Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
GIOVANNI PITRUZZELLA
esitatud 13. veebruaril 2020 [1]

Kohtuasi C-107/19

XR
versus
Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Obvodní soud pro Prahu 9 (Praha 9. piirkondlik kohus, Tšehhi Vabariik))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2003/88/EÜ – Tööaja korraldus – Mõiste „tööaeg“ – Vaheaeg, mille jooksul peab töötaja väljakutse korral olema oma tööandjale kättesaadav kahe minuti jooksul – Kohustus järgida kõrgema astme kohtu õiguslikku hinnangut, mis on vastuolus liidu õigusega – Liidu õiguse esimus

I. Sissejuhatus

1. Eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta [2] artikli 2 tõlgendamist.

2. See taotlus on esitatud kohtuvaidluses, mille üks pool on XR ja teine pool Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (edaspidi „Dopravní podnik“) ning mille vaidlusese on viimase keeldumine maksmast XRile 95 335 Tšehhi krooni (CZK) (umbes 3735 eurot) [3] töötasu ja sellele lisanduvat viivist vaheaegade eest, mille ta võttis 2005. aasta novembrist kuni 2008. aasta detsembrini oma kutsetegevusega tegeldes, nimelt tuletõrjujana töötades.

3. Oma eelotsuse küsimustega soovib Obvodní soud pro Prahu 9 (Praha 9. piirkondlik kohus, Tšehhi Vabariik) saada Euroopa Kohtult kriteeriume, mille alusel kvalifitseerida vaheaeg direktiivi 2003/88 kohaselt „tööajaks“ või „puhkeajaks“.

1 Algkeel: prantsuse.

2 EÜT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381.

3 3. jaanuari 2019. aasta ehk eelotsusetaotluse kuupäeva vahetuskursi alusel.

II. Õiguslik raamistik

A. Direktiiv 2003/88

4. Direktiivi 2003/88 põhjendus 5 on sõnastatud järgmiselt:

„Kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. [Euroopa Liidu] töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. […]“.

5. Selle direktiivi artikli 1 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Käesolev direktiiv sätestab tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

a) minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja ning põhipuhkuse, vaheaegade ja maksimaalse nädalase tööaja suhtes; ning

b) öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavate aspektide suhtes.“

6. Direktiivi artiklis 2 „Mõisted“ on ette nähtud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

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

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

[…]

5. vahetustega töö – iga vahetustega töökorralduse meetod, mille puhul töötajad vahetuvad ühel ja samal töökohal üksteise järel vastavalt teatavale mudelile, kaasa arvatud rotatsioon, ning mis võib olla pidev või pausidega, nii et töötajatel on vajadus töötada antud päevade või nädalate jooksul eri aegadel;

[…]

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

7. Direktiivi 2003/88 2. peatükk puudutab eeskätt „[m]inimaalseid puhkeaegu“. Selle direktiivi artikkel 3 „Igapäevane puhkus“ on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 11-tunnisele järjestikusele puhkusele iga 24-tunnise ajavahemiku kohta.“

8. Direktiivi artiklis 4 „Vaheajad“ on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et igal töötajal, kelle tööpäeva pikkus ületab kuus tundi, on õigus puhkepausile, mille üksikasjad, kaasa arvatud kestus ja puhkepausi lubamise tingimused, kehtestatakse kas tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega või nende puudumise korral siseriiklike õigusaktidega.“

9. Direktiivi 2003/88 artikli 5 „Iganädalane puhkeaeg“ esimeses lõigus on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24-tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11-tunnisele igapäevasele puhkusele.“

10. Direktiivi artikli 17 lõike 3 punkti c alapunktis iii on sätestatud, et muu hulgas võib teha erandeid selle direktiivi artiklist 4, kui tegemist on tuletõrjega.

B. Tšehhi õigus

11. Seaduse nr 65/1965 tööseadustiku kohta (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) 31. detsembrini 2006 kehtinud redaktsiooni §-s 83 oli sätestatud:

„(1) Tööaeg on aeg, mil töötaja peab tööandjale tööd tegema.

(2) Puhkeaeg on aeg, mis ei ole tööaeg.

[…]

(5) Valveaeg on aeg, mil töötaja on oma töölepingu kohaselt valmis võimalike tööülesannete täitmiseks, mida tuleb tungiva vajaduse korral teha väljaspool tema vahetuse töögraafikut.

[…]“.

