Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GIOVANNI PITRUZZELLA
6 päivänä lokakuuta 2020[1]

Asia C-344/19

D. J.
vastaan
Radiotelevizija Slovenija

(Ennakkoratkaisupyyntö – Vrhovno sodišče Republike Slovenije (ylin tuomioistuin, Slovenia))

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Työajan ja lepoajan käsitteet – Varallaoloaika – Erityinen työ, joka liittyy televisiolähettimien huoltamiseen vuoristoalueilla

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 levon” ominaispiirteet, kun otetaan huomioon kyseisen direktiivin tavoitteet työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemisesta?

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-580/19 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 (työpaikan erityinen maantieteellinen sijainti) edellyttää aiemmin vahvistettujen periaatteiden uudelleentarkastelua tilanteen mahdollisen kehityksen arvioimiseksi.

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

[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).

7. Käsiteltävässä asiassa on erityisesti kyse tilanteesta, jossa televisiokanavan teknisenä asiantuntijana työskentelevä kantaja oleskelee varallaoloaikoina työpaikan läheisyydessä, koska työpaikka on vaikeasti saavutettavissa ja kaukana hänen omasta asuinpaikastaan.

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 Slovenian oikeus

10. Työsuhdelain (Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1, Uradni list RS nro 21/2013 ja sitä seuraavat numerot) 142 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Työaikaan luetaan tosiasiallinen työaika ja tämän lain 154 §:ssä tarkoitettu lepoaika sekä lain ja työehtosopimuksen tai yleisesti sovellettavien sääntöjen nojalla perustellut poissaolot työstä.

2) Tosiasialliseen työaikaan luetaan mikä tahansa ajanjakso, jonka kuluessa työntekijä työskentelee, joten tähän aikaan on luettava ajanjakso, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä ja täyttää työsopimuksen mukaiset työvelvoitteensa.

3) Tosiasiallinen työaika on työn tuottavuuden laskentaperuste.”

11. Julkisen sektorin työehtosopimuksen (Kolektivna pogodba za javni sektor, KPJS, Uradni list RS nro 57/2008 ja sitä seuraavat numerot) 46 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Julkisen sektorin työntekijälle on suoritettava jatkuvan varallaolon jaksolta palkanlisää, jonka suuruus on 20 prosenttia peruspalkan mukaisesta tuntipalkasta. Julkisen sektorin työntekijän jatkuvan varallaolon jaksoja ei lasketa työajaksi.”

12. Radiotelevizija Slovenian (Slovenian radio- ja televisioyhtiö) 22.12.2010 hyväksyttyjen sisäisten työaikasääntöjen (jäljempänä sisäiset säännöt) 6 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Hallinnollisilla yksiköillä tai palveluilla on oikeus ottaa käyttöön päivystys- tai muunlaisia varallaolovuoroja, jos työ on sellaista, että se on välttämätöntä tehdä keskeytyksittä tai tiettynä päivänä taikka tietyn ajanjakson sisällä luonnonmullistuksilta tai muunlaisilta onnettomuuksilta suojaamisen vuoksi tai sellaisten poikkeuksellisten olosuhteiden vuoksi, jotka eivät riipu työnantajan tahdosta ja joita tämä ei voi estää.”

13. Kyseisten sääntöjen 8 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Päivystysaikaa ovat jaksot, joiden aikana työntekijä ei voi määrätä vapaasti omasta ajastaan vaan hänen on oltava käytettävissä työpaikallaan tai johdon osoittamassa muussa paikassa, jotta hän voi ryhtyä tavanomaiseen työhönsä ja/tai tiettyihin työhönsä liittyviin toimiin ja tehtäviin. Päivystysaikana on pidettävä myös aikaa, jonka kuluessa työntekijä siirtyy työpaikalle ajoneuvossa matkustajana.”

14. Kyseisten sääntöjen 9 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Päivystysaikaa on pidettävä kokonaisuudessaan työaikana.”

