Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ELEANOR SHARPSTON
26 päivänä heinäkuuta 2017 [1]

Asia C-518/15

Ville de Nivelles
vastaan
Rudy Matzak

(Ennakkoratkaisupyyntö – Cour du travail de Bruxelles (Brysselin työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Belgia))

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Työ- ja lepoajan käsitteet – Palomiehet – Varallaolo – Päivystys

1. Tällä ennakkoratkaisupyynnöllä unionin tuomioistuimelta pyydetään ohjeita työajan järjestämisestä annetun direktiivin 2003/88/EY [2] tulkinnasta, sellaisena kuin sitä sovelletaan varalla olevaan palomieheen, [3] jonka edellytetään työvuorolistan perusteella olevan varalla [4] palvelukseen tietyllä etäisyydellä (joka ilmaistaan ajallisesti) työpaikastaan. Siltä pyydetään myös ohjeita i) mahdollisuudesta jättää tietyt palomiesten ryhmät direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle sekä siitä, ii) voiko jäsenvaltio säätää työajan määritelmästä, joka on direktiivissä säädettyä määritelmää laajempi, ja iii) sovelletaanko direktiiviin sisältyvän työajan käsitteen tulkintaa myös päivystäville henkilöille maksettavien palkkioiden määrittämiseen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

2. SEUT 153 artiklassa määrätään seuraavaa:

”1. Edellä 151 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa seuraavilla aloilla:

a) erityisesti työympäristön parantaminen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi;

b) työehdot;

c) työntekijöiden sosiaaliturva ja sosiaalinen suojeleminen;

1 Alkuperäinen kieli: englanti.

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

3 Ks. jäljempänä alaviite 6, jossa selvennetään tässä ratkaisuehdotuksessa käyttämäni käsitteistön tätä näkökohtaa.

4 Ks. jäljempänä alaviite 8.

– –

2. Tätä varten Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat:

– –

b) antaa 1 kohdan a–i alakohdassa tarkoitetuilla aloilla direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain ottaen huomioon kunkin jäsenvaltion edellytykset ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleva tekninen sääntely.

– –

5. Tämän artiklan määräyksiä ei sovelleta palkkoihin – –.”

3. Direktiivin 2003/88 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

a) vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa; ja

b) tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja.

3. Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkeen [toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY (EYVL 1989, L 183, s. 1] 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän direktiivin 14, 17, 18 ja 19 artiklan soveltamista.

– –”

4. 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;

– –”

5. Direktiivin 15 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia.”

6. Direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 ja 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”2. Jäljempänä 3, 4 ja 5 kohdassa säädetyt poikkeukset voidaan määritellä laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

3. Tämän artiklan 2 kohdan mukaisesti 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta voidaan poiketa:

– –

c) kun on kyse toiminnasta, jossa tarvitaan jatkuvaa palvelua tai tuotantoa, erityisesti:

– –

iii) lehdistö-, radio-, televisio-, elokuvatuotanto-, posti- ja telepalvelut sekä sairaankuljetus-, palosuojelu- ja väestönsuojelupalvelut;

– –”

Belgian oikeus

7. Tietyistä julkisen sektorin työajan järjestämistä koskevista seikoista 14.12.2000 annetulla lailla (Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public; jäljempänä 14.12.2000 annettu laki) saatettiin työajan järjestämisestä annettu direktiivi 93/104/EY[5] osaksi kansallista lainsäädäntöä. Mainitun lain 3 §:n määritelmän mukaan ”työntekijöillä” tarkoitetaan ”henkilöitä, jotka työskentelevät virka- tai työsuhteessa – – toisen henkilön ohjeiden mukaisesti”. Sen 8 §:ssä säädetään muun muassa, että ”’työajalla’ tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä on työnantajan käytettävissä”.

8. Erinäisistä säännöksistä 30.12.2009 annetun lain (Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions) 186 §:ssä säädetään, ettei muun muassa vapaaehtoisia palomiehiä määritellä 14.12.2000 annetun lain 3 §:ssä tarkoitetuiksi työntekijöiksi.

9. Nivellesin kaupungin palotoimesta annetun asetuksen (règlement organique du service d’incendie de Nivelles) 9 bis §:ssä säädetään seuraavaa:

”Päivystysaikoina jokaisen Nivellesin paloasemalla palvelevan vapaaehtoisen palokunnan jäsenen on

– oltava koko ajan sellaisella etäisyydellä paloasemasta, että tavanomaisissa liikenneolosuhteissa sinne siirtymiseen kuluu aikaa enintään kahdeksan minuuttia;

– –”

5 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annettu neuvoston direktiivi 93/104/EY (EYVL 1993, L 307, s. 18). Kyseinen direktiivi kumottiin ja korvattiin direktiivillä 2003/88.

Tosiseikat, oikeudenkäyntimenettely ja ennakkoratkaisukysymykset

10. Rudy Matzak on varalla oleva palomies,[6] joka työskentelee Ville de Nivellesin (Nivellesin kaupunki, Belgia) palveluksessa.[7] Hänen työhönsä sovellettavien järjestelyjen mukaisesti hänen on oltava käytettävissä työhön (varallaolo) yhtenä viikkona neljästä iltaisin ja viikonloppuna. Hänelle maksetaan palkkiota ainoastaan siitä ajasta, jona hän on työtehtävissä. Palkkiota ei makseta varallaoloajasta, jolloin palomiehen ei tarvitse hoitaa työtehtäviä (niin kutsuttu päivystys).[8]

11. Päivystysaikoina Matzakin on oltava tavoitettavissa ja tarvittaessa ilmoittauduttava paloasemalle mahdollisimman pian ja normaalioloissa joka tapauksessa enintään kahdeksan minuutin kuluessa.[9] Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa tämän tarkoittavan käytännössä sitä, että palomiehen on asuttava paloaseman läheisyydessä ja että tämä asettaa tiettyjä rajoituksia sille, mitä hän voi päivystysaikoina tehdä.

12. Matzak piti useita häneen sovellettavan järjestelmän näkökohtia ja etenkin päivystyksestä maksettavan korvauksen tasoa epätyydyttävinä, joten hän nosti kanteen Tribunal du travail de Nivellesissä (Nivellesin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia), joka hyväksyi suurimman osan hänen vaatimuksistaan 23.3.2012 antamallaan tuomiolla.