12. Seaduse §-s 89 „Vaheajad“ oli sätestatud:

„(1) Tööandja on kohustatud andma töötajale pärast kuni kuuetunnist pidevat töötamist vähemalt 30-minutise söögi- ja puhkepausi; alaealistele töötajatele võimaldatakse selline paus pärast kuni nelja ja poole tunnist pidevat töötamist. Kui töö katkestamine ei ole võimalik, tagatakse töötajale tööd katkestamata piisav söögi- ja puhkeaeg; alaealistele töötajatele võimaldatakse esimeses lauses osutatud söögi- ja puhkepaus alati.

(2) Tööandja võib piisava söögipausi pikkuse kindlaks määrata, olles pidanud nõu pädeva kutseorganisatsiooniga.

(3) Tööandja määrab nende pauside alguse ja lõpu kindlaks, olles pidanud nõu pädeva kutseorganisatsiooniga.

(4) Söögi- ja puhkepause ei anta tööaja alguses ega lõpus.

(5) Võimaldatud söögi- ja puhkepause tööaja hulka ei arvata.“

13. Neid sätteid muudeti seadusega nr 262/2006 (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) tööseadustiku kohta, mis jõustus 1. jaanuaril 2007. Selle seaduse §-s 78 on sätestatud:

„(1) Töö- ja puhkeaega reguleerivates sätetes kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) tööaeg – aeg, mil töötaja peab oma tööandjale tööd tegema, ja aeg, mil töötaja on töökohal valmis tööülesandeid täitma, alludes tööandja juhtimisele;

[…]

h) valveaeg – aeg, mil töötaja on oma töölepingu kohaselt valmis võimalike tööülesannete täitmiseks, mida tuleb tungiva vajaduse korral teha väljaspool tema vahetuse töögraafikut. Valveaega võib veeta muus kui tööandja asukohas üksnes kokkuleppel tööandjaga;

[…]“.

14. Vaheaja ja ohutuspausi kohta on selle seaduse paragrahvis 88 täpsustatud:

„(1) Tööandja on kohustatud andma töötajale pärast kuni kuuetunnist pidevat töötamist vähemalt 30-minutise söögi- ja puhkepausi; alaealistele töötajatele võimaldatakse selline paus pärast kuni nelja ja poole tunnist pidevat töötamist. Kui töö katkestamine ei ole võimalik, tagatakse töötajale tööd katkestamata piisav söögi- ja puhkeaeg; see aeg arvatakse tööaja hulka. Alaealistele töötajatele võimaldatakse esimeses lauses osutatud söögi- ja puhkepaus alati.

(2) Kui söögi- ja puhkepausi on vaja anda mitmes osas, peab üks selline osa olema vähemalt 15 minuti pikkune.

[…]“.

III. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

15. Alates 2005. aasta novembrist kuni 2008. aasta detsembrini töötas XR Dopravní podnikis tuletõrje alal: kõigepealt ekipaaži ülemana, seejärel tuletõrjujana.

16. XR töötas vahetustega, mis jagunesid kl 6.45 algavaks ja kl 19.00 lõppevaks päevaseks vahetusteks ning kl 18.45 algavaks ja kl 7.00 lõppevaks öiseks vahetusteks. Tema igapäevases töögraafikus oli kaks 30-minutist söögi- ja puhkepausi.

17. Kella 6.30 ja 13.30 vahel võis XR käia oma töökohast 200 m kaugusel asuvas sööklas tingimusel, et tal on kaasas raadiotelefon juhuks, kui on vaja viivitamatult väljakutsele sõita; sel juhul pidi ta olema kahe minutiga valmis välja sõitma ning tuletõrjeauto pidi talle sööklahoone juurde järele tulema. Lisaks oli depoos, kus XR töötas, kööginurk, kus sai süüa teha, eriti siis, kui söökla ei olnud lahti.

18. Need vaheajad arvati XR tööaja hulka ainult siis, kui sel ajal tuli väljakutse. Katkestamata vaheaja eest seega töötasu ei makstud.

19. XR vaidlustas selle meetodi, millega tema töötasu arvutati, ning olles seisukohal, et vaheajad kuuluvad tööaja hulka isegi siis, kui neid ei katkestata, nõudis ta põhikohtuasjas kahe tööaja hulka arvamata jäänud igapäevase vaheaja eest 95 335 Tšehhi krooni (umbes 3735 eurot) tasumata jäetud töötasu, millele lisandus viivis.

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellele see nõue esimeses kohtuastmes esitati, rahuldas XRi nõude. Edasi jättis Městský soud v Praze (Praha linnakohus, Tšehhi Vabariik) selle 14. septembri 2016. aasta kohtuotsuse apellatsiooniastmes muutmata.

