



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
YVES BOT
esitatud 11. juunil 2015¹

Kohtuasi C-266/14

**Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)
versus
Tyco Integrated Security SL,
Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA**

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Audiencia Nacional (Hispaania))

Töötajate ohutuse ja tervise kaitse — Direktiiv 2003/88/EÜ — Tööaja korraldus — Mõiste „tööaeg” — Liikuvad töötajad — Kindla või tavapärase töökoha puudumine — Töötajate elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest töötajate elukohta liikumise aeg

1. Eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta² artikli 2 punkti 1 tõlgendamist.

2. Taotlus on esitatud ühelt poolt Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) ning teiselt poolt Tyco Integrated Security SL ja Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (edaspidi „põhikohtuasja ettevõtjad”) vahelises kohtuvaidluses seoses sellega, et viimased keelduvad tunnistamast direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses „tööajaks” aega, mille nende töötajad kulutavad iga päev oma elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest oma elukohta liikumisele.

3. Käesolevas ettepanekus toon ma esile põhjused, miks ma leian, et direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas on selle sätte tähenduses „tööajana” käsitatav aeg, mille liikuvad töötajad ehk töötajad, kellel ei ole kindlat või tavapärast töökohta, kulutavad oma elukohast tööandja määratud esimese kliendi juurde ja tööandja määratud viimase kliendi juurest oma elukohta liikumisele.

I. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

4. Direktiivi 2003/88 artiklis 1 on sätestatud:

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

¹ — Algkeel: prantsuse.

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

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.

3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui erasektori kõigi tegevusalade suhtes direktiivi 89/391/EMÜ^[3] artikli 2 tähenduses, ilma et see piiraks käesoleva direktiivi artiklite 14, 17, 18 ja 19 kohaldamist.

Käesolevat direktiivi ei kohaldata direktiivis 1999/63/EÜ^[4] määratletud meremeeste suhtes, ilma et see piiraks käesoleva direktiivi artikli 2 lõike 8 kohaldamist.

4. Direktiivi 89/391[...] sätteid kohaldatakse täielikult lõikes 2 nimetatud küsimuste suhtes, ilma et see piiraks käesolevas direktiivis sisalduvate rangemate ja/või täpsemate sätete kohaldamist.”

5. Direktiivi 2003/88 artikli 2 „Mõisted” punktides 1, 2 ja 7 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 siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega;

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

[...]

7. *ringi liikuv töötaja* – iga reisi- või lennupersonali liikmena toimiv töötaja ettevõttes, mis osutab reisijate või kaupade veo teenust maantee-, õhu- või siseveetranspordis”.

6. Direktiivi artikkel 3 „Igapäevane puhkus” on sõnastatud järgmiselt:

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

B. Hispaania õigus

7. Kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreediga 1/1995⁵ heaks kiidetud ümbersõnastatud töötajate põhimääruse (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artiklis 34 on sätestatud:

„1. Tööaja kestus lepitakse kokku kollektiivlepingus või töölepingus.

Tavalise tööaja maksimumkestus on keskmiselt 40 tegeliku töö tundi nädalas aastase arvestusperioodi jooksul.

3 — Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349).

4 — Nõukogu 21. juuni 1999. aasta direktiiv, milles käsitletakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (FST) sõlmitud kokkulepet meremeeste tööaja korralduse kohta (EÜT L 167, lk 33; ELT eriväljaanne 05/03, lk 363).

5 — *Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „BOE”, nr 75, 29.3.1995, lk 9654.

[...]

3. Tööpäeva lõpu ja järgmise tööpäeva alguse vahele jääb minimaalselt 12 tundi.

Tavaline tegeliku töö tundide arv ei või ületada 9 tundi päevas, v.a kui kollektiivlepingus või selle puudumise korral ettevõtja ja töötajate esindajate vahelises kokkuleppes on kehtestatud muu igapäevase tööaja jaotus; igal juhul tuleb aga kinni pidada tööpäevade vahelise puhkeaja nõudest.

[...]

5. Tööaja arvestus toimub selliselt, et töötaja tööpäev algab ja lõpeb töötaja töökohas.

[...]”