15. Lisäksi kyseisten sääntöjen 16 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Työntekijän jatkuvaa varallaoloa koskeva aika voidaan määrittää tuotantoprosessin ja työn vuosittaisen jakautumisen perusteella OE:n (organisatorinen yksikkö) tai PPE:n (ohjelmatuotantoyksikkö) tasolla. Jatkuvan varallaolon aikana työntekijän on oltava tavoitettavissa työaikansa ulkopuolella joko puhelimitse tai muilla laitteilla, jotta hän voi saapua tarvittaessa työpaikalle. Työpaikalle on saavuttava tunnin kuluessa. Jatkuvasta varallaolosta on sovittava kirjallisesti työntekijän kanssa vähintään kaksi päivää etukäteen. Jatkuvaa varallaoloa koskeva kirjallinen määräys (lomake 5) voidaan antaa kuukausi-, viikko- tai päiväkohtaisesti.

Jatkuvaa varallaoloa ei katsota työntekijöiden osalta työajaksi.”

II Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

16. Kantaja työskenteli 1.8.2008–31.1.2015 teknisenä asiantuntijana ensin Pohorjen (Slovenia) ja sitten Krvavecin (Slovenia) lähetyskeskuksessa.

17. Työn luonne, kyseisten lähetyskeskusten etäisyys kantajan asuinpaikasta – etäisyyden takia kantaja ei voinut palata päivittäin kotiinsa toisesta lähetyskeskuksesta edes suotuisten sääolosuhteiden vallitessa – sekä ajoittain hankala kulku lähetyskeskuksiin tekivät kantajan oleskelusta lähetyskeskusten läheisyydessä välttämätöntä.

18. Työnantaja otti näin ollen käyttöön järjestelyn, jonka mukaisesti DJ ja eräs toinen teknikko oleskelivat samanaikaisesti edellä mainittujen lähetyskeskusten rakennuksissa sijaitsevissa tiloissa (joissa oli keittiö, oleskelutila, yöpymistila ja kylpyhuone).

19. Työtehtävien suorittamisen jälkeen kyseisillä teknikoilla oli mahdollisuus levätä oleskelutiloissa tai harjoittaa vapaa-ajan toimintaa keskusten läheisyydessä kyseisillä paikkakunnilla tarjolla olevien mahdollisuuksien rajoissa.

20. Kyseiset teknikot työskentelivät vuoroissa, joista ensimmäinen oli klo 6.00–18.00 ja toinen klo 12.00–24.00. DJ työskenteli useimmiten jälkimmäisessä vuorossa.

21. Kyseisenä aikana tehtyä työtä pidettiin tavanomaisena työnä, joka edellytti läsnäoloa työpaikalla ja käsitti keskimäärin kahdesta kolmeen tuntiin tosiasiallista työskentelyä, ja loppuajan DJ istui näytön ääressä valvomassa lähetyksiä ja odottamassa mahdollisia hälytyksiä, jotka saattoivat edellyttää toimenpiteitä.

22. Työnantaja maksoi DJ:lle palkan 12 tunnista, joiden aikana tämä teki tavanomaista työtään edellä mainittujen vuorojen mukaisesti (eli ajasta, jonka DJ oli tosiasiallisesti läsnä työpaikalla), mutta laski ajanjakson 00.00–6.00 lepoajaksi eikä maksanut DJ:lle lainkaan palkkaa kyseiseltä jaksolta. Loput kuusi tuntia vuorokaudesta (klo 6.00–12.00) olivat työnantajan mukaan jatkuvaa varallaoloaikaa.

23. Kyseisenä aikana työntekijä sai lähteä lähetyskeskuksesta ja liikkua rajoituksetta missä halusi. Työntekijän piti kuitenkin olla tavoitettavissa kutsun tullessa ja palattava tarvittaessa tunnin kuluessa työpaikalle, joskin vain kiireelliset toimenpiteet oli suoritettava välittömästi ja muut tehtävät oli mahdollista jättää seuraavaan päivään.

