

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

14. oktoober 2010*

Kohtuasjas C-243/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Verwaltungsgericht Halle (Saksamaa) 25. märtsi 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. juulil 2009, menetluses

Günter Fuß

versus

Stadt Halle,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus ja A. Ó Caoimh (ettekandja)

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: P. Mengozzi,
kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- G. Fuß, esindaja: *Rechtsanwalt* M. Geißler,
- Stadt Halle, esindaja: M. Willecke,
- Saksamaa valitsus, esindajad: M. Lumma ja C. Blaschke,
- Austria valitsus, esindaja: C. Pesendorfer,

– Euroopa Liidu Komisjon, esindajad: V. Kreuschitz ja M. van Beek,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

- ¹ Eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikli 22 lõike 1 esimese lõigu punkti b tõlgendamist.

- ² Taotlus esitati kohtuvaidluses G. Fußi ja tema tööandja, Stadt Halle vahel seoses sellega, et G. Fuß viidi tema tahte vastaselt üle muusse teenistusse kui see, kus ta enne tuletõrjuna töötas.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

- 3 Direktiivi 2003/88 põhjenduse 1 kohaselt kodifitseeritakse selguse huvides nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ (mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. juuni 2000. aasta direktiiviga 2000/34/EÜ (EÜT L 195, lk 41; ELT eriväljaanne 05/04, lk 27; edaspidi „direktiiv 93/104”)) sätted. Liikmesriigid pidid direktiivid 93/104 ja 2000/34 oma siseriiklikku õigusesse üle võtma hiljemalt vastavalt 23. novembril 1996 ja 1. augustil 2003.

- 4 Direktiivi 2003/88 artikli 1 „Eesmärk ja kohaldamisala” kohaselt:

„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

[...]”

5 Sama direktiivi artikkel 6 „Maksimaalne iganädalane tööaeg” sätestab:

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate ohutust ja tervist tagavad, et:

- a) iganädalase tööaja pikkus määratakse kindlaks õigus- ja haldusnormidega või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega;
- b) keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi.”

6 Nimetatud direktiivi artikkel 15 „Soodsamad sätted” näeb ette:

„Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate ohutuse ja tervise kaitse seisukohast soodsamad.”

7 Direktiivi 2003/88 artikkel 17 „Erandid” sätestab:

„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 mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise, [...]

[...]

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

[...]

c) tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist, eriti:

[...]

iii) [...] tuletõrje ja kodanikukaitseteenused;”

8 Nimetatud direktiivi artikli 22 lõike 1 esimene lõik on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigil on võimalus mitte kohaldada artiklit 6, kui ta samal ajal respektseb töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid ning võtab vajalikke meetmeid tagamaks, et:

- a) ükski tööandja ei nõua töötajalt rohkem kui 48 tunnist töötamist seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mis on arvutatud artikli 16 punktis b nimetatud võrdlusperioodi keskmisena, kui ta ei ole varem saanud töötaja nõusolekut sellist tööd teha;
- b) tööandja ei kahjusta ühtki töötajat seepärast, et töötaja ei soovi anda oma nõusolekut sellist tööd teha; [tööandja ei tekita ühelegi töötajale selle tõttu kahju, et töötaja ei soovi anda oma nõusolekut sellist tööd teha]
- c) tööandja peab ajakohastatud registrit kõigi töötajate kohta, kes sellist tööd teevad;
- d) register antakse pädeva asutuse käsutusse, kes võib töötajate ohutuse ja/või tervise kaitsega seotud põhjustel keelata või piirata võimalust ületada maksimaalset nädalast tööaega;

- e) tööandja annab pädevatele asutustele nende nõudmisel teavet juhtumite kohta, mil töötajad on andnud nõusoleku teha seitsme päeva jooksul tööd üle 48 tunni, mis on arvatud artikli 16 punktis b nimetatud võrdlusperioodi keskmisena.”
[Täpsustatud tõlge]

- 9 Direktiiv 2003/88 jõustus artiklis 28 sätestatu kohaselt 2. augustil 2004.

Siseriiklik õigus

- 10 31. detsembrini 2007 kehtinud 7. oktoobri 1998. aasta määruse, mis käsitleb linnade ja valdade tuletõrjeteenistuse ametnike tööaega (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden, edaspidi „ArbZVO-FW 1998“) § 2 lõige 1 nägi ette järgmist:

„Vahetustega töötavate ametnike, kelle töö toimub peamiselt valveteenistuses, tavaline iganädalane tööaeg on keskmiselt 54 tundi. [...]”

- 11 5. juulil 2007 asendati ArbZVO-FW 1998 uue ArbZVO-FW-ga, mis hakkas kehtima alates 1. jaanuarist 2008 (edaspidi „ArbZVO-FW 2007“).

