Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

26. juuli 2017*

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 17 – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Tööaja korraldus – Lisatasud – Lastekaitseühing – Lasteküla perevanemad – Perevanemate ajutine eemalviibimine – Töötajad, kes on tööle võetud perevanema asendajana – Mõiste

Kohtuasjas C-175/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Korkein oikeuse (Soome kõrgeim kohus) 24. märtsi 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 29. märtsil 2016, menetluses

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

versus

SOS-Lapsikylä ry,

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president T. von Danwitz, Euroopa Kohtu president K. Lenaerts neljanda koja kohtuniku ülesannetes, kohtunikud E. Juhász, K. Jürimäe ja C. Lycourgos (ettekandja),

kohtujurist: M. Wathelet,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 2. märtsi 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— H. Hälvä, S. Naukkarinen, P. Paajanen ja S. Piik, esindaja: P. Ahonen, hiljem P. Ahonen, keda abistas *asianajaja* T. Lehtinen,

— SOS-Lapsikylä ry, esindaja: *asianajaja* J. Syrjänen, hiljem J. Syrjänen ja *asianajaja* J. Nevala,

— Soome valitsus, esindaja: H. Leppo,

* Kohtumenetluse keel: soome.

— Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja T. Henze,

— Euroopa Komisjon, esindajad: I. Koskinen ja M. van Beek,

olles 6. aprilli 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikli 17 lõike 1 tõlgendamist.

2 Eelotsusetaotlus on esitatud kohtuvaidluse raames, mille pooled on Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen ja Satu Piik ning nende tööandja SOS-Lapsikylä ry, ja mille ese on viimati nimetatu keeldumine maksta põhikohtuasja kaebuse esitajatele hüvitist aastatel 2006–2009 tehtud ületunnitöö, õhtusel ajal, ööajal, laupäeval ja pühapäeval tehtud töö eest.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2003/88 artikkel 2 sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

1. tööaeg – iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga;

2. puhkeaeg – iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg;

[…]“.

4 Direktiivi artikli 7 lõikes 1 on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.“

5 Direktiivi artikli 17 lõikes 1 on ette nähtud:

„Nõuetekohaselt töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid arvestades võivad liikmesriigid teha erandeid artiklitest 3–6, 8 ja 16, kui tööaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise, eriti kui kõne all on:

a) tegevjuhid või muud iseseisva otsustamisõigusega isikud;

b) peresisesed abitöö tegijad; või

c) töötajad, kes täidavad oma ametikohustusi usutalitustel kirikutes ja usukogukondades.“

Soome õigus

6 Seaduse nr 605/1996, mis käsitleb tööaega (työaikalaki (605/1996), edaspidi „tööajaseadus“) § 2 esimeses lõigus on sätestatud:

„Seadust, välja arvatud § 15 kolmas lõik, ei kohaldata:

[…]

3) töö suhtes, mida töötaja teeb kodus või mõnes muus sellises olukorras, kus tööandja kohustuseks ei saa lugeda järelevalvet selle tegemiseks kasutatava aja korralduse üle;

[…]“

Põhikohtuasja asjaolud ja eelotsuse küsimus

7 SOS-Lapsikylä ry on lastekaitse eesmärgil tegutsev ühing, kes korraldab ülalpidamisele võetud laste elamist perekonnaelule võimalikult sarnastel tingimustel seitsmes lastekülas, kus igaühes on mitu perekodu. Lastekülas töötavad lasteküla juhataja, perevanemad, perevanemate asendajad ja muud töötajad. Perekodud on ülalpidamisele võetud laste kodud ning nendes elavad 3–6 last ning perevanem või -vanemad (või perevanemate äraolekul nende asendajad).