24. Korvauksena kyseisistä jatkuvan varallaolon jaksoista työnantaja maksoi DJ:lle palkanlisän (korvauksen), joka oli suuruudeltaan 20 prosenttia peruspalkasta. Jos työntekijälle soitettiin tällaisen jatkuvan varallaolon aikana ja hänen oli ryhdyttävä tosiasiallisesti työhön (eli palattava työpaikalle), työhön kulunut aika laskettiin tavanomaiseksi työksi ja siitä maksettiin tavanomaisen työajan palkka sisäisten sääntöjen 16 §:n mukaisesti.

25. DJ nosti kanteen, jossa hän vaati ylityöstä maksettavan korvauksen mukaista hyvitystä tunneista, joiden ajan hänen oli oltava jatkuvasti varalla (kuusi tuntia vuorokaudessa). Kantaja vetosi kanteensa tueksi lähinnä siihen, että hän asui työpaikan alueella ja että hänen olisi tästä syystä pitänyt katsoa olevan tosiasiassa läsnä työpaikalla 24 tuntia vuorokaudessa. Kantaja katsoi tässä yhteydessä, ettei hän voinut päättää vapaasti omasta ajankäytöstään myöskään vapaalla ollessaan, koska hänen oli jatkuvan varallaolon aikana vastattava puheluihin ja palattava tarvittaessa työpaikalleen tunnin kuluessa. Lisäksi vapaa-ajanviettomahdollisuudet olivat lähetyskeskusten läheisyydessä vähäiset, minkä takia kantaja vietti suurimman osan ajasta lähetyskeskusten tiloissa.

26. Kantajan vaatimus ylityötuntien maksamisesta hylättiin sekä ensimmäisessä että toisessa oikeusasteessa.

27. Tämän jälkeen kantaja teki ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen kassaatiovalituksen, jossa hän toisti väitteensä, jonka mukaan tosiasialliseen työskentelyaikaan olisi luettava paitsi se ajanjakso, jonka aikana työntekijä suorittaa tosiasiallisesti työtehtäviä, myös kaikki ne ajanjaksot, joina työntekijä on läsnä työnantajan osoittamassa paikassa. Kantaja väittää,

että työnantaja määräsi hänet tosiasiassa tekemään useamman päivän mittaisia työvuoroja ja käytti hyväkseen jatkuvan varallaolon järjestelmää tarkoituksenaan kohdella kantajaa taloudellisesti epäedullisesti olemalla maksamatta hänelle palkkaa ajalta, jona kantajan piti olla käytettävissä.

28. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että käsiteltävässä riita-asiassa on kyse palkan maksamisesta ajasta, jonka kantaja on ollut jatkuvasti varalla. Vaikka tällainen kysymys ei kuulu direktiivin 2003/88 soveltamisalaan, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo voivansa lausua DJ:n esittämästä vaatimuksesta vasta sitten, kun käsiteltävässä asiassa esitetyt ennakkoratkaisukysymykset on ratkaistu.

29. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo tältä osin, että käsiteltävä riita-asia eroaa luonteeltaan muista asioista, joista unionin tuomioistuin on jo lausunut.

30. Ensinnäkin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että toisin kuin 3.10.2000 annettuun tuomioon Simap (C-303/98, EU:C:2000:528) johtaneessa asiassa, DJ:n fyysinen läsnäolo jatkuvan varallaolon aikana ja käytettävissä oleminen työpaikalla ei ollut tarpeen eikä sitä vaadittu lukuun ottamatta tilanteita, jotka edellyttivät toimenpiteitä, ja että toisin kuin 9.9.2003 annettuun tuomioon Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) johtaneessa asiassa, se, että DJ:n mahdollisuudet päättää omasta vapaa-ajastaan ja keskittyä omiin mielenkiinnon kohteisiinsa olivat rajalliset, johtui maantieteellisestä sijainnista (eikä siitä, että hänen oli oltava tavoitettavissa).