13. Nivellesin kaupunki valitti tämän jälkeen tuomiosta Cour du travail de Bruxellesiin (Brysselin työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Belgia). Kyseinen tuomioistuin huomauttaa, että työaika määritellään Belgian lainsäädännössä pääsääntöisesti ajanjaksoksi, jonka aikana työntekijä on työnantajan käytettävissä, eikä työntekijän sijainti ole siis ratkaiseva seikka. Kun otetaan huomioon unionin tuomioistuimen direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 kohdasta esittämä tulkinta,[10] Belgian ja unionin lainsäädännön mukaiset työajan määritelmät eivät ilmeisesti ole keskenään täysin yhdenmukaiset. Cour du travail de Bruxelles myös huomauttaa, että kysymys Matzakin kaltaisille varalla oleville palomiehille päivystyksestä maksettavasta korvauksesta on ratkaistu kansallisessa oikeuskäytännössä yleensä tukeutumalla ensisijaisesti tai jopa yksinomaisesti unionin oikeuden mukaiseen työajan määritelmään. Koska Cour du travail de Bruxelles katsoo, että unionin tuomioistuimen tulkinta tietyistä direktiivin 2003/88 säännöksistä on tarpeen, jotta se voi ratkaista siinä vireillä olevan riita-asian, se on esittänyt SEUT 267 artiklan mukaisesti seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 2003/88] 17 artiklan 3 kohdan c alakohdan iii alakohtaa tulkittava siten, että siinä sallitaan jäsenvaltioiden sulkea tietyt julkisten palolaitosten palvelukseen ottamat palomiesryhmät pois kaikkien kyseisen direktiivin täytäntöön panemiseksi annettujen säännösten, myös työajan ja lepoajan määrittelevien säännösten, piiristä?

6 Matzakista käytetään ennakkoratkaisupyynnössä kuvausta ”pompier volontaire” (vapaaehtoinen palomies). Vaikuttaa kuitenkin selvältä, että hän saa työnantajaltaan palkkiota ollessaan työtehtävissä. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus huomauttaa, että Yhdistyneessä kuningaskunnassa palomiehet voivat kuulua kolmeen ryhmään: i) ammattipalomiehet, jotka työskentelevät tavallisesti kokoaikaisesti ja joille maksetaan sitä vastaava palkka, ii) varalla olevat palomiehet, joille maksetaan korvaus siitä, että he ovat käytettävissä työtehtäviin tiettyinä aikoina, ja iii) vapaaehtoiset palomiehet, jotka eivät saa palkkaa tai korvausta. Vaikka vaikuttaa siltä, että Yhdistyneessä kuningaskunnassa varalla oleville palomiehille voidaan maksaa korvausta paitsi työtehtäviin käytetystä ajasta myös (toisin kuin Matzakin tapauksessa) varallaoloajasta (ainakin osittain), olen käyttänyt mainittua ilmaisua tässä ratkaisuehdotuksessa, koska sillä on läheisin yhteys Matzakin tilanteeseen. Ks. kuitenkin lisäksi jäljempänä 22 kohta.

7 Matzak toteaa kirjallisissa huomautuksissaan, että huhtikuusta 2015 lähtien hänen työnantajansa on ollut Zone de secours du Brabant Wallon (Vallonian Brabantin pelastuslaitos). Tämä muutos ei näytä vaikuttavan asiaan.

8 Ennakkoratkaisupyynnössä käytetään myös ilmausta ”kotivarallaolo” (”heures de garde à domicile”). Koska vaikuttaa kuitenkin selvältä, ettei palomiehen edellytetä asuvan 8 minuutin etäisyydellä paloasemasta tai, jos hän sattuu asumaan tällä etäisyydellä siitä, olevan kotona kyseisinä ajanjaksoina, olen käyttänyt jäljempänä ilmaisuja ”päivystysaika” ja ”päivystys” ajasta, jona työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa ja valmiina työtehtävien suorittamiseen mutta jona hänen ei tarvitse olla työpaikalla (ks. tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 18 kohta).

9 Ks. edellä 9 kohta.

10 Ks. jäljempänä 51 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

2) Koska [direktiivissä 2003/88] säädetään ainoastaan vähimmäisvaatimuksista, onko sitä tulkittava siten, ettei se estä kansallista lainsäätäjää säilyttämästä tai hyväksymästä vähemmän rajoittavaa työajan määritelmää?

3) Onko [direktiivin 2003/88] 2 artiklaa – siltä osin kuin siinä määritellään direktiivissä käytetyt pääasialliset käsitteet ja erityisesti työ- ja lepoajan käsitteet – tulkittava SEUT 153 artiklan 5 kohta ja kyseisen direktiivin tavoitteet huomioon ottaen siten, ettei sitä sovelleta työajan käsitteeseen, jonka perusteella on voitava määrittää kotivarallaolosta maksettavat palkkiot?

4) Estääkö [direktiivi 2003/88] pitämästä kotivarallaoloaikaa työaikana silloin, kun huolimatta siitä, että varallaolo suoritetaan työntekijän kotona, häneen varallaolon aikana kohdistuvat vaatimukset (kuten velvollisuus vastata työnantajan hälytyksiin kahdeksassa minuutissa) rajoittavat huomattavasti mahdollisuuksia harjoittaa muita toimintoja?”

14. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet pääasian asianosaiset, Belgian, Ranskan, Alankomaiden ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset sekä Euroopan komissio. Alankomaiden hallitusta lukuun ottamatta kaikki edellä mainitut esittivät suulliset lausumansa ja vastasivat unionin tuomioistuimen kysymyksiin 15.12.2016 pidetyssä istunnossa.

Arviointi

Alustavat kysymykset

Tutkittavaksi ottaminen

15. Sekä Nivellesin kaupunki että komissio tuovat esiin kysymyksiä, jotka koskevat (kokonaan tai osittain) ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä. [11]

16. Tämän perusteena on se, että ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa vireillä olevan riita-asian kohteena on korvaus, johon Matzak on oikeutettu palveluistaan varalla olevana palomiehenä, eikä hänen työaikansa. Koska SEUT 153 artiklan 5 kohdan mukaan palkkoihin liittyvät kysymykset eivät kuulu kyseisen artiklan soveltamisalaan (johon kuuluvat työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta koskevat parannukset, joita direktiivi 2003/88 koskee), ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykset käsittelevät seikkoja, joita unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen ratkaisemaan.

17. Tältä osin vakiintuneessa oikeuskäytännössä on katsottu, että unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkinnalla ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos ongelma on hypoteettinen tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen hyödyllisen vastauksen antamiseksi sille esitettyihin kysymyksiin. Olettamana siten on, että unionin oikeuteen liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. [12]

18. Onko käsiteltävässä asiassa kyse tällaisesta kysymyksestä?

19. Mielestäni on.

11 Ks. myös jäljempänä 29–31 kohta, joissa käsitellään Belgian hallituksen esittämiä väitteitä toisen ennakkoratkaisukysymyksen tutkittavaksi ottamisen edellytyksistä.