21. Dopravní podnik esitas nende kohtuotsuste peale kassatsioonkaebuse Nejvyšší soudile (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus), kes need oma 12. juuni 2018. aasta kohtuotsusega tühistas. See kohus leidis asjakohaste Tšehhi õigusnormide alusel, et kuigi vaheaegade katkestamine väljakutsega ei ole küll välistatud, on need katkestused üksnes juhuslikud ja ettearvamatud, mistõttu ei saa neid käsitada töökohustuste tavalise osana. Seega ei saa vaheaegu põhimõtteliselt tööajaks lugeda.

22. Sellest tulenevalt otsustas Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) kohtuasja eelotsusetaotluse esitanud kohtule uueks sisuliseks arutamiseks tagasi saata. Viimane rõhutab, et riigisiseste menetlusnormide kohaselt on Nejvyšší soudi (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) arvamus talle siduv.

23. Sellegipoolest on eelotsusetaotluse esitanud kohus seisukohal, et tingimused, mille juures XR pidi oma vaheaegu kasutama, räägivad selle kasuks, et neid tuleks käsitada direktiivi 2003/88 artikli 2 tähenduses „tööajana“.

24. Neil asjaoludel otsustas Obvodní soud pro Prahu 9 (Praha 9. piirkondlik kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas vaheaega, mille jooksul peab töötaja väljakutse korral olema oma tööandjale kättesaadav kahe minuti jooksul, tuleb käsitada „tööajana“ […] direktiivi [2003/88] artikli 2 tähenduses?

2. Kas eelmises punktis nimetatud küsimuse hindamist mõjutab asjaolu, et [pausi] sellist katkestust väljakutse korral esineb ainult juhuslikult ja ettearvamatult, või see, kui sageli selliseid katkestusi esineb?

3. Kas esimese astme kohus võib juhul, kui kõrgema astme kohus on tema otsuse tühistanud ja selle talle uuesti läbivaatamiseks tagasi saatnud, talle siduva kõrgema astme kohtu õigusliku arvamuse täitmata jätta, kui see arvamus on vastuolus liidu õigusega?“

IV. Analüüs

A. Esimene ja teine eelotsuse küsimus

25. Esimese ja teise küsimusega, mida tuleb minu arvates käsitleda koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et vaheaeg, mida võimaldatakse töötajale igapäevase töö ajal ning mille vältel ta peab olema oma tööandjale vajaduse korral väljakutsele minekuks kättesaadav kahe minuti jooksul, on selle sätte tähenduses „tööaeg“ ning kas tööajana käsitamist mõjutavad nende väljakutsete juhuslikkus ja ettearvamatus või see, kui sageli selliseid katkestusi esineb.

26. Esiteks tuleb nentida, et põhikohtuasjas käsitletav küsimus puudutab töötajale töötasu maksmist söögi- ja puhkepauside eest, mida ei arvata tööaja hulka ning mille eest ei ole seega töötasu maksmist ette nähtud, kuna tööaja hulka arvatakse ainult see aeg, mille töötaja veedab tegelikult väljakutsel, ning selle eest makstakse ületunnitasu.

27. Selle aspekti kohta selgub Euroopa Kohtu praktikast, et kui direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud tasustatud põhipuhkuse erijuhtum välja arvata, reguleerib kõnealune direktiiv üksnes tööaja korralduse teatavaid aspekte, mistõttu reeglina ei kohaldata selle sätteid töötajate tasustamise suhtes. [4]

28. See tõdemus ei vähenda siiski esitatud küsimuste olulisust ja vajadust neile vastata. Euroopa Kohtu pädevuses on anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule direktiivis 2003/88 kasutatud mõistete „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ tõlgendused ning seejärel selle kohtu ülesanne teha sellest oma riigi õiguse alusel järeldused puhkepauside tasustamise kohta. [5]

29. Olles seda täpsustanud, osutan kõigepealt, et Euroopa Kohus on korduvalt leidnud, et direktiivis 2003/88 käsitatakse mõistet „tööaeg“ kui iga ajavahemikku, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja/või tavadega. [6] Seega on „tööaja“ mõiste selle direktiivi tähenduses piiritletud kolme kriteeriumi kombinatsiooniga; need kolm on ruumi kriteerium (töökohal viibimine), alluvuse kriteerium (tööandja käsutuses olemine) ja tööülesannetega seotud kriteerium (oma tegevusega tegelemine või kohustuste täitmine).