31. Lisäksi käsiteltävä asia eroaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan 10.9.2015 annettuun tuomioon Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578) johtaneesta asiasta siinä mielessä, että asiakkaiden luo liikkumiseen kuluvaa aikaa, joka on katsottava työajaksi, ei voida verrata jatkuvaan varallaoloaikaan.

32. Käsiteltävä asia eroaa sen mukaan myös 21.2.2018 annettuun tuomioon Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82) johtaneesta asiasta, koska DJ:tä ei ollut määrätty pysymään tavoitettavissa tietyssä paikassa ja koska aika, jonka kuluessa hänen oli tarvittaessa ryhdyttävä työhön, oli huomattavasti pidempi (yksi tunti kahdeksan minuutin sijasta).

33. Tässä tilanteessa Vrhovno sodišče (ylin tuomioistuin, Slovenia) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88 2 artiklaa tulkittava siten, että nyt käsiteltävään asiaan liittyvien kaltaisissa olosuhteissa työaikana on pidettävä jatkuvaa varallaoloa, jonka aikana työntekijän, joka suorittaa työnsä televisiolähetysasemalla, on oltava ajanjaksolla, jonka hän on vapaana palveluksesta (ja jolloin hänen fyysinen läsnäolonsa työpaikalla ei ole tarpeen), saavutettavissa puhelimitse ja tarvittaessa saavuttava työpaikalle yhden tunnin kuluessa?

2) Vaikuttaako jatkuvan varallaolon luonteen määritelmään nyt käsiteltävään asiaan liittyvien kaltaisissa olosuhteissa se, että työntekijä oleskelee asunnossa, joka sijaitsee kohteessa, jossa hän suorittaa työnsä (televisiolähetysasema), koska hänen päivittäinen paluunsa kotiin (”alas laaksoon”) on kohteen maantieteellisten ominaisuuksien vuoksi mahdotonta (tai vaikeampaa)?

3) Onko edellä mainittuihin kahteen ensimmäiseen kysymykseen annettavan vastauksen oltava erilainen, jos kyseessä on kohde, jossa mahdollisuudet omistautua harrastuksille vapaa-aikana ovat rajalliset paikan maantieteellisten ominaisuuksien vuoksi tai jossa työntekijän oman vapaa-ajan käyttöön ja omien asioiden hoitamiseen kohdistuu suurempia rajoituksia (joita ei olisi silloin, jos hän asuisi kotona)?”

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,[3] joten kyseistä direktiiviä ei lähtökohtaisesti sovelleta työntekijöiden palkkoihin.

35. Se, että pääasian kohteena on vaatimus palkan maksamisesta varallaoloajasta ylityötuntien perusteella, ei kuitenkaan tarkoita, 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 kyseessä 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.[4]

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.[5]

39. Tämä pyrkimys on keskeinen tekijä Euroopan sosiaalioikeuden kehittämisessä. Vahvistettuaan ensin SEUT 153 artiklan nojalla työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat perusperiaatteet 12.6.1989 annetussa neuvoston direktiivissä 89/391/ETY

[3] 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).

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

[5] 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).

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. [6]

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. [7]

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, [8] ja että työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojeleminen ei ole vain yksittäisen työntekijän oman edun, vaan myös hänen työnantajansa ja yleisen edun mukaista. [9]

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 sitä tai vaarantaa sen. [10]

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. [11]

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

6 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).

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

8 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).

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

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

11 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).

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. [12]

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* – –”, [13] 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, [14] 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 [15] tarkoitus eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun yhdenmukaistaminen vähimmäisvaatimuksilla sivuutettaisiin. [16]”

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

50. Työajan ja lepoajan käsitteet ovat siis toisensa poissulkevia. [17] Unionin oikeuden nykytilassa ”varallaoloaika, jonka työntekijä viettää työnantajalleen tekemänsä työn puitteissa, on luokiteltava joko työajaksi tai lepoajaksi”. [18]

51. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että ”kaksijakoinen järjestelmä on yksinkertainen mutta aiheuttaa haittoja”. [19] Oikeuskirjallisuudessa on muun muassa väitetty, että vaikka työntekijä ei tee varallaoloaikana työtä, varallaoloaika rajoittaa – estämättä kuitenkaan täysin – hänen

[12] 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 Verlagsgesellshaft, Baden-Baden, 2018, s. 1285–1332, erityisesti s. 1291.