12 Ks. vastaavasti tuomio 11.5.2017, Archus ja Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, 42 kohta).

20. Vaikka ennakkoratkaisupyynnön ja unionin tuomioistuimelle toimitetun kansallisen asiakirja-aineiston tarkastelusta ilmenee, että Matzakin nostama kanne koskee lähinnä hänelle maksettavaa korvausta, tämä sinänsä ei ole ratkaisevaa sen kannalta, pitäisikö unionin tuomioistuimen vastata sille esitettyihin ennakkoratkaisukysymyksiin. Kysymys, joka tässä yhdessä on esitettävä, ei ole seuraava: ”Mikä on pääasian oikeudenkäynnissä käsiteltävän kanteen kohde?” Kysymys on pikemminkin siitä, onko pyydetyllä unionin oikeuden tulkinnalla *yhteys* pääasiassa käsiteltävän kanteen tosiseikkoihin tai kohteeseen. Ennakkoratkaisupyynnössä todetaan, että unionin lainsäädäntöön sisältyvä työajan käsitteen määritelmä on merkityksellinen Matzakin kaltaisille varalla oleville palomiehille maksettavan korvauksen ratkaisemisen kannalta.[13] Unionin tuomioistuimen tulkinta kyseisestä käsitteestä auttaa siten ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta ratkaisemaan siinä vireillä olevan asian. Tämän perusteella ennakkoratkaisukysymykset voidaan ottaa tutkittavaksi.[14]

Työntekijän käsitteen merkitys

21. Vaikka direktiivin 2003/88 2 artiklassa määritellään työaika viittaamalla muun muassa ajanjaksoon, jonka aikana ”työntekijä tekee työtä”, direktiivissä ei määritellä itse työntekijän käsitettä.

22. Ranskan hallitus viittasi kirjallisissa huomautuksissaan ja istunnossa tilanteeseen Ranskassa, missä sen mukaan kaikkien palomiesten, jotka eivät ole ammattipalomiehiä, työskentely ei perustu alisteisuussuhteeseen eivätkä he saa palkkaa sinänsä. Sen sijaan heille maksetaan korvausta (indemnité), josta ei makseta veroa tai sosiaaliturvamaksuja. Belgian hallitus toteaa samaan tapaan, ettei varalla olevia palomiehiä luokitella Belgiassa kansallisen lainsäädännön asiaa koskevissa säännöksissä tarkoitetuiksi työntekijöiksi[15] vaan korvausperusteisiksi vapaaehtoisiksi (bénévolat indemnisé).

23. Tarkoittaako tämä, ettei näitä palomiehiä tule pitää direktiivissä tarkoitettuina työntekijöinä?

24. Unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiiviin sisältyvällä työntekijän käsitteellä on unionin oikeudessa oma merkityksensä.[16] Sitä olisi tulkittava siten, että työntekijänä on pidettävä ”jokaista, joka tekee aitoa ja todellista työtä, eikä tällöin oteta huomioon työtä, joka on niin vähäistä, että sitä on pidettävä täysin epäolennaisena ja toisarvoisena”. Työsuhteelle on ominaista se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan.[17] Unionin tuomioistuimen ei ole vielä tarvinnut tarkastella kysymystä siitä, mikä muodostaa kyseisessä määritelmässä tarkoitetun ”vastikkeen” (tai ”palkan”). Ohjeistusta tähän voidaan kuitenkin saada SEUT 157 artiklan 2 kohdasta (samapalkkaisuuden yhteydessä), jossa määritellään ”palkka” viittaamalla korvaukseen, ”jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna”.[18]

13 Ks. edellä 13 kohta.

14 Ks. julkisasiamies Watheletin ratkaisuehdotus Hälvä ym. (C-175/16, EU:C:2017:285, 26–49 kohta), jossa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin unionin tuomioistuimen toimivaltaa antaa ratkaisu ennakkoratkaisupyynnöstä vastaavia kysymyksiä koskevassa tilanteessa. Mainittu asia koskee myös direktiiviä 2003/88. Julkisasiamies Wathelet katsoi myös, että unionin tuomioistuimen olisi vastattava sille esitettyihin kysymyksiin.

15 Ks. edellä 8 kohta.

16 Ks. tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, 28 kohta).

17 Ks. tuomio 26.3.2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

18 Ks. myös tuomio 10.6.2010, Bruno ym. (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 46 kohta), jossa unionin tuomioistuin katsoi nykyisen SEUT 157 artiklan yhteydessä, että ”ratkaiseva merkitys voi olla ainoastaan” tällä arviointiperusteella. Unionin tuomioistuin on käyttänyt samaa määritelmää tulkitessaan Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) liitteenä olevassa, 6.6.1997 tehdyssä osa-aikatyötä koskevassa puitesopimuksessa tarkoitettua palkan käsitettä (ks. tuomio 5.11.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, 16 kohta).

25. Tarkemmin sanoen unionin tuomioistuin on todennut, että direktiiviä sovelletaan ammattipalomiehiin.[19] Kun tarkastellaan sen ulottamista koskemaan muihin ryhmiin kuuluvia palomiehiä, huomautan, ettei ennakkoratkaisupyynnössä väitetä, etteivät Matzakin ryhmään kuuluvat palomiehet tee aitoa ja todellista työtä ”toisen henkilön johdon alaisena” palo- ja pelastustoimen muodossa.[20] Jotta palo- ja pelastustoimi toimisi tehokkaasti, kaikkien sen jäsenten (ovatpa he sitten ammattipalomiehiä, varalla olevia palomiehiä tai vapaaehtoisia palomiehiä) on selvästikin työskenneltävä johdon alaisena ja noudatettava annettuja määräyksiä ja myös oltava käytettävissä työtehtäviin työvuorolistan mukaisesti. Kun tarkastellaan sitä, muodostavatko summat, jotka Matzak saa vastineeksi palveluistaan, edellä 24 kohdassa esitetyssä arvioinnissa tarkoitetun ”vastikkeen” tai ”palkan”, lukuun ottamatta Belgian hallituksen (verrattain ylimalkaisia) väitteitä, unionin tuomioistuimelle on esitetty vain vähän tietoja niistä täsmällisistä järjestelyistä, joita kyseisessä jäsenvaltiossa sovelletaan, eikä niitä ole siten mahdollista tarkastella lähemmin. Kansallisen tuomioistuimen on ratkaistava mainittu kysymys soveltamalla edellä mainittua arviointia. Koska työntekijän käsitteellä on unionin oikeudessa oma merkityksensä, palveluja suorittavan henkilön aseman täsmällinen määrittäminen ja hänen näiden palvelujen suorittamisesta saamansa rahamäärän luokittelu kansallisen lainsäädännön perusteella ei voi lähtökohtaisesti olla ratkaiseva.

Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

26. Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, voivatko jäsenvaltiot sulkea tietyt palomiesryhmät pois kaikkien kyseisen direktiivin 2003/88 täytäntöön panemiseksi annettujen säännösten, myös työ- ja lepoajan määrittelevien säännösten, piiristä.

27. Nämä määritelmät esitetään direktiivin 2 artiklassa. Kuten direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan sanamuodosta ilmenee, jäsenvaltiot voivat poiketa ainoastaan siinä nimenomaisesti luetelluista säännöksistä muun muassa palosuojelupalvelujen osalta.[21] Direktiivin 17 artiklan 3 kohdassa säädetään, että jäsenvaltio, joka täyttää saman artiklan 2 kohdassa asetetut vaatimukset, voi poiketa direktiivin 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta. Tämä mahdollisuus ei koske 2 artiklaan sisältyviä työ- ja lepoajan määritelmiä ja, koska 17 artiklan 3 kohtaa on kaikkien poikkeussäännösten tapaan[22] tulkittava suppeasti, sitä ei ole nähdäkseni mahdollista tulkita laajasti tavalla, joka mahdollisesti ylittäisi poikkeuksen nimenomaisen sanamuodon.[23]

28. Ensimmäiseen kysymykseen on nähdäkseni vastattava näin ollen, että direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan c alakohdan iii alakohtaa on tulkittava siten, että siinä sallitaan jäsenvaltioiden sulkea tietyt julkisten palolaitosten palvelukseen ottamat palomiesryhmät pois ainoastaan 17 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen direktiivin säännösten piiristä. Jäsenvaltiot eivät voi sen nojalla jättää näitä työntekijöitä kaikkien kyseisen direktiivin täytäntöön panemiseksi annettujen säännösten eivätkä etenkään työ- ja lepoajan määrittelevien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

29. Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, että koska direktiivissä 2003/88 säädetään ainoastaan vähimmäisvaatimuksista, voidaanko sitä tulkita siten, ettei se estä jäsenvaltiota hyväksymästä vähemmän rajoittavaa työajan määritelmää.

19 Ks. määräys 14.7.2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, 52 kohta) ja tuomio 14.10.2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, 44 kohta).

20 En tarkastele tässä yhteydessä Ranskan tilannetta. Se ei ole tämän ennakkoratkaisumenettelyn kohteena.

21 Ks. vastaavasti tuomio 14.10.2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, 34 ja 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

22 Ks. direktiivin 2003/88 17 artiklasta tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, 40 kohta).

23 Ks. tuomio 1.12.2005, Dellas ym. (C-14/04, EU:C:2005:728, 61 kohta) ja määräys 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 45 kohta), jossa unionin tuomioistuin vahvisti tämän tulkinnan.

30. Belgian hallitus väittää, ettei tätä kysymystä voida ottaa tutkittavaksi, ja huomauttaa, että Belgian Cour de cassation (muutoksenhakutuomioistuin) on todennut useaan otteeseen, että työajan käsitettä on tulkittava samalla tavalla Belgian oikeudessa kuin unionin oikeudessa, ja että ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on käytettävissään kaikki aineisto, jota tämän käsitteen ymmärtämiseksi tarvitaan. Se vetoaa tältä osin etenkin tuomioon Dzodzi [24] ja väittää, että kyseisen tuomion 42 kohta vahvistaa, että on oltava todellinen riski yhtäältä unionin oikeuden ja toisaalta kansallisen lainsäädännön säännöksen, jossa viitataan unionin oikeuden säännökseen tai määräykseen, eroavuudesta, jotta unionin tuomioistuin on toimivaltainen antamaan ratkaisun SEUT 267 artiklan nojalla tällaisessa tilanteessa.

31. Kuten olen jo todennut, jos unionin tuomioistuinta pyydetään tulkitsemaan unionin oikeuden säännöstä tai määräystä, olettamana on, että kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. [25] En näe mitään syytä poiketa tästä olettamasta käsiteltävässä asiassa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut, että varalla oleville palomiehille kansallisen lainsäädännön nojalla maksettavaa korvausta koskevat kysymykset on ratkaistava unionin oikeuteen sisältyvän työajan määritelmän perusteella. [26] Toiseen kysymykseen annettavan vastauksen odotetaan auttavan ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta siinä vireillä olevan asian ratkaisemisessa. Tämän perusteella unionin tuomioistuimen olisi esitettävä tämä vastaus. Kun tarkastellaan tuomion Dzodzi soveltamista, unionin tuomioistuin on myöhemmässä oikeuskäytännössä todennut, että sillä on toimivalta ratkaista ennakkoratkaisukysymyksiä sellaisissa tapauksissa, joissa pääasian tosiseikat jäävät unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolelle mutta joissa unionin oikeuden säännöksiä sovelletaan kansallisen oikeuden nojalla (koska siinä viitataan unionin oikeuteen) ja joissa kyseisissä kansallisissa säännöksissä ei rajoitettu unionin oikeuden säännösten soveltamista. [27] Käsiteltävässä asiassa vaikuttaa siltä, että kansalliseen tilanteeseen, sellaisena kuin se on kuvattuna ennakkoratkaisupyynnössä, liittyy sellainen viittaus unionin oikeuteen, joka ei rajoita sen soveltamista. Tästä syystä hylkään Belgian hallituksen väitteen. Unionin tuomioistuin on nähdäkseni toimivaltainen vastaamaan tähän kysymykseen, ja sen pitäisi siten myös tehdä näin.

32. Kun tarkastellaan itse kysymystä, se voi ensi näkemältä vaikuttaa edellyttävän myöntävää vastausta. On totta, että direktiivin 2003/88 1 artiklassa säädetään, että direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset, ja että, kuten sekä Matzak että komissio huomauttavat, sen 15 artiklassa annetaan jäsenvaltioille oikeus soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia. Lisäksi 2 artiklassa esitettävässä työajan määritelmässä edellytetään nimenomaisesti ”kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön” huomioon ottamista.

33. Todellisuus on kuitenkin uskoakseni monitahoisempi. Antaessaan direktiivin 2003/88 (silloinen) yhteisön lainsäätäjä pyrki vahvistamaan vähimmäisvaatimukset, joita sovellettaisiin koko nykyisessä Euroopan unionissa. [28] Se teki näin esittämällä muun muassa työ- ja lepoajan määritelmät, joiden oli tarkoitus olla yhdenmukaisia kaikissa jäsenvaltioissa. Tästä seuraa, että näitä määritelmiä on tulkittava objektiivisten ominaispiirteiden avulla kyseisen direktiivin systematiikan ja tarkoituksen valossa, sillä vain tällaisella itsenäisellä tulkinnalla voidaan varmistaa direktiivin täysi tehokkuus ja kyseisten käsitteiden yhtenäinen tulkinta kaikissa jäsenvaltioissa. [29] Jäsenvaltiolla ei siten ole direktiiviä täytäntöön pannessaan liikkumavaraa säätää kummastakaan näistä määritelmistä vähemmän rajoittavasti.