30. Euroopa Kohtu praktikas rajaneb ajavahemike „tööajana“ määratlemine sümmeetrilisel suhtel „puhkeaja“ mõistega, mis on direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 2 kohaselt „iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg“. Seega mõistetakse „tööaega“ vastandina „puhkeajale“ ja need kaks mõistet välistavad teineteist, [7] ilma et nende kahe mõiste vahel leiduks vahepealset kategooriat. Kuigi selline binaarne jaotus võib tunduda jäigana, [8] ei jäta direktiivi 2003/88 sõnastus siiski võimalust töö- ja puhkeaja vahepealse „halli“ aja kehtestamiseks. Niisiis ei saa sellest kaksikjaotusest erandit teha, mistõttu „see, mis ei kuulu tööaja mõiste alla, jääb puhkeaja mõiste alla, ja vastupidi“. [9]

31. Osutan ka, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt on mõisted „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ direktiivi 2003/88 tähenduses liidu õiguse mõisted, mida tuleb määratleda vastavalt objektiivsetele tunnustele, lähtudes direktiivi ülesehitusest ja eesmärgist, mis seisneb töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks miinimumnõuete kehtestamises. [10]

32. Kuigi Euroopa Kohtul pole veel juhust olnud otsustada, kas vaheaega tuleb käsitada direktiivi 2003/88 tähenduses „tööaja“ või „puhkeajana“, on ta seevastu mitu korda käsitlenud küsimust, kuidas liigitada töötajate valveaega, mis kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse. Oma arutluskäigu kujundamiseks analüüsin Euroopa Kohtu poolt selles kontekstis välja töötatud kohtupraktikat, eiramata ometi vaheaja erijooni.

4 Vt muu hulgas 20. novembri 2018. aasta kohtuotsus Sindicatul Familia Constanța jt (C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

5 Pealegi rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tema eelotsuse küsimused ei ole vähimalgi määral selleks, et määrata kindlaks töötasu määr vaidlusaluse pausi eest (vt eelotsusetaotluse punkt 23).

6 Vt muu hulgas 26. juuli 2017. aasta kohtuotsus Hälvä jt (C-175/16, EU:C:2017:617, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

7 Vt muu hulgas 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, edaspidi „kohtuotsus Matzak“, EU:C:2018:82, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

8 Vt selle kohta kohtujurist Sharpstoni ettepanek kohtuasjas Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, punkt 49).

9 Vt kohtujurist Boti ettepanek kohtuasjas komisjon *vs.* Iirimaa (C-87/14, EU:C:2015:192, punkt 40).

10 Vt muu hulgas kohtuotsus Matzak (punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

33. Lähtudes tõdemusest, et „kehtiva liidu õiguse kohaselt tuleb valveaeg, mille töötaja veedab tööandja heaks tegutsemise raames, kvalifitseerida „tööajaks“ või „puhkeajaks““,[11] leidis Euroopa Kohus, et kuna direktiivi 2003/88 eesmärk on tagada töötajate ohutus ja tervis, tagades neile minimaalse puhkeaja ja piisavad vaheajad, tuleb „valveajal töötaja isiklikku kohalolekut ja kättesaadavust töökohal oma tööalaste toimingute tegemiseks […] pidada tema tööülesannete täitmiseks, isegi kui tegelikult tehtud töö erineb sõltuvalt asjaoludest“[12].

34. Nii selgub Euroopa Kohtu praktikast, et „direktiivi 2003/88 mõttes „tööajaks“ kvalifitseerimise otsustavaks teguriks on asjaolu, et töötaja peab isiklikult viibima tööandja määratud kohas ning olema seal tööandja käsutuses, et olla vajaduse korral kohe võimeline vastavate tööülesannete täitmisele asuma. Nimelt tuleb neid kohustusi, mis panevad töötajad olukorda, kus neil on võimatu valida valveajal oma viibimiskohta, pidada töökohustuste täitmiseks.“[13]

35. Selles kohtupraktikas on Euroopa Kohus jätnud erilise staatuse olukorrale, kus töötaja on valves vastavalt valveaja korraldusele, mille kohaselt peab ta olema pidevalt kättesaadav, kuid ei pea siiski töökohal viibima. Euroopa Kohus on nimelt seisukohal, et „[i]segi kui töötaja on tööandja käsutuses nii, et teda peab olema võimalik kätte saada, saab ta sellises olukorras oma aega vähemate piirangutega korraldada ja oma huvidega tegelda. Neil asjaoludel tuleb „tööajaks“ direktiivi 2003/88 tähenduses pidada üksnes töökohustuste tegeliku täitmisega seotud aega“.[14]

36. Kohtuasjas, milles tehti kohtuotsus Matzak, oli Euroopa Kohtul vaja käsitleda järgmist olukorda: Rudy Matzak ei pidanud olema valveajal üksnes kättesaadav. Peale selle oli ta esiteks kohustatud reageerima tööandja kutsele kaheksa minuti jooksul ja teiseks sunnitud tööandja määratud kohas füüsiliselt kohal viibima. See koht oli aga R. Matzaki elukoht, mitte töökoht.