II. Põhikohtuasja asjaolud ja eelotsuse küsimus

8. Põhikohtuasja ettevõtjad on kaks turvasüsteemide paigaldamise ja hooldamisega tegelevat ettevõtjat, kelle põhitegevus on kauplustesse sissetungi tuvastamiseks mõeldud süsteemide ja vargusevastaste süsteemide paigaldamine ja nende hooldamine.

9. Mõlema ettevõtja tehnikud, keda kummalgi on ligikaudu 75, osutavad teenuseid enamikus Hispaania provintsidest, kusjuures neist igaüks on määratud ülesandeid täitma konkreetses provintsis või piirkonnas.

10. Põhikohtuasja ettevõtjad sulgesid 2011. aastal eri provintsidest asuvad kontorid ja arvasid kõik töötajad Madridis (Hispaania) asuva peakontori isikkoosseisu.

11. Nende kahe ettevõtja tehnikud tegelevad turvaseadmete paigaldamise ja hooldamisega eramajades ning tööstus- ja kaubandusettevõtetes, mis asuvad piirkonnas, kus nad on määratud ülesandeid täitma ja mis hõlmab tervet provintsi või osa provintsist, kus nad töötavad, või vahel isegi mitut provintsi.

12. Kõnealuste töötajate kasutada on ettevõtjale kuuluv sõiduk, millega nad sõidavad iga päev oma elukohast kohtadesse, kus nad peavad tegema turvasüsteemide paigaldus- või hooldustöid. Sama sõidukit kasutavad nad tööpäeva lõppedes koju tagasi sõitmiseks.

13. Audiencia Nacionali (Hispaania) sõnul võib vahemaa töötaja elukohast kohani, kus ta peab tööd tegema, märkimisväärselt varieeruda ja mõnikord ületada 100 kilomeetrit.

14. Tehnikud peavad lisaks üks või mitu korda nädalas käima oma elukoha läheduses asuvas kullerettevõtte kontoris, et saada sealt kätte töövahendid ning aparaadid ja varuosad, mida neil on töö tegemiseks vaja.

15. Ülesannete täitmiseks on nendel töötajatel mobiiltelefon Blackberry, mis võimaldab neil Madridi peakontoriga distantiselt suhelda. Nende telefoni installeeritud rakendus võimaldab töötajatel iga päev saada tööpäevale eelneval päeval teekonnalehe, kuhu on märgitud erinevad kohad, kus nad sel päeval peavad oma tööpiirkonnas käima, koos kellaaegadega, millal nad peavad kliendi juurde jõudma. Teise rakenduse abil märgivad töötajad üles andmed tehtud tööde kohta ja edastavad need ettevõtjale, kes kõik juhtumid ja tehtud tööd registreerib.

16. Põhikohtuasja ettevõtjad ei arvesta tööaja hulka aega, mis kulub päeva esimesele teekonnale ehk töötaja elukohast esimese kliendini, ega ka aega, mis kulub päeva viimasele teekonnale ehk viimase kliendi juurest töötaja elukohta. Nad käsitavad seda puhkeajana.

17. Põhikohtuasja ettevõtjad arvestavad tööpäeva seega lähtuvalt ajast, mis kulub töötaja jõudmisest päeva esimese kliendi juurde kuni hetkeni, mil töötaja lahkub viimase kliendi juurest, nii et arvesse võetakse ainult vahepealseid teekondi ühe kliendi juurest teise juurde.

18. Enne provintsidest asunud kontorite sulgemist arvestasid põhikohtuasja ettevõtjad tööaega nii, et see hakkas kulgema siis, kui töötaja saabus ettevõtja ruumidesse, et võtta sealt tema kasutusse antud sõiduk ja saada nimekiri klientidest, kelle juurde ta pidi minema, ning teekonnaleht. Tööaeg lõppes siis, kui töötaja saabus tagasi ettevõtja ruumidesse, et jätta sõiduk sinna.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et tööaja ja puhkeaja mõisted on direktiivis 2003/88 vastandid, mistõttu ei võimalda direktiiv vahepealseid olukordi. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib samuti, et töötaja elukohast töökohta ja töökohast elukohta liikumiseks kuluvat aega ei arvestata ümbersõnastatud töötajate põhimääruse artikli 34 lõike 5 kohaselt tööaja hulka. Kohtu sõnul on siseriiklik seadusandja otsustanud niisuguse lahenduse kasuks põhjusel, et ta leiab, et töötajal on võimalik vabalt valida koht, kuhu oma kodu sisse seada, mis tähendab, et tema ise otsustab vastavalt oma võimalustele elada töökohast kaugemal või sellele lähemal.