[13] Kursivointi tässä.

[14] 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).

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

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

[17] 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).

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

[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, s. 161.

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). [20]

53. Vaikka ymmärränkin vaatimukset, joiden perusteella nykyisen jäykän dikotomian ohittamista on ehdotettu, [21] vallitsevassa tilanteessa vain unionin lainsäätäjä voi mielestäni päättää sellaisesta.

54. Huomautan tältä osin, että työn ja levon välisen mahdollisen ”harmaan alueen” luomisessa [22] 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. [23]

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). [24]

57. Kuten jäljempänä nähdään, unionin tuomioistuin on joutunut teleologiseen tulkintaan pyrkiessään poikkeamaan kyseisen direktiivin säännöksen kirjaimellisesta tulkinnasta. [25]

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.

[20] 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.

[21] Ks. L. 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”.

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

[23] 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.

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

[25] Komissio toteaa saman kirjallisten huomautustensa 40 kohdassa.

59. Unionin tuomioistuin on jo aiemmissa tätä aihetta käsittelevissä tuomioissaan [26] 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 [27] 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.

65. Tuomiossa Matzak [28] 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* [29] (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 intresseihinsä.

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”.

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

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

[28] 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.

[29] Kursivointi tässä.

68. Työajan käsitteen kahden osatekijän samanaikaisuudesta unionin tuomioistuin on siis päätellyt, samoin kuin työpaikalla suoritettavan päivystyksen osalta,[30] 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. Kolmella ennakkoratkaisukysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 ja 2 kohtaa tulkittava siten, että työntekijältä käsiteltävän asian olosuhteissa edellytettävä jatkuva varallaolo on luokiteltava työajaksi vai onko se päinvastoin luokiteltava lepoajaksi kyseisessä direktiivissä annettujen määritelmien mukaisesti.

72. Edellä on kuvattu erityisolosuhteita, jotka ovat saaneet ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen epäilemään, onko pääasiassa esillä olevassa tapauksessa kyseessä unionin tuomioistuimen jo aiemmin tarkastelemien tilanteiden kaltainen tilanne, ja jotka ovat seuraavat: a) työntekijän on oltava puhelimitse tavoitettavissa ja palattava tarvittaessa työpaikalleen tunnin kuluessa; b) työntekijä oleskelee työpaikan yhteydessä sijaitsevassa asunnossa, koska työntekijän on kyseisen alueen maantieteellisten ominaispiirteiden takia mahdotonta (tai vaikeampaa) palata päivittäin omaan asuinpaikkaansa, ja c) kyseessä olevan alueen vapaa-ajanviettomahdollisuudet ovat maantieteellisten ominaispiirteiden vuoksi rajalliset.

73. Tähän asti esitetyn valossa on tarkasteltava ensinnäkin paikkaa, jossa työntekijän on oltava varallaoloaikana; toiseksi aikaa, jonka kuluessa kutsuun on reagoitava, ja kolmanneksi työpaikan maantieteellisiä ominaispiirteitä.

74. Ensin mainitun seikan eli paikan osalta asiakirja-aineistosta ilmenee selvästi – mikä vahvistettiin myös istunnossa – että työntekijä ei ollut oikeudellisesti velvoitettu pysymään työpaikalla tai muussa työnantajan määrittämässä paikassa varallaolon aikana, vaan hänellä oli vapaus viettää aikaansa haluamassaan paikassa ja ainut hänelle asetettu velvoite oli velvollisuus reagoida kutsuun tunnin määräajassa.

[30] 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).

75. Toisen seikan eli ajallisen tekijän osalta on todettava, että vaikuttaa epätodennäköiseltä, että reagointiaikaa voitaisiin pitää ”välittömänä”, koska tunti vaikuttaa asianmukaiselta reagointiajalta, joka jättää työntekijälle mahdollisuuden lepoajan suunnitteluun kutsua odottaessaan.