37. Sellise olukorra suhtes asus Euroopa Kohus seisukohale, et „kohustus püsida isiklikult tööandja määratud kohas ning geograafiline ja ajaline piirang – tulenevalt vajadusest jõuda töökohta kaheksa minuti jooksul – ahendavad objektiivselt töötaja, kes on sellises olukorras nagu R. Matzak, võimalusi tegelda oma isiklike ja sotsiaalsete huvidega.“[15] Euroopa Kohus leidis nimelt, et „[s]eesuguseid piiranguid arvestades erineb R. Matzaki olukord sellise töötaja olukorrast, kes peab valveajal olema üksnes tööandjale kättesaadav, et tööandja saaks temaga ühendust võtta.“[16] Sellest tegi Euroopa Kohus järelduse, et direktiivi 2003/88 artiklis 2 sätestatud mõistet „tööaeg“ tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav olukorras, kus töötaja on kohustatud veetma valveaja oma elukohas, olema seal tööandjale kättesaadav ja olema võimeline kaheksa minuti jooksul töökohta jõudma.[17] Oma arutluskäigus omistas Euroopa Kohus otsustava tähtsuse asjaolule, et töötaja kohustus viibida valveajal oma elukohas ja reageerida tööandja kutsele kaheksa minuti jooksul piirab väga oluliselt muuga tegelemise võimalust.[18]

38. Minu arvates kehtib see, mida Euroopa Kohus leidis oma kohtuotsuses Matzak, veel enamgi olukorras, kus töötajat, kelle liikumisvabadus vaheajal on selle lühiduse tõttu niigi piiratud, piirab ruumiliselt ja ajaliselt vajadus olla valmis vajaduse korral kahe minuti jooksul väljakutsele minema.

11 Vt kohtuotsus Matzak (punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

12 Vt muu hulgas kohtuotsus Matzak (punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika).

13 Vt muu hulgas kohtuotsus Matzak (punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika).

14 Vt kohtuotsus Matzak (punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

15 Vt kohtuotsus Matzak (punkt 63).

16 Vt kohtuotsus Matzak (punkt 64).

17 Vt kohtuotsus Matzak (punkt 65).

18 Vt kohtuotsus Matzak (punkt 66).

39. Selle olulise piirangu tõttu on töötajal võimatu puhkepausi oma soovi järgi isiklike huvide ja suhtlemise jaoks kasutada. Vastupidi, töötajat tuleb pidada puhkepausi ajal oma tööandja käsutuses olevaks, kuna ta on õiguslikult kohustatud täitma oma tööandja juhiseid ja tegema viimase jaoks oma tööd.[19] Lisan, et piirang, mis seisneb selles, et töötaja oleks valmis vajaduse korral vaheajal kahe minuti jooksul väljakutsele minema, seab töötaja olukorda, kus ta täidab pidevalt oma ülesandeid ja on kogu aeg valvel. Märgin ka, et puhkepausi ajal ei asendanud seda töötajat keegi teine.

40. Kõigi nende tingimuste juures ei saa vaheaja käsitamine direktiivi 2003/88 tähenduses „tööajana“ minu arvates oleneda väljakutsete juhuslikkusest ja ettearvamatusest ega sellest, kui sageli neid selle vaheaja jooksul esineb. Eelistatav käsitus ei tohiks oleneda selliste juhusliku teguri muutumisest, muidu jõuame kasuistikasse, mis hakkab põhjustama õiguskindlusetust. Pealegi on Euroopa Kohus juba otsustanud, et seda direktiivi tuleb kohaldada päästetegevuse suhtes „isegi siis, kui päästetegevusest tulenevad toimingud ei ole ettenähtavad“.[20]

41. Märgin lisaks, et Euroopa Kohtu hinnangul ei esine direktiivi 2003/88 artikli 2 tähenduses „tööaja“ mõiste iseloomulike tunnuste hulgas töötaja tegevuse pingelisust ega tema töö viljakust.[21] Nii ei saa töötaja töökohal viibitud ajavahemiku määratlemine „tööajana“ selle direktiivi tähenduses sõltuda asjakohase töötaja tegevuse pingelisusest, vaid see tuleneb üksnes tema kohustusest olla tööandja käsutuses.[22] Lisaks, isegi kui on tuvastatud, et tegelikult tehtud töö erineb sõltuvalt asjaoludest, ei takista see lugemast töötajat oma tööülesandeid täitvaks.[23]

42. Järeldan neist asjaoludest, et direktiivi 2003/88 tähenduses „tööajana“ ei pea käsitama mitte ainult väljakutseid, millele töötaja oma vaheajal reageerib, vaid see hõlmab ka laiemalt ajavahemikku, mille vältel see töötaja on oma tööandja käsutuses, et vajaduse korral kahe minuti jooksul väljakutsele minna.

