Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
GIOVANNI PITRUZZELLA
esitatud 6. oktoobril 2020[1]

Kohtuasi C-344/19

D. J.
versus
Radiotelevizija Slovenija

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Sloveenia kõrgeim kohus))

Eelotsusetaotlus – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Tööaja korraldus – Mõisted „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ – Väljakutsevalve – Kõrgmägedes asuvate televisioonisaatjate hooldusega seotud konkreetne töö

1. Missugustel tingimustel võib aja, millal töötaja on väljakutsevalves, lugeda tööajaks?

2. Kas direktiivis 2003/88/EÜ[2] kasutatud mõiste „tööaeg“ võib olla nii lai, et hõlmab ka olukordi, kus töötaja ei ole küll „tööl“, kuid on olukorras, mis ei võimalda tal tegelikult puhata? Ja mis iseloomustab „tegelikku puhkust“ kooskõlas selle direktiivi eesmärgiga kaitsta töötaja tervist ja ohutust?

3. Kas võib kujutleda, et eksisteerib „hall ala“, milles töötajal ei ole tööaeg, kuid tal ei ole ka puhkeaeg?

4. Need küsimused ongi vaatluse all käesolevas kohtuasjas, mida arutatakse kooskõlastatult kohtuasjaga C-580/19 ning mis annab Euroopa Kohtule võimaluse käsitleda teemat, kuidas tuleks õiguslikult kvalifitseerida valve- ja väljakutsevalveperioodid direktiivist 2003/88 lähtudes.

5. Euroopa Kohtus on seda teemat juba mitu korda arutatud, kuid käesolev kohtuasi eeldab konkreetse juhtumi eripära tõttu (töökoha ebatavaline geograafiline asukoht), et põhimõtted, mida siiani on kinnitatud, vaadatakse võimalike arengute hindamiseks uuesti läbi.

6. Täpsemalt on vaja teada, kas väljakutsevalves olemise ajavahemikud, mil töötajaga on võimalik ühendust võtta ja mil tal võib olla vaja naasta ühe tunni jooksul töökohta, tuleb pidada tööajaks või puhkeajaks direktiivi 2003/88 artikli 2 tähenduses.

7. Seda on vaja teada, arvestades eelkõige asjaolu, et kassaator, kes on televisioonijaama tehniline spetsialist, viibis nendel väljakutsevalves olemise ajavahemikel töökoha läheduses, sest see oli raskesti ligipääsetav ja elukohast kaugel.

1 Algkeel: itaalia.

2 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381).

I. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

8. Direktiivi 2003/88 põhjenduses 5 on kinnitatud:

„Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. Ühenduse töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. Lisaks on sellega seoses vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär."

9. Direktiivi 2003/88 artiklis 2 on nähtud ette:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

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

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

[…]

9. piisav puhkus – see, et töötajatel on korrapärased puhkeajad, mille kestust väljendatakse ajaühikutes ja mis on piisavalt pikad ja järjestikused tagamaks, et töötajad ei põhjusta väsimuse või muu korrapäratu töökorralduse tõttu vigastusi endale, kaastöötajatele või teistele ega kahjusta lühema- ega pikemaajaliselt oma tervist."

B. Sloveenia õigus

10. Töösuhete seaduse (Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1, JO RS nr 21/2013 jj) artiklis 142 on nähtud ette:

„1. Tööaeg on tegelik tööaeg ja puhkeaeg käesoleva seaduse artikli 154 tähenduses ning aeg, mis vastab töölt põhjusega puudumisele seaduse ja kollektiivlepingu või üldkohaldatava õigusakti alusel.

2. Tegelik tööaeg hõlmab tervikuna aeg, mille jooksul töötaja töötab, kusjuures selleks tuleb pidada perioodi, mil töötaja on tööandja käsutuses ja täidab töölepingu kohaselt oma töökohustusi.

3. Tegelik tööaeg on töö tulemuslikkuse arvutamise aluseks."

11. Avaliku sektori kollektiivlepingu (Kolektivna pogodba za javni sektor, KPJS, JO RS nr 57/2008 jj) artiklis 46 on sätestatud:

„Avalikule teenistujale makstakse perioodi eest, mil ta on väljakutsevalves, täiendavat töötasu, mille summa vastab 20 protsendile põhitunnitöötasust. Perioode, mil avalik teenistuja on väljakutsevalves, ei arvestata tööaja hulka."

12. Radiotelevizija Slovenia 22. detsembri 2010. aasta tööaja arvestamise eeskirja artiklis 6 on nähtud ette:

„Tööüksustes või talitustes on lubatud sisse seada valveteenistus või muus vormis kättesaadav olemine teenistuse huvides, kui seda nõuab vajadus teha teatav töö ära katkestusteta või teataval päeval või teatava tähtaja jooksul põhjustel, mis on seotud kaitsega loodusõnnetuste või muud liiki õnnetuste eest, või erakorraliste asjaolude tõttu, mis ei sõltu tööandja tahtest ja mida ta ei saa ära hoida.“

13. Selle tööaja arvestamise eeskirja artiklis 8 on sätestatud:

„Valveperioodid on perioodid, mil töötaja ei saa oma aega vabalt kasutada ja peab olema oma töökohas või muus juhtkonna kindlaks määratud töökohas kättesaadav, et see töötaja saaks hakata tegema oma tavapärast tööd ja/või täitma oma tööga seotud ülesandeid. Valveperioodiks loetakse ka aega, mis töötajal kulus territooriumil ühest kohast teise liikumisele sõidukis reisijana.“

14. Selle tööaja arvestamise eeskirja artiklis 9 on nähtud ette:

„Kogu valves oleku aeg loetakse tööajaks.“

15. Lõpuks on selle tööaja arvestamise eeskirja artiklis 16 sätestatud:

„Perioodi, mil töötaja peab olema teenistuse huvides väljakutsevalves, võib määrata kindlaks tootmisprotsessi ja selle põhjal, kuidas töö aasta jooksul organisatsioonilistes üksustes või kavandatud tootmisüksustes jaguneb. Väljakutsevalves olemine hõlmab seda, et töötajat on võimalik väljaspool tööaega telefoni või muude abivahendite teel kätte saada, et vajaduse korral oleks tagatud töökohta jõudmise võimalus. Maksimaalne töökohta jõudmiseks kuluv aeg, mida aktsepteeritakse, on üks tund. Korraldus olla väljakutsevalves tuleb anda kirjalikult ja töötajaga kooskõlastatult vähemalt kahepäevase etteteatamisega. Kirjaliku korralduse (vorm 5) perioodiks, mil töötaja peab olema väljakutsevalves, võib anda kuu, nädala või päeva lõikes.

Pidevalt kättesaadav olemise perioode ei arvestata töötaja tööajaks.“

II. Faktilised asjaolud, põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

16. Kassaator töötas tehnikuna Pohorje ülekandejaamas (Sloveenia) ja seejärel Krvaveci ülekandejaamas (Sloveenia) konkreetselt 1. augustist 2008 kuni 31. jaanuarini 2015.

17. Töö laadi ja nende ülekandejaamade kauguse tõttu kassaatori kodust – mis oli niisugune, et nendest jaamadest ühest oli isegi soodsate ilmastikutingimustega võimatu iga päev alalisse elukohta naasta – ning perioodiliste raskuste tõttu ülekandejaamadele ligipääsemisel pidi kassaator elama ülekandejaamade läheduses.

18. Seepärast nägi tööandja ette, et DJ ja üks teine tehnik peavad olema pidevalt kättesaadavad, viibides samal ajal kohal kummaski ülekandejaamas, nende jaamade hoonetes (kus oli köök, puhketuba, magamisruum ja vannituba).

19. Pärast tööd võisid need kaks tehnikut puhata puhketoas või tegelda ümbruskonnas vabaajategevustega nende võimaluste piires, mida vastavad paigad pakkusid.

20. Need kaks tehnikut vahetasid teineteist tööl välja vahetustega ehk vastavatel kellaagadel: üks töötas kell 6.00–18.00 ja teine kell 12.00–24.00. DJ töötas enam teisel ajavahemikul.

