



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
MELCHIOR WATHELET
esitatud 6. aprillil 2017¹

Kohtuasi C-175/16

**Hannele Hälvä,
Sari Naukkarinen,
Pirjo Paajanen,
Satu Piik**
versus
SOS-Lapsikylä ry

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Korkein oikeus (Soome))

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 2003/88/EÜ – Artikkel 17 – Puhtalt riigisisene olukord – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Tööaja korraldus – Valla poolt perekonnast eraldatud laste perepõhist ülalpidamist ja hoidu lastekülades korraldava lastekaitseühingu töötajad, kes on tööle võetud perevanemate asendajatena perevanemate eemalviibimise ajaks

I. Sissejuhatus

1. Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta² artikli 17 lõike 1 tõlgendamist.

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

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

3. Direktiivi 2003/88 artiklis 17 on sätestatud:

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

a) tegevjuhid või muud iseseisva otsustamisõigusega isikud;

¹ Algkeel: prantsuse.

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

- b) peresised abitöö tegijad; või
- c) töötajad, kes täidavad oma ametikohustusi usutalitustel kirikutes ja usukogukondades.

2. Lõigetes 3, 4 ja 5 sätestatud erandid võib vastu võtta õigus- ja haldusnormidega või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega, tingimusel et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad või et erandjuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel ei ole võimalik anda hüvituseks niisuguseid võrdväärse pikkusega puhkeaegu, võimaldatakse kõnealustele töötajatele asjakohane kaitse.

3. Käesoleva artikli lõike 2 kohaselt võib teha erandeid artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16:

[...]

- b) turvamis- ja järelevalvetoimingute puhul, mis nõuavad vara ja isikute kaitsmiseks pidevat kohalolekut, eriti turvameeste ja majahoidjate või turvafirmade puhul;
- c) tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist [...].

[...]“

B. Siseriiklik õigus

4. Direktiiv 2003/88 võeti Soome õigusse üle seadusega nr 605/1996, mis käsitleb tööaega (työaikalaki, edaspidi „tööajaseadus“).

5. Nimetatud seaduse § 2 esimeses lõigus on sätestatud:

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

[...]

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

III. Asjaolud ja menetlus põhikohtuasjas

A. Põhikohtuasja asjaolud

6. SOS-Lapsikylä on lastekaitseühing. Ta korraldab laste ülalpidamist ja hoidu keskkonnas, mis on võimalikult sarnane perekonnaelule. Laste eest kantakse hoolt Soome eri paikades asuvates seitsmes nn lastekülas, kus igäühes on mitu perekodu.³

7. Lastekülas töötavad lasteküla juhataja, perevanemad, perevanemate asendajad ja muud töötajad. Lasteküla juhtimisega tegeleb lasteküla juhataja. Seega on ta perevanemate asendajate otsene ülemus. Perevanemate asendajad asendavad perevanemaid eelkõige iga-aastase põhipuhkuse ja haiguspuhkuste ajal.

³ SOS-Lapsikylä kuulub rahvusvahelisse SOS-külade võrgustikku. Vastusena 2. märtsil 2017 toimunud kohtuistungil esitatud küsimustele täpsustati, et ühingut SOS-Lapsikylä ja Soomes asuvaid lastekülasid rahastavad vallad või linnad ning samuti rahastatakse neid eraannetustest.

8. Perekodu on lastekülasse paigutatud laste alaline elukoht. Igas kodus elab 3–6 last ning perevanem või -vanemad ja nende asendajad (perevanemate äraolekul).

9. Põhikohtuasja kaebuse esitajad töötasid SOS-Lapsikyläs perevanemate asendajatena kuni 2009. aastani ja mõned kuni 2010. aastani.

10. Perevanemate asendajatena elasid kaebuse esitajad koos lastega perekodudes. Nad hoolitsesid üksi perekodu eest ning seal elavate alaealiste laste hoidmise ja kasvatamise eest. Nad kandsid hoolt kodu jaoks sisseostude tegemise eest ning saatsid lapsi meditsiiniastutustes, koolis ja vaba aja veetmise kohtades. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul olid perevanema asendajate tööülesanded asendamise ajal samad kui perevanematel.

11. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab veel, et tööandja esindajad ei teosta perevanema asendajate igapäevase töö üle järelevalvet ning tööandja ei anna korraldusi ja juhiseid asendaja poolt tööl oldud päevade töö- ja puhkeaja osas. Laste vajadustest tulenevates piirides võib asendaja ise otsustada, kuidas ta oma tööaega korraldab ja mida ta teeb. Iga lapse jaoks on siiski koostatud hoiu- ja koolituskava, mille alusel peab perevanema asendaja lapse eest hoolitsema ja mille kohta ta esitab elektroonilise aruande.

12. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab veel, et juhataja koostab eelnevalt graafikud, kus on märgitud päevade kaupa, millises majas perevanema asendaja töötab. Asendaja lepib perevanemaga kokku kellaaja, millal asendamine algab. Töövahetused tuleb korraldada nii, et töötajal on keskmiselt vähemalt kaks vaba nädalalõppu kuus. Asendamise ajal on töötajal õigus ühele vabale ööpäevale nädalas.

13. Asendajate palk on kindlaks määratud kindlasummalise igakuise tasuna, kuid siiski nii, et 190 ööpäeva ületava tööaja eest makstakse eraldi hüvitist.

14. Kaebuse esitajate töölepingute kohaselt oli aastas ette nähtud kohustus töötada 190 ööpäeva, välja arvatud ühel asendajal, kelle aastane töökohustus oli 170 ööpäeva; sellest kohustusest tuli maha arvata 30–33 ööpäeva korralist igaaastast puhkust.

15. Tegelikult ulatus asendamise pikkus üksikutest ööpäevadest kuni mitme nädalani. Kui põhimõtteliselt oleks perevanema asendaja pidanud alati paigutama samasse perekodusse, siis tegelikult pidi sama asendaja asendama perevanemat järjestikku mitmes eri perekodus.