43. Ma ei eita, et nagu väidab Euroopa Komisjon, on vaheajal loomuldasa erijooni, mis eristavad seda direktiivi 2003/88 artiklites 3 ja 5 ette nähtud igapäevasest ja iganädalasest puhkeajast ning mille tõttu võib puhkepausiga kaasneda spetsiifilisi kohustusi ja piiranguid.[24] Niisiis ei väida ma, et puhkepaus peaks kvalitatiivselt võimaldama töötajatel sama palju oma isiklike huvide ja suhtlemisega tegeleda nagu muud puhkeajad, mis pakuvad tänu oma pikkusele neile töötajatele muid võimalusi oma isiklike asjadega tegelemiseks.[25] Sellegipoolest tagab mu soovitatud tõlgendus minu arvates ainsana, et direktiivi 2003/88 artiklis 4 ette nähtud vaheaeg võimaldaks töötajal selle aja tõepoolest puhkamisele pühendada.

44. Vaheaeg on nimelt puhkeaeg, nagu annab tunnistust direktiivi 2003/88 põhjendus 5, kus nõue, et „[k]õigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg“, hõlmab ka „piisavaid vaheaegu“. Samuti tuleb märkida, et esiteks on selle direktiivi artikkel 4 direktiivi 2. peatükis, mis puudutab peamiselt „minimaalseid puhkeaegu“, ning teiseks asub see artikkel igapäevast puhkeaega puudutava artikli 3 ja iganädalast puhkeaega puudutava artikli 5 vahel.

[19] Vt 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 36).

[20] Vt muu hulgas kohtuotsus Matzak (punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

[21] Vt muu hulgas kohtuotsus Matzak (punkt 56 ja seal viidatud kohtupraktika).

[22] Vt 1. detsembri 2005. aasta kohtuotsus Dellas jt (C-14/04, EU:C:2005:728, punkt 58).

[23] Vt kohtuotsus Matzak (punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika).

[24] Konkreetsemalt on vaheajal selle lühiduse tõttu ajalised ja ruumilised piirangud. Asjaolul, et see jääb kahe tööperioodi vahele, võib olla ka näiteks tagajärg, et töötaja peab teatud tüüpi tööl pausi ajaks vormiriietuse selga jätma.

[25] Niisiis on ilmne, et töötaja ei saa oma aega 30-minutise pausi ajal samal määral käsutada nagu siis, kui tal on 11-tunnine igapäevane puhkus või 24-tunnine iganädalane puhkus.

45. Osutan seoses sellega, et direktiivi 2003/88 eesmärk on kehtestada miinimumnõuded töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks, ühtlustades eelkõige tööaega reguleerivaid riigisiseseid õigusnorme. [26]

46. Sellise Euroopa Liidu tasandil toimuva tööaja korralduse ühtlustamise eesmärk on tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse, andes töötajatele minimaalsed – eelkõige igapäevased ja iganädalased – puhkeajad, samuti piisavad puhkepausid, ning sätestades iganädalasele keskmisele tööajale ülempiiri. [27]

47. Nii tuleb liikmesriikidel lisaks meetmetele, mille nad on kohustatud võtma vastavalt direktiivi 2003/88 artiklitele 3 ja 5, [28] võtta selle direktiivi artikli 4 kohaselt „vajalikke meetmeid tagamaks, et igal töötajal, kelle tööpäeva pikkus ületab kuus tundi, on õigus puhkepausile, mille üksikasjad, kaasa arvatud kestus ja puhkepausi lubamise tingimused, kehtestatakse kas tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega või nende puudumise korral siseriiklike õigusaktidega“.

48. Direktiivi 2003/88 täieulatusliku toime tagamiseks on vaja, et liikmesriigid tagaksid neist minimaalsetest puhkeaegadest kinnipidamise. [29] See eeldab liikmesriikidelt tagamist, et vaheaeg võimaldaks töötajal selle aja tõepoolest puhkamisele pühendada.

49. Direktiivi 2003/88 artiklis 4 ei ole muidugi ette nähtud konkreetseid üksikasjalikke eeskirju, millega liikmesriikidel tuleks tagada, et õigust vaheajale rakendataks, vaid need tuleb kindlaks määrata tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega või nende puudumise korral riigisiseste õigusaktidega.