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et maismaatranspordi sektoris töötavate ringi liikuvate töötajate puhul tuleb selles käsitluses arvesse võtta rohkem nüansse. Nimelt on siseriiklik seadusandja leidnud, et seda liiki töötajate töökoht asub sõidukis endas, mistõttu nende töötajate sõiduaega peetakse tööajaks. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on seega tekkinud küsimus, kas põhikohtuasjas kõne all olevate töötajate olukorda võib pidada analoogseks transpordisektoris töötavate ringi liikuvate töötajate omaga.

21. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kuna põhikohtuasjas kõne all olevaid töötajaid teavitatakse teekonnast, mille nad peavad läbima, ja konkreetsetest teenustest, mida nad peavad klientidele osutama, mõni tund enne kohtumist mobiiltelefoni teel, ei ole neil töötajatel enam võimalust kohandada oma eraelu ja elukohta vastavalt oma töökoha lähedusele, sest see muutub iga päev. Sellest tulenevalt ei saa sõiduaega pidada puhkeajaks, arvestades eelkõige direktiivi 2003/88 eesmärki, milleks on töötajate ohutuse ja tervise kaitse. Samas ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul tegemist ka ajaga, mille vältel töötaja on otseses mõttes tööandja käsutuses, et viimane saaks talle anda mis tahes muu ülesande kui teekonna läbimine. See, kas direktiivi kohaselt on tegemist töö- või puhkeajaga, ei ole siiski selge.

22. Neil asjaoludel otsustas Audiencia Nacional menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2003/88[...] artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et aega, mis töötaja, kellel ei ole kindlat töökohta, vaid kes peab iga päev liikuma oma elukohast ettevõtja kliendi juurde, kes on iga päev erinev, ja tulema koju teise kliendi juurest, kes on samuti iga päev erinev (vastavalt teekonnalehele või nimekirjale, mille ettevõtja on talle eelmisel päeval edastanud), suurema või väiksema piirkonna piires põhikohtuasja tingimustel kulutab teekonnale tööpäeva alguses ja lõpus, tuleb käsitada „tööajana” [selle] direktiivi artiklis 2 sätestatud määratluse tähenduses või vastupidi „puhkeajana”?

III. Analüüs

23. Oma küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt Euroopa Kohtul otsustada, kas direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas on selle sätte tähenduses „tööajana” käsitatav aeg, mille liiguvad töötajad ehk töötajad, kellel ei ole kindlat või tavapärast töökohta, kulutavad liikumisele oma elukohast tööandja määratud esimese kliendi juurde ja tööandja määratud viimase kliendi juurest oma elukohta.

24. Direktiivi 2003/88 eesmärk on kehtestada miinimumnõuded, mis on mõeldud parandama töötajate elu- ja töötingimusi eelkõige tööaja kestust puudutavate siseriiklike õigusnormide ühtlustamise teel. Euroopa Liidu tasandil seoses tööaja korraldusega toimuva ühtlustamise eesmärk on tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse, garanteerides neile minimaalsed – eelkõige igapäevased ja iganädalased – puhkeajad, samuti piisavad puhkepausid, ning sätestades iganädalasele keskmisele tööajale 48-tunnise ülempiiri, mille puhul on sõnaselgelt täpsustatud, et see hõlmab ka ületunnitööd.⁶

25. Arvestades seda olulist eesmärki, peab igal töötajal olema nimelt õigus piisavale puhkeajale, mis ei pea olema üksnes tõhus, võimaldades asjassepuutuvatel isikutel taastuda tööväsimusest, vaid ka ennetav, et võimalikult palju vältida töötajate ohutuse ja tervise mõjutamist, mille võib kaasa tuua vajaliku puhkeajata tööperioodide kuhjumine.⁷