B. Menetlus põhikohtuasjas

16. Põhikohtuasja kaebuse esitajad leiavad, et nende töötamine SOS-Lapsikyläs on töö tööajaseaduse § 1 tähenduses. Sellele tuginedes esitasid nad Etelä-Savon käräjäoikeusele (Lõuna-Savo esimese astme kohus) nõude, et SOS-Lapsikylält mõistetakse nende kasuks välja lisatasu aastatel 2006–2009 tehtud ületunnitöö, õhtusel ajal tehtud töö, ööajal tehtud töö, laupäeval ja pühapäeval tehtud töö eest.

17. SOS-Lapsikylä vaidles hagile vastu ja leidis, et põhikohtuasja kaebuse esitajate töö kuulub tööajaseaduse § 2 esimese lõigu punktis 3 ette nähtud erandi alla.

18. Etelä-Savon käräjäoikeus järgis SOS-Lapsikylä arutluskäiku ning jättis põhikohtuasja kaebuse esitajate hagi rahuldamata. Apellatsioonikohus jättis otsuse muutmata.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellele esitati kassatsioonkaebus, peab seega kindlaks määrama, kas tööajaseadust ja täpsemalt selle § 2 esimese lõigu punkti 3 kohaldatakse perevanemate asendajatele. Eelotsusetaotluse esitanud kohus väidab, et nimetatud sätte kohaselt *ei kuulu* töö, mida töötaja teeb kodus või mõnes muus sellises olukorras, kus tööandja kohustuseks ei saa lugeda

järelevalvet selle tegemiseks kasutatava aja korralduse üle, tööaja korraldust käsitlevate sätete kohaldamisalasse, välja arvatud tööaja seaduse § 15 kolmas lõik, mis käesoleval juhul tähtsust ei oma. Kui aga perevanemate asendajate tegevus ei oleks kõnealuse seaduse reguleerimisalast välja jätud, peaks SOS-Lapsikylä maksma põhikohtuasja kaebuse esitajatele nende nõutud lisatasu.

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et tööajaseadusega on võetud üle direktiiv 2003/88. Kuid nimetatud seaduse esemeline kohaldamisala on laiem kui direktiivil. Tööajaseadus nimelt ei reguleeri ainult tööaja seaduslikku kestust, seda ületavat tööaega, öötööd, vahetustega tööd ning puhkeaega ja pühapäeval tehtavat tööd, vaid sätestab ka lisatasud, mida tuleb maksta eri alustel, nagu näiteks ületunnitöö ja pühapäeval tehtava töö eest.

21. Ehkki eelotsusetaotluse esitanud kohus on teadlik, et direktiivi 2003/88 ei kohaldata töötaja töötasule, välja arvatud teatavate iga-aastast tasulist puhkust puudutavate erandite korral, leiab nimetatud kohus, et kõnealuse direktiivi tõlgendamine on põhikohtuasja vaidluse lahendamise seisukohalt oluline. Nimelt sõltub õigus tööajaseaduses ette nähtud lisatasudele sellest, kas kõnealune seadus, mis reguleerib *ka* töö- ja puhkeaega, kuulub kohaldamisele käesolevas kohtuasjas.

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

23. Neil asjaoludel otsustas Korkein oikeus (kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse.

IV. Eelotsusetaotlus ja menetlus Euroopa Kohtus

24. Seetõttu otsustas Korkein oikeus (kõrgeim kohus) 24. märtsi 2016. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 29. märtsil 2016, esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 17 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selle kohaldamisalasse võib kuuluda eespool kirjeldatu taoline töö perekodus, mille raames töötaja asendab perest eraldatud laste asendusvanemat viimase tööst vabade päevade ajal, elades kõnealusel ajal koos lastega peresarnastes oludes ning hoolitsedes sel ajal iseseisvalt laste ja pere vajaduste eest nii, nagu seda teevad tavaliselt vanemad?“

25. Kirjalikud seisukohad esitasid põhikohtuasja kaebuse esitajad, SOS-Lapsikylä, Soome valitsus, Saksamaa valitsus ning Euroopa Komisjon. Kõik pooled kuulati ära kohtuistungil, mis toimus 2. märtsil 2017.

V. Analüüs

26. Enne seda, kui analüüsin eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud eelotsuse küsimust, analüüsin Euroopa Kohtu pädevuse küsimust.

27. Põhikohtuasja vaidlus puudutab sisuliselt kaebuse esitajatele lisaks töötasule mitmesuguste lisatasude maksmist. Kuid vastavalt Euroopa Kohtu praktikale, „kui välja arvata direktiivi 2003/88 iga-aastast tasulist puhkust käsitleva artikli 7 lõikes 1 sätestatud konkreetne juhtum, reguleerib kõnealune direktiiv üksnes tööaja korralduse teatavaid aspekte, mistõttu ei kohaldata selle sätteid reeglina töötasule“.⁴

⁴ Kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

28. Niisiis võiks kõnealuse kohtupraktika alusel tekkida küsimus Euroopa Kohtu pädevusest, kuid mina nii ei arva.

A. Euroopa Kohtu pädevus

29. Eelotsusetaotluse esitanud kohus nendib, et üksnes kõnealuse Soome seaduse need sätted, mis käsitlevad tööaega, võtavad üle direktiivi 2003/88. Perevanemate asendajate töötasu aga kuulub siseriikliku õiguse kohaldamisalasse. Ent kuna mõlemat küsimust reguleerib sama seadus ning kuna lisatasude saamise õigus sõltub tööaega käsitlevate sätete kohaldatavusest, leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et direktiivi 2003/88 tõlgendamine on vajalik.

30. Selliste lisatasude saamise õigus, mida soovivad põhikohtuasja kaebuse esitajad, sõltub sellest, kas nende tegevus kuulub tööajaseaduse kohaldamisalasse või on sellest välja arvatud nimetatud seaduse § 2 esimese lõigu punkti 3 kohaselt. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates sõltub nimetatud sätte tõlgendamine sellest, milline tähendus tuleks anda direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 lubatud erandile.

31. Vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamise küsimused on asjakohased.⁵ Nimetatud eeldusest tuleneb, et Euroopa Kohus saab siseriikliku kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamata jätta vaid siis, kui on *ilmne*, et tal palutakse tõlgendada liidu õiguse sätet, mis ei ole kohaldatav.⁶ Käesoleval juhul ei ole see minu arvates tõendatud. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kinnitab hoopis vastupidist, esitades lühikese, ent veenva selgituse. Lisaks märgin, et ükski pool ei ole seda kinnitust kahtluse alla seadnud ega esitanud väidet, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu või et Euroopa Kohus ei ole pädev asja lahendama.

32. Lisaks ei tohiks eelotsusetaotluse ulatusest valesti aru saada: tegemist on tõepoolest direktiivi 2003/88 sätte tõlgendamisega kõnealuse direktiivi siseriiklikku õigusse üle võtnud seaduse siseriikliku kohtu poolt kohaldamise raames. Kõnealuse direktiivi kohaldamine ei ole seotud rahvusvahelise elemendiga, mille puudumine võtaks Euroopa Kohtult pädevuse.

33. Nii näiteks kuulutas Euroopa Kohus end pädevaks vastama küsimustele, mis puudutasid Euroopa Parlamendi ja nõukogu 31. märtsi 2004. aasta direktiivi 2004/18/EÜ ehitustööde riigihankelepingute, asjade riigihankelepingute ja teenuste riigihankelepingute sõlmimise korra kooskõlastamise kohta⁷ sätete tõlgendamist, vaatamata asjaolule, et kõne all olev klassifikatsiooninõue ei olnud kohaldatav muudes liikmesriikides kui Hispaania Kuningriik asuvate ettevõtjate suhtes.⁸ Euroopa Kohus leidis, et probleemi see aspekt ei mõjuta tema pädevust, kuna „[direktiivi] 2004/18 alusel ei ole võimalik kuidagi järeldada, et [selle] direktiivi[...] sätete kohaldatavus sõltub sellest, kas on olemas tegelik seos liikmesriikidevahelise vaba liikumisega. Nimelt ei sea [see direktiiv] riigihankemenetluses osalemiseks mingeid pakkuja kodakondsuse või asukohaga seotud tingimusi (vt selle kohta kohtuotsus Michaniki, C-213/07, EU:C:2008:731, punkt 29).⁹ Sama võib väita ka direktiivi 2003/88 kohta.

5 Vt selle kohta eelkõige kohtuotsused, 1.6.2010, Blanco Pérez ja Chao Gómez (C-570/07 ja C-571/07, EU:C:2010:300, punkt 36) ning 21.9.2016, Etablissements Fr. Colruyt (C-221/15, EU:C:2016:704, punkt 14).

6 Vt selle kohta eelkõige kohtuotsus, 17.9.2015, van der Lans (C-257/14, EU:C:2015:618, punkt 20).

7 ELT 2004, L 134, lk 114.

8 Vt kohtuotsus, 6.10.2015, Consorci Sanitari del Maresme (C-203/14, EU:C:2015:664).

9 Kohtuotsus, 6.10.2015, Consorci Sanitari del Maresme (C-203/14, EU:C:2015:664, punkt 30). Vt ka kohtuotsus, 14.1.2010, Plus Warenhandelsgesellschaft (C-304/08, EU:C:2010:12, punkt 28) (mis puudutas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. mai 2005. aasta direktiivi 2005/29/EÜ, mis käsitleb ettevõtja ja tarbija vaheliste tehingutega seotud ebaausaid kaubandustavasid siseturul ning millega muudetakse nõukogu direktiivi 84/450/EMÜ, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiive 97/7/EÜ, 98/27/EÜ ja 2002/65/EÜ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrust (EÜ) nr 2006/2004 („ebaausate kaubandustavade direktiiv”) (ELT 2005, L 149, lk 22)). Näitena Euroopa Kohtu pädevusest, mis ei sõltu rahvusvahelise elemendi olemasolust olukorras, kui tegemist on direktiiviga, vt P. Rodière'i arutluskäiku diskrimineerimise keelu kohta („Retour vers les situations internes et la libre circulation des personnes: de quelques errements possibles“, *Revue des affaires européennes*, 2015/4, lk 731-742, eelkõige lk 741).

34. Lisaks on Euroopa Kohus juba selle konkreetse olukorra suhtes õigustatult otsustanud, et liidu huvi selle vastu, et liidu õiguse mõisteid tõlgendataks ühetaoliselt, on „seda enam asjakohane juhul, kui siseriiklikud õigusnormid, milles kasutatakse [liidu] õigusnormis sisalduvat mõistet, on vastu võetud selleks, et võtta siseriiklikku õigusesse üle direktiiv, mille osa on kõnealune säte“.¹⁰ Euroopa Kohtu arvates „sellisel juhul ei tähenda asjaolu, et liidu õiguse mõistet, mille tõlgendamist on palutud, kohaldatakse siseriiklikus õiguses teistsugustel tingimustel kui need, mis on ette nähtud vastavas liidu õiguse sättes, et puudub igasugune seos palutud tõlgenduse ja põhikohtuasja eseme vahel.“¹¹

35. Käesolevas asjas on eelotsusetaotluse esitanud kohus nimetatud seose olemasolu igati põhjendanud. Tööajaseadus reguleerib nii tööaja kestust (mis kuulub direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse) kui ka lisatasusid (mis nimetatud direktiivi kohaldamisalasse ei kuulu). Ning paragrahv, mis sätestab ühtviisi kõnealuse seaduse kahe aspekti kohaldamise tingimused, tagab direktiivi 2003/88 ühe sätte, nimelt artikli 17 lõike 1, ülevõtmise.