76. Kuten ennakkoratkaisukysymyksistä ilmenee, kolmas seikka, joka liittyy työpaikan sijaintipaikan maantieteellisiin ominaispiirteisiin, on saanut kansallisen tuomioistuimen epäilemään sitä, voidaanko työntekijän varallaoloaikaa tosiasiassa pitää lepoaikana. Asiakirja-aineistosta nimittäin ilmenee, että televisioasema, jolla kantaja työskentelee, sijaitsee vuoristoalueella kaukana asutuskeskuksista ja sinne pääsee laaksosta vain tiettyinä kausina toiminnassa olevalla hissillä; että työntekijällä ei ole käytössään itsenäistä kulkuneuvoa, vaan hän kulkee työpaikalle ja sieltä pois työnantajan järjestämillä kulkuvälineillä kunkin televisioasemalla viettämänsä jakson alussa ja lopussa, eikä työntekijä voi palata asuinpaikkaansa päivittäin, minkä takia hänen on oleskeltava kyseinen aika kokonaan televisioaseman yhteydessä olevissa tiloissa työnantajan hänen käyttöönsä antamassa asunnossa.

77. Mielestäni tällainen seikka eli työpaikan maantieteellisen sijaintipaikan erityisyys ei ole omiaan muuttamaan varallaoloajan luokittelemista siten, että se voitaisiin katsoa lepoajan sijasta työajaksi sen takia, että paikka sijaitsee kaukana ja hankalien kulkuyhteyksien päässä työntekijän asuinpaikasta, tai sen takia, että työntekijällä on rajalliset mahdollisuudet keskittyä vapaa-ajan harrastuksiin.

78. Työpaikka kuuluu yrittäjän organisatorisiin valintoihin, ja työntekijän sijoittaminen jompaankumpaan paikkaan on työnantajan määräysvallassa. Palkatun työntekijän on näin ollen täytettävä omat työvelvoitteensa työnantajan osoittamassa paikassa yrityksen etujen mukaisesti.

79. Ensinnäkin se, että työ on suoritettava paikassa, joka sijaitsee kaukana työntekijän asuinpaikasta, on kokemuksen mukaan melko yleistä,[31] ja hyvin monissa tapauksissa työntekijän on mahdotonta tai erittäin hankalaa palata työpäivän päätteeksi omaan asuinpaikkaansa.

80. Tällaisissa tapauksissa työntekijä voi joko vaihtaa asuinpaikkaa työn asettamien vaatimusten mukaisesti tai viettää osan viikosta tai jopa pidempiä jaksoja kaukana kodistaan. Työnantajaa ei voida velvoittaa valitsemaan työpaikan sijaintia työntekijän asuinpaikan perusteella.

81. Joissakin tapauksissa työtehtävän suorituspaikka sijaitsee luonnostaan kaukana asutuskeskuksista ja työntekijä joutuu olemaan kaukana kotoaan hyvinkin pitkiä aikoja: esimerkkinä voidaan mainita merityö ja vaikkapa työskentely öljynporauslautalla.

82. Tällainen seikka ei kuitenkaan ole suoraan sidoksissa jatkuvaa varallaoloa koskevaan velvollisuuteen, ja asiakirja-aineistossa kuvatut erityispiirteet näyttävät myös sulkevan pois sen, että työntekijällä olisi ollut mahdollisuus palata kotiin päivittäin, vaikka varallaolovelvollisuutta ei olisikaan ollut.

83. Tästä seuraa, että työpaikan kaukaisella sijainnilla työntekijän asuinpaikkaan nähden ei voi olla merkitystä varallaoloajan luokittelemisessa etenkään silloin, kun kyse on tilapäisestä etäisyydestä.

[31] Komissio toteaa saman kirjallisten huomautustensa 61 kohdassa.