24 Tuomio 18.10.1990, Dzodzi (C-297/88 ja C-197/89, EU:C:1990:360).

25 Ks. edellä 17 kohta.

26 Ks. edellä 13 kohta.

27 Ks. tuomio 17.7.1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös tuomio 21.12.2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, 17 kohta).

28 Ks. direktiivin 1 artikla.

29 Ks. vastaavasti mm. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 58 ja 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34. Tämä ei tietenkään tarkoita, ettei jäsenvaltio voisi parantaa direktiivillä annettavaa suojaa käyttämällä erilaisia lainsäädäntötekniikoita. Jäsenvaltiot voivat esimerkiksi säätää direktiivin 3–7 artiklassa säädettyjä pidemmistä vähimmäislepoajoista käyttäessään niille 15 artiklassa annettuja oikeuksia. Sama pätee 8–13 artiklaan sisältyviin yö- ja vuorotyötä koskeviin säännöksiin. Jäsenvaltioiden on siinä tapauksessa kuitenkin säilytettävä 2 artiklassa esitetyt työ- ja lepoajan määritelmät.

35. Toiseen ennakkoratkaisukysymykseen on näin ollen nähdäkseni vastattava, että direktiiviä 2003/88 on tulkittava siten, että se estää jäsenvaltion kansallista lainsäätäjää säilyttämästä tai hyväksymästä direktiivissä säädettyä vähemmän rajoittavaa työajan määritelmää. Kansallinen lainsäätäjä voi kuitenkin parantaa työntekijöille annettavaa suojaa, mikäli se ei näin tehdessään poikkea kyseisen määritelmän ehdoista.

Kolmas ennakkoratkaisukysymys

36. Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, voidaanko direktiivin 2003/88 2 artiklaa siltä osin kuin siinä määritellään – ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen sanamuotoa lainatakseni – direktiivissä ”käytetyt pääasialliset käsitteet” ja erityisesti ”työ- ja lepoajan” käsitteet, tulkita siten, ettei sitä sovelleta siihen työajan käsitteeseen, jonka perusteella määritellään Matzakin kaltaisille palomiehille maksettavat palkkiot.

37. Tähän kysymykseen vastaamiseksi on tarpeen rajata siinä käytetyt käsitteet. Ensinnäkään direktiivin 2003/88 2 artiklassa ei nyt merkityksellisin osin määritellä muita ajallisia käsitteitä kuin työaika ja sitä seuraava lepoaika. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen neljäs kysymys koskee sitä, kuuluvatko työajan määritelmään Matzakin kaltaisten työntekijöiden tilanteet.

38. Toiseksi on päivänselvää, että unionin tuomioistuimen rooli SEUT 267 artiklan mukaisessa menettelyssä rajoittuu unionin oikeuden tulkintaan. Se ei voi tulkita kansallista lainsäädäntöä, mikä on täysin kyseisen jäsenvaltion tuomioistuinten tehtävä.[30] Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että kysymys varalla oleville palomiehille päivystyksestä maksettavasta korvauksesta on ratkaistu kansallisessa oikeuskäytännössä yleensä tukeutumalla määritelmään, joka työajasta annetaan unionin lainsäädännössä,[31] näiden kansallisten sääntöjen toiminta ei siten ole kysymys, jota unionin tuomioistuin voi käsitellä. Edellyttäen, että kansalliset säännöt ovat unionin oikeuden mukaisia, jäsenvaltiot voivat jäsentää kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön parhaaksi katsomallaan tavalla, ja sen tulkinta on kansallisten tuomioistuinten asia. Käsittelen tätä kysymystä koskevassa arvioinnissani näin ollen (ainoastaan) unionin oikeutta koskevia kysymyksiä.

39. Näiden huomautusten valossa kolmas kysymys on nähdäkseni parasta ymmärtää siten, että siinä tiedustellaan, sovelletaanko direktiivin 2003/88 2 artiklaan sisältyvää työajan määritelmää myös, automaattisesti ja sellaisenaan, sellaisten työntekijöiden palkan sääntelemiseen, jotka ovat oikeutettuja direktiivillä annettavaan turvallisuuden ja terveyden suojaan.

40. Mielestäni tällaista automaattista yhteyttä ei ole.

41. Direktiivi 2003/88 annettiin määräyksen, joka on nykyisin SEUT 153 artiklan 2 kohta, perusteella. Kyseisessä määräyksessä annetaan unionin lainsäätäjälle valtuudet antaa direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain, (tässä ratkaisuehdotuksessa merkityksellisin osin) terveyden ja turvallisuuden (SEUT 153 artiklan 1 kohdan a alakohta), työehtojen

30 Ks. vastaavasti mm. tuomio 19.2.2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, 48 kohta).

31 Ks. edellä 13 kohta.

(SEUT 153 artiklan 1 kohdan b alakohta) ja sosiaaliturvan ja sosiaalisen suojelemisen osalta (SEUT 153 artiklan 1 kohdan c alakohta). Kyseisen artiklan 5 kohdassa määrätään nimenomaisesti, että ”tämän artiklan määräyksiä ei sovelleta palkkoihin”. Ne kuuluvat siten yksinomaan jäsenvaltioiden toimivaltaan. [32]

42. Tämä toimivaltajako näkyy myös unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Tuomiossa Dellas ym. [33] todettiin direktiivin 93/104 osalta, että direktiivin tavoite ja sen säännösten sanamuoto osoittavat, ettei sitä sovelleta työntekijöiden palkkaukseen. Lisäksi sen mukaan tämä tulkinta käy täysin yksiselitteisesti ilmi nykyisestä SEUT 153 artiklan 5 kohdasta. Tuomiossa Vorel vahvistettiin, että tätä periaatetta voidaan soveltaa direktiiviin 2003/88. [34]

43. Jo tämä voisi riittää vastaukseksi kolmanteen kysymykseen. Kuten Alankomaiden hallitus perustellusti huomauttaa, vaikka direktiivissä 2003/88 ei edellytetä, että jäsenvaltiot soveltavat työajan määritelmää palkkausta koskeviin kysymyksiin, siinä ei kuitenkaan myöskään säädetä, etteivät ne voi tehdä näin. Jäsenvaltio voi siten antaa kansallista lainsäädäntöä, jossa säädetään, että yhden tai useamman työntekijäryhmän palkkaus perustuu kyseiseen määritelmään. Työ- ja työehtosopimuksissa käytetään myös tyypillisesti työajan käsitettä työtuntien ja sovittujen palkkatasojen yhteydessä kokonaispalkan määrittämiseksi. Tällaiset palkkatasot voivat myös vaihdella työaikatyypin mukaan (työtehtäviin käytetty aika, päivystysaika). [35] Kaikki nämä seikat kuuluvat kansallisen lainsäädännön alaan.