36. See eripära eristab minu arvates käesolevat kohtuasja kohtuasjast Kleinwort Benson, milles tehti otsus 28. märtsil 1995 (C-346/93, EU:C:1995:85). Ehkki tööajaseaduse § 2 esimese lõigu punkti 3 sõnastus ei ole sõna-sõnalt sama, mis direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 sõnastus, ei ole ometi kahtluse alla seatud seda, et nimetatud paragrahviga võetakse nimetatud säte üle siseriiklikku õigusse.¹² Pealegi ei ole direktiivi teksti selline formaalne kordamine nõutav.¹³ Küll aga, kuna Soome seadusandja otsustas kasutada direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 lubatud erandi tegemise võimalust, tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul tõepoolest tõlgendada seda piiritlevat siseriiklikku sätet vastavalt direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikele 1, nii nagu Euroopa Kohus on seda tõlgendanud.¹⁴

37. Igatahes on vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale, juhul kui ülevõttev seadus ületab direktiivi esemelist kohaldamisala, Euroopa Kohtul pädevus ELTL artikli 267 alusel, kui on vaja liidu õigust ühetaoliselt tõlgendada.¹⁵

38. Seda vajadust ei tekiks – ja seega ei oleks Euroopa Kohus pädev – juhul, kui liidu õigusakt, mille tõlgendamist palutakse, sätestab sõnaselgelt, et valdkond, millele nimetatud akti on otsustatud siseriiklikus õiguses kohaldada, ei kuulu selle kohaldamisalasse.¹⁶

39. Ent ma ei arva, et käesolevas kohtuasjas oleks tegemist sellise hüpoteesiga.

40. Nagu ma juba eelnevalt mainisin, on Euroopa Kohus juba otsustanud, et direktiivi 2003/88 sätteid ei kohaldata reeglina töötasule.¹⁷

41. See ei tähenda siiski, et Euroopa Kohus ei ole pädev vastama küsimustele, mis puudutavad direktiivi 2003/88 ühe sätte tõlgendamist, ehkki vaidluse ese on lõppkokkuvõttes töötaja töötasu.

10 Kohtuotsus, 11.10.2001, Adam (C-267/99, EU:C:2001:534, punkt 28).

11 Kohtuotsus, 11.10.2001, Adam (C-267/99, EU:C:2001:534, punkt 29).

12 Seda kinnitas Soome valitsuse esindaja 2. märtsi 2017. aasta kohtuistungil.

13 Euroopa Kohus on otsustanud, et „siseriiklikus õiguses direktiivi sätete selge ja täpne formaalne kordamine ei ole alati nõutav ja et direktiivi tulemuste saavutamiseks, arvestades direktiivi sätete sisu, võib olla piisav üldisem õiguslik raamistik“ (kohtuotsus, 16.6.2005, komisjon vs. Itaalia, C-456/03, EU:C:2005:388, punkt 51).

14 Seevastu 28. märtsi 1995. aasta otsuses kohtuasjas Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85) sätestasid just käsitletavad siseriiklikud õigusnormid *sõnaselgelt* ühelt poolt „võimaluse [...] teha muudatusi, „mille eesmärk on tekitada lahknevusi“ asjaomastest [liidu õiguse] sätetest, nagu Euroopa Kohus on neid tõlgendanud (punkt 18), ja teiselt poolt, et „asjaomase osalisriigi kohtud ei ole kohustatud lahendama nende menetluses olevaid vaidlusi, kohaldades absoluutselt ja tingimata [liidu õiguse] tõlgendust, mis Euroopa Kohus on neile andnud“ (punkt 20).

15 Vt selle kohta eelkõige kohtuotsused, 10.12.2009, Rodríguez Mayor jt (C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 27), ja 3.12.2015, Quenon K. (C-338/14, EU:C:2015:795, punkt 17). Mõne autori arvates leiab Euroopa Kohtu pädevuse laiendamise „viljaka pinnase seoses direktiivide ülevõtmise seadustega, mis võivad direktiivide esemelist kohaldamisala liikmesriigis laiendada üle direktiivis kindlaks määratu“ (Potvin-Solis, L., „Qualification des situations purement internes“, kogumikus Neframi, E., (koost.), *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Bruxelles, 2015, lk 39–99, eriti lk 66).

16 Vt selle kohta kohtuotsus, 18.10.2012, Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, punktid 53–57).

17 Vt selle kohta kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

42. Näiteks kohtuasjas Vorel, milles tehti 11. jaanuari 2007. aasta määrus (C-437/05, EU:C:2007:23), oli vaidluse ese „mõiste „tööaeg“ direktiivide 93/104 ja 2003/88 tähenduses seoses arsti poolt haiglas valveteenistuses viibimise ja selle eest tasu maksmisega“.¹⁸

43. Nimetatud kohtuasjas vaidlustas Jan Vorel oma töötasu arvutusmeetodi ja palus pädeval kohtul „NČK-lt enda kasuks välja mõista lisatasu [...], kuna see summa kataks erinevuse talle kõnealuses ajavahemikus valveteenistuses viibimise eest makstud tasu ja palga vahel, mis oleks kuulunud maksmisele juhul, kui nimetatud teenistuses viibimist oleks loetud tavapärase tööülesannete täitmiseks“.¹⁹

44. Oma vastuses viitab Euroopa Kohus sõnaselgelt mõjule, mida tööaja määratlus avaldab töötasu arvestamisele, otsustades, et direktiividega 93/104 ja 2003/88 „ei ole vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt *töötajatele tasu maksmisel* võetakse töötaja poolt töökohal valveteenistuses viibimise puhul erinevalt arvesse ajavahemikke, mille jooksul tööülesandeid tegelikult täideti, ja ajavahemikke, mille jooksul tööülesandeid tegelikult ei täidetud, kui nimetatud kord tagab töötajatele täielikult kõnealustest direktiividest tuleneva kasuliku mõju, mille eesmärk on töötajate tervise ja turvalisuse tõhus kaitse“.²⁰

45. Põhikohtuasja vaidluse ülesehitus ei ole minu arvates põhimõtteliselt erinev: see puudutab küsimust, kas perevanema asendajate töö suhtes kohaldatakse tööajaseadust ja kas neil on *selle alusel* õigus saada nende poolt nõutavat lisatasu.²¹ Sellele küsimusele vastamiseks on eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates vaja kindlaks määrata, kas direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 ette nähtud erand on kohaldatav.