8 Põhikohtuasja kaebuse esitajad töötasid SOS-Lapsikylä ry-s perevanemate asendajatena kuni 2009. aastani ja mõned kuni 2010. aastani. Perevanemate asendajatena elasid kaebuse esitajad perevanemate eemalviibimise ajal (millele viimastel oli vabade päevade, põhipuhkuse või haiguspäevade ajal õigus) koos lastega ning hoolitsesid üksi perekodu ning seal elavate alaealiste laste kasvatamise ja hoidmise eest, kandes muu hulgas hoolt kodu jaoks sisseostude tegemise eest ning saates lapsi perekodust väljaspool.

9 Nad pöördusid Etelä-Savon käräjäoikeuse (Lõuna-Savo esimese astme kohus, Soome) poole nõudega tuvastada, et nende töötamine SOS-Lapsikylä ry-s oli „töö“ tööajaseaduse § 1 tähenduses, ning mõista SOS-Lapsikylä ry-lt selle seaduse ja vastava sektori kollektiivlepingu alusel välja lisatasu aastatel 2006–2009 tehtud ületunnitöö, õhtusel ajal, ööajal ja nädalavahetusel tehtud töö eest.

10 Etelä-Savon käräjäoikeus (Lõuna-Savo esimese astme kohus) jättis 4. mai 2012. aasta otsusega põhikohtuasja kaebuse esitajate hagi rahuldamata, leides, et nende töötamist ei reguleeri tööajaseadus. Pärast seda, kui Etelä-Savon käräjäoikeus (Lõuna-Savo esimese astme kohus) oli jätnud põhikohtuasja kaebuse esitajate hagi rahuldamata, kaebasid viimased selle otsuse edasi Itä-Suomen hovioikeusele (Ida-Soome teise astme kohus), kes jättis nimetatud kohtuotsuse 4. juuli 2013. aasta kohtuotsusega muutmata. Põhikohtuasja kaebuse esitajad esitasid kõnealuse kohtuotsuse peale kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule.

11 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et tööandja esindajad ei teosta perevanema asendaja igapäevase töö üle järelevalvet ning tööandja ei anna korraldusi asendaja poolt tööl oldud päevade töö- ja puhkeaja osas. Laste vajadustest tulenevates piirides võib asendaja ise otsustada, kuidas ta oma tööaega korraldab ja mida ta teeb. Iga lapse jaoks on siiski koostatud hoiu- ja koolituskava, millest lähtudes peab perevanema asendaja lapse eest hoolitsema ja mille kohta ta koostab aruande. Peale selle lepib perevanema asendaja perevanemaga tema vastutusel oleva perekodu toimimise ja sellega seotud praktiliste küsimuste osas kokku.

12 Põhikohtuasja kaebuse esitajate töölepingute kohaselt oli ette nähtud kohustus töötada 190 ööpäeva aastas, välja arvatud ühel asendajal, kes pidi aastas töötama 170 ööpäeva; sellest kohustusest tuli maha arvata 30–33 päeva põhipuhkust. Praktikas ulatus asendamise pikkus üksikutest päevadest kuni mitme nädalani.

13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab veel, et juhataja koostab eelnevalt töögraafikud, kus on märgitud päevade kaupa, millises majas perevanema asendaja töötab. Asendaja lepib perevanemaga kokku kellaaja, millal asendamine algab. Töövahetused tuleb korraldada nii, et töötajal on keskmiselt kaks vaba nädalalõppu kuus. Asendamise ajal on töötajal õigus ühele vabale päevale nädalas. Asendaja töötasu on kindlaks määratud kindlasummalise igakuise tasuna, kuid siiski nii, et 190 ööpäeva ületava tööaja eest makstakse lisatasu.

14 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tuleb teha kindlaks, kas tööajaseadus on perevanema asendajale kohaldatav, ning vastaval juhul on SOS-Lapsikylä ry kohustatud põhikohtuasja kaebuse esitajatele nende nõutud lisatasu tasuma. Täpsemini tuleb teha kindlaks, kas perevanema asendaja tegevus on selle seaduse § 2 esimese lõigu punkti 3 alusel kõnealuse seaduse kohaldamisalast välistatud. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et nimetatud sätte kohaselt ei kuulu töö, mida töötaja teeb kodus või mõnes muus sellises olukorras, kus tööandja kohustuseks ei saa lugeda järelevalvet selle tegemiseks kasutatava aja korralduse üle, tööaja korraldust käsitlevate sätete kohaldamisalasse, välja arvatud tööaja seaduse § 15 kolmas lõik, mis käesoleval juhul tähtsust ei oma.