50. Sellegipoolest tuleb asuda samasugusele seisukohale, nagu Euroopa Kohus leidis direktiivi 2003/88 artiklites 3 ja 5 ette nähtud minimaalsete puhkeaegade kohta, et ehkki liikmesriikidel on selleks niisiis kaalutlusruum, tuleb neil ometi tagada – arvestades selle direktiiviga taotletavat põhieesmärki, milleks on tagada töötajate elu- ja töötingimuste tõhus kaitse ning nende ohutuse ja tervise parem kaitse –, et selle direktiivi artiklis 4 ette nähtud õiguse soovitav toime oleks täieulatuslikult tagatud, mistõttu töötajatel on tegelikult olemas puhkepaus, kui tööpäeva pikkus on üle kuue tunni. [30]

51. Eelöeldust järeldub, et üksikasjalikud eeskirjad, mille liikmesriigid kehtestavad, et tagada direktiivis 2003/88 sätestatu rakendamine, ei tohi muuta selle direktiivi artiklis 4 tunnustatud õigust vaheajale sisutuks. [31]

52. Seoses sellega tasub märkida, et töötajat tuleb käsitada töösuhte nõrgema poolena, mistõttu tuleb takistada sellise olukorra tekkimist, kus tööandja saab tema õigusi piirata. [32]

[26] Vt muu hulgas 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

[27] Vt muu hulgas 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

[28] Vt muu hulgas 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

[29] Vt muu hulgas 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

[30] Vt analoogia alusel muu hulgas 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

[31] Vt analoogia alusel muu hulgas 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika). Seega on kaalutlusruum, mille direktiivi 2003/88 artikkel 4 liikmesriikidele jätab, mõeldud ainult selle võimaldamiseks, et puhkepauside pikkust ja sagedust saaks vastavalt töökorralduse ja töö laadiga seotud piirangutele kohandada. Seda ideed väljendab ka direktiivi artikkel 13, kus on sätestatud, et „[l]iikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed tagamaks, et tööandja, kes kavatseb korraldada töö teatud mudeli järgi, võtab arvesse üldpõhimõtet töö kohandamisest töötajaga, pidades eriti silmas üksluise töö ja etteantud tempos töötamise leevendamist sõltuvalt tegevuse tüübist ning ohutus- ja tervishoiunõudeid, *eriti tööajal tehtavaid puhkepause käsitlevaid nõudeid*“ (kohtujuristi kursiiv).

[32] Vt analoogia alusel muu hulgas 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

53. Minu arvates ei ole aga direktiivi 2003/88 artikli 4 eesmärki võimalik saavutada, kui töötaja vaheaeg võib igal hetkel katkeda. Nagu ma eespool mainisin, on töötaja selle väljakutse saabumise ebakindluse tõttu pidevalt valvel, mis on vastuolus vaheaja puhkamiseesmärgiga. Seda järeldust ei mõjuta minu arvates ei asjaolu, et vaheaja katkestused on juhuslikud ja ettenähtamatud, ega ka nende sagedus.

54. Viimaks märgin ammendavuse huvides, et direktiivi artikli 17 lõike 3 punkti c alapunkti iii kohaselt võib muu hulgas teha erandeid sama direktiivi artiklist 4, kui tegemist on tuletõrje või kodanikukaitsega. Kuna põhikohtuasjas keskendub vaidlus aga sellele, kas käsitada XRi vaheaega kõnealuse direktiivi tähenduses „tööaja“ või „puhkeajana“, ei ole vaja võtta arvesse seda sätet, mida – täpsustagem – eelotsusetaotlus ei puuduta. Igal juhul märgin ma, et Euroopa Kohus on leidnud, et direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punkti c alapunkt iii ei luba liikmesriikidel teatud töötajakategooriate puhul teha erandeid selle direktiivi artiklist 2, kus on muu hulgas määratletud mõisted „tööaeg“ ja „puhkeaeg“. [33]

55. Esitatud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata esimesele ja teisele küsimusele nii, et direktiivi 2003/88 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et vaheaeg, mida võimaldatakse töötajale igapäevase töö ajal ning mille vältel ta peab olema oma tööandjale vajaduse korral väljakutsele minekuks kättesaadav kahe minuti jooksul, on selle sätte tähenduses „tööaeg“. Nende väljakutsete juhuslikkus ja ettearvamatus või väljakutsele mineku sagedus tööajaks kvalifitseerimist ei mõjuta.