26. Direktiiviga 2003/88 maksimaalsele tööajale ja minimaalsele puhkeajale kehtestatud erinevad nõuded kujutavad endast eriti tähtsaid liidu sotsiaalõigusnorme, mis peavad kehtima miinimumnõuetena kõigile töötajatele, et tagada kõigi töötajate ohutuse ja tervise kaitse.⁸

27. Euroopa Kohus on korduvalt leidnud, et direktiivi artikli 2 punkti 1 tähenduses on mõiste „tööaeg” direktiivis määratletud kui iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavade, ning seda mõistet tuleb käsitada vastandina puhkeajale, kuna need kaks mõistet on vastastikku teineteist välistavad.⁹

28. Selles kontekstis on Euroopa Kohus täpsustanud ühelt poolt, et direktiivis 2003/88 ei ole ette nähtud vahepealset kategooriat töö- ja puhkeaja vahel, ning teiselt poolt, et töötaja tegevuse pingelisust ega tema töö viljakust ei esine mõiste „tööaeg” iseloomulike tunnuste hulgas nimetatud direktiivi tähenduses.¹⁰

29. Seega ei ole direktiivis ette nähtud „halle perioode” tööaja ja puhkeaja vahel. Vastavalt liidu seadusandja kehtestatud süsteemile on Euroopa Kohus jäänud kahetise lähenemisviisi juurde, mille kohaselt see, mis ei kuulu tööaja mõiste alla, kuulub puhkeaja mõiste alla, ja vastupidi.

30. Samuti on Euroopa Kohus leidnud, et mõisted „tööaeg” ja „puhkeaeg” direktiivi 2003/88 tähenduses on liidu õiguse mõisted, mida tuleb määratleda vastavalt objektiivsetele tunnustele, lähtudes direktiivi süsteemist ja eesmärgist, milleks on miinimumnõuete kehtestamine töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseks. Nimelt ainult selline autonoomne tõlgendamine saab tagada direktiivi täieliku toime ja nende mõistete ühetaolise kohaldamise kõigis liikmesriikides.¹¹

31. „Tööaja” määratlus direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses põhineb kolmel kriteeriumil, mida lähtuvalt Euroopa Kohtu praktikast tuleb pidada kumulatiivseks. Tegemist on ruumilise kriteeriumiga (töökohas viibimine), võimu kriteeriumiga (tööandja käsutuses olemine) ja kutsealase kriteeriumiga (oma tegevusega tegelemine või ülesannete täitmine).¹²

6 — Kohtumäärus Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

7 — Kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 92).

8 — Kohtumäärus Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

9 — *Ibidem* (punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

10 — *Ibidem* (punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

11 — *Ibidem* (punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

12 — Vt seoses kohtuotsusega Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) Vigneau, C. kommentaar, *European Review of Private Law*, nr 13, 2. kd, Kluwer Law International, Madalmaad, 2005, lk 219, eriti lk 220.

32. See, kui direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses „tööajana” ei võeta arvesse aega, mille liikuvad töötajad kulutavad liikumisele oma elukohast tööandja määratud esimese kliendi juurde ja tööandja määratud viimase kliendi juurest oma elukohta, on minu hinnangul direktiiviga vastuolus, kuna selle töötajate kategooria puhul on kõnealuses sättes esitatud määratluses sisalduvad kolm kriteeriumi täidetud.

33. Ma alustan tõendamist loetletud kolmest kriteeriumist viimasega, mis eeldab, et töötaja tegeleks oma tegevusega või täidaks oma ülesandeid.

34. Põhikohtuasja ettevõtjad on seisukohal, et nende juures töötavate tehnikute tegevuseks tuleb pidada üksnes turvasüsteemide paigaldamise ja hooldamisega seotud tehnilisi töid. Seevastu vahemaa läbimist töötajate elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest töötajate elukohta ei saa nende hinnangul pidada nende tegevuse osaks.

35. Ma ei nõustu selle arvamusega.

36. Liikuvaid töötajaid võib määratleda kui töötajaid, kellel ei ole kindlat või tavapärast töökohta. Need töötajad peavad seega iga päev töötama erinevates paikades.

37. Sellest määratlusest tulenevalt on kõnealuste töötajate liikumine nende kui liikuvate töötajate staatusega lahutamatult seotud ning seega nende tegevuse olemuslik osa.