46. Teiste sõnadega – direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikel 1 on tõenäoliselt *mõju* asjakohaste siseriiklike õigusnormide kohaldamisele põhikohtuasjas. Seega, kuna ei ole ilmne, et taotletav liidu õiguse tõlgendus ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtule vajalik, tuleb Euroopa Kohtul esitatud küsimusele vastata.²²

47. Ning kui nõustuda väitega, et ühetaolise tõlgendamise vajadus on Euroopa Kohtu pädevuse oluline kriteerium, juhul kui liikmesriik on otsustanud teatava direktiivi kohaldamisala laiendada,²³ tuleb ühtlasi ka nõustuda, et selline tõlgendamine on veelgi tähtsam, juhul kui on tegemist direktiivi kohaldamisalast *erandit* tegeva klausliga, nii nagu käesolevas kohtuasjas.

48. Kindlasti ei tohi teatava direktiivi kohaldatavus ja sellega antav kaitse sõltuda eri tõlgendusviisidest, samuti ei tohi seda kohaldada olenevalt kohtust, mille poole pöörduiti. Tegemist on liidu õigusnormidega antud õiguste kaitsega.²⁴

49. Seetõttu leian eelnevaid kaalutlusi arvestades, et esiteks on eelotsusetaotluse esitanud kohus asjakohaselt ja piisavalt tõendanud oma küsimuse vajalikkust, ning teiseks on Euroopa Kohus igati pädev sellele vastama.

18 Kohtumääruse punkt 2, kohtujuristi kursiiv.

19 Kohtumääruse punkt 17, kohtujuristi kursiiv.

20 Kohtumääruse punkt 36 ja resolutsioon, kohtujuristi kursiiv.

21 Eelotsusetaotluse punkt 3.

22 Vt selle kohta kohtuotsus, 11.9.2003, Anomar jt (C-6/01, EU:C:2003:446, punktid 38 ja 41).

23 Vt selle kohta kohtuotsused, 18.10.1990, Dzodzi (C-297/88 ja C-197/89, EU:C:1990:360, punkt 37), ja 7.7.2011, Agafitei jt (C-310/10, EU:C:2011:467, punkt 42). Õiguskirjanduses Potvin-Solis, L., „Qualification des situations purement internes“, kogumikus Neframi, E., (koost.), *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Bruxelles, 2015, lk 39–99, eelkõige lk 67.

24 Mis puutub mõistesse „kohus“, mida on kasutatud ELTL artiklis 267, siis märgib T. Tridimas, et peamine eesmärk, millest juhinduti nimetatud tingimuse tõlgendamisel, oli muuta eelotsusetaotluse menetlus võimalikult kättesaadavaks. T. Tridimas väidab, et tegemist oli sooviga tagada liidu õiguse ühetaoline tõlgendamine, aga ka nimetatud õigusest tulenevate õiguste kaitseks vajaliku õiguskaitse kättesaadavus (Tridimas, T., „Knocking on Heaven's Door: Fragmentation, Efficiency and Defiance in the Preliminary Reference Procedure“, *CML Rev.*, 40, 2003, lk 9–50, eriti lk 30). Leian, et juhtudel kui Euroopa Kohus analüüsib oma pädevust teha eelotsus, peaks ta juhinduma nendest kaalutlustest, ükskõik millise pädevuse või vastuvõetavuse tingimusega on tegemist.

B. Eelotsuse küsimus

50. Direktiivi 2003/88 artikli 17 lõige 1 võimaldab teha erandeid teatavatest nimetatud direktiiviga ette nähtud kaitsenormidest. Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas nimetatud sätet kohaldatakse töötajale, kes perevanemat tema puhkuse ajal asendades, elab koos lastega peresarnastes oludes ning hoolitseb sel ajal iseseisvalt laste ja pere vajaduste eest nii, nagu seda teevad tavaliselt vanemad.

1. Direktiivile 2003/88 kohaldatavad tõlgendamise põhimõtted

51. Ilmselt on kasulik meenutada põhimõtteid, millest lähtudes tuleb tõlgendada direktiivi 2003/88.

52. Nimetatud direktiivi eesmärk on kaitsta tõhusalt töötajate ohutust ja tervist, tagades neile minimaalsed puhkeajad ja piisavad vaheajad.²⁵

53. Sellest vaatepunktist lähtudes määratleb direktiiv 2003/88 oma kohaldamisala laialt. Direktiivi artikli 1 lõike 3 kohaselt kohaldatakse direktiivi nii avaliku kui erasektori kõigi tegevusalade suhtes nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta²⁶ artikli 2 lõike 1 tähenduses, välja arvatud teatavad sõnaselgelt nimetatud erivaldkonnad.²⁷

54. Samuti, kuna tööaja pikkust tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või saavad töötajad seda ise kindlaks määrata, ei ole direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 loetletud erandite nimekiri ammendav. Määrsõna „eriti“ kasutamine ei võimalda teistsugust tõlgendust.²⁸ Kuid neid erandeid tuleb tõlgendada kitsendavalt. Euroopa Kohtu arvates peab neid erandeid tõlgendama nii, „et nende ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik nende eranditega kaitstavate huvide säilitamiseks“.²⁹

2. Mõisted „tööaeg“ ja „töötaja“

55. Direktiivis 2003/88 sätestatud kaitsenormidest erandi tegemise õigustus, mis on määratletud direktiivi artikli 17 lõikes 1, on olemuslikult seotud mõistetega „tööaeg“ ja „töötaja“.

56. Direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 kohaselt võivad liikmesriigid teha erandeid direktiivi artiklitest 3–6, 8 ja 16, „kui *tööaja pikkust* kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu *ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks* või kui selle määravad *töötajad ise*“.³⁰

57. Mõiste „tööaeg“ on direktiivi 2003/88 artikli 2 punktis 1 määratletud kui „iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega“.