21. Sel ajavahemikul tehtud töö loeti „korraliseks tööks“, mil töötaja pidi viibima töökohal ning mil tuli teha keskmiselt kaks kuni kolm tundi „tegelikku“ tööd, ülejäänud aja istuti kuvari ees ja jälgiti ülekandeid kuvarilt, olles valmis võimalikeks häireteks ja sekkumiseks iga kord, kui see peaks vajalikuks osutuma.

22. Tööandja maksis DJ-le töötasu 12 tunni korralise töö eest, mis oli korraldatud nii, nagu eespool kirjeldatud (st DJ tegeliku töökohas viibimise eest), ning ajavahemikku kella 24-st õhtul kuni kella 6-ni hommikul käsitas ta puhkeajana, mille eest ei maksnud ta kõnesolevale isikule mingit tasu. Ülejäänut seitset tundi ööpäevast (kella 6-st kuni kella 12-ni) pidas tööandja ajaks, mil töötaja on väljakutsevalves.

23. Sel ajavahemikul võis töötaja ülekandejaamast lahkuda ja minna ilma piiranguteta ükskõik kuhu. Töötaja pidi siiski olema väljakutse korral kättesaadav ning vajaduse korral naasma tööle ühe tunni jooksul, kusjuures ainult kiireloomuline töö tuli ära teha otsekohe, ülejäänu võis jätta järgmiseks päevaks.

24. Nende väljakutsevalves olemise ajavahemike eest arvestas ja maksis tööandja DJ-le täiendavat tasu (hüvitist), mille summa võrdus 20 protsendiga põhitöötasust. Kui nende valves oleku ajavahemike jooksul tuli väljakutse tulemusena tegelikult sekkuda (milleks oli vaja naasta töökohta), arvestati selleks kulunud aeg tavaliseks tööajaks ja selle eest maksti vastavat tasu, nagu nägi ette tööaja arvestamise eeskirja artikkel 16.

25. DJ esitas hagi nõudega maksta talle sama töötasu arvestamise eeskirja alusel töötundide eest, mil ta oli kohustatud olema väljakutsevalves (kuus tundi ööpäevas). Kassaator põhjendas oma nõuet eelkõige asjaoluga, et ta elas kohas, kus ta tööd tegi, ning seepärast oleks pidanud asuma seisukohale, et ta viibis töökohal faktiliselt 24 tundi ööpäevas. Kassaator väitis selles küsimuses, et ei saanud oma aega vabalt kasutada ka tööst vabal ajal, sest väljakutsevalves olemise ajavahemikel pidi ta vajaduse korral alati vastama väljakutsetele ja tulema töökohta ühe tunni jooksul. Ka ei olnud ülekandejaamade läheduses palju vaba aja veetmise võimalusi ning seega jäi kassaator enamasti kogu ajaks ülekandejaama ruumidesse.

26. Esimese ja teise astme kohus jätsid DJ ületunnitöö tasustamise nõude rahuldamata.

27. Seejärel esitas kassaator eelotsusetaotluse esitanud kohtule kassatsioonkaebuse, milles kordas, et mõiste „tegelik tööaeg“ ei ole mitte üksnes aeg, mil töötaja teeb tegelikult tööd, vaid ka kogu aeg, mil ta viibib tööandja määratud töökohal. Tööandja sundis talle tegelikult peale mitme päeva pikkused vahetused ning kuritarvitas väljakutsevalvet kui instituuti eesmärgiga asetada kassaator ebasoodsasse olukorda, mis puudutab tasu aja eest, mil viimane pidi olema kättesaadav.

28. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et käesoleva vaidluse ese on selle aja tasustamine, mil kassaator pidi olema väljakutsevalves. Ehkki niisugune küsimus ei kuulu direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse, arvab ta, et saab DJ nõude kohta otsuse teha alles siis, kui siin esitatud eelotsuse küsimused on lahendatud.

29. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab selles küsimuses, et käesoleval vaidlusel on aspekte, mis erinevad juhtumitest, mille kohta Euroopa Kohus on seisukoha võtnud.

30. Esmalt, erinevalt kohtuasjast, milles tehti 3. oktoobri 2000. aasta kohtuotsus Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), ei olnud DJi kohaolek ajal, mil ta pidi olema pidevalt kättesaadav, ning tema viibimine töökohal ei vajalik ega ka nõutud, v.a juhul kui oli tarvis sekkuda, ning erinevalt kohtuasjast, milles tehti 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), olid DJ võimalused kasutada ära oma vaba aega ja tegelda oma hobidega piiratumad geograafilise asendi tõttu (mitte sellepärast, et temaga pidi saama ühendust võtta).

31. Lisaks erineb käesolev kohtuasi kohtuasjast, milles tehti 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), ning seda seetõttu, et klientide juurde minemise aega, mis tuleb kvalifitseerida tööajaks, ei saa käsitada samamoodi nagu ajavahemikke, mil töötaja peab olema väljakutsevalves.

32. Lõpuks erineb ka kohtuasi, milles tehti 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), käesolevas vaidluses käsitletavast juhtumist, sest peale selle, et DJ ei pidanud olema valves teatavas kindlas kohas, oli ajavahemik, mille jooksul ta vajaduse korral sekkuma pidi, palju pikem (üks tund kaheksa minuti asemel).

33. Selles olukorras peatas Vrhovno sodišče (Sloveenia kõrgeim kohus) menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 2003/88 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu käesolevas kohtuasjas tuleb tööajaks pidada väljakutsevalves olemise aega, mil töötaja, kes töötab televisiooni ülekandejaamas, peab tööst vabal ajal (mil tema viibimine töökohas ei ole vajalik) olema telefonitsi kättesaadav ja naasma vajaduse korral töökohta ühe tunni jooksul?

2. Kas väljakutsevalve laadi määratlust mõjutab niisugustel asjaoludel nagu käesolevas kohtuasjas asjaolu, et töötaja elab majutuskohas, mis asub kohas, kus ta töötab (televisiooni ülekandejaam), sest koha geograafilised omadused muudavad kojumineku („mäejalamile“) võimatuks (või raskemaks)?

3. Kas kahele eelnevale küsimusele tuleb vastata teisiti, kui tegemist on kohaga, kus vaba aja veetmise võimalused on paiga geograafiliste omaduste tõttu piiratud või kus töötaja oma aja kasutamine ja oma huvidega tegelemine on piiratum (kui siis, kui ta elaks omas kodus)?“

III. Õiguslik analüüs

A. Sissejuhatavad märkused

1. Vastuvõetavus

34. Direktiiviga 2003/88, mis on vastu võetud ELTL artikli 153 lõike 2 alusel, on reguleeritud ainult tööaja korralduse teatavaid aspekte, et tagada töötajate ohutuse ja tervise kaitse, ning seda ei kohaldata sama artikli lõike 5 järgi selle kohaldamisalasse kuuluvate töötajate töötasu küsimuste suhtes, v.a selle direktiivi artikli 7 lõikes 1 nimetatud tasulise põhipuhkuse erijuhtum;[3] seega ei kohaldata seda põhimõtteliselt töötajate töötasu suhtes.

35. Asjaolu, et põhikohtuasja ese on nõue maksta töötasu ületunnitöö eest, mil töötaja pidi olema väljakutsevalves, ei tähenda veel, et Euroopa Kohtule käesolevas kohtuasjas esitatud eelotsuse küsimusi ei olegi vaja lahendada.