38. Põhikohtuasjas kõne all olevad töötajad peavad turvasüsteemide paigaldus- ja hooldustööde tegemiseks tingimata minema nende tööandjast ettevõtja erinevate klientide juurde. Teisisõnu on nende töötajate liikumine vajalik selleks, et nad saaksid teha tehnilisi töid nende tööandja määratud klientide juures. Seega tuleb niisugust liikumist pidada nende töötajate tegevuse osaks.

39. Nagu nähtub eelotsusetaotlusest, on eelotsusetaotluse esitanud kohtul eelkõige kahtlusi selles, kas on täidetud tööaja määratluse teine kriteerium, mille kohaselt töötaja peab olema tööandja käsutuses.

40. Siinkohal on tegemist eelkõige võimu kriteeriumiga, mis tähendab, et esimesel on teisega püsiv alluvussuhe.¹³

41. Tööandja käsutuses olek tähendab sellises õiguslikus olukorras olemist, mida iseloomustab asjaolu, et töötaja allub oma tööandja juhiste ja korralduslikule pädevusele sõltumata sellest, kus töötaja asub. Teisisõnu on tegemist ajaga, mille vältel töötaja on õiguslikult kohustatud täitma tööandja korraldusi ja tegema viimase jaoks oma tööd.

42. Kui liikuvad töötajad lähevad oma elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest oma elukohta, ei ole nad väljaspool tööandja juhtimispädevust. Tegemist on liikumisega, mis toimub neid tööandjaga siduva hierarhilise suhte raames.

43. Töötajad lähevad nimelt klientide juurde, kelle on kindlaks määranud nende tööandja, et teha seal tööandja heaks tööd. Nagu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras ja Euroopa Komisjon väidavad, on need töötajad tööandja käsutuses, kuna läbitavad teekonnad ja vahemaad sõltuvad täielikult tööandja tahtest. Lisaks alluvad töötajad teekonna järgimisel tööandja võimule, kuna kui viimane otsustab muuta klientide järjestust või mõne kokkusaamise tühistada, on töötajad sunnitud vastavat juhust järgima ja minema järgmise kliendi juurde tööandja koostatud uue teekonnalehe alusel. Samuti võib tööandja ajal, kui töötajad läbivad tööpäeva lõpus teekonda oma elukoha suunas, nõuda, et töötajad sõidaksid vajaduse korral veel mõne täiendava kliendi juurde.

13 — Vt Vigneau, C., *op. cit.*, kust ma võtan üle lk 220 asuva määratluse.

44. Vastupidi põhikohtuasja ettevõtjate väidetele ei allu liikuvad töötajad seega oma tööandja juhistele üksnes juhul, kui nad viibivad töö tegemise kohas.

45. Euroopa Kohtus toimunud arutelu käigus väljendati kartust, et töötajad kasutavad tööpäeva alguses ja lõpus läbitavat teekonda ära isiklike asjadega tegelemiseks. Minu hinnangul ei saa niisugune kartus olla piisav, et muuta teekonna läbimisele kuluva aja õiguslikku laadi. Tööandja ülesanne on sisse seada vajalikud kontrollimehhanismid võimalike kuritarvituste vältimiseks. Olgu sellise kontrolli kehtestamisega tööandjale kaasnev halduskoormus milline tahes, tegemist on vastutasuga tema tehtud otsuse eest kaotada kindlad töökohad.

46. Täpsemalt võib tööandja paluda töötajatel kasutada kõige otsemat võimalikku teekonda. Pealegi, kuna need töötajad on juba kohustatud tööandja antud mobiiltelefoni üles tähendama tunnid, mille jooksul nad klientide juures töötavad ja nende juures tehtud tööd, on hõlbus paluda neil mobiiltelefoni märkida ka kellaaeg, mil nad oma elukohast lahkuvad, ja kellaaeg, mil nad elukohta tagasi jõuavad. Tööandjal on seega vahendeid, millega kontrollida, kas töötajate elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest oma elukohta läbitavale teekonnale kuluv aeg on kuritarvitavat laadi või mitte.