¹² ArbZVO-FW 2007 artikli 2 lõige 1 sätestab:

„Ametnike aasta keskmine tavaline iganädalane tööaeg koos ületunnitööga on kuni 48 tundi.”

¹³ ArbZVO-FW 2007 artikkel 4 „Individuaalsed kokkulepped” on sõnastatud järgmiselt:

„1. Üldiseid ohutuse ja tervisekaitse põhimõtteid arvestades võib artikli 2 lõikes 1 viidatud keskmist iganädalast tööaega ületada, kui asjaomased isikud annavad oma nõusoleku ja tööandjal on selle kohta tõend.

2. Lõikes 1 nimetatud kokkuleppes võib taganeda 6-kuulise etteteatamisega.”

¹⁴ Tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch) § 612a näeb ette, et tööandja ei või töötajaga sõlmitavate kokkulepetega või tema suhtes võetavate meetmetega seada teda ebasoodsamasse olukorda põhjusel, et viimane kasutab seaduslikult oma õigusi.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 15 G. Fuß on alates 10. maist 1982 töötanud Stadt Halle juures tuletõrjujana. 1998. aastal nimetati ta avaliku teenistujana *Oberbrandmeister*„i ametikohale ning alates 15. detsembrist 2005 *Hauptbrandmeister*”i ametikohale.
- 16 Kuni 4. jaanuarini 2007 töötas G. Fuß Stadt Halle tuletõrje operatiivteenistuses meeskonnavanemana. Teenistusgraafiku järgi pidi ta töötama keskmiselt 54 tundi nädalas.
- 17 2006. aasta algul toimunud töötajate koosolekul teatas Stadt Halle juhtkond operatiivteenistuse töötajatele, et kui nõutakse direktiivi 2003/88 järgimist, viiakse nad üle tuletõrje juhtimiskeskusse.
- 18 13. detsembri 2006. aasta kirjaga palus G. Fuß, viidates Euroopa Kohtu 14. juuli 2005. aasta määrusele kohtuasjas C-52/04: Personalrat der Feuerwehr Hamburg (EKL 2005, lk I-7111), et tulevikus ei ületaks tema iganädalane tööaeg enam direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b ette nähtud maksimaalse 48 tunni piirmäära. Samas kirjas nõudis G. Fuß ühtlasi õigust hüvitisele ajavahemikul 1. jaanuarist 2004 kuni 31. detsembrini 2006 ebaseaduslikult tehtud ületunnitöö eest.
- 19 Stadt Halle kiitis 18. detsembri 2006. aasta otsusega heaks personali teenistussevõtmise kava, mille kohaselt tuli struktuuriliste puuduste vältimiseks alates 1. aprillist 2007 täita vabanev rotatsiooni korras täidetav ametikoht tuletõrje juhtimiskeskuses.

- 20 21. detsembril 2006 toimus G. Fußil vestlus tööandjaga seoses tööandja kavaga viia ta üle nimetatud ametikohale. Vestluse käigus märkis G. Fuß, et ta soovib jätkata töötamist operatiivteenistuses.
- 21 2. jaanuari 2007. aasta otsusega viis Stadt Halle G. Fußi ajavahemikuks 5. jaanuarist 2007 kuni 31. märtsini 2009, üle tuletõrje juhtimiskeskusse, tuues põhjenduseks, et see üleviimine on vajalik teenistuse organisatsioonilistel põhjustel (edaspidi „üleviimise otsus”). Stadt Halle sõnul oli sellel kohal nõutav *Hauptbrandmeisteri* koolitus, aastatepikkune meeskonnavanema kogemus ja parameedikursuste läbimine. Lisaks võimaldas see üleviimine G. Fußil muu hulgas töötada iganädalase maksimaalselt 48-tunnise tööaja piirangut järgides.
- 22 Alates G. Fußi üleviimisest töötab ta nädalas 40 tundi ja 24-tunniseid valvekordi ei tule tal enam teha. Kuna ebamugaval ajal (öösel, pühapäeval ja riiklikel pühadel) töötamise tundide arv on väiksem, saab ta ka sellisel ajal töötamise eest väiksemat lisatasu.
- 23 4. jaanuaril 2007 esitas G. Fuß oma üleviimise kohta Stadt Hallele vaide, mida ta põhjendas peamiselt sellega, et ta ei soovi teistsuguse teenistusgraafiku alusel töötada.
- 24 Stadt Halle jättis 23. jaanuari 2007. aasta otsusega vaide rahuldamata sisuliselt niisuguse põhjendusega, et üleviimine on personaliotsus, mille aluseks on tööandja pädevus anda korraldusi, mille teostamisel on tal kaalutusõigus.