25 Vt direktiivi 2003/88 põhjendused 4, 5 ja 10. Vt selle kohta ka kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 42).

26 EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT erivaljaanne 05/01, lk 349.

27 Vt selle kohta kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 21).

28 Direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punktis c sätestatud erandite kohta vt kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punktid 47 ja 48). Näidisloetelu mõtet toetab väljendi „eriti“, mida on kasutatud nii direktiivi soomekeelses versioonis („*ja erityisesti*“), kui ka teistes keeleversioonides, näiteks inglise keeles („*and particularly in the case of*“) või hispaania keeles („*y en particular cuando se trate de*“).

29 Kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 40). Vt ka kohtuotsus, 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 89). Viimati nimetatud kohtuotsus puudutab nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT 1993, L 307, lk 18; ELT erivaljaanne 05/02, lk 197) artiklit 17. Kuna artikli 17 lõike 1 sõnastus on jäänud täpselt samaks, on eelnev kohtupraktika endiselt asjakohane (vt selle kohta ja teiste direktiiviga 2003/88 muutmata jäänud sätete kohta määrus, 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ei avaldata, EU:C:2011:122, punkt 39)).

30 Kohtujuristi kursiiv.

58. Niisiis peab isik olema tööandja „käsutuses“. Määratluse selle elemendi hindamisel on otsustavaks faktoriks „asjaolu, et töötaja on kohustatud füüsiliselt viibima tööandja määratud töökohal ning et ta on tööandjale kättesaadav, et olla vajaduse korral kohe võimeline oma tööülesannete täitmisele asuma“.³¹ Selles suhtes ei oma tähtsust asjaolu, et tööandja annab töötaja käsutusse puhkeruumi, milles viimati nimetatud võib viibida seni, kuni tema tööalaseid teeneid ei vajata.³²

59. Mõistet „töötaja“ ei ole direktiivis 2003/88 määratletud. Ent Euroopa Kohus on otsustanud, et sellel on liidu tasandil iseseisev tähendus.³³ Sellega seoses on Euroopa Kohus meenutanud, et „[t]öösuhtele on iseloomulik olukord, kus töötaja osutab teatava aja jooksul teisele isikule tema juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu“.³⁴

60. Kui me võrdleme neid määratlusi eelotsusetaotluse esitanud kohtu kirjeldatud faktilise olukorraga, on üsna selge, et põhikohtuasja kaebuse esitajaid tuleb pidada suhtes SOS-Lapsikyläga „töötajateks“ direktiivi 2003/88 tähenduses.

61. Iga lasteküla juhtimisega tegeleb juhataja, kellega perevanemate asendajatel oli eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul otsene alluvussuhe. Otsese ülemusena koostab juhataja graafikud, kus on märgitud päevade kaupa, millises majas perevanema asendaja töötab. Ehkki tööandja ei anna perevanema asendajatele korraldusi tööl oldud päevade töö- ja puhkeaja osas, näib siiski, et asendajad hoolitsevad nende hoole alla usaldatud laste eest kindla hoiu- ja koolituskava alusel.

62. Lisaks ei ole enam vaidlust ka selles, et lastekülas veedetud tunnid moodustavad „tööaja“ direktiivi 2003/88 tähenduses, kuna perevanemate asendajad on SOS-Lapsikylä käsutuses. Ühelt poolt on nad kohustatud füüsiliselt viibima perekodus, kuhu nad on määratud, või vähemalt asjaomases lastekülas või selle läheduses. Teiselt poolt on nad seal tööandja käsutuses, et olla vajaduse korral kohe võimelised asuma täitma vajalikke tööülesandeid, st tegelema perekodu majapidamisega ning tagama perekodus elavate laste hoiu ja kasvatamise vastavalt igale lapsele koostatud hoiu- ja koolituskavale.

3. Direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 tõlgendamine

63. Küsimus, mis tekib, on järelikult see, kas lastekülas veedetud tööaega mõõdab ja/või määrab selle eelnevalt kindlaks tööandja³⁵ või määravad selle töötajad ise kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu.

64. Euroopa Kohus on juba täpsustanud, et direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 sõnastusest nähtub, et nimetatud sättes sisalduv erand „laieneb üksnes neile töötajatele, kelle tööaega *tervikuna* ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või kes määravad selle ise“.³⁶

31 Kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Vt selle kohta kohtuotsus, 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 64).

33 Vt selle kohta kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 28).

34 Kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

35 Näiteks töölepingus sisalduva klausliga.

36 Kohtuotsus, 7.9.2006, komisjon vs. Ühendkuningriik (C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 20). Kohtujuristi kursiiv. Vt ka kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 41).

65. Asjaolu, et tööaja kindlaks määramine peab kehtima tööajale tervikuna, ei tohiks kahtluse alla seada. Esiteks on selline tõlgendamine kooskõlas reegluga, mille kohaselt tuleb direktiivi 2003/88 artiklis 17 ette nähtud erandeid tõlgendada kitsendavalt.³⁷ Teiseks on see kooskõlas ka direktiivi 2003/88 eesmärgiga kaitsta tõhusalt töötajate ohutust ja tervist, tagades neile minimaalsed puhkeajad ja piisavad vaheajad.³⁸

66. Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et arvestades nii direktiivi 2003/88 sõnastust kui ka selle eesmärki ja ülesehitust, kujutavad selles sätestatud eeskirjad, mis puudutavad minimaalset puhkeajaga, endast liidu olulise tähtsusega sotsiaaloigusnorme. Need peavad laienema miinimumnõuetena kõigile töötajatele, et tagada kõigi töötajate ohutuse ja tervise kaitse.³⁹

67. Need on nii olulised, et õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeajadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele on sõnaselgelt sätestatud põhiõigustena Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikes 2.