B. Kolmas eelotsuse küsimus

56. Oma kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse teinud kohus sisuliselt Euroopa Kohtul otsustada, kas liidu õigusega on vastuolus see, et liikmesriigi kohtule, kes peab tegema otsuse pärast seda, kui kõrgem kohus on tema otsuse tühistanud ja vaidluse talle uueks arutamiseks saatnud, on kõrgema kohtu antud õiguslikud hinnangud liikmesriigi menetlusõiguse kohaselt siduvad, kui need hinnangud ei ole liidu õigusega kooskõlas.

57. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleneb liidu õiguse esimuse põhimõttest, et kui riigisiseseid õigusnorme ei saa tõlgendada kooskõlas liidu õiguse nõuetega, siis liikmesriigi kohtul, kelle ülesanne on kohaldada oma pädevuse piires liidu õigusnorme, on ka kohustus tagada liidu õigusnormide täielik õigusmõju, jättes vajaduse korral omal algatusel kohaldamata riigisisese õigusakti sätte, mis on vastuolus liidu õigusega, isegi kui see säte on vastu võetud hiljem, ja sel kohtul ei ole vaja taotleda või oodata niisuguse sätte eelnevat kõrvaldamist seadusandlike või muude põhiseaduslike vahenditega. [34]

58. Liikmesriigi kohtul on kohustus tagada liidu õiguse esimus, olenemata sellest, mis astmel ta riigisiseses kohtusüsteemis asub.

59. Liikmesriigi madalama ja kõrgema astme kohtute suhete kontekstis eelotsusetaotluse esitamise järel tuleb niisiis korrata, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on eelotsusemenetluse raames tehtud Euroopa Kohtu otsus käsitletud liidu institutsioonide aktide tõlgenduse või kehtivuse küsimustes liikmesriigi kohtule põhikohtuasja lahendamisel siduv. [35] Järelikult on liikmesriigi kohus, kes on kasutanud talle ELTL artikli 267 teise lõiguga antud

[33] Vt kohtuotsus Matzak (punkt 39).

[34] Vt muu hulgas 24. juuni 2019. aasta kohtuotsus Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, punkt 58 ja seal viidatud kohtupraktika).

[35] Vt muu hulgas 5. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

pädevust, põhikohtuasja lahendamisel seotud tõlgendusega, mille Euroopa Kohus on kõnealustele sätetele andnud, ning peab seega vajaduse korral kalduma kõrvale kõrgema kohtu hinnangutest, kui ta leiab viidatud tõlgenduse alusel, et need ei ole liidu õigusega kooskõlas. [36]

60. Lisan, et liidu õiguse täieliku õigusmõju tagamise nõue hõlmab liikmesriikide kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb liikmesriigi õiguse tõlgendusel, mis ei ole liidu õigusega kooskõlas. [37] Järelikult on liikmesriigi kohtutel kohustus tagada ELTL artikli 267 täielik õigusmõju, jättes vajaduse korral liikmesriigi õigusnormi kõrgema kohtu tõlgendatud kujul kohaldamata, kui see tõlgendus ei ole liidu õigusega kooskõlas. [38]

61. Eeltoodust lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata kolmandale eelotsuse küsimusele, et liidu õigusega on vastuolus, kui liikmesriigi kohtule, kes peab tegema otsuse pärast seda, kui kõrgem kohus on tema otsuse tühistanud ja vaidluse talle uueks arutamiseks saatnud, on kõrgema kohtu antud õiguslikud hinnangud liikmesriigi menetlusõiguse kohaselt siduvad, kui need hinnangud ei ole liidu õigusega kooskõlas.

V. Ettepanek

62. Esitatud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Obvodní soud pro Prahu 9 (Praha 9. piirkondlik kohus, Tšehhi Vabariik) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et vaheaeg, mida võimaldatakse töötajale igapäevase töö ajal ning mille vältel ta peab olema oma tööandjale vajaduse korral väljakutsele minekuks kättesaadav kahe minuti jooksul, on selle sätte tähenduses „tööaeg“. Nende väljakutsete juhuslikkus ja ettearvamatus või väljakutsele mineku sagedus tööajaks kvalifitseerimist ei mõjuta.

2. Liidu õigusega on vastuolus, kui liikmesriigi kohtule, kes peab tegema otsuse pärast seda, kui kõrgem kohus on tema otsuse tühistanud ja vaidluse talle uueks arutamiseks saatnud, on kõrgema kohtu antud õiguslikud hinnangud liikmesriigi menetlusõiguse kohaselt siduvad, kui need hinnangud ei ole liidu õigusega kooskõlas.

[36] Vt 5. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punkt 30).

[37] Vt muu hulgas 5. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

[38] Vt muu hulgas 5. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punkt 36).