36. Eelotsusetaotlusest ilmneb nimelt, et liikmesriigi kohus küsib juhiseid, kuidas tõlgendada direktiivi 2003/88 artiklit 2 – tõlgendus, mida peetakse vajalikuks, et lahendada vaidlus põhikohtuasjas. Asjaolul, et see vaidlus puudutab lõpuks tasustamise küsimust, ei ole seejuures tähtsust, arvestades, et selle küsimuse lahendamine põhikohtuasjas on liikmesriigi kohtu, mitte Euroopa Kohtu ülesanne.[4]

3 Vt viimasena 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punktid 23 ja 24) ning 26. juuli 2017. aasta kohtuotsus Hälvä jt (C-175/16, EU:C:2017:617, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

4 Vt 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 26).

37. Seepärast arvan, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu eelotsuse küsimused on vastuvõetavad.

B. Direktiivi eesmärk, mõisted „tööaeg“ ja „valveteenistus“

38. Direktiivi 2003/88 eesmärk on kehtestada miinimumnõuded eesmärgiga parandada töötervishoidu ja tööohutust töökohal – eesmärk, mis saavutatakse muu hulgas nii, et ühtlustatakse riigisisesed tööaega käsitlevad õigusnormid. [5]

39. See püüdlus on Euroopa Liidu sotsiaalõiguse ülesehitamise põhielement. Määranud ELTL artikli 153 alusel kindlaks töötajate tööohutuse ja töötervishoiu kaitse üldpõhimõtted nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivis 89/391/EMÜ, andis seadusandja nendele suunistele konkreetse vormi mitmes eridirektiivis. Nende hulgas on just ka direktiiv 2003/88, millega kodifitseeriti varem kehtinud nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv 93/104/EÜ. [6]

40. Nende eesmärkide saavutamiseks on direktiivis 2003/88 kindlaks määratud minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning iganädalase keskmise tööaja ülempiir, milleks on 48 tundi koos ületunnitööga.

41. Nende õigusnormidega on rakendatud põhiõiguste harta artiklit 31, mille lõikes 1 on kõigepealt sätestatud, et „[i]gal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased“, ning lõikes 2 on seejärel ette nähtud, et „[i]gal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele“. See õigus on otseselt seotud inimväärikusega, mida kaitstakse kõige laiemas tähenduses harta I jaotisega. [7]

42. Niisugune on süsteem, milles Euroopa Kohus on kinnitanud, et direktiivis 2003/88 sisalduvad erinevad sätted kujutavad endast olulise tähtsusega liidu sotsiaalõigusnorme, mis peavad miinimumnõuetena kõigile töötajatele laienema, et tagada kõigi töötajate töötervishoiu ja tööohutuse kaitse [8] – kaitse, mis ei ole mitte ainult töötaja isiklikes huvides, vaid ka tööandja ja üldistes huvides. [9]

43. Esimene järeldus, mille võib minu arvates teha direktiivis 2003/88 ja hartas tunnustatud sotsiaalsete põhiõiguste vahelisest funktsionaalsest seosest, on niisugune, et direktiivi 2003/88 tõlgendus ja selle kindlaksmääratud kohaldamisala peavad olema sellised, et tagavad töötajatele selles tunnustatud subjektiivsete õiguste täieliku ja tõhusa kaitse, kõrvaldades kõik takistused, mis ei tohi faktiliselt nende kasutamist piirata ega kahjustada. [10]

44. Seepärast on vaja direktiivi 2003/88 tõlgendamisel ja rakendamisel meeles pidada, et töötajat tuleb – nagu Euroopa Kohus on mitu korda rõhutanud – pidada töösuhte nõrgemaks pooleks, mistõttu tuleb takistada sellise olukorra tekkimist, kus tööandja saab tema õigusi piirata. [11]

5 Vt selle kohta 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 45) ja 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 23).

6 Euroopa Kohtu praktikas on nimelt välja kujunenud seisukoht, et kuna direktiivi 2003/88 artiklite 1–8 sõnastus on sisuliselt identne nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT 1993, L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197) (muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. juuni 2000. aasta direktiiviga 2000/34/EÜ (EÜT 2000, L 195, lk 41; ELT eriväljaanne 05/04, lk 27)), artiklite 1–8 sõnastusega, on viimati nimetatud sätete tõlgendus Euroopa Kohtu poolt direktiivi 2003/88 eespool nimetatud sätetele ülekantav; vt teiste hulgas 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 32) ning 4. märtsi 2011. aasta kohtuotsus Grigore (C-258/10, ei avaldata, EU:C:2011:122, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

7 Vt selle kohta ka kohtujurist Tanchevi ettepanek kohtuasjas King (C-214/16, EU:C:2017:439, punkt 36).

8 Vt 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 24), 1. detsembri 2005. aasta kohtuotsus Dellas jt (C-14/04, EU:C:2005:728, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika) ning 4. märtsi 2011. aasta kohtumäärus Grigore (C-258/10, ei avaldata, EU:C:2011:122, punkt 41).

9 Vt kohtujurist Boti ettepanek kohtuasjas Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, punkt 52).

10 Vt minu ettepanek kohtuasjas CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, punkt 39).

11 Vt 25. novembri 2010. aasta kohtuotsus Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 80 ja seal viidatud kohtupraktika). Vt ka 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 41).

45. Seda arvestades on kaitsmise eesmärk olnud see „suunanäitaja“, mis on Euroopa Kohut direktiivi 2003/88 tõlgendamisel juhtinud.

46. Üks selge ja märkimisväärne näide teleoloogilisest tõlgendusest, millest Euroopa Kohus on juhindunud, on eelkõige see, kuidas ta on tõlgendanud mõisteid „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ – tõlgendus, mis on löönud paljudes liikmesriikides valitseva regulatsiooni tasakaalust välja.[12]

47. Direktiivis on mõiste „tööaeg“ – mida kasutatakse direktiivis ette nähtud kaitse kohaldamisel – määratletud nii, et see on „iga ajavahemik, mille jooksul töötaja *teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi*[13] […]“; „puhkeaeg“ on ümberpööratult „iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg“ (artikli 2 lõiked 1 ja 2).

48. Nagu Euroopa Kohus on mitu korda täpsustanud, on mõisted „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ direktiivi 2003/88 tähenduses liidu õiguse mõisted, mida tuleb määratleda vastavalt objektiivsetele tunnustele, lähtudes selle direktiivi ülesehitusest ja eesmärgist, mis seisneb miinimumnõuete kehtestamises töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks;[14] neid „ei tohi [seega] tõlgendada liikmesriikide erinevates õigusnormides sätestatust lähtuvalt […]. Ainult niisuguse sõltumatu tõlgendusega saab tagada selle direktiivi tõhususe ja nimetatud mõistete ühetaolise kohaldamise kõigis liikmesriikides […]. Asjaolu, et mõistes „tööaeg“ on viidatud „siseriiklikele õigusnormidele ja/või tavadele“, ei tähenda, et liikmesriigid võiksid nende mõistete ulatuse kindlaks määrata ühepoolselt. Neil on ka keelatud kehtestada mis tahes tingimusi töötajatele direktiiviga antud õigusele, et nende tööaega ja sellele vastavat puhkeaega võetaks nõuetekohaselt arvesse, sest seda liiki õigus tuleneb otseselt selle direktiivi sätetest. Ükskõik missugune teistsugune tõlgendus oleks vastuolus direktiivi 93/104 eesmärgiga[15] ühtlustada miinimumnõuete abil töötajate ohutuse ja tervise kaitse“.[16]

49. Euroopa Kohus on seega valinud ilmselgelt kaheosalise lähenemise: töötaja aeg on kas tööaeg või puhkeaeg.

50. Mõisted „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ nimelt „välistavad üksteist“.[17] Liidu õiguse praeguses seisus „tuleb valveaeg, mille töötaja veedab tööandja heaks tegutsemise raames, kvalifitseerida „tööajaks“ või „puhkeajaks““.[18]

51. Õigusteoorias on väidetud, et „sellel kaheosalisel süsteemil on see eelis, et see on lihtne, kuid sellel on ka puudusi“.[19] On nimelt muu hulgas märgitud, et kuigi töötaja ei tee väljakutsevalve ajal mingit tööd, on tema liikumisvabadus, puhkuse kvaliteet ja võimalus tegelda oma huvialadega piiratud, ehkki mitte täiesti välistatud; võib juhtuda, et kui väljakutsevalves olemise aeg kvalifitseeritakse puhkeajaks, on ta kahe tööperioodi vahel pidevalt väljakutsevalves.

12 Vt selle kohta õigusteoorias V. Leccese, „Directiva 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time“, E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (editors), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellshaft, Baden-Baden, 2018, lk 1285–1332, eelkõige lk 1291.

13 Kohtujuristi kursiiv.

14 Vt 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 62) ja 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 27).

15 Seesama, direktiivi 2003/88 eesmärk, mida on eespool nimetatud, mille puhul kehtivad seega varasemad tõlgendused, mille Euroopa Kohus on varem kehtinud direktiivi sätete kohta esitanud.