68. Käesoleval juhul tuleb nentida, et perevanema asendajal, kes töötab lastekülas, ei ole võimalik ise määrata kindlaks oma tööaega tervikuna. Vastupidi – see on suurel määral kindlaks määratud töölepinguga ja tööandja poolt.

69. Ning samamoodi nagu Euroopa Kohus nentis 14. oktoobri 2010. aasta otsuses kohtuasjas Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 42), ei nähtu Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et perevanemate asendajatel oleks võimalik ise otsustada oma töötundide arvu üle.

70. Vastupidi – vähemalt tööaja kestus oli põhikohtuasja kaebuse esitajate puhul tööandja poolt piiritletud kahel tasandil. Ühelt poolt oli töölepingus aastaseks töökohustuseks kinnitatud 190 ööpäeva (välja arvatud ühel töötajal, kelle aastane töökohustus oli 170 ööpäeva). Teiselt poolt kinnitas lasteküla juhataja eelnevalt nende päevase töökoha graafikuga, kus oli märgitud päevade kaupa, millises majas perevanema asendaja töötab.

71. Üksnes võimalusest otsustada, millises järjekorras töötaja täidab talle pandud ülesandeid, ei piisa kaugeltki selleks, et tõdeda, et töötaja võib ise kindlaks määrata oma tööaja kestust. Ei maksa unustada, et perevanemate asendajatel on kohustus kogu tööaja vältel töökohal viibida ning see piirab võimalust tegeleda isiklike asjadega. Laste eemalviibimine ajal, mil nad käivad koolis, ei muuda seda lähenemist. 2. märtsil 2017 toimunud kohtuistungil kinnitati, et teatavate majapidamisülesannete täitmine toimus just sel ajavahemikul ning et eelkõige pidid perevanemate asendajad igal juhul olema kättesaadavad juhuks, kui on vaja tegeleda kiireloomuliste meditsiiniliste probleemidega või muude ootamatute juhtumitega.⁴⁰ Asendajate vabadus kõnealuste ajavahemike jooksul on niisiis suhteline ega muuda kõnealuste ajavahemike määratlemist „töötajana“ direktiivi 2003/88 tähenduses.⁴¹ Pealegi tuleb just tööandjal panna vajaduse korral paika vajalikud kontrollivahendid, et vältida võimalikke kuritarvitusi.⁴²

37 Vt selle kohta kohtuotsused, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 40), ja 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 89).

38 Vt selle kohta kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 42) ja direktiivi 93/104 kohta kohtuotsused, 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punkt 49), ning 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 50).

39 Vt selle kohta arvukatest kohtuotsustest kohtuotsused, 1.12.2005, Dellas jt (C-14/04, EU:C:2005:728, punkt 49); 7.9.2006, komisjon vs. Ühendkuningriik (C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 38), ja 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 24).

40 Teabe andis SOS-Lapsikylä esindaja vastusena ettekandja-kohtuniku küsimusele ning seda kinnitas põhikohtuasja kaebuse esitajate esindaja oma repliigis.

41 Vt, *mutatis mutandis*, seoses mõju puudumisega aja puhul, mil arstid valveajal tegelikke töökohustusi ei täida, kohtuotsus, 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punktid 61 ja 65). Meenutan, et Euroopa Kohus on ka nimetatud kohtuotsuse punktis 94 täpsustanud, et direktiivi 93/104 artikli 17 lõigete 2 ja 3 tähenduses „hüvituseks [antavad] võrdväärse pikkusega puhkeajad“ peavad „olema sellised, et nendel aegadel ei ole töötaja allutatud seoses oma tööandjaga mingile kohustusele, mis võiks teda takistada vabalt ja katkematult pühendumast oma isiklikele huvidele, et neutraliseerida tööga tekitatud mõju tema turvalisusele ja tervisele“ (kohtujuristi kursiiv).

42 Vt selle kohta kohtuotsus, 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 40).

4. Täiendava võimalusena direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 punktis b sätestatud erand, mis puudutab „peresiseseid abitöö tegijaid“

72. Direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 1 on esitatud kolm näidet asjaoludest, mis võimaldavad teha erandeid direktiivi artiklitest 3-6, 8 ja 16. Nende võimaluste hulgas on ka „peresiseste abitöö tegijate“ kasutamine.

73. Ma ei nõustu SOS-Lapsikylä väidetega, et perevanemate asendajate töö kuulub selle erandi alla.

74. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et liidu õiguse sätte tõlgendamisel tuleb arvestada mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka selle konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa see säte on.⁴³

75. Niisiis ei tohi unustada, et direktiivi 2003/88 eesmärk on tõhusalt kaitsta töötajate ohutust ja tervist. Direktiiviga 2003/88 lubatud erandeid tuleb tõlgendada nii, et nende ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik nende eranditega kaitstavate huvide säilitamiseks.⁴⁴

76. Erandit, mis puudutab peresiseseid abitöö tegijaid, saab põhjendada asjaoluga, et asjaomaste poolte – töötaja ja tööandja – vahelised suhted ei ole üksnes kutsealased. Erilised sidemed, mis ühendavad ühe pere liikmeid, võivad mõistagi takistada seda, et tööaega saaks mõõta ja/või määrata eelnevalt kindlaks. Seevastu ei ole aga välistatud, et töötaja saab tööaega ise lihtsamalt määrata.

77. See peresiseste abitöö tegijatega seotud erandi piirang on adekvaatne, arvestades konteksti, millesse direktiivi 2003/88 artikkel 17 kuulub. Kõnealuse direktiivi eesmärk on nimelt sätestada tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded;⁴⁵ tööaeg on määratletud kui ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi.⁴⁶ Niisiis käsitleb direktiiv 2003/88 just nimelt suhteid töötaja ja tööandja vahel.

78. Kuid suhe, mis perevanemate asendajatel on tööandjaga, ei ole perekondlik. Ehkki lastekülades on tegemist elu- ja töökorraldusega, mis on võimalikult sarnane perekonnaelule, on selle eesmärk üksnes pedagoogiline ja seotud suhetega lastega.