15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et tööajaseadusega on võetud üle direktiiv 2003/88, mille teatavad sätted, eelkõige artikli 17 lõige 1 lubavad siseriiklikul seadusandjal teatavatel tingimustel teha erandeid selles direktiivis ette nähtud töö- ja puhkeaja eeskirjadest.

16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib lisaks, et tööajaseadus ei reguleeri ainult tööaega, tööaja seaduslikku kestust, seda ületavat tööaega, öötööd, vahetustega tööd ning puhkeaega ja pühapäeval tehtavat tööd, vaid sätestab ka lisatasud, mida tuleb maksta eri alustel, nagu näiteks ületunnitöö ja pühapäeval tehtava töö eest.

17 Ehkki eelotsusetaotluse esitanud kohus on teadlik, et direktiivi 2003/88 ei kohaldata töötaja töötasule, välja arvatud tasulise põhipuhkuse osas, leiab nimetatud kohus, et kõnealuse direktiivi tõlgendamine on tema menetluses oleva vaidluse lahendamise seisukohalt oluline. Nimelt sõltub õigus tööajaseaduses ette nähtud lisatasudele sellest, kas kõnealune seadus, mis reguleerib ka töö- ja puhkeaega, kuulub käesolevas kohtuasjas kohaldamisele.

18 Täpsemalt leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tööajaseaduse § 2 esimese lõigu punktis 3 ette nähtud erandi tõlgendamisel on eelkõige oluline direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 mainitud erand.

19 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul tuleneb 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsusest Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), et kui ei ole tõendatud esiteks, et töötajad saavad määrata kindlaks oma töötundide arvu, ja teiseks nad ei ole kohustatud kindlaksmääratud ajal töökohal viibima, ei ole direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 ette nähtud erand kohaldatav.

20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab samas, et nimetatud kohtuotsuse aluseks olnud asjaolud on oluliselt erinevad võrreldes tema menetluses oleva kohtuasjaga, eelkõige mis puutub töö iseloomu ning töötamise tingimustesse.

21 Ta märgib nimelt, et käesoleval juhul sarnaneb põhikohtuasja kaebuse esitajate töö oma sisult tööga, mida perekonna liikmed teevad perekonnas ja mida sõnaselgelt reguleerib direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 punkt b. Nimetatud kohus märgib ka, et seda sätet tuleb tõlgendada kitsalt, kuid sellega hõlmatavate tegevuste loetelu ei ole ammendav. Seega on tema arvates võimalik, et nimetatud erandit kohaldatakse ka perevanema asendaja töö suhtes, vaatamata sellele, et tegemist ei ole peresisese abitööga direktiivi artikli 17 lõike 1 punkti b tähenduses.

22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib veel, et käesoleval juhul on tööandja võimalus teostada põhikohtuasja kaebuse esitajate tööaja korralduse üle järelevalvet piiratud, kuna selline järelevalve võib mõjutada perevanema asendaja võimalust käituda tõelise lapsevanemana ja luua lastega usaldussuhe. Nimetatud kohtu sõnul näib, et sellist järelevalvet ei teostata. Nimelt otsustab perevanema asendaja iseseisvalt oma ülesannete, puhkeaja ja liikumise üle väljaspool kodu laste vajadusest tulenevates piires, kusjuures need vajadused mõjutavad perevanema asendaja võimalust tegeleda oma isiklike asjadega ning korraldada oma elu vabalt.