44. Kolmanteen kysymykseen on näin ollen vastattava nähdäkseni siten, että direktiivin 2003/88 2 artiklaan sisältyvää työajan määritelmää ei sovelleta, automaattisesti ja sellaisenaan, sellaisten työntekijöiden palkan sääntelemiseen, jotka ovat oikeutettuja direktiivillä annettavaan turvallisuuden ja terveyden suojaan. Vaikka kuitenkaan kyseisessä direktiivissä ei edellytetä, että jäsenvaltiot soveltavat työajan määritelmää palkkausta koskeviin kysymyksiin, siinä ei myöskään säädetä, etteivät ne voi tehdä näin. Tästä seuraa, että jäsenvaltio voi antaa kansallista lainsäädäntöä, jossa säädetään, että yhden tai useamman työntekijäryhmän palkkaus perustuu kyseiseen määritelmään.

Neljäs ennakkoratkaisukysymys

45. Neljännellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 kohtaan sisältyvää työajan määritelmää tulkittava siten, että sen piiriin kuuluvat Matzakin kaltaiset työntekijät, joiden on päivystyksessä pystyttävä vastaamaan työnantajansa hälytyksiin nopeasti (tässä tapauksessa kahdeksassa minuutissa) mutta joiden ei edellytetä olevan samanaikaisesti fyysisesti työnantajan tiloissa ja joiden mahdollisuuksia harjoittaa tänä aikana muita toimintoja saatetaan näin rajoittaa.

46. Aluksi on syytä huomauttaa, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muotoilee kysymyksensä sen perusteella, että varallaolo ”suoritetaan työntekijän kotona”, ennakkoratkaisupyynnössä tarkoitettu varsinainen vaatimus ei koske sitä, että työntekijän on oltava tänä aikana kotonaan vaan että hänen on pystyttävä saapumaan työpaikalleen kahdeksassa minuutissa. [36] Käytännössä voi kylläkin olla niin, että työntekijät ovat päivystysaikoina kotonaan ja että heidän on mahdollisesti, suorana seurauksena tästä vaatimuksesta, asuttava kahdeksan minuutin etäisyydellä työpaikasta.

32 Ks. tältä osin tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, 40 kohta).

33 Ks. vastaavasti tuomio 1.12.2005, Dellas ym. (C-14/04, EU:C:2005:728, 38 ja 39 kohta).

34 Määräys 11.1.2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, 32 ja 35 kohta). Ks. myös määräys 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 81–84 kohta) ja tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 48 kohta). Ainoa poikkeus tähän periaatteeseen on direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta, joka koskee palkallista vuosilomaa.

35 Ks. esim. määräys 11.1.2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, 11 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

36 Ks. edellä 9 kohta.

47. Kun tarkastellaan kysymyksen sisältöä, Matzak väittää asian tosiseikkojen ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön merkitsevän sitä, että hänen päivystämänsä ajanjaksot ovat selkeästi työaikaa. Hänen mukaansa merkityksetöntä on etenkin se, ettei hänen välttämättä tarvitse suorittaa varsinaisia työtehtäviä päivystäessään. Hänen on oltava työnantajansa käytettävissä ja tavoitettavissa koko ajan, mikä rajoittaa merkittävästi hänen liikkumisvapauttaan ja vapauttaan hoitaa asioita päivystysaikoina. Näiden vaatimusten täyttämättä jättäminen voi johtaa kurinpidollisiin ja mahdollisesti rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Matzakin tilanne, jossa hänellä on siis velvollisuus saapua työpaikalle hyvin lyhyessä ajassa, on itse asiassa rajoitetumpi kuin sellaisen työntekijän tilanne, joka päivystää mutta joka voi saapua työpaikalle paljon pidemmän ajan kuluessa tai joka voi toimia etäältä. Tästä seuraa, että hänen on katsottava olevan työnantajansa käytettävissä koko kyseessä olevan ajan.

48. Vaikka ymmärränkin, ainakin jossain määrin, näiden väitteiden logiikan, tilanne ei nähdäkseni ole yhtä suoraviivainen kuin Matzak väittää.

49. Arvioinnin lähtökohdaksi on mielestäni otettava direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 ja 2 kohdan sanamuoto. Siinä esitetyn määritelmän mukaan työajalla tarkoitetaan ”ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään,” ja lepoajalla ”ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa”. Kuten muutamat huomautuksia esittäneet osapuolet ja myös unionin tuomioistuin oikeuskäytännössään ovat todenneet, kyseessä on siten kahtiajako: joko aika on työaikaa tai se ei ole.[37] Unionin lainsäätäjä ei ole pitänyt tarpeellisena määrittää muuta luokkaa tai luokkia, mikä olisi mahdollistanut jonkinasteisen hienosäädön tai vivahteiden käytön. Tämä joustamattomuus on kenties valitettavaa, mutta tällainen on direktiivin teksti.

50. Koska lepoaika muodostaa lähtökohtaisesti jäännösluokan, keskityn seuraavassa analyysissani työajan käsitteeseen. Joitain ohjeita sen tulkintaan löytyy jo unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä.