79. Teisisõnu: selline töömeetod on tundmatu töötaja ja tööandja vahelistes suhetes ning seega ei saa see kuuluda direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 kohaldamisalasse: seda ei ole kehtestatud töötaja huvides ega tööandja kasuks, vaid üksnes lastekülas elavate laste hüvanguks.

80. Eeltoodud kaalutlustest lähtudes leian, et peresiseste abitöö tegijatega seotud erandi laiendamine perevanemate asendajatele läheks vastuollu mitte üksnes direktiivi üldise eesmärgi ja kontekstiga, vaid ka peres töötamisele omaste huvidega.

5. Vahekokkuvõte

81. Eeltoodud kaalutlustest nähtub, et direktiivi 2003/88 artikli 17 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selle kohaldamisala ei hõlma tööd, mida teeb perekodus perevanemat asendav töötaja, juhul kui nimetatud töötajal ei ole võimalik ise määrata kindlaks oma tööaega tervikuna, ning seda ka vaatamata asjaolule, et peresarnastele oludele omaselt elab ta koos lastega ning hoolitseb sel ajal iseseisvalt laste vajaduste eest nii, nagu seda teeks pärisvanem.

43 Vt eelkõige kohtuotsused, 19.12.2013, Koushaki (C-84/12, EU:C:2013:862, punkt 34), ja 16.7.2015, Lanigan (C-237/15 PPU, EU:C:2015:474, punkt 35).

44 Vt selle kohta kohtuotsused, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 40), ja 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 89).

45 Vt kõnealuse direktiivi artikli 1 lõige 1.

46 Vt kõnealuse direktiivi artikli 2 punkt 1.

C. Direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punktides b ja c sätestatud erandid

82. Komisjon leidis oma kirjalikes seisukohtades, et põhikohtuasja kaebuse esitajate tegevus kuulub direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punktides b ja c sätestatud erandite alla.

83. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimus puudutab küll üksnes direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 1 tõlgendamist. Kuid väljakujunenud kohtupraktika kohaselt „võib Euroopa Kohus [...] eelotsuse küsimuse esitanud kohtule tarviliku vastuse andmiseks arvestada ka selliseid liidu õigusnorme, millele siseriiklik kohus ei ole eelotsuse küsimuses viidanud“.⁴⁷

84. Tõlgendus, mille Euroopa Kohus andis kõnealustele sätetele 14. oktoobri 2010. aasta otsuses kohtuasjas Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), võib olla eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik.

85. Nimetatud otsuses sedastas Euroopa Kohus, et direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punktis b ette nähtud erandit võib tõenäoliselt kohaldada selliste töötajate nagu huviharidusalase töölepingu alusel puhke- ja vabaajakeskustes töötavate isikute tegevuse suhtes, kuna sellistel töötajatel on kohustus tagada nende hoole alla antud alaealiste pidev järelevalve. Euroopa Kohus lisas, et „nende keskuste pedagoogiline ja kasvatustöö [toimib] põhimõtteliselt täiesti erilisel ja originaalsel moel selliselt, et seal viibivad alaealsed elavad mitme päeva jooksul koos enda kasvatajate ja juhatajatega“.⁴⁸

86. Euroopa Kohus täpsustas ka, et direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punkt b on tõenäoliselt kohaldatav, kuna puhke- ja vabaajakeskuste töötajate tegevust „iseloolestab [...] samuti teenuse pideva jätkumise vajadus, kuna nendes keskustes viibivad alaealsed elavad kogu seal viibitud aja jooksul koos nende keskuste töötajatega ja viimaste järelevalve all“.⁴⁹

87. Neid kaalutlusi saaks tõenäoliselt kohaldada *a fortiori* ka selliste lastekülade perevanemate asendajate suhtes, nagu on kirjeldanud eelotsusetaotluse esitanud kohus. Ka neil lasub kohustus tagada iseseisvalt nende töökohaks määratud majas elavate laste hoid ja kasvatamine ning seda pidevalt ja katkematult.

88. Kuid kõnealused erandid sõltuvad kahe direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 2 ette nähtud tingimuse täitumisest.

89. Esiteks on direktiivi 2003/88 artikli 17 lõikes 3 ette nähtud erandid üksnes võimalused, mis selleks, et neid saaks kohaldada, peavad olema ette nähtud õigus- või haldusnormides või tööturu osapoolte vahelistes kollektiivlepingutes või lepingutes.

90. Teiseks, kui see on nii, siis võib neid erandeid rakendada üksnes tingimusel, et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad või kui see ei ole objektiivsetel põhjustel võimalik, võimaldatakse kõnealustele töötajatele asjakohane kaitse.⁵⁰

91. Kuna eelotsusetaotluses puudub teave nimetatud kahe tingimuse kohta, on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kontrollida, juhul kui ta peab seda vajalikuks, kas direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punktides b ja c ette nähtud erandid on kohaldatavad.

47 Vt selle kohta kohtuotsus, 8.12.2011, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-157/10, EU:C:2011:813, punkt 19).

48 Kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 45).

49 Kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 48).

50 Vt direktiivi 2003/88 artikli 17 lõige 2 ja kõnealuse tingimuse kohta kohtuotsus, 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punktid 49–62).

VI. Ettepanek

92. Eeltoodud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Korkein oikeuse (Soome kõrgeim kohus) esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 17 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selle kohaldamisala ei hõlma tööd, mida teeb perekodus perevanemat asendav töötaja, juhul kui nimetatud töötajal ei ole võimalik ise määrata kindlaks oma tööaega tervikuna, ning seda ka vaatamata asjaolule, et peresarnastele oludele omaselt elab ta koos lastega ning hoolitseb sel ajal iseseisvalt laste vajaduste eest nii, nagu seda teeks pärisvanem.

Seevastu direktiivi 2003/88 artikli 17 lõike 3 punktid b ja c võivad olla kohaldatavad seda tüüpi tööle, juhul kui on täidetud artikli 17 lõike 2 tingimused; seda peab vajaduse korral kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.