23 Neil asjaoludel otsustas Korkein oikeus (Soome kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2003/88 artikli 17 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selle kohaldamisalasse võib kuuluda eespool kirjeldatu taoline töö perekodus, mille raames lasteküla töötaja asendab ülalpidamisele võetud laste perevanemat viimase tööst vabadel päevadel, elades kõnealusel ajal koos lastega perekonnaelule sarnastel tingimustel ning hoolitsedes sel ajal iseseisvalt laste ja pere vajaduste eest nii, nagu seda teeksid tegelikud vanemad?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2003/88 artikli 17 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellisele tööle, nagu on arutusel põhikohtuasjas ja mis seisneb laste eest hoolitsemises perekonnaelule sarnastel tingimustel, asendades põhilist seda ülesannet täitvat isikut.

25 Kõigepealt tuleb märkida, et kui välja arvata direktiivi 2003/88 tasulist põhipuhkust käsitleva artikli 7 lõikes 1 sätestatud konkreetne juhtum, reguleerib kõnealune direktiiv üksnes tööaja korralduse teatavaid aspekte, et kaitsta töötajate ohutust ja tervist, mistõttu reeglina ei kohaldata selle sätteid töötasule (vt selle kohta kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 See ei tähenda aga, et käesolevas asjas Euroopa Kohtule esitatud eelotsuse küsimusele ei tule vastata.

27 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 45 märkis, puudutab eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses olev vaidlus küsimust, kas perevanema asendaja töö suhtes kohaldatakse tööajaseadust ja kas põhikohtuasja kaebuse esitajatel on selle alusel õigus saada nende poolt nõutud lisatasu.

28 Neil asjaoludel esitab eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtule küsimuse, kuidas tuleb tõlgendada direktiivi 2003/88 artikli 17 lõiget 1, mis on nimetatud kohtu selgituste kohaselt võetud siseriiklikusse õigusesse üle tööajaseaduse § 2 esimese lõigu punktiga 3.

29 Seetõttu tuleb teha kindlaks, kas põhikohtuasja kaebuse esitajate tegevus perevanema asendajana võib kuuluda direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 kohaldamisalasse, mis võimaldab liikmesriikidel teha teatavatel tingimustel erandeid direktiivi artiklitest 3–6, 8 ja 16, kui tööaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise.

30 Siinkohal tuleb märkida, et nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on selgitanud, on SOS-Laspikylä ry töötajast perevanema asendaja kohustatud korraldama sama tööandja alluvuses töötavate perevanemate eemalviibimise ajal perekodu igapäevast elu ning selles elavate laste hoidmist ja kasvatamist ööpäevaste ajavahemike jooksul, mis võivad kesta mitu ööpäeva järjest, omades õigust ühele puhkepäevale nädalas ja keskmiselt kahele vabale nädalalõpule kuus.

31 Euroopa Kohtu praktika kohaselt peab direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 ette nähtud erandit tõlgendama nii, et selle ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik asjaomase erandiga kaitstavate huvide säilitamiseks (kohtuotsused, 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 89, ja 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 40).

32 Euroopa Kohus on ka leidnud, et nimetatud artikli 17 lõige 1 on kohaldatav töötajate suhtes, kelle tööaja pikkust ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu või kui selle määravad töötajad ise (kohtuotsused, 7.9.2006, komisjon *vs.* Ühendkuningriik, C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 20, ja 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 41).

33 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 68 märkis, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus sellega seoses kohtuasja asjaolude konkreetsel hindamisel võtma arvesse asjaolu, et perevanema asendaja tööaeg on suures osas määratud eelnevalt kindlaks töölepinguga, mis seob teda oma tööandjaga, kuna ööpäevade arv aasta kohta on lepinguliselt kindlaks määratud. Peale selle peab nimetatud kohus võtma arvesse ka asjaolu, et tööandja koostab eelnevalt töögraafikud, milles on korrapäraste intervallide järel ette nähtud need ööpäevad, mille jooksul korraldab perekodu elu perevanema asendaja.