25 28. veebruaril 2007 esitas G. Fuß Verwaltungsgericht Hallele (halduskohus) kaebuse, milles ta palus üleviimise otsus tühistada ja ennistada ta ametikohale, millel ta enne vaidlusaluse meetme võtmist töötas. Ta väidab peamiselt asjaolu, et tema üleviimine otsustati üksnes seetõttu, et ta oli nõudnud oma tööaja lühendamist vastavalt direktiivi 2003/88 sätetele. Stadt Halle leiab seevastu, et nimetatud otsusega ei tahetud G. Fußi sugugi karistada, vaid see võimaldab rahuldada tema taotlust järgida 48-tunnist töönädalat, ilma et oleks vaja ennatlikult ja ainult tema jaoks teenistusgraafikut muuta, mis oleks kaasa toonud organisatsioonilisi probleeme. Teenistusgraafiku direktiiviga 2003/88 kooskõlla viimine peab toimuma ühetaoliselt kõigi teenistuse ametnike suhtes.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõdeb oma taotluses, et üleviimise otsus on siseriikliku õigusega kooskõlas. Esiteks viidi G. Fuß üle sama astme ja palgamääraga ametikohale. Teiseks, isegi kui oletada, et G. Fußi üleviimist ei saa põhjendada teenistuse organisatsiooniliste põhjustega, on sellel sisuline põhjus – tahe lõpetada asjaomase isiku suhtes direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b rikkumine, muutmata sealjuures teenistusgraafikut või teiste tuletõrjajate tööaega ja viimata seda viidatud sättega kooskõlla.

27 Nimetatud kohtul tekib siiski küsimus, kas üleviimine pole vastuolus direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimese lõigu punktiga b.

- 28 Ta märgib, et vaidlusaluste asjaolude asetleidmise ajal ei olnud ArbZVO-FW 1998 artikli 2 lõige 1 käsitatav erandina direktiivi 2003/88 artikli 6 punktist b selle direktiivi artikli 22 lõike 1 esimese lõigu tähenduses, ning et ükski muu siseriikliku õiguse säte ei näinud ette võimalust teha viimati nimetatud sättes ette nähtud tingimustest erand, eelkõige veel niisugune erand, mis on sätestatud esimese lõigu punktis b, mille kohaselt ei tohi ühtki töötajat kahjustada seepärast, et ta ei soovi anda oma nõusolekut töötada üle maksimaalse iganädalase keskmise 48-tunnise tööaja. Siiski peaks – välja arvatud juhul, kui möönda, et direktiivist 2003/88 tulenevaid õigusi eiratakse ja direktiiv ei saavuta oma eesmärki – töötajate kahjustamise keeldu kohaldatama *a fortiori* juhul, kui tööandja nõuab töötajalt vaatamata sellele, et siseriiklikus õiguses puudub sõnaselge seda lubav säte, töötamist üle artikli 6 punktis b ette nähtud maksimaalse tööaja ning töötaja nõuab selle sätte järgimist.
- 29 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul tõusetub siiski küsimus, kas direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimese lõigu punktis b toodud mõistet „kahju” tuleb tõlgendada subjektiivselt või objektiivselt. Subjektiivsest küljest peaks G. Fußile tekitatud kahju olema tuvastatav, kui ta käsitab üleviimist kui karistust. Objektiivsest küljest seevastu ei kandnud G. Fuß mingisugust kahju, kuna tema uus ametikoht on eelmisest kohast ohutum ning talle anti võimalus ennast kutsealaselt täiendada. G. Fuß kaotas küll töötasus, kuna vähendati ebamugaval ajal töötamise eest makstavat lisatasu. Siiski on see vähendamine põhjendatud asjaoluga, et ta töötab vähem tunde ebamugaval ajal ja saab vastukaaluks rohkem puhkeaega. Üleviimise tähtajalisus ei oma tähtsust, kuna ArbZVO-FW 2007 (alates 1. jaanuarist 2008 kehtivas redaktsioonis) kohaselt võidakse G. Fußi hoida ametikohal, mis ei kuulu operatiivteenistuse alla, kui ta ei ole nõus töötama üle iganädalase 48-tunnise piirmäära.