16 Vt 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punktid 58 ja 59).

17 Vt 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 55), 3. oktoobri 2000. aasta kohtuotsus Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punkt 47) ja 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 26).

18 Vt 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 55).

19 F. Kéfer ja J. Clesse, „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, lk 161.

52. Sellel teemal on õigusteoorias aset leidnud ulatuslik arutelu, kas töö- ja puhkeaja vahel on võimalik tuvastada *tertium genus*'e.[20]

53. Praeguses olukorras võib küll mõista nõudeid, mille tõttu on tehtud ettepanekuid olemasolev range dihhotoomia ületada,[21] kuid selline ületamine on minu arvates võimalik ainult Euroopa Liidu seadusandja kehtestatud korra alusel.

54. Selles küsimuses märgin, et kui luuakse „hall ala" töö- ja puhkeaja vahel,[22] siis ma näen teatavat ohtu selle konkreetsel kohaldamisel kõikides riikides ning seega teatavat ohtu õiguskindlusele.

55. Iga juhul tundub mulle, et on üsna raske astuda niisugune ületav samm tõlgendamisel, samas kui normatiivakt on selge ja üheselt mõistetav: ükskõik missugune ajavahemik, mis ei kuulu tööaja hulka, on puhkeaeg.[23]

56. Kui käsitleda mõistet „tööaeg" iseloomustavaid tegureid, mis on nähtud ette direktiivi 2003/88 artiklis 2, siis need on väga hästi kokku võetud järgmiselt: 1) ruumiline kriteerium (töökohal viibimine), 2) võimu kriteerium (tööandja käsutuses olemine), 3) kutsealane kriteerium (oma tegevusega tegelemine või ülesannete täitmine).[24]

57. Nagu näeme, on Euroopa Kohus teleoloogilisest tõlgendusest lähtudes pidanud selle direktiivi viidatud sätte sõnasõnalisest tõlgendusest kaugenema.[25]

58. Valveteenistust käsitlevates kohtuotsustes on Euroopa Kohus järginud ühtlast arengusuunda, et tagada mõistetele „tööaeg" ja „puhkeaeg" korralik tõlgendamisraamistik eesmärgiga seostada ühe või teise mõistega ajavahemikud, mille töötajad veetsid selles konkreetses olukorras.

59. Juba alates esimestest sellel teemal tehtud kohtuotsustest[26] on Euroopa Kohus teinud vahet kahel juhtumil: 1) valveteenistus vastavalt töökohal viibimise korrale (valveperiood töökohal) ja 2) valveteenistus vastavalt süsteemile, mille kohaselt peavad töötajad olema pidevalt kättesaadavad, ilma et nad oleksid siiski kohustatud viibima töökohal (väljakutsevalves oleku aeg).

60. Esimene juhtum ei tekita erilisi tõlgendamisprobleeme, sest nüüd on juba selge, et töötajat, kes on kohustatud oma kutsetöö tegemiseks viibima ja olema kättesaadav töökohal, tuleb pidada töötajaks, kes täidab oma ametikohustusi ja kellel on seepärast tööaeg,[27] ka ajal, mil ta konkreetselt tööd ei tee.

20 Vt kõige kohta A. Supiot, „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro")", *Lav. dir.*, 1997, lk 15 jj; Itaalia õigusteoorias juba P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, P. Schlesinger (kogumik), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987, lk 27. Hiljutisem J.-E. Ray, „Les astreintes, un temps du troisième type", *Dr. soc.* (F), 1999, lk 250; J. Barthelemy, „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire", *Dr. soc.* (F), 2001, lk 78.

21 Vt L. Mitrus, „Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)", *European Labour Law Journal*, 2019, lk 393; tema arvates „ei vasta kaheosaline suhe „tööaja" ja „puhkeaja" vahel mitte alati praeguse tööturu nõuetele".

22 Kõik kohtuistungil osalenud menetlusosalised väitsid, et on selle vastu, et töö- ja puhkeaja vahele luuakse *tertium genus*.

23 Ainus hoob, mis ei ole seotud direktiivi 2003/88 eesmärkidega ja mida liikmesriikide seadusandjad võivad kasutada, et mõistet „tööaeg" paindlikumaks muuta, st tasustada piiranguid, mis töötajale seatakse väljakutsevalves olemise ajavahemikul, on töötasu. Euroopa Kohus on nimelt korranud põhimõtet, et riigisiseste õigusaktidega võib vabalt ette näha diferentseeritud tasusid selleks, et tasustada olukordi, kus töötaja on väljakutsevalves; vt 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 52), millest võib lugeda, et direktiivi 2003/88 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et selle kohaselt ei pea liikmesriigid kindlaks määrama töötasu koduse valveperioodi eest – nagu on kõne all põhikohtuasjas – sõltuvalt sellise perioodi kvalifitseerimisest „tööajaks" või „puhkeajaks"; vt 4. märtsi 2011. aasta kohtumäärus Grigore (C-258/10, ei avaldata, EU:C:2011:122, punkt 84), milles on märgitud, et „[d]irektiivi 2003/88 tuleb tõlgendada nii, et tööandja kohustus maksta töötasu ja sellega samastatavaid rahalisi hüvitisi aja eest, mil metsavaht peab tagama tema hallatava metsatüki valve, ei kuulu mitte nimetatud direktiivi, vaid vastavate siseriiklike õigusnormide kohaldamisalasse".

24 Vt kohtujurist Boti ettepanek kohtuasjas Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, punkt 31) ja seal, 12. joonealuses märkuses viidatud õigusteooria.

25 Vt selle kohta ka komisjoni kirjalikud seisukohad, punkt 40.

26 Vt 3. oktoobri 2000. aasta kohtuotsus Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punktid 48–50).

27 Vt 3. oktoobri 2000. aasta kohtuotsus Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punkt 48).

61. Teine juhtum, millisega on tegemist ka siin käsitletava juhtumi puhul, on tõlgenduslikust vaatevinklist kahtlemata keerukam.

62. Seoses kättesaadav olemise juhtumiga on Euroopa Kohus nimelt esitanud erinevaid põhimõtteid – seda ka esitatud eelotsuse küsimuste tõttu –, mille võib siiski ühtlaselt taandada eespool kirjeldatud teleoloogilisele vaatenurgale.

63. Esimene oli kohtuotsuses Simap, mis puudutas erakorralise meditsiini arste, kes on tervishoiukeskuses valves; nemad pidid olema töökohal kohal ühe osa ajast, samas kui teise osa ajast pidid nad olema lihtsalt „kättesaadavad“.

64. Mis puudutab teist olukorda, siis olles küll oma tööandja käsutuses seetõttu, et nad pidid olema kättesaadavad, võisid arstid oma aega kasutada vabamalt ja tegeleda oma huvidega. See aeg kuulus sellepärast „puhkeaja“ kategooriasse, v.a aeg, mille nad veetsid väljakutse tulemusena tõesti tööl.

65. Kohtuasi Matzak[28] erineb kohtuasjast Simap selle poolest, et töötaja ei ole *töökohal*, et vastata väljakutsele *otsekohe*, vaid on *tööandja määratud kohas*[29] (konkreetsel juhul töötaja kodus), olles kohustatud väljakutsele reageerima *8 minuti jooksul*.

66. Euroopa Kohus leidis sisuliselt, et niisugust teenistust nagu Matzaki oma, kes pidi olema kättesaadav, tuleb lugeda tema huvides tööajaks, sest ta ei pidanud küll olema töökohas, kuid talle olid seatud geograafilised piirangud (kättesaadav olemine tööandja määratud kohas) ja ajalised piirangud (kohustus naasta väljakutse korral töökohta väga lühikese aja jooksul) ning nii piirati märkimisväärselt töötaja vabadust tegelda puhkeajal oma isiklike ja ühiskondlike huvidega.

67. Viibimist „tööandja määratud kohas“ on Euroopa Kohus pidanud samaväärseks „töökohal“ viibimisega koos asjaoluga, et väljakutsele tuli reageerida nii lühikese aja jooksul, et see oli peaaegu „otsekohe“.

