkojen on liityttävä työnantajan määräysvallan käyttöön sekä siihen, että työntekijä on alisteisessa asemassa työsuhteen heikompana osapuolena, eivätkä ne saa johtua objektiivisista tilanteista, jotka eivät kuulu työnantajan määräysvaltaan.

Kyseisiä seikkoja voivat olla esimerkiksi työntekijän liikkumavara kutsun tullessa; odotettavissa olevat seuraamukset siitä, että työntekijä ei ryhdy toimiin kutsun tullessa tai tekee sen myöhässä; tarve pukeutua teknisiin työvaatteisiin; se, onko työntekijällä käytettävissä virka-ajoneuvo päästäkseen tehtäväpaikalle; varallaoloajan ajoitus ja kesto sekä varallaoloaikana osoitettujen työtehtävien todennäköinen tiheys.

[42] Suomen hallitus toteaa näin kirjallisissa huomautuksissaan (22 kohta).

Käsiteltävän asian olosuhteissa jatkuva varallaolo, jonka aikana palomiehellä on velvollisuus päästä 20 minuutissa – joka ei ole erittäin lyhyt aika muttei ole myöskään selvästi omiaan takaamaan työntekijän tehokasta lepoa – työvaatteisiin pukeutuneena ja hälytysajoneuvolla sen kaupungin rajalle, missä hänen toimipaikkansa sijaitsee, mutta jonka aikana hänen ei tarvitse olla tietyssä työnantajan määrittämässä paikassa, voidaan katsoa työajaksi siinä tapauksessa, että kansalliselle tuomioistuimelle esitetyt tosiseikat osoittavat joidenkin sellaisten tekijöiden samanaikaisen olemassaolon, jotka yhdessä reagointiajan keston kanssa johtavat siihen, ettei työntekijälle voida taata tehokasta lepoa.

2) Direktiivin 2003/88 2 artiklassa annettua työajan määritelmää on tulkittava siten, että huomioon on otettava – ei automaattisena perusteena vaan pelkkänä täydentävänä tekijänä – se, missä määrin ja miten usein on odotettavissa, että työntekijä joutuu lähtemään varallaoloaikana kutsusta töihin. Nimittäin se, että työntekijä kutsutaan usein töihin varallaoloaikana, voi tarkoittaa, että työntekijän panos on niin merkittävä, että hänen mahdollisuuttaan suunnitella oma vapaa-aikansa varallaolon aikana rajoitetaan lähes ehdottomalla tavalla, mikä yhdistettynä lyhyeen reagointiaikaan kutsun tullessa voi vaarantaa työntekijän levon tehokkuuden.”