Neil asjaoludel otsustas Verwaltungsgericht Halle menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas [...] direktiivi [2003/88] artikli 22 lõike 1 [esimese lõigu] punktis b kasutatud sõna „kahju” tuleb mõista objektiivses või subjektiivses tähenduses?
2. Kas [...] direktiivi [2003/88] artikli 22 lõike 1 [esimese lõigu] punkti b tähenduses on tegemist kahjuga, kui operatiivteenistuse ametnik viiakse tema tahte vastaselt üle peamiselt kontoritööga seotud ametikohale, kuna ta on palunud kinni pidada maksimaalse tööaja piirangust?
3. Kas palga vähenemist tuleb pidada kahjuks [...] direktiivi [2003/88] artikli 22 lõike 1 [esimese lõigu] punkti b tähenduses, kui teisele ametikohale üleviimise tõttu tuleb vähem töötada ebamugaval ajal (öösel, pühapäeval ja riiklikel pühadel) ning seepärast väheneb ka sellisel ajal töötamise eest makstav lisatasu?
4. Kui vastus teisele või kolmandale küsimusele on jaatav: kas teisele ametikohale üleviimisest tingitud kahju saab korvata muude uue ametkoha eelistega, nagu lühem tööaeg või täiendkoolitusel osalemine?”

Eelotsuse küsimused

- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimustega, mida tuleb käsitleda koos, sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimese lõigu punktis b toodud mõistet „kahju” tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, nagu on käsitletud põhikohtuasjas ja mis võimaldavad avaliku sektori tööandjal viia operatiivteenistuses töötav tuletõrjujast ametnik tema tahte vastaselt teisele ametikohale üle, kuna ta nõudis, et nimetatud operatiivteenistuses peetaks kinni selle direktiivi artikli 6 punktis b ette nähtud maksimaalse iganädalase tööaja piirangust.
- 32 Sellega seoses tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et direktiivi 2003/88 eesmärk on kehtestada miinimumnõuded töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks, ühtlustades eelkõige tööaega reguleerivad siseriiklikud õigusnormid. Sellise Euroopa Liidu tasandil toimuva tööajakorralduse ühtlustamise eesmärk tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse, andes töötajatele minimaalsed – eelkõige igapäevased ja iganädalased – puhkeajad, samuti piisavad puhkepausid ning sätestades iganädalasele keskmisele tööajale ülempiiri (vt selle kohta eelkõige 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 76; 1. detsembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-14/04: Dellas jt, EKL 2005, lk I-10253, punktid 40 ja 41, ning 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-484/04: komisjon vs. Ühendkuningriik, EKL 2006, lk I-7471, punktid 35 ja 36).
- 33 Nii kohustab direktiivi 2003/88 artikli 6 punkt b liikmesriike võtma vajalikke meetmeid, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate ohutust ja tervist tagavad, et keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi. See maksimaalse iganädalase tööaja piirang kujutab endast olulise

tähtsusega liidu sotsiaalõigusnormi, mis peab laienema miinimumnõudena kõigile töötajatele, et tagada kõigi töötajate ohutuse ja tervise kaitse (vt eespool viidatud kohtuotsused Pfeiffer jt, punkt 100; Dellas jt, punkt 49, ning komisjon vs. Ühendkuningriik, punkt 38).

34 Kuigi direktiiviga 2003/88 kehtestatud korra raames lubab selle artikkel 15 üldiselt kohaldada või kehtestada töötajate ohutuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigusnorme, võivad liikmesriigid või tööturu osapooled näha erandeid ette vaid selle direktiivi teatud kindlate ammendavalt loetletud sätete osas. Selliste erandite kohaldamise suhtes kehtivad ranged tingimused, mille eesmärk on tagada töötajate töötervishoiu ja tööohutuse tõhus kaitse (vt eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punktid 77 ja 96).

35 Nii annab eelotsuse küsimustes käsitletav direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimene lõik liikmesriikidele võimaluse mitte kohaldada selle direktiivi artiklit 6 juhul, kui nad respektierivad töötajate turvalisuse ja tervisekaitse üldpõhimõtteid ning kui on täidetud selles sättes kumulatiivselt esitatud tingimused, eelkõige nimetatud lõigu punktis b sätestatud tingimus, mille kohaselt tuleb võtta meetmed, et tööandja ei tekita ühelegi töötajale selle tõttu kahju, et töötaja ei soovi anda oma nõusolekut teha sellist tööd, mille keskmine iganädalane kestus ületab sama direktiivi artikli 6 punktis b ette nähtud piirmäära.