68. Euroopa Kohus on seega – nagu juba seoses valveteenistusega töökohal[30] – tuletanud mõiste „tööaeg“ kahe erineva elemendi kooseksisteerimisest kolmanda: viibimine tööandja määratud kohas ja kättesaadav olemine töö tegemiseks tähendavad ka töö tegemist üksnes juhul, kui väljakutse peale reageerimise aeg on eriti lühike.

69. Euroopa Kohtu praktikast võib seega järeldada, et selleks, et lugeda tööajaks ajavahemik, mil töötaja pidi olema väljakutsevalves, peavad olema täidetud kolm tingimust: 1) töötaja viibib tööandja poolt kindlaks määratud kohas; 2) töötaja on tööandja käsutuses, et reageerida väljakutsele; 3) väljakutsele reageerimise aeg on eriti piiratud.

70. Seega palutakse Euroopa Kohtul nüüd hinnata, kas direktiivi 2003/88 teleoloogilise tõlgenduse vaatevinklist, mida on mitu korda mainitud, peavad need elemendid alati esinema, et kvalifitseerida väljakutsevalves olemise ajavahemik tööajaks, ning kas neid kohustusi tuleb konkreetselt hinnata töötajale seatud piirangutest lähtudes, et teha kindlaks, kas need on niisugused, et takistavad tema tegelikku võimalust tegelda puhkeajal oma huvialadega.

28 Mis puudutas – nagu teada – vabatahtliku tuletõrjuja valveteenistust, mil ta oli kättesaadav, kusjuures see tuletõrjuja oli kohustatud olema kodus, oodates väljakutset, millele ta pidi reageerima ja jõudma 8 minuti jooksul tuletõrjujate baasi ja seda juba tööriietuses, vastasel korral võidi talle määrata distsiplinaarkaristus.

29 Kohtujuristi kursiiv.

30 Kus direktiivi 2003/88 artiklis 2 toodud mõiste „tööaeg“ kahe elemendi (ruumiline element, st töökohal viibimine ja võimuelement, st tööandja käsutuses olemine) kooseksisteerimisest tuletati kolmas element (kutsealane element, st oma tegevusega tegelemine või ülesannete täitmine).

C. Eelotsuse küsimused: tööandja seatud piirangud ja tegelik puhkeaeg

71. Liikmesriigi kohus küsib nende kolme eelotsuse küsimusega sisuliselt, kas direktiivi 2003/88 artikli 2 lõikeid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et väljakutsevalve, milleks töötajat kohustatakse käsitletava juhtumi asjaoludel, tuleb kvalifitseerida „tööajaks“ või vastupidi „puhkeajaks“ selles direktiivis kasutatud mõistete tähenduses.

72. Konkreetsed asjaolud, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus kirjeldab ja mille tõttu tal tekkisid kahtlused, kas niisuguse juhtumi nagu see, mille kohta ta peab otsuse langetama, võib arvata olukordade hulka, mida Euroopa Kohus on juba analüüsinud, on järgmised: a) asjaolu, et töötaja peab olema telefonitsi kättesaadav ja naasma vajaduse korral töökohta ühe tunni jooksul; b) asjaolu, et töötaja viibib majutuskohas, mis asub kohas, kus ta tööd teeb, sest koha geograafilised iseärasused muutsid igapäevase kojumineku võimatuks (või raskemaks), ning c) asjaolu, et tegemist on kohaga, kus võimalused tegelda tööst vabal ajal vabaajategevustega olid selle koha geograafiliste iseärasuste tõttu piiratud.

73. Hinnangud, mis tuleb anda siiani esitatust lähtudes, puudutavad järgmist: koht, kus töötaja peab viibima väljakutsevalves olemise ajavahemikul; väljakutsele reageerimise aeg; töökoha geograafilised iseärasused.

74. Mis puudutab esimest, st ruumilist elementi, siis kohtuasja materjalidest ilmneb selgelt – ja see asjaolu leidis kinnitust ka kohtuistungil –, et töötaja ei olnud õiguslikult kohustatud olema väljakutsevalve ajal töökohal ega isegi mitte tööandja määratud kohas: ta võis oma aega vabalt veeta, kus soovis, ning ainus talle seatud piirang oli reageerimine väljakutsele ühe tunni jooksul.

75. Teine element, st ajaline tundub olevat üsna kaugel sellest, et pidada seda „otsekohe“ reageerimiseks: üks tund näib olevat niisugune reageerimisaeg, mis võimaldab väljakutset oodates puhkeaega planeerida.

76. Nagu ilmneb eelotsuse küsimustest, tekitab liikmesriigi kohtul kahtlusi kolmas element – st geograafilised iseärasused, mis iseloomustavad paika, kus töökoht asub – seoses sellega, kas aeg, mil töötaja pidi olema tööandjale kättesaadav, kuulub puhkeaja hulka. Kohtuasja materjalidest ilmneb nimelt, et telejaam, kus töötaja töötas, asub kõrgmägedes, kaugel asutatud piirkondadest, ja on oruga ühendatud tõsteseadme abil, mis töötab ainult teatavatel ajavahemikel; et töötajal ei ole oma liiklusvahendit, sest ta toodi telejaamas veedetava ajavahemiku alguseks kohale ja talle tuldi selle ajavahemiku lõppedes sinna järele tööandja transpordivahendiga; et töötaja ei saa ühe päevaga minna oma elukohta ning et seepärast on ta sunnitud viibima kogu selle ajavahemiku jooksul telejaama lähedal asuvates ruumides, majutuskohas, mille tööandja on tema käsutusse andnud.

77. Minu arvates ei saa niisugune asjaolu, st töö tegemise koha geograafiline eripära muuta väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifikatsiooni, st muuta seda puhkeajast tööajaks, ning seda ei sellest vaatevinklist, et töötaja elukoht oli kaugel ja tal oli seetõttu raske sinna minna, ega sellest vaatevinklist, et töötaja võimalus tegelda vabaajategevustega oli piiratud.

78. Töö tegemise koha valik kuulub ettevõtja organisatoorsete valikute hulka ning töötaja määramine ühte või teise kohta sõltub tööandja juhtimisalasest otsustusõigusest. Töötaja on seega kohustatud tegema oma tööd tööandja näidatud kohas ettevõtja huvides.

79. Mis puudutab esimest aspekti, siis asjaolu, et tööd tuleb teha kodust kaugel asuvas töökohas, on üldise kogemuse põhjal üsna sage nähtus[31] ning paljudel juhtudel on töötajal võimatu või äärmiselt raske pärast tööpäeva oma elukohta minna.

31 Vt selle kohta samuti komisjoni kirjalikud seisukohad, punkt 61.

80. Nendel juhtudel võib töötaja valida, kas muuta oma elukohta olenevalt tööga seotud nõudmisest või veeta üks osa nädalast või ka pikemad ajavahemikud kodust kaugel. Tööandjat ei saa kohustada looma töökohta olenevalt sellest, kus on töötaja elukoht.

81. Teatavates olukordades asub töö tegemise koht ka juba oma olemuselt asustatud piirkondadest kaugel ja seetõttu peab töötaja viibima kodust kaugel ka pikemate ajavahemike jooksul: näiteks võib tuua töö merel, töö naftaplatvormil.

82. Lõpuks tuleb märkida, et see asjaolu ei sõltu otseselt kohustusest olla väljakutsevalves: kohtuasja materjalides kirjeldatud asjaolud näivad olevat niisugused, et välistavad töötaja kojuminemise iga päev, isegi kui väljakutsevalve kohustust ei oleks.

83. Sellest järeldub, et asjaolu, et töökoht on – eriti kui see on ajutine – töötaja kodust kaugel, ei saa etendada väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimisel mingit rolli.

84. Tuleb lisada, et kaasaegsed tehnoloogilised lahendused võimaldavad võrreldes varasemaga palju enam olla „ühenduses“ oma pereliikmete ja lähedastega ka kaugelt.

85. Mis puudutab seda teist aspekti, siis töötaja piiratud võimalus tegelda vabaajategevustega näib olevat kriteerium, mis ei saa väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimist mõjutada.