34 Neid asjaolusid arvestades ei saa kinnitada, et perevanema asendaja tegevuse konkreetsete omaduste tõttu tööaja pikkust ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise, seda tuleb aga kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.

35 Seda järeldust ei sea Euroopa Kohtule teadaolevate asjaolude põhjal kahtluse alla see, et ajavahemikel, mil perevanema asendaja korraldab perekodu elu, on ta teataval määral iseseisev aja kasutamise osas ning eelkõige seoses igapäevaste kohustuste, liikumise ja tegevusetuse ajavahemike korraldamisega, ilma et praktikas tööandja teostab näivalt selle üle järelevalvet.

36 Nimelt tuleb esiteks kõigepealt märkida, et raskustest, mis võivad tööandjal oma töötajate igapäevaste ülesannete täitmise üle järelevalve teostamisel esineda, üldjuhul ei piisa, et järeldada, et nende tööaja pikkust ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või määravad selle töötajad ise, kuna tööandja määrab eelnevalt kindlaks nii tööaja alguse kui ka selle lõpu.

37 Seejärel nähtub eelotsusetaotlusest, et tööandja ei teosta järelevalvet selle üle, kuidas perevanema asendaja toimetab oma tegevusi nende ööpäevade jooksul, mille ajal ta korraldab perekodu elu. Seevastu koostab tööandja eelnevalt töögraafikud, kus on märgitud päevade kaupa, millises majas perevanema asendaja töötab. Asendaja lepib perevanemaga kokku kellaaja, millal asendamine algab. Töövahetused tuleb korraldada nii, et töötajal on keskmiselt kaks vaba nädalalõppu kuus. Seega ei osuta eelotsusetaotluses miski sellele, et tööandjal ei ole võimalik kontrollida, kas esiteks perevanema asendaja on võtnud perekodu elu korraldamise tegelikult üle sellel ajal päevast, mil asendamise algus oli perevanemaga kokku lepitud, ja teiseks, kas ta viis talle määratud asendamise ühe või enama ööpäeva järel lõpuni.

38 Lõpetuseks nähtub eelotsusetaotlusest, et perevanema asendaja on kohustatud koostama aruande selle kohta, kuidas ta on iga lapse jaoks koostatud hoiu- ja koolituskava kohaldanud. See aruanne näib seetõttu olevat tööandja käsutuses olev kontrollimeede, mida ta saab kasutada oma töötajate tegevuse üle järelevalve teostamiseks ja seega ka tööaja arvestamiseks.

39 Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on kirjeldanud, ei võimalda teiseks see, et perevanema asendaja võib teataval määral otsustada ööpäeva jooksul, mil ta korraldab perekodu elu, oma tegevusetuse ajavahemike üle, tal määrata täiesti vabalt kindlaks töötundide arvu, mida ta nende ajavahemike jooksul teeb.

40 Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus ühelt poolt märgib, peab perevanema asendaja leppima perevanemaga kokku, kuidas perekodu elu korraldada, ning vastava perekodu süsteemi ülesehitusega näib vastuolus olevat lubada perevanema asendajal muuta oluliselt harjumusi eelkõige ajakava osas selles kodus, mille elu ta ajutiselt korraldab ning mille on paika seadnud perevanem. Nende harjumuste järgimine osutab seega asjaolule, et perevanema asendaja ei saa määrata ise täiesti vabalt kindlaks oma tööaega.

41 Teiselt poolt tuleb märkida, et mõiste „tööaeg“ on direktiivi 2003/88 artikli 2 punktis 1 määratletud kui ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega (kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 25).

42 Tegevusetuse ajavahemikud, mis võivad esineda nende ööpäevade jooksul, mil perevanema asendaja perekodu elu korraldab, kuuluvad töötaja ülesannete täitmise juurde ning tegemist on tööajaga, mil perevanema asendaja on kohustatud füüsiliselt viibima tööandja määratud kohas ning olema tööandjale kättesaadav, et olla vajaduse korral kohe võimeline oma tööülesannete täitmisele asuma (vt selle kohta kohtuotsus, 1.12.2005, Dellas jt, C-14/04, EU:C:2005:728, punkt 48 ning kohtumäärus, 11.1.2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punkt 28).