36 Käesoleval juhul on siiski selge, et ei Saksamaa Liitvabariik – nagu Euroopa Kohus tõdes juba 9. septembri 2003. aasta otsuse kohtuasjas C-151/02: Jaeger (EKL 2003, lk I-8389) punktis 85 ja eespool viidatud kohtuotsuse Pfeiffer jt punktis 98 – ega

Saksi-Anhalti liidumaa – mida põhikohtuasja lahendav kohus tõendas eelotsusetaotluses ja mida käesolevas menetluses kinnitasid oma kirjalikes märkustes ka Saksamaa valitsus ja Stadt Halle – ei olnud põhikohtuasja vaidluse asjaolude asetleidmise ajaks seda erandi võimalust veel kasutanud, kuna sel ajal kehtiva siseriikliku õiguse sätted ei sisaldanud ühtegi meedet, mis oleks kooskõlas direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimese lõiguga või millega soovitaks seda normi üle võtta. Vastuseks Euroopa Kohtu kirjalikule sellekohasele küsimusele kordas Stadt Halle seda kinnitust ning G. Fuß ja Saksamaa valitsus jäid samuti selle seisukoha juurde.

³⁷ Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab selle kohta veel, et Saksi-Anhalti liidumaa on direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimese lõigu punktis b ette nähtud erandivõimalust kasutanud hiljem ühes määruses, mis võeti vastu konkreetset selleks, et võtta nimetatud direktiiv üle liidumaa linnades ja valdades töötavate tuletõrjajate suhtes. See määrus jõustus siiski alles 1. jaanuaril 2008, mis on üleviimise otsuse kuupäevast hilisem.

³⁸ Sellest tuleneb, et kui puuduvad siseriiklikud õigusnormid, mis võimaldavad rakendada liikmesriikidele antud võimalust teha direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimesest lõigust erand, ei oma see norm mingisugust tähtsust põhikohtuasja vaidluse lahendamisel ning järelikult tuleb arvesse võtta vaid selle direktiivi artikli 6 punkti b osas, milles see sätestab põhimõtte, et liikmesriigid peavad kinni pidama 48-tunnisest keskmise tööaja pikkusest iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta.

³⁹ Sellega seoses tuleb märkida, et ELTL artiklis 267 sätestatud siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses on Euroopa Kohtu ülesanne anda

siseriiklikule kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel poolelioleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajadusel ümber sõnastada. Euroopa Kohtu ülesanne on tõlgendada kõiki liidu õiguse sätteid, mida siseriiklikud kohtud vajavad oma kohtuasjade lahendamiseks, isegi kui need kohtud ei ole selliseid sätteid Euroopa Kohtule esitatud küsimustes otseselt maininud (vt selle kohta eelkõige 8. märtsi 2007. aasta otsus kohtuasjas C-45/06: Campina, EKL 2007, lk I-2089, punktid 30 ja 31; 26. juuni 2008. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-329/06 ja C-343/06: Wiedemann ja Funk, EKL 2008, lk I-4635, punkt 45, ning 2. septembri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-66/09: Kirin Amgen, EKL 2010, lk I-7943, punkt 27).

40 Järelikult, vaatamata sellele, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on oma küsimuses piirdunud ainult direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimese lõigu punkti b tõlgenduse küsimisega, ei takista see asjaolu Euroopa Kohtul esitada siseriiklikule kohtule kõiki liidu õiguse tõlgendamise aspekte, mis võivad olla tarvilikud siseriikliku kohtu menetluses oleva kohtuasja lahendamisel, olenemata sellest, kas siseriiklik kohus neile oma küsimuses viitas või mitte. Sellisel juhul on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada siseriikliku kohtu esitatud aspektide kogumist ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õiguse aspektid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (vt 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-229/08: Wolf, EKL 2010, lk I-1, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

41 Käesoleval juhul selgub eelotsusetaotlusest, et põhikohtuasja vaidlust lahendav kohus leiab, et kuna direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimese lõigu punktis b ette nähtud tingimust, mis keelab töötajale kahju tekitada, kohaldatakse juhul, kui tööandja ei ole siseriiklike seda sätet rakendavate meetmete olemasolul saanud töötaja nõusolekut teha selle direktiivi artikli 6 punktist b erand, siis tuleb seda tingimust *a fortiori* kohaldada juhul, kui – nagu käesoleva kohtuasja asjaoludel – tööandja teeb selle erandi kohustuslikuks vaatamata sellele, et siseriiklikus õiguses seda lubavad normid puuduvad,

ning kui asjaomane töötaja ei anna oma nõusolekut ja nõuab nimetatud artikli 6 punkti b järgimist.

42 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on niisiis seisukohal, et kui asjaomane töötaja ei kannaks selle tõttu mingisugust kahju, et ta ei andnud direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b maksimaalsele iganädalasele töötajale ettenähtud 48-tunnise piirangu ületamisele oma nõusolekut, siis ei ole nimetatud direktiiviga vastuolus see, et töötaja võib siseriikliku õiguse alusel otsustada viia töötaja tema tahte vastaselt üle teise teenistusse, kus nimetatud sättes ette nähtud piirangust kinni peetakse, kui niisuguse üleviimisega lõpeb selle sätte rikkumine selle töötaja suhtes.