86. Liidu õigus tagab nimelt töötajale õiguse kasutada oma tööaegadega vahelduvat puhkeaega, mis võimaldab tal taastada oma psüühilise ja füüsilise energia. Ka mõiste „piisav puhkus“ [32] on piiratud sellega, et tagab töötajatele korrapärased puhkeajad, mis on piisavalt pikad ja järjestikused tagamaks, et töötajad ei põhjusta väsimuse või muu korrapäratu töökorralduse tõttu vigastusi endale, kaastöötajatele või teistele ega kahjusta lühema- ega pikemaajaliselt oma tervist.

87. Ainult asjaolu, et töötajal on piiratud võimalus, kuid tal ei ole täiesti võimatu tegelda vabaajategevustega, näib täiesti kokku sobivat eespool viidatud piisava puhkuse mõistega.

88. Praegusel juhtumil ilmneb kohtuasja materjalidest ja ka menetlusosaliste mõnest täpsustusest kohtuistungil, et töötaja oli küll ebatavalises geograafilises kohas, kuid siiski tingimustes, kus ta sai kättesaadav olemise ajavahemikul tegelda paljude tegevustega. [33]

89. Mis puudutab viimaks asjaolu, et töötajale võimaldati majutust töökoha läheduses, siis niisugune asjaolu ei saa väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifikatsiooni mõjutada: Euroopa Kohus lahendas selle küsimuse kohtuasjas Grigore juba nii, et väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimine „tööajaks“ direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses ei sõltu ametikorteri töötaja käsutusse andmisest. [34]

90. Praegusel juhul tundub mulle siiski, et on võimalik asuda seisukohale – kuigi faktilised asjaolud tuvastab liikmesriigi kohus –, et liikumisvabaduse ning oma isiklike ja ühiskondlike huvidega tegelemise osalised piirangud ei tulene otseselt tööandja seatud piirangutest, vaid objektiivsetest eriasjaoludest, mis ei ole seotud tööandja lepingulise vastutusega ega ole niisugused, et kahjustaksid töötaja tõelist puhkamist väljakutsevalves olemise ajavahemikel.

32 Direktiivi 2003/88 artikli 2 punkt 9.

33 Tööandja kinnitas nimelt, et põhikohtuasja materjalidest ilmneb, et töötajad tegelesid väljakutsevalves olemise ajavahemikul mitmesuguste huvialade ja tegevustega: mõned suusatasid, jalutasid, teised laskusid köisraudteega alla orgu, tegid sisseoste või vaatasid telerist filme ja sarju (kohtuistungi protokoll, lk 6).

34 Vt 4. märtsi 2011. aasta kohtumäärus Grigore (C-258/10, ei avaldata, EU:C:2011:122, punkt 70).

91. Praeguse juhtumi lahendamisel on seega asjakohased põhimõtted, mida Euroopa Kohus on siiani väljendanud: määrava tähtsusega tegurid väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimisel tööajaks on tööandja seatud piirangud, mis ei võimalda töötajal piisavalt puhata.[35]

92. Veel üks mosaiigitükk, mille Euroopa Kohus võib nüüd lisada – ikka direktiivis 2003/88 kasutatud mõistete juba mitu korda mainitud teleoloogilisest tõlgendusest lähtudes – on see, et väljakutsevalves olemise ajavahemiku tööajaks kvalifitseerimiseks ei ole vaja, et töötaja viibiks tööandja määratud kohas, vaid piisab asjaolust, et töötaja on tööandja käsutuses ja peab sekkuma tegeliku töö tegemiseks väga lühikese aja jooksul.

93. Nagu nägime hiljutises kohtuotsuses Matzak, tõlgendas Euroopa Kohus paindlikult direktiivis kasutatud väljendit, millega on tööaega iseloomustavate nõuete hulgas kehtestatud nõue, et töötaja „teeb tööd“, millega on silmas peetud mitte üksnes töökohta, vaid ka muud kohta, mille tööandja on kindlaks määranud.

94. Kui töötaja ei viibi töökohal, siis ka mõnel eelneval juhtumil, mida Euroopa Kohus on arutanud, on olnud määrava tähtsusega roll tema suhtes kehtinud tööandja seatud piirangutel ja eelkõige väljakutsele reageerimise ajal, mitte aga tööandja poolt määratud kohas või töökoha läheduses viibimisel.

95. Kohtuasjades Grigore ja Tyco leiti, et asjaolu, kas töötaja viibib või mitte konkreetses tööandja määratud kohas või töökoha läheduses, on väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimise seisukohast neutraalne.

96. Kohtuasjas Grigore võttis Euroopa Kohus arvesse, et ametikorteri andmine töökoha läheduses ei kujuta endast väljakutsevalves olemise ajavahemiku töö- või puhkeajaks kvalifitseerimise seisukohast määrava tähtsusega tegurit, ja jättis hinnangu andmise järgmisest kriteeriumist lähtudes siiski liikmesriigi kohtu ülesandeks: väljakutsevalves olemise ajavahemikku võib pidada tööajaks siis, kui tuvastatakse, et eksisteerivad „kohustused, mis muudavad asjaomase töötaja jaoks võimatuks valida, kus ta asub ajal, mil ta ei tööta“. Kui need tuvastatakse, „tuleb [neid] pidada kohustusteks, mis kuuluvad tema ametikohustuste täitmise hulka“.[36]

97. Kohtuotsuses Tyco[37] kinnitas Euroopa Kohus vastupidi, et niisugusel juhul nagu põhikohtuasjas tuleb aega, mil töötajad, kellel ei ole kindlat töökohta, sõitsid elukoha ja tööandja määratud klientide vahel, pidada tööajaks, sest kuigi nendel töötajatel oli reiside ajal teatav vabadus, olid nad siiski kohustatud tegutsema vastavalt tööandja konkreetsetele juhistele.

98. Euroopa Kohtu varasemate lahendite lugemine, lähtudes teleoloogilisest tõlgendusest, millele olen juba mitu korda viidanud, viib mind seepärast mõttele, et määrava tähtsusega tegur väljakutsevalves olemise ajavahemike kvalifitseerimisel on nende piirangute suurus, mis tulenevad tööandja juhistest töötajale, nende hulgas eelkõige väljakutsele reageerimise aeg.

99. Väljakutsele reageerimise aeg on määrava tähtsusega tegur seepärast, et mõjutab otseselt, objektiivselt ja üheselt mõistetavalt töötaja vabadust tegelda oma huvidega ning sisuliselt puhata: mõneminutiline väljakutsele reageerimise aeg ei võimalda puhkeajaks teha mingeid plaane, mis võivad muutuda.

35 Vt selle kohta ka V. Leccese, „Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia“, 2016, lk 7; tundub, et see ei ole avaldatud, aga on kättesaadav aadressil http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf; selle autori sõnul „ei ole kahtlust, et kogu arutluskäigu nurgakivi on just teleoloogiline hinnang, mille kohaselt peab töötajale tagatud puhkus olema direktiivi eesmärgi seisukohast piisav“.

36 Vt 4. märtsi 2011. aasta kohtumäärus Grigore (C-258/10, ei avaldata, EU:C:2011:122, punkt 68).

37 Vt 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

100. Mõistlik väljakutsele reageerimise aeg võimaldab seevastu töötajal tegelda valves oleku ajal millegi muuga, olles küll teadlik, et ta võidakse tööle kutsuda.

101. Reageerimisaeg mõjutab minu arvates ka kohta, kus töötaja peab väljakutsevalves olemise ajavahemikul viibima[38]: on ilmne, et väga lühikese reageerimisaja korral peab töötaja viibima väljakutsevalves olemise ajavahemikul teatavas geograafilises raadiuses, mille määrab sisuliselt kindlaks tööandja.[39] Seega isegi juhul, kui viimane ei kohusta töötajat viibima teatavas kohas, aga määrab kindlaks väga lühikese reageerimisaja, piirab ta faktiliselt tema liikumisvabadust märkimisväärselt.

102. Arvan seega, et töö- või puhkeajaks kvalifitseerimise seisukohast ei ole määrava tähtsusega mitte niivõrd koht, kus töötaja viibib väljakutsevalves olemise ajavahemikul, kuivõrd selle töötaja liikumisvabaduse piirang, mis on tingitud kindlaksmääratud väljakutsele reageerimise ajast.