47. Neist asjaoludest järeldub, et kui liikuvad töötajad lähevad oma elukohast tööandja määratud esimese kliendi juurde ja tööandja määratud viimase kliendi juurest oma elukohta, tuleb neid pidada direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses „tööandja käsutuses” olevaks.

48. Lõpuks on minu hinnangul täidetud ka ruumiline kriteerium, mille kohaselt töötaja peab olema tööl. Nagu ma eespool märkisin, võttes arvesse, et liikumine on liikuvate töötajate staatusega lahutamatult seotud, ei saa töökohana käsitada ainult tehnikute füüsilist viibimist klientide juures. Järelikult, kui liikuvad töötajad kasutavad transpordivahendit tööandja määratud kliendi juurde sõitmiseks oma tööpäeva mis tahes hetkel, tuleb neid pidada direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses „tööd” tegevaks.

49. Olgu lisatud, et selle analüüsimisel, kas liikuvatele töötajatele omases kontekstis on selle sätte tähenduses „tööaja” määratluse kriteeriumid täidetud või mitte, ei ole minu hinnangul vaja teha vahet olenevalt sellest, kas tegemist on ühelt poolt teekonnaga töötajate elukoha ja kliendi vahel või teiselt poolt kahe kliendi vahel läbitud teekonnaga. Ma märgin sellega seoses, et vaidlus puudub selle üle, et põhikohtuasjas kõne all olevate töötajate liikumist kahe kliendi vahel peetakse nende töötajate tööaja osaks.

50. Lisaks nägime juba, et kindla või tavapärase töökoha puudumise korral on igapäevaste sõitude lähte- ja lõpp-punktiks töötajate elukoht.

51. On selge, et põhikohtuasja ettevõtjate varasemas töökorralduses said töötajad oma teekonnalehe ja töökava, kui nad saabusid ettevõtja püsivasse tegevuskohta. Teekondi, mis nad seejärel läbisid tegevuskohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest tegevuskohta, käsitati tööajana.

52. Ma ei mõista, miks tööpäeva alguses ja lõpus toimuvaid sõite, mida varem käsitati tööajana, tuleks nüüd seoses põhikohtuasja ettevõtjate uue töökorraldusega pidada selle mõiste alt välja jäävaks.

53. Asjaolu, et igapäevaste sõitude lähte- ja lõpp-punkt on töötajate elukoht, ei ole asjakohane põhjus. Siinkohal on tegemist üksnes põhikohtuasja ettevõtjate otsuse kaotada kindlad tegevuskohad tagajärjega.

54. Põhikohtuasja ettevõtjate uue töökorralduse raames saavad töötajad kodus kätte teekonnalehe, mida nad peavad järgima. Kui nad istuvad sõidukisse, et sõita oma esimese kliendi juurde, on nad samas olukorras nagu töötajad, kes põhikohtuasja ettevõtjate endises töökorralduses suundusid nende ettevõtjate püsivast tegevuskohast esimese kliendi juurde. Sama kehtib tagasisõidu teekonna suhtes.

55. Sarnaselt sellega, mis kehtis põhikohtuasja ettevõtjate endises töökorralduses, tuleb töötajate liikumist oma elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest oma elukohta seega pidada „tööajaks” direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses.

56. Alates püsivate tegevuskohtade kaotamisest ei saa põhikohtuasja ettevõtjate töötajad enam vabalt kindlaks määrata vahemaad, mis lahutab nende elukohta nende töökohast. Need töötajad peavad iga päev tööd tegema mitmes kohas, mille andmed nad saavad alles tööpäevale eelneval päeval, ning seda järjestuses, mille on kindlaks määranud tööandja. Samamoodi nagu komisjon, leian ma, et see, kui igapäevased sõidud, mis töötajad peavad klientide juurde jõudmiseks tegema ning mille üle nad ise ei saa otsustada ja millest nad saavad teada alles tööpäevale eelneval päeval, kvalifitseerida „puhkeajaks”, paneks neile ebaproportsionaalse koormuse ja oleks vastuolus töötajate ohutuse ja tervise kaitse eesmärgiga, mida direktiiviga 2003/88 taotletakse. Seevastu ei ole see ebaproportsionaalne, kui kõnealust koormust kannavad põhikohtuasja ettevõtjad, kes otsustasid uue tehnoloogia kasutamise teel kehtestada uue töökorralduse, kes saavad sellest püsiva infrastruktuuriga seotud kulude vähenemise näol kasu ja kellel on õigus kindlaks määrata töötajate läbitavate teekondade kestus.