43 Et anda neil tingimustel tarvilik vastus eelotsusetaotluse esitanud kohtule, tuleb esitatud küsimused ümber sõnastada nii, et nendes küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, mis võimaldavad avaliku sektori töötajal viia operatiivteenistuses töötav tuletõrjujast ametnik tema tahte vastaselt teisele ametikohale üle, kuna ta nõudis, et selles operatiivteenistuses peetaks kinni nimetatud sättes ette nähtud maksimaalse iganädalase töötaja piirangust, ning sellisel juhul ei kannaks see töötaja niisuguse üleviimise tõttu mingisugust kahju.

44 Sellega seoses tuleb meenutada, et nagu tuleneb eespool viidatud määruse kohtuasjas Personalrat der Feuerwehr Hamburg punktist 61, kuulub riikliku tuletõrje operatiivteenistuse tegevus – välja arvatud niivõrd raskete ja ulatuslike erakorraliste asjaolude puhul, mis tingivad avalike huvide kaitseks hädavajalike teenuste efektiivse osutamise tagamise eesmärgi ajutiselt esikohale seadmise võrreldes operatiiv- ja päästekomandodes osalevate töötajate ohutuse ja tervise tagamise eesmärgiga – tavaliselt direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse, mistõttu on selle direktiivi artikli 6 punktiga b

põhimõtteliselt vastuolus, kui ületatakse iganädalase maksimaalse tööaja suhtes kehtestatud 48-tunnist piirangut, sealhulgas juhul, kui see toimub valveteenistustes.

- 45 Käesoleval juhul on selge, et Saksi-Anhalti liidumaa õigusnormid, mis olid põhi-kohtuasja asjaoludel kohaldatavad, nägid niisuguste tuletõrjajate jaoks nagu G. Fuß, kes töötasid linnade ja valdade operatiivteenistuses, ette tööaja, mis ületas direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b ette nähtud maksimaalse iganädalase tööaja piirangu.
- 46 Et nendel tingimustel vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele, tuleb esiteks uurida, kas direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b rikkumise tuvastamiseks peab olema täidetud tingimus, et asjaomane töötaja on kandnud kahju, ja teiseks teha kindlaks, millised tagajärjed tulenevad selle sätte võimalikust rikkumisest siseriiklikele kohtutele.
- 47 Mis esiteks puutub küsimusse, kas asjaomase töötaja poolt kantud kahjul on direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b rikkumise tuvastamise seisukohalt tähtsust, siis tuleb meenutada, et nagu tuleneb juba käesoleva kohtuotsuse punktist 33, on see sätte liidu sotsiaalõiguse erilise tähtsusega norm, mis paneb liikmesriikidele kohustuse kehtestada keskmisele iganädalasele tööajale 48-tunnine piirang, mis hõlmab ka ületunnitööd, nagu on nimetatud sättes sõnaselgelt täpsustatud, ning sellest piirangust ei või niisuguste tegevuste puhul, nagu on põhikohtuasjas käsitletav tuletõrjajate tegevus, erandit teha, kui direktiivi artikli 22 lõike 1 esimest lõiku ei ole siseriiklikus õiguses rakendatud.

- 48 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 34 juba öeldud, võivad liikmesriigid või tööturu osapooled erandeid ette näha vaid teatud kindlate direktiivis 2003/88 ammendavalt loetletud sätete osas.
- 49 Esiteks on direktiivi 2003/88 artiklile 6 viidatud üksnes sama direktiivi artikli 17 lõikes 1, olgugi et on vaieldamatu, et viimane säte puudutab tegevust, millel pole tuletõrjujate tegevusega mingit seost. Seevastu artikli 17 lõike 3 punkti c alapunkt iii viitab „tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse [...] pidevat jätkumist”, mille hulka kuuluvad ka „tuletõrje [...] teenused”, kuid selle sättega ei nähta ette mitte nimetatud direktiivi artiklist 6 vaid hoopis muudest sätetest erandi tegemise võimalus (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 97).
- 50 Teiseks on selge, nagu tuleneb juba käesoleva kohtuotsuse punktidest 35 ja 36, et Saksa Liitvabariik ega Saksi-Anhalti liidumaa pole kasutanud erandi võimalust, mis on ette nähtud direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimeses lõigus, mis annab liikmesriikidele õiguse mitte kohaldada artiklit 6, kui teatavad kumulatiivsed tingimused on täidetud (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 98).
- 51 Nendel tingimustel on direktiivi 2003/88 täieulatusliku rakendamise tagamiseks vaja, et liikmesriigid takistaksid direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b kehtestatud maksimaalse iganädalase tööaja ületamist (eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 118).