84. Lisäksi nykyteknologia mahdollistaa paljon aiempaa paremmin yhteydenpidon perheenjäseniin ja läheisiin myös pitkän matkan päästä.

85. Toiseksi se, että työntekijällä on rajalliset mahdollisuudet keskittyä vapaa-ajan harrastuksiin, näyttää olevan peruste, joka ei ole omiaan vaikuttamaan varallaoloajan luokittelemiseen.

86. Unionin oikeudessa nimittäin taataan työntekijälle oikeus lepoaikaan työskentelyjaksojen välissä, jotta tällä on mahdollisuus psyykkiseen ja fyysiseen palautumiseen. Lisäksi riittävän levon käsite [32] takaa ainoastaan sen, että työntekijöillä on säännölliset ja riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotauot, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen, rasituksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen, toisille työntekijöille tai kolmansille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.

87. Se seikka, että työntekijän mahdollisuudet keskittyä harrastustoimintaan ovat rajalliset mutta eivät täysin olemattomat, vaikuttaa olevan täysin yhteensopiva edellä mainitun lepoajan käsitteen kanssa.

88. Käsiteltävässä asiassa asiakirja-aineistosta ja tietyistä asianosaisten suullisessa käsittelyssä esittämistä täsmennyksistä ilmenee, että vaikka työntekijä toimi erityisessä maantieteellisessä ympäristössä, hänellä olisi ollut mahdollisuus keskittyä monenlaiseen toimintaan varallaoloaikana. [33]

89. Lisäksi on todettava, että se, että työnantaja antaa työntekijän käyttöön työpaikan läheisyydessä sijaitsevan asunnon, ei voi vaikuttaa varallaoloajan luokittelemiseen, sillä unionin tuomioistuin on jo ratkaissut tämän kysymyksen asiassa Grigore siten, että jatkuvan varallaoloajan luokittelu direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuksi työajaksi ei riipu virka-asunnon käytettävyydestä. [34]

90. Käsiteltävässä asiassa on siis mielestäni mahdollista katsoa – jollei kansallinen tuomioistuin tosiseikkoja koskevien toteamusten perusteella muuta totea – että osittaiset rajoitukset, jotka koskevat liikkumisvapautta ja mahdollisuutta keskittyä omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin mielenkiinnon kohteisiin, eivät johdu suoraan työnantajan asettamista velvoitteista vaan objektiivisista erityisolosuhteista, jotka eivät liity työnantajan sopimusperusteiseen vastuuseen eivätkä vaaranna työntekijän levon tehokkuutta jatkuvan varallaolon aikana.

91. Käsiteltävän asian ratkaisemiseksi on siis 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]

[32] Direktiivin 2003/88 2 artiklan 9 kohta.

[33] Työnantajan mukaan pääasian käsittelyn aikana on nimittäin käynyt ilmi, että työntekijät ovat keskittyneet erilaisiin mielenkiinnon kohteisiin ja harrasteisiin varallaoloaikanaan: jotkut ovat hiihtäneet tai patikoineet ja jotkut taas ovat laskeutuneet laaksoon köysirataa pitkin, käyneet ostoksilla tai katselleet elokuvia tai televisiosarjoja (istunnon pöytäkirja, s. 6).

[34] Ks. määräys 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 70 kohta).

[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, jonka mukaan ”ei ole epäilystäkään siitä, että koko päättely perustuu keskeisesti teleologiseen arviointiin työntekijälle kyseisen direktiivin mukaisesti annetun lepoajan asianmukaisuudesta”.

92. 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.

93. 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.

94. 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.

95. 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.

96. 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]

97. 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.

98. 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.

99. 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.

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

[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).

101. 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.

102. 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.

103. 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.

104. 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.

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

106. 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.

107. 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.

108. 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.

[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.

109. Sitä vastoin 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 esteen 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.

110. 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.

111. 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.