43 Kuna sellised tegevusetuse ajavahemikud kuuluvad perevanema asendaja tööaja hulka, ei ole tema võime määrata kindlaks, mis ajal need ajavahemikud algavad ja lõpevad, samaväärne töötajate võimalusega määrata oma tööaja algus ja lõpp vabalt kindlaks.

44 Peale selle ja isegi kui eeldada, et teatavaid tegevusetuse ajavahemikke nende ööpäevade jooksul, mille kestel perekodu elu korraldab perevanema asendaja, võib käsitada mitte tööajana vaid puhkeajana direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 2 tähenduses, kuna nagu SOS-Lapsikylä ry kohtuistungil oma kõnes märkis, ilma et talle oleks selles osas vastu vaieldud, võib perevanema asendaja, kuigi ta peab olema igal ajal kättesaadav, lahkuda oma töökohalt, kui tema hoole all olevad lapsed on hõivatud väljaspool kodu, puudutab selline võimalus oma töökohalt lahkuda üksnes osa tema päevakavast ning näib, et seda ei määra kindlaks mitte perevanema asendaja ise, vaid laste eemaloleku aeg. Seetõttu ei saa sellest perevanema asendaja töötingimuste eripärast teha järeldust, et tema tööaja pikkus ei ole mõõdetav või eelnevalt kindlaks määratud või et selle määrab täielikult kindlaks perevanema asendaja ise.

45 Eeltoodust tulenevalt ei osuta sellisel juhul, nagu käsitletakse põhikohtuasjas, Euroopa Kohtu teadaolevatel asjaoludel miski, et perevanema asendaja tehtav töö võib kuuluda direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 kohaldamisalasse. Seetõttu ei ole vajalik kontrollida lisaks, kas perevanema asendaja tegevus on muude aspektide poolest samastatav ühega kolmest nimetatud artiklis näitlikult osutatud tegevusega, konkreetsemalt selle direktiivi artikli 17 lõike 1 punktis b osutatud „peresisese abitöö tegemine“.

46 Igal juhul ja nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 72–80 märkis, ei saa perevanema asendajat pidada peresisese abitöö tegijaks, nii et ta ei kuulu direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 punktis b märgitud erandi alla.

47 Nimelt puudutab see erand, mida tuleb tõlgendada kitsalt, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 31 märgitud, üksnes tööd, mida tehakse kontekstis, kus tööandjat töötajaga siduv töösuhe on peresisene. Sellises kontekstis, millele on iseloomulikud usaldussidemed ja konkreetsed pooltevahelised kohustused, on tõesti lubatud, et tööaja pikkust ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või selle määrab tööle võetud pereliige ise kindlaks.

48 Seevastu ei piisa pelgast asjaolust, et asjaomane tegevus on seotud kasvatamise ülesannete ja lähedussuhetega, mille eest üldjuhul hoolitsevad laste oma vanemad, selleks et sellele tegevusele oleks kohaldatav direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 punktis b ette nähtud erand.

49 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 17 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see ei ole kohaldatav sellisele tööle, nagu on arutusel põhikohtuasjas ja mis seisneb laste eest hoolitsemises perekonnaelule sarnastel tingimustel, asendades põhiliselt seda ülesannet täitvat isikut, kui ei ole tuvastatud, et tööaja pikkust ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või selle määrab töötaja ise, seda tuleb aga kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.

Kohtukulud

50 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 17 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see ei ole kohaldatav sellisele tööle, nagu on arutusel põhikohtuasjas ja mis seisneb laste eest hoolitsemises perekonnaelule sarnastel tingimustel, asendades põhilist seda ülesannet täitvat isikut, kui ei ole tuvastatud, et tööaja pikkust ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või selle määrab töötaja ise, seda tuleb aga kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.

Allkirjad