- 52 Nagu Euroopa Kohus on juba otsustanud, ei või liikmesriigid nimetatud sätte ulatust ühepoolsest kindlaks määrata, kohaldades töötajatele antud õigusele mitte töötada rohkem kui 48 tundi nädalas tingimusi või piiranguid (eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 99).
- 53 Järelikult kujutab direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b kehtestatud maksimaalse igapäevase keskmise töötaja ületamine kui selline endast selle sätte rikkumist ning konkreetse kahju olemasolu polegi vaja täiendavalt tõendada. Kui puudub sama direktiivi artikli 22 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud erandivõimalust rakendav siseriiklik õigus, pole selles sättes toodud „kahju” mõistel artikli 6 punkti b tõlgendamisel ja kohaldamisel seega mingisugust tähtsust.
- 54 Kuna direktiivi 2003/88 eesmärk on – nagu tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktist 32 – tagada piisava puhkeaja võimaldamise abil töötajate ohutus ja tervis, siis võttis liidu seadusandja seisukoha, et artikli 6 punktis b kehtestatud maksimaalse igapäevase keskmise töötaja ületamine tekitab töötajale kahju ainuüksi sellega, et võtab temalt selle puhkeaja ära, kuna sellega kahjustatakse tema ohutust ja tervist.
- 55 Sellest tuleneb, et niisugused siseriiklikud õigusnormid, nagu on käsitletud põhikohtuasjas ja mis näevad operatiivteenistuses töötava tuletõrjujast ametniku suhtes ette töötaja, mis ületab direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b sätestatud ülempiiri, rikuvad nimetatud sätet ning töötaja poolt kantud kahju olemasolu polegi vaja täiendavalt tõendada.

- 56 Mis teiseks puutub tagajärgedesse, mis direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b niisugusest rikkumisest siseriiklike kohtute jaoks tulenevad, siis tuleb meenutada, et kõigil juhtudel, kui direktiivi sätted on sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad isikud vaidluses riigi, kaasaarvatud kui tööandja vastu neile tugineda muu hulgas juhul, kui riik on jätnud selle direktiivi tähtaegselt siseriiklikku õigusesse üle võtmata või on valesti üle võtnud (vt selle kohta 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall, EKL 1986, lk 723, punktid 46 ja 49 ning 23. aprilli 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-378/07–C-380/07: Angelidaki jt, EKL 2009, lk I-3071, punktid 193 ja 194)).
- 57 Direktiivi 2003/88 artikli 6 punkt b vastab nendele kriteeriumidele, kuna paneb liikmesriikidele saavutatava eesmärgi osas sõnaselge ja konkreetse kohustuse, mis ei sõltu ühestki lisatingimusest ettenähtud normi kohaldamisel ja näeb igapäevasele keskmisele tööajale ette 48-tunnise ülempiiri, mis hõlmab ületunnitööd (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 104).
- 58 Kuigi direktiivi 2003/88 artikli 22 lõike 1 esimene lõik lubab liikmesriikidel teha artikli 6 sätetest erandeid, ei muuda see asjaolu sama artikli punkti b täpset ja tingimusteta iseloomu. Liikmesriikide võimalus artiklit 6 mitte kohaldada sõltub artikli 22 lõike 1 esimeses lõigus toodud tingimuste täitmisest, mistõttu on võimalik määratleda minimaalne kaitse, mis peab igal juhul olema tagatud (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 105).
- 59 Järelikult vastab direktiivi 2003/88 artikli 6 punkt b kõigile vahetu õigusmõju omandamiseks vajalikele tingimustele (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 106).