103. Ma ei näe nimelt suuri erinevusi töötajatele seatud piirangute seisukohast, mis puudutab ühelt poolt olukorda, kus töötaja on kohustatud jääma väljakutsevalves olemise ajavahemikul oma koju, ja teiselt poolt olukorda, kus seda kohustust ei ole, kuid kus ta on kohustatud reageerima väljakutsele eriti lühikese aja jooksul.

104. Nagu eespool mainitud, on väljakutsevalves olemise ajavahemiku töö- või puhkeajaks kvalifitseerimisel seega määrava tähtsusega roll sellel, kui suured on tööandja juhistest tulenevad piirangud. Nendest juhistest tulenevad piirangud võivad olla väga erinevad, kuid eelkõige tuleb määravaks pidada väljakutsele reageerimise aega.

105. Väljakutsevalves olemise ajavahemiku veetmise koha kindlaksmääramine võib olla oluline kui märk sellest, kui suured on tööandja juhistest tulenevad piirangud, kuid ainult tervikhinnangu raames.

106. Isegi kui olukorda analüüsida tööandja seisukohast, siis võimalus saada töötaja kätte kaasaskantavate elektroonikaseadmete (mobiiltelefonid, tahvelarvutid, sülearvutid) vahendusel, mis võimaldavad temaga ühendust võtta igal hetkel, muudab selle, et töötaja oleks väljakutsevalves olemise ajavahemikul teatavas kohas, vähem põhjendatuks ja mõistetavaks. Tööandjale on esmase tähtsusega *ajavahemik*, mille jooksul peab töötaja, kus ta ka ei viibiks, tulema tööandja määratud kohta.

107. Kui on tehtud kindlaks tegur, mis on väljakutsevalves olemise ajavahemiku töö- või puhkeajaks kvalifitseerimisel määrava tähtsusega, on vaja anda liikmesriikide kohtutele mõned täiendavad kriteeriumid, mida saaks kasutada, kui peamine piirang, st väljakutsele reageerimise aeg ei ole nii äärmiselt lühike, et takistab töötajal tõesti puhata.

108. Sellest, kui väljakutsele reageerimise aeg on äärmiselt lühike, ainult mõned minutid, arvan piisavat, et kvalifitseerida väljakutsevalves olemise ajavahemik tööajaks, ilma et oleks tarvis tuvastada veel midagi muud vastavalt eespool esitatud kaalutlustele: töötaja liikumisvabadus on sellisel juhul nii piiratud, et tuleb asuda seisukohale, et tööandja on ette kirjutanud ka koha, kus ta viibima peab.

109. Kui väljakutsele reageerimise aeg on aga lühike, kuid mitte niisugune, mis takistab töötajal peaaegu täielikult valida kohta, kus ta väljakutsevalves oleku aja veedab, võivad asjakohased olla veel muud kriteeriumid, mida tuleb analüüsida koos, pöörates tähelepanu kogumõjule, mida kõik rakendamistingimused kättesaadav olemise süsteemis võivad töötaja puhkusele avaldada: kas kõik piirangud koos piiravad seega töötaja võimalust tegelda oma isiklike ja perekondlike huvidega ning

38 Kohustus vastata väljakutsele eriti lühikese aja jooksul „piirab töötaja võimalust olla oma aja peremees. See seab töötaja tegevusele nii geograafilisi kui ka ajalisi piiranguid“; vt näiteks L. Mitrus, „Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)“, *European Labour Law Journal*, 2019, lk 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*, (S. Gilsoni ja L. Deari juhendamisel), Anthémis, Limal, 2011, lk 374.

tema vabadust lahkuda töökohast või on need piirangud niisugused, et takistavad seda peaaegu täielikult? On nimelt loomulik, et väljakutsevalves olemise ajavahemik seab mõningaid piiranguid töötaja vabadusele; liidu õiguse eesmärk on vältida seda, et sellised piirangud on nii takistavad, et ei võimalda töötajal tegelikult puhata.

110. Nii saan mina aru tähelepanust, mida tuleb pöörata töötaja tegelikule puhkamisele. Ettevaatlikum olen aga selle suhtes, et kriteeriumina kasutatakse – ehkki autoriteetsele allikale tuginedes[40] – seda, kui „kvaliteetne" on aeg, mil töötaja on kättesaadav. Leian, et niisugune kriteerium võib osutuda liiga subjektiivseks ja liikmesriikide kohtud võivad seda seega tõlgendada erinevalt, ka erineva tundlikkuse taseme tõttu erinevates riikides – mis ei aita kaasa õiguskindlusele.

111. Menetlusse astujad pakkusid oma kirjalikes seisukohtades ja kohtuistungil[41] välja suure hulga kriteeriume, mis seisnesid piirangutes, millest võib sõltuda väljakutsevalves olemise ajavahemiku töö- või puhkeajaks kvalifitseerimine: kas väljakutsele reageerimine on kohustuslik või mitte; töötaja kaalutlusruum selle väljakutse puhul (võimalus sekkuda distantsilt, võimalik asendamine teise töötajaga); karistuste ettenägemine sekkumata jätmise või väljakutsele hilinemisega reageerimise puhul; sekkumise kiireloomulisuse tase; töötaja vastutuse tase; kutseala eripära; vahemaa, mis tuleb töötajal asukohast kuni teenistuskohta läbida; geograafilised piirangud, mis võivad töökohta minekut aeglustada; vajadus panna selga töörõivad; võimalus kasutada ametiautot.

112. Neile lisandub tööle kutsumise mõistliku ootuspärasuse kriteerium, mida käsitleb teine eelotsuse küsimus kohtuasjas C-580/19 ja mis näib puudutavat sekkumiste sageduse mõju sellele, kas töötaja saab väljakutsevalves olemise ajavahemikul tõesti puhata.

113. Minu arvates peab Euroopa Kohus piirduma üldiste ja objektiivsete kriteeriumide kindlaksmääramisega, süüvimata liialt konkreetsete olukordade eripärasse ja jättes kõikide faktiliste asjaolude hindamise hoopis liikmesriikide kohtute ülesandeks.

114. Arvan, et seega oleks vaja piirduda näidete toomisega mõne täiendava kriteeriumi kohta, mida tuleb kasutada niisuguste kahtluste korral, nagu eespool kirjeldatud, ent mis on siiski taandatavad tööandja juhtimisalase otsustusõiguse kasutamisele ja töötaja kui töösuhte nõrgema poole sellega seotud alluvusseisundile ega tulene objektiivsetest olukordadest, mis ei allu tööandja kontrollile.

115. Seepärast välistaksin, et hinnata võib niisuguseid asjaolusid nagu vahemaa, mis tuleb töö tegemise kohta jõudmiseks läbida (v.a juhul kui see erineb tavapärasest ega sõltu seega tööandja konkreetsest tahtest), või geograafilised piirangud, mis – nagu märgitud – ei sõltu samuti tööandja kaalutlusõigusest.

116. Välistaksin ka erilise tähtsuse omistamise vastutuse tasemele ja konkreetsetele ametikohustustele: väljakutsevalve on töökorralduse vorm, mille kasutamine sõltub tööandja juhtimisalasest otsustusõigusest. Töötaja reageerimine väljakutsele kujutab endast töökohustuse täitmist, mille puhul peab ta üles näitama normaalset hoolikust. Arvan seega, et töötaja peab ettevõtjale tööd tegema sama kohustuse raames ning seda olenemata omandatud kvalifikatsioonist ja vastutuse tasemest. Ettevõtja huve on raske objektiivselt hinnata, sest see, mis ühele võib olla vähetähtis, võib teisele olla äärmiselt oluline. Sama arutluskäik on õige sekkumise kiireloomulisuse taset ning tööga seotud huvide laadi ja tähtsust puudutava kriteeriumi puhul.

117. Psühholoogiline surve töötajale võib tõesti olla erineva tasemega, sõltudes vastutuse tasemest, kuid minu arvates on see liiga subjektiivne asjaolu, et võiks kvalifitseerimisel asjakohane olla.