51. Unionin tuomioistuin on siten toistuvasti todennut, että direktiiviin 2003/88 sisältyvä työajan käsite on unionin oikeuden itsenäinen käsite, joka on määriteltävä objektiivisten ominaispiirteiden avulla kyseisen direktiivin – jolla pyritään vahvistamaan vähimmäismääräykset työntekijöiden elin- ja työolojen parantamiseksi – systematiikkaan ja tarkoitukseen tukeutumalla.[38] Se edellyttää kolmen edellytyksen täyttymistä. Ensinnäkin työntekijän on oltava töissä, toiseksi hänen on oltava työnantajan käytettävissä, ja kolmanneksi hänen on suoritettava toimintaansa tai tehtäviään.[39]

52. Ensimmäinen tilaisuus, jossa unionin tuomioistuinta pyydettiin tulkitsemaan näitä vaatimuksia, oli asiassa Simap.[40] Kyseisessä asiassa oli kyse terveyskeskuksien ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkäreiden päivystysajasta. Osan tästä ajasta heidän edellytettiin olevan henkilökohtaisesti paikalla työpaikallaan, mutta muina aikoina heidän piti olla pelkästään ”tavoitettavissa”. Mainitussa tuomiossa katsottiin, että näiden kahden välillä oli olennainen ero. Kun tarkastellaan ensiksi mainittua, vaikka todellisuudessa tehty työ vaihtelee olosuhteiden mukaan, näille lääkäreille asetetun velvollisuuden olla paikalla ja käytettävissä työpaikalla harjoittaakseen ammattitoimintaansa oli katsottava kuuluvan heidän tehtäviensä harjoittamiseen. Näin ollen 2 artiklan 1 kohdan edellytykset täyttyivät. Kun tarkastellaan jälkimmäistä, vaikka he olivat työnantajansa käytettävissä sikäli, että heidät on voitava tavoittaa, tässä tilanteessa lääkärit voivat järjestää ajankäyttönsä siten, että heillä on vähemmän velvoitteita, ja keskittyä omiin asioihinsa. Tämä aika kuului siten lepoajan luokkaan.[41]

37 Ks. tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 25 ja 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Ks. tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

39 Ks. tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Tuomio 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528).

41 Ks. tuomion 48–50 kohta.

53. Tuomio Jaeger[42] puolestaan koski sairaalalääkäriä, joka oli velvollinen viettämään päivystysajan työnantajansa tiloissa. Hänellä oli sairaalassa käytettävissään huone, jossa oli vuode ja jossa hänellä oli lupa nukkua silloin, kun häntä ei pyydetty työskentelemään. Yhteisöjen tuomioistuin toisti tuomiossa Jaeger tuomiossa Simap esittämänsä huomautukset[43] mutta totesi, ettei mainitussa asiassa ollut lausuttu tilanteesta, jossa työntekijällä oli mahdollisuus levätä tai jopa nukkua päivystäessään työnantajan tiloissa. Se piti tätä seikkaa merkityksettömänä. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan ”ratkaisevana” oli pidettävä sitä, että työntekijällä oli velvollisuus olla fyysisesti paikalla työnantajan määrittämässä paikassa ja tämän käytettävissä, jotta hän voisi tarvittaessa välittömästi suorittaa työtehtäviä. Tästä seurasi, ettei työntekijän voitu katsoa olevan ”levossa” kyseisinä ajanjaksoina.[44] Vastatessaan kansallisen tuomioistuimen kysymykseen yhteisöjen tuomioistuin kuitenkin selvensi, että sen ratkaisu koskee tilannetta, joka edellyttää työntekijän ”fyysistä paikallaoloa sairaalassa”.[45] Kyseisten työntekijöiden mahdollisuutta päättää ajankäytöstään rajoitettiin merkittävästi, ja he joutuivat olemaan poissa sekä perheensä luota että sosiaalisista ympyröistään. Yhteisöjen tuomioistuin lisäsi, ettei sen tulkintaa työajan käsitteestä voitu kyseenalaistaa väitteillä taloudellisista ja organisatorisista vaikutuksista, joita aiheutuisi tiettyjen jäsenvaltioiden mukaan, jos tällaista aikaa pidettäisiin työaikana.[46]

54. Tuomiossa Dellas ym.,[47] jossa samoin edellytettiin työntekijöiden, jotka työskentelivät erityistarpeita omaavien henkilöiden parissa, viettävän päivystysajat työnantajan tiloissa, yhteisöjen tuomioistuin päätyi täysin samaan ratkaisuun kuin tuomiossa Jaeger.

55. Määräys Grigore[48] koski metsänhoitajaa, jolle työnantaja tarjosi henkilöstön majoitustilan, joka sijaitsi hänen vastuulleen annetulla metsäalueella. Hänen edellytettiin viettävän siellä tietyn ajan.[49] Yhteisöjen tuomioistuin katsoi mainitussa määräyksessä, ettei kyseisen majoituksen tarjoaminen sinänsä ollut vakuuttava todiste siitä, että siellä vietetty aika oli työaikaa yksinomaan sen perusteella, että majoitustila sijaitsi Grigoren vastuualueella; jos kuitenkin tilanne oli todella se, että hän oli velvollinen olemaan välittömästi työnantajansa käytettävissä tarjotakseen tarvittaessa asianmukaisia palveluja, työajan käsitteen määritelmä täyttyisi.[50]

56. Lisäksi[51] tuomiossa Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (”Tyco”)[52] unionin tuomioistuinta pyydettiin tarkastelemaan kysymystä, oliko työntekijöiden, joilla ei ollut kiinteää tai tavanomaista työn suorittamispaikkaa, matka-aika kodin ja työnantajan nimeämien asiakkaiden toimipaikkojen välillä työaikaa. Unionin tuomioistuimen mukaan näin oli. Se huomautti etenkin periaatteesta, joka juontaa juurensa tuomioon Jaeger ja jonka mukaan ratkaiseva seikka määritettäessä sitä, täyttyykö työajan määritelmä, on se, että työntekijä on velvollinen olemaan fyysisesti läsnä työnantajan osoittamassa paikassa voidakseen välittömästi suorittaa ne työtehtävät, joita kulloinkin tarvitaan. Se painotti samanaikaisesti tuomiossa Simap vahvistettua oikeuskäytäntöä, jonka mukaan työntekijöillä oleva mahdollisuus keskittyä omiin asioihinsa on seikka, joka on omiaan

42 Tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437).

43 Ks. tuomion 48–51 kohta.

44 Ks. vastaavasti tuomion 60–65 kohta.

45 Ks. tuomion 71 kohta ja tuomiolauselman 1 kohta.

46 Ks. tuomion 66 kohta.

47 Tuomio 1.12.2005, Dellas ym. (C-14/04, EU:C:2005:728).

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

49 Määräyksessä selvennetään, että kyseisen velvollisuuden täsmällinen laajuus oli epäselvä. Ks. erityisesti 35 kohta.

50 Ks. erityisesti määräyksen 64–70 kohta.

51 Kattavuuden vuoksi on syytä mainita, että tuomiossaan 23.12.2015, komissio v. Kreikka (C-180/14, ei julkaistu, EU:C:2015:840) unionin tuomioistuin toisti tuomioissa Simap ja Jaeger esittämänsä toteamukset (ks. tuomion 36 ja 37 kohta).