- 60 Kuna põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal oli direktiivi 93/104 ülevõtmise tähtaeg möödas ning Saksi-Anhalti liidumaa ei olnud selleks ajaks operatiivteenistuses töötavaid tuletõrjujaid puudutavas osas direktiivi siseriiklikku õiguse üle võtnud, on niisugusel töötajal nagu G. Fuß, kes töötab Stadt Halle operatiivteenistuses, õigus tugineda vaidluses oma avaliku sektori tööandja vastu vahetult direktiivi 2003/88 artikli 6 punktile b, et nõuda, et austataks selle sättega tagatud õigust keskmisele iga-nädalasele tööajale, mis ei ületa 48 tundi.
- 61 Selle kohta tuleb täpsustada, et kuna sellel sättel on vahetu õigusmõju, siis paneb see mitte ainult liikmesriikide kohtutele vaid ka kõikidele haldusorganitele, sealhulgas detsentraliseeritud organitele, nagu liidumaad, linnad ja vallad, kohustuse seda sätet kohaldada (vt selle kohta 22. juuni 1989. aasta otsus kohtuasjas 103/88: Costanzo, EKL 1989, lk 1839, punktid 30–33).
- 62 Põhikohtuasjas on Stadt Halle seisukohal, et G. Fußi tahtevastane üleviimine – pärast seda, kui ta oli palunud oma tööandjal pidada kinni direktiivi 2003/88 artikli 6 punktis b ette nähtud maksimaalsest iganädalasest tööajast – teise teenistusse, kus seda ülempiiri järgitakse, tagab selle direktiivi täielulatusliku kohaldamise G. Fußi suhtes, kuna see üleviimine teeb lõpu tema suhtes toime pandud liidu õiguse rikkumisele.
- 63 Selles osas tuleb meenutada, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on siseriiklike kohtute ja haldusorganite ülesanne kohaldada täiel määral liidu õigust ja kaitsta õigusi, mis see üksikisikutele annab, ning jätta vajadusel kohaldamata iga sellega vastuolus olev siseriiklik õigusnorm (eespool viidatud kohtuotsus Costanzo, punkt 33, ja 11. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-208/05: ITC, EKL 2007, lk I-181, punktid 68 ja 69 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 64 Antud juhul on oluline, et direktiivi 2003/88 artikli 6 punktiga b töötajatele vahetult antud õiguste kasulik mõju oleks siseriiklikus õiguskorras täielikult tagatud (vt eespool viidatud kohtuotsus *Dellas jt*, punkt 53).
- 65 Tuleb tõdeda, et niisugune tahtevastane üleviimine, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, muudab sisutuks direktiivi 2003/88 artikli 6 punktiga b antud õiguse sellele, et maksimaalne iganädalane tööaeg oleks 48 tundi, mida on niisuguse operatiivteenistuses töötava tuletõrjuja suhtes nagu G. Fuß tunnustanud ka Euroopa Kohus eespool viidatud määruses kohtuasjas *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, ning seetõttu kaotab nimetatud säte kasuliku mõju selle töötaja suhtes. Seega on ilmne, et kõnealune meede ei taga direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b täieulatuslikku rakendamist ega nende õiguste kaitset, mille see säte asjaomases liikmesriigis töötajatele annab.
- 66 Tuleb lisada, et nii nagu komisjon õigesti märgib, saaks Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 47 tagatud põhiõigus tõhusale kohtulikule kaitsele, millel on ELL artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kohaselt „aluslepingutega võrreldes samaväärne õigusjõud”, oluliselt kahjustatud, kui tööandjal oleks õigus võtta põhikohtuasjas käsitletava meetme sarnane meede vastureaktsioonina vaidele või sellele, et töötaja on esitanud kohutusse hagi nõudega, et järgitaks selle direktiivi sätteid, mille eesmärk on tema ohutuse ja tervise kaitse. Niisuguse karistusmeetme kartus, mille suhtes pole ühtegi kohtuliku kaitse vahendit, võib pärssida nende töötajate soovi, kes leiavad, et nende õigusi on tööandja meetmega rikutud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu, ning järelikult takistab see oluliselt direktiiviga taotletava eesmärgi saavutamist (vt analoogia alusel 22. septembri 1998. aasta otsus kohtuasjas *C-185/97: Coote*, EKL 1998, lk I-5199, punktid 24 ja 27).
- 67 Seega tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 6 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, mis

võimaldavad avaliku sektori tööandjal viia operatiivteenistuses töötav tuletõrjujast ametnik tema tahte vastaselt teisele ametikohale üle, kuna ta nõudis, et selles operatiivteenistuses peetaks kinni nimetatud sättes ette nähtud maksimaalse iganädalase tööaja piirangust. Asjaolu, et töötaja ei kannu niisuguse üleviimise tõttu mingisugust konkreetset kahju peale selle, mis tuleneb nimetatud artikli 6 punkti b rikkumisest, ei oma siinkohal tähtsust.

Kohtukulud

- ⁶⁸ Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamiseга seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 6 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, mis võimaldavad avaliku sektori tööandjal viia operatiivteenistuses töötav tuletõrjujast ametnik tema tahte vastaselt teisele ametikohale üle, kuna ta nõudis, et selles operatiivteenistuses peetaks kinni nimetatud sättes ette nähtud maksimaalse iganädalase tööaja piirangust. Asjaolu, et töötaja ei kannu niisuguse üleviimise

tõttu mingisugust konkreetset kahju peale selle, mis tuleneb nimetatud artikli 6 punkti b rikkumisest, ei oma siinkohal tähtsust.

Allkirjad