112. Edellä mainittuihin perusteisiin voidaan lisätä se, missä määrin työntekijä voi kohtuudella odottaa tulevansa kutsutuksi töihin, mistä on kyse asiassa C-580/19 esitetyssä toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä, jossa näytetään viittaavan siihen vaikutukseen, joka vaadittujen toimenpiteiden tiheydellä on varallaoloaikaan sisältyvän tosiasiallisen lepoajan luonteeseen.

113. 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.

114. Unionin tuomioistuimen kannattaa siis 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.

115. 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.

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

[41] Erityisesti asiassa C-580/19, yhteisessä istunnossa.

116. 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.

117. 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.

118. 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.

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

120. 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.

121. Myös niillä näennäisesti vähämerkityksisemmillä seikoilla, että työntekijän on pukeuduttava teknisiin työvaatteisiin ja että työntekijällä on käytettävissä virka-ajoneuvo päästäkseen tehtäväpaikalle, voi olla merkitystä varallaoloajan luokittelussa etenkin arvioitaessa kutsua koskevan reagointiajan asianmukaisuutta.

122. 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.

123. 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.

124. 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.

125. Lopuksi totean tehtävien todennäköisestä tiheydestä, josta siis on kyse käsiteltävään asiaan liittyvässä asiassa C-580/19 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.

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

127. Tämä seikka on ainakin osittain työnantajan määräysvallassa, ja työnantaja voi toimintaa organisoidessaan tehdä ennakoivia arvioita välttämättömistä työtehtävistä.

128. 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.

129. 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 jatkuva varallaoloaika pääsääntöisesti lepoaikaa vai ylittyvätkö sen luontaiset rajat työnantajan asettamien erityisen tiukkojen rajoitteiden vuoksi niin, että varallaoloaika muuttuukin työajaksi.

IV Ratkaisuehdotus

130. 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 jatkuva varallaoloaika 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 perusteita, joita on tarkasteltava yhdessä kiinnittäen huomiota siihen kokonaisvaikutukseen, joka kaikilla toimintaedellytyksillä, joita työntekijällä on jatkuvaa varallaoloa koskevassa järjestelmässä, voi olla työntekijän lepoon.

[42] Suomen hallitus on esittänyt tämän näkemyksen liitännäisessä asiassa C-580/19 toimittamissaan kirjallisissa huomautuksissa (22 kohta).

Kyseisten täydentävien perusteiden on liityttävä työnantajan määräysvallan käyttöön sekä siihen, että työntekijä on alisteisessa asemassa työsuhteen heikompi osapuoli, 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.

Jollei arvioinnista, jonka kansallinen tuomioistuin tekee sille esitetyistä tosiseikoista edellä mainittujen perusteiden pohjalta, muuta johdu, käsiteltävän asian olosuhteissa työntekijän jatkuvaa varallaoloa ei voitane luokitella työajaksi sillä perusteella, että tämä työskentelee vaikeakulkuisessa paikassa, jos työnantaja ei ole asettanut työntekijän olinpaikkaa koskevia rajoitteita ja työntekijän on reagoitava kutsuun tunnin kuluessa.

2) Se, että työntekijä oleskelee tiettyinä ajanjaksoina työskentelypaikkansa (televisiolähetyskeskus) läheisyydessä sijaitsevassa asunnossa, koska alueen maantieteelliset ominaispiirteet tekevät päivittäisestä kotiinpaluusta mahdotonta (tai vaikeampaa), ei vaikuta jatkuvan varallaoloajan oikeudelliseen luokitteluun.

3) Jollei arvioinnista, jonka kansallinen tuomioistuin tekee sille esitetyistä tosiseikoista edellä mainittujen perusteiden pohjalta, muuta johdu, edellä esitettyihin kysymyksiin ei ole syytä vastata eri tavalla, vaikka kyseessä on paikka, jossa harrastusmahdollisuudet ovat rajalliset kyseisen alueen maantieteellisten ominaispiirteiden vuoksi, ja vaikka työntekijällä on pienemmät mahdollisuudet hallita omaa ajankäyttöään ja keskittyä omiin mielenkiinnon kohteisiinsa (verrattuna siihen, että hän olisi kotonaan).