52 Tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

osoittamaan, ettei tällainen ajanjakso ole direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa. Tämä ei kuitenkaan pätenyt pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa oleviin työntekijöihin; vaikka heillä oli kodin ja asiakkaiden välisen edestakaisen matkan aikana tietty vapaus, heidän täytyi näiden matkojen aikana noudattaa työnantajansa ohjeita.[53]

57. Toteamusta, jonka mukaan se, että ”työntekijä on velvollinen olemaan fyysisesti läsnä työnantajan osoittamassa paikassa voidakseen välittömästi suorittaa ne työtehtävät, joita kulloinkin tarvitaan”, on ratkaiseva seikka määritettäessä sitä, mikä on ja mikä ei ole työaikaa, olisi mielestäni tulkittava jossain määrin varovasti. On selvää, että se päti tuomioissa Jaeger ja Dellas ym. tarkasteltujen kaltaisissa tapauksissa, joissa työntekijä oli velvollinen viettämään päivystysajan työnantajan tiloissa. Se, ettei työntekijä mahdollisesti käytä koko aikaa varsinaiseen työn tekemiseen, oli merkityksetöntä. Se ei kuitenkaan ollut ratkaiseva tekijä määräyksessä Grigore, jossa unionin tuomioistuin painotti myös työntekijällä olevan vapauden määrää. Tämä näkökohta on nimittäin erittäin keskeinen tuomiossa Simap. Yhtä merkityksellistä on mielestäni sen ajan laatu, joka työntekijällä on käytettävissään päivystäessään (mistä osoituksena on esimerkiksi se, että työntekijä voi keskittyä omiin asioihinsa ja perheeseensä).[54] Se, että työntekijän on mahdollisesti vietettävä päivystysaika suhteellisen pienellä etäisyydellä työpaikastaan, ei nähdäkseni vähennä tarvetta ottaa huomioon näin vietettävän ajan laatu. Ellei työntekijä voi toimia etäältä, tämäntyyppisen työn luonteeseen kuuluu, että työntekijällä voi olla velvollisuus pysytellä lähellä työpaikkaansa. Tässä yhteydessä on ensisijaisen tärkeää vietetyn ajan laatu eikä se tarkka etäisyys, jolla työntekijän on oltava työpaikastaan. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka yksin arvioi tosiseikkoja, asia on ratkaista, heikensivätkö Matzakin työnantajan asettamat mahdolliset rajoitukset hänen päivystysaikansa laatua siinä määrin, että sitä olisi pidettävä työaikana.

58. Neljänteen kysymykseen on näin ollen mielestäni vastattava, että direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 kohtaan sisältyvää työajan määritelmää ei pidä tulkita siten, että sitä sovelletaan automaattisesti työntekijöihin, joiden on päivystyksessä pystyttävä vastaamaan työnantajansa hälytyksiin nopeasti (mutta joiden ei edellytetä olevan samanaikaisesti fyysisesti työnantajan tiloissa) ja joiden mahdollisuuksia harjoittaa tänä aikana muita toimintoja saatetaan näin rajoittaa. On pikemminkin tarpeen ottaa huomioon sen ajan laatu, joka työntekijällä on käytettävissään päivystäessään, mikä ilmenee esimerkiksi siten, että työntekijä voi keskittyä omiin asioihinsa ja perheeseensä. Tässä yhteydessä on ensisijaisen tärkeää vietetyn ajan laatu eikä se tarkka etäisyys, jolla työntekijän on oltava työpaikastaan. Kansallisen tuomioistuimen on ratkaistava tosiseikkojen perusteella, onko tällaista aikaa tietyssä tapauksessa pidettävä työaikana.

Ratkaisuehdotus

59. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Cour du travail de Bruxellesin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 17 artiklan 3 kohdan c alakohdan iii alakohtaa on tulkittava siten, että siinä sallitaan jäsenvaltioiden sulkea tietyt julkisten palolaitosten palvelukseen ottamat palomiesryhmät pois ainoastaan 17 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen direktiivin säännösten piiristä. Jäsenvaltiot eivät voi sen nojalla jättää näitä työntekijöitä kaikkien kyseisen direktiivin täytäntöön panemiseksi annettujen säännösten eivätkä etenkään työ- ja lepoajan määrittelevien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle.

53 Ks. tuomion 35, 37 ja 39 kohta.

54 Ks. julkisasiamies Saggion ratkaisuehdotus Simap (C-303/98, EU:C:1999:621, 37 kohta). Ks. myös tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 37 kohta), jossa unionin tuomioistuin totesi, että ”työntekijöillä oleva mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä ilman suurempia velvoitteita ja keskittyä omiin asioihinsa on seikka, joka on omiaan osoittamaan, ettei tällainen ajanjakso ole direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa”.

2) Direktiiviä 2003/88 on tulkittava siten, että se estää jäsenvaltion kansallista lainsäätäjää säilyttämästä tai hyväksymästä direktiivissä säädettyä vähemmän rajoittavaa työajan määritelmää. Kansallinen lainsäätäjä voi kuitenkin parantaa työntekijöille annettavaa suojaa, mikäli se ei näin tehdessään poikkea kyseisen määritelmän ehdoista.

3) Direktiivin 2003/88 2 artiklaan sisältyvää työajan määritelmää ei sovelleta, automaattisesti ja sellaisenaan, sellaisten työntekijöiden palkan sääntelemiseen, jotka ovat oikeutettuja direktiivillä annettavaan turvallisuuden ja terveyden suojaan. Vaikka kuitenkaan kyseisessä direktiivissä ei edellytetä, että jäsenvaltiot soveltavat työajan määritelmää palkkausta koskeviin kysymyksiin, siinä ei myöskään säädetä, etteivät ne voi tehdä näin. Tästä seuraa, että jäsenvaltio voi antaa kansallista lainsäädäntöä, jossa säädetään, että yhden tai useamman työntekijäryhmän palkkaus perustuu kyseiseen määritelmään.

4) Direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 kohtaan sisältyvää työajan määritelmää ei pidä tulkita siten, että sitä sovelletaan automaattisesti työntekijöihin, joiden on päivystyksessä pystyttävä vastaamaan työnantajansa hälytyksiin nopeasti (mutta joiden ei edellytetä olevan samanaikaisesti fyysisesti työnantajan tiloissa) ja joiden mahdollisuuksia harjoittaa tänä aikana muita toimintoja saatetaan näin rajoittaa. On pikemminkin tarpeen ottaa huomioon sen ajan laatu, joka työntekijällä on käytettävissään päivystäessään, mikä ilmenee esimerkiksi siten, että työntekijä voi keskittyä omiin asioihinsa ja perheeseensä. Tässä yhteydessä on ensisijaisen tärkeää vietetyn ajan laatu eikä se tarkka etäisyys, jolla työntekijän on oltava työpaikastaan. Kansallisen tuomioistuimen on ratkaistava tosiseikkojen perusteella, onko tällaista aikaa tietyssä tapauksessa pidettävä työaikana.