40 Vt kohtujurist Sharpstoni ettepanek kohtuasjas Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, punkt 57).

41 Eelkõige kohtuasjas C-580/19, ühisel kohtuistungil.

118. Vastupidist tuleb minu arvates märkida mõne kriteeriumi kohta, mis puudutavad tööandja kaalutlusõigusest sõltuvaid asjaolusid: töötaja kaalutlusruumi väljakutse puhul võib näiteks kasutada täiendava kriteeriumina juhul, kui väljakutsele reageerimise aja osas on paindlikkust, või juhul, kui sekkuda on võimalik distantsilt, ilma töökohta minemata, või ka juhul, kui töötaja võib loota sellele, et teine, juba töökohal viibiv töötaja asendab teda või saab sinna minna kergemini.

119. Sama võib öelda tagajärgede kohta, mis on nähtud ette juhuks, kui väljakutsele reageerimisega hilinetakse või ei reageerita väljakutsevalves olemise ajavahemikul.

120. Nagu märgitud, seisneb väljakutsele reageerimine valves oleku ajal selles, et töötaja teeb tööd. Tööandja võib siiski näha ette tõsisemad või kergemad tagajärjed juhuks, kui seda tööd ei tehta nõuetekohaselt. See, kui töö tegemata jätmise või hilinemisega tegemise puhuks ei ole karistusi ette nähtud, nagu ka võimalike ette nähtud karistuste ulatus võivad olla väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimisel olulised.

121. Ka näiliselt vähemtähtsad asjaolud, näiteks vajadus panna selga tehnilised töörõivad ja töö tegemise kohta minemiseks ametiauto kasutamise võimalus, võivad olla väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimisel tähtsad, eelkõige selle hindamisel, kas väljakutsele reageerimise aeg on piisav või mitte.

122. Nimelt kui töötajal on väljakutsevalves olemise ajavahemikul üsna vähe aega väljakutsele reageerimiseks ning tööandja kohustab teda panema sama aja jooksul selga eriti keeruka eririietuse, mille selgapanekule kulub eriti palju aega, võib see asjaolu mõjutada eespool nimetatud hinnangut selle aja piisavusele.

123. Nagu ka vastupidi see, kui tööandja annab töötaja käsutusse ametiauto väljakutse korral töö tegemise kohta minekuks – mille puhul võidakse kalduda kõrvale liikluseeskirja mõnest sättest seetõttu, et sekkumise puhul on mängus olulised huvid –, võib mõjutada hinnangut reageerimisaja piisavusele sellest seisukohast, kas töö tegemise kohta minek on lihtne, ning seega võidakse leida, et piisav on ka reageerimisaeg, mis ilma selle asjaoluta võib tunduda tegelikuks puhkamiseks ebapiisav.

124. Teine asjaolu, mis sõltub küll töötaja kaalutlusõigusest, kuid mille kohta ma leian, et see võib kahtluste korral mõjutada väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifikatsiooni, puudutab väljakutsevalves olemise ajavahemiku ajalist paiknemist ja kestust. Kui see ajavahemik langeb sageli öötundidele või puhkepäevadele või on eriti pikk, on see töötajale koormavam kui see, kui nimetatud ajavahemik langeb päevaajale või tööpäevadele.

125. Mis puudutab lõpuks sekkumiste sageduse tõenäosust, mis on – nagu märgitud – seotud kohtuasjas C-580/19 esitatud teise eelotsuse küsimuse konkreetne ese, siis see võib minu arvates kuuluda asjaolude hulka, mida kahtluste korral hinnata, kuid siiski ilma igasuguse automatismita: harvad sekkumised ei võimalda kvalifitseerida väljakutsevalves olemise ajavahemikku puhkuseks, samas kui sagedased sekkumised ei võimalda lugeda seda tööajaks.

126. Asjaolu, mis võib tervikhindamises oluline olla, on küsimus, kas ja mil määral peab töötaja üldiselt valmis olema selleks, et ta kutsutakse valveteenistuse ajal välja.[42]

127. See asjaolu sõltub vähemalt osaliselt tööandja juhtimisalasest otsustusõigusest, sest viimane võib oma ettevõtet korraldades anda prognoosivaid hinnanguid sekkumise vajadusele.

42 Nagu Soome valitsus märkis oma kirjalikes seisukohtades, mille ta esitas seotud kohtuasjas C-580/19 (punkt 22).

128. Kui sekkumised korduvad väljakutsevalves olemise ajavahemikel tihti, on töötaja nii hõivatud, et kaotab peaaegu täielikult võimaluse planeerida nendel ajavahemikel vaba aega, ja kui see lisada asjaolule, et väljakutsele reageerimise aeg on lühike, võivad need seada tegeliku puhkamise tõsisesse ohtu.

129. Siiani esitatud kriteeriumide põhjal on liikmesriikide kohtud kohustatud – olles kontrollinud konkreetse juhtumi asjaolusid, lähtudes kogumõjust, mida kõik väljakutsevalve süsteemi rakendamise tingimused võivad avaldada töötaja tegelikule puhkusele – kvalifitseerima aja, mil töötaja pidi olema väljakutsevalves, töö- või puhkeajaks. Nad peavad tuvastama konkreetselt, kas väljakutsevalves veedetud aeg on reeglina puhkeaeg või tööandja seatud eriti rangete piirangute tõttu kaotab see oma loomulikud piirjooned ja muutub tööajaks.

IV. Ettepanek

130. Eelnevate kaalutluste põhjal teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Direktiivi 2003/88 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et väljakutsevalves olemise ajavahemiku kvalifitseerimisel töö- või puhkeajaks on määrava tähtsusega teguriks nii see, kui suured on töötajale tööandja juhistest tulenevad piirangud, kui ka eelkõige väljakutsele reageerimise aeg.

   Kui väljakutsele reageerimise aeg on lühike, kuid mitte niisugune, et takistab töötajal täielikult valida kohta, kus ta väljakutsevalves olemise ajavahemikul viibib, võivad asjakohased olla täiendavad kriteeriumid, mida tuleb analüüsida koostoimes, pöörates tähelepanu kogumõjule, mida kõik väljakutsevalve süsteemi rakendamise tingimused võivad avaldada töötaja tegelikule puhkusele.

   Niisugused täiendavad kriteeriumid peavad olema taandatavad tööandja juhtimisalase otsustusõiguse kasutamisele – ja töötaja kui töösuhte nõrgema poole sellega seotud alluvusseisundile – ega tohi tuleneda objektiivsetest olukordadest, mis ei allu tööandja kontrollile.

   Nendeks võivad näiteks olla töötaja kaalutlusruum väljakutse korral, väljakutse järel sekkumisega hilinemise või sekkumata jätmise puhuks ette nähtud tagajärjed, vajadus panna selga tööriietus, võimalus kasutada töö tegemise kohta minekuks ametiautot, kättesaadav olemise ajavahemiku ajaline paiknemine ja kestus, sekkumiste tõenäoline sagedus.

   Käsitletava juhtumi asjaoludel ei tundu, et raskesti ligipääsetavas kohas töötava töötaja väljakutsevalves olemise ajavahemiku, mille puhul ei ole tööandja seadnud kohapiiranguid ja reageerimisaeg on üks tund – ilma et see piiraks liikmesriigi kohtu poolset faktiliste asjaolude tuvastamist eespool nimetatud kriteeriumidest lähtudes –, võiks kvalifitseerida „tööajaks“.

2. Asjaolu, et töötaja viibib teatatavatel ajavahemikel majutuskohas, mis asub tema töö tegemise koha (telejaam) läheduses, sest koha geograafilised iseärasused muudavad igapäevase kojupöördumise võimatuks (või raskemaks), ei mõjuta väljakutsevalves olemise ajavahemiku õiguslikku kvalifikatsiooni.

3. Vastus eelnevatele küsimustele – ilma et see piiraks liikmesriigi kohtu poolset faktiliste asjaolude tuvastamist eespool nimetatud kriteeriumidest lähtudes – ei ole teistsugune, kui tegemist on kohaga, kus võimalus tegelda vabaajategevustega on koha geograafiliste iseärasuste tõttu piiratud, ja kui töötaja on vähem oma aja peremees ja tema võimalused tegelda oma huvidega on piiratumad (võrreldes sellega, kuidas oleks siis, kui ta jääks koju).