57. Olgu meenutatud, et direktiivi 2003/88 eesmärk on kaitsta töötajate tervist ja ohutust. Töötajatele minimaalse puhkeaja tagamine on osa sellest eesmärgist. Seetõttu vähendab põhikohtuasjas käsitletava sõiduaia töötajate tööaja hulka arvestamata jätmine minimaalset puhkeajaga ja on seega mainitud eesmärgiga vastuolus.¹⁴ Teisisõnu on direktiiviga 2003/88 vastuolus see, kui liikuvate töötajate puhkeajad väheneb seeläbi, et nende sõiduaeg tööpäeva alguses ja lõpus jäetakse direktiivi artikli 2 punkti 1 tähenduses mõiste „tööaeg” alt välja.

58. Ma lisan veel, et viis, kuidas Euroopa Kohus on puhkeaja mõiste määratlenud, võimaldab hõlpsalt tagasi lükata seisukoha, et aega, mille liikuvad töötajad kulutavad liikumisele oma elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest oma elukohta, ei peaks käsitama direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses „tööajana”.

59. Nii on Euroopa Kohus direktiivi 93/104/EÜ¹⁵ artikli 17 lõigete 2 ja 3 tähenduses „hüvituseks [antavate] võrdväärse pikkusega puhkeajade” kohta täpsustanud, et neid peab iseloomustama asjaolu, et nendel vältel „ei ole töötaja allutatud seoses oma tööandajaga mingile kohustusele, mis võiks teda takistada vabalt ja katkematult pühendumast oma isiklikele huvidele, et neutraliseerida tööga tekitatud mõju tema turvalisusele ja tervisele. Samuti peavad need puhkeajad järgnema vahetult tööajale, mida nad peaksid hüvitama, et vältida töötaja väsimist või kurnatust järjestikuste tööperioodide tõttu.”¹⁶ Euroopa Kohus täpsustas samuti, et selleks, „[e]t end korralikult välja puhata, peab töötajal olema võimalus viibida väljaspool oma töökeskkonda määratud arvu tundide jooksul, mis peavad olema nii järjestikused kui ka tööajale vahetult järgnema, et võimaldada puudutatud isikul lõõgastuda ja üle saada tema töökohustuste täitmisega vältimatult kaasnevast väsimusest.”¹⁷

60. Puhkeaja ülesanne on seega korvata tööperioodidest tingitud väsimust. Puhkeaja põhiülesannet kahjustataks, kui puhkeaja hulka arvata aeg, mille liikuvad töötajad kulutavad liikumiseks oma elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest oma elukohta.

61. Nendest kaalutlustest selgub, et minu arvates on direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses mõiste „tööaeg” kolm kriteeriumi täidetud. Järelikult tuleb aega, mille liikuvad töötajad kulutavad liikumiseks oma elukohast esimese kliendi juurde ja viimase kliendi juurest oma elukohta, pidada selle sätte tähenduses „tööajaks”.

14 — Vt selle kohta seoses valveajaga kohtuotsus Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punkt 49).

15 — Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197).

16 — Kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 94).

17 — *Ibidem* (punkt 95).

62. Kohtupraktika, mille Euroopa Kohus on maanteeveo valdkonnas välja kujundanud autojuhtide tööaja osas, sisaldab – kuigi see on tihedalt seotud nimetatud sektori eripäraga – teatud kaalutluselemente, mis minu arvates võimaldavad jõuda lahenduseni, mida ma soovitan Euroopa Kohtul kasutada.

63. Nii leidis Euroopa Kohus otsuses Skills Motor Coaches jt¹⁸ sisuliselt, et niisuguse autojuhi puhul, kes liigub oma elukohast kohta, kus ta võtab üle sõiduki, ja vabalt valib selle teekonna läbimise viisi, ei saa väita, et ta kasutaks vabalt oma aega, mistõttu ei saa seda perioodi lugeda osaks „puhkeajast” tähenduses, mis on määratletud määruse (EMÜ) nr 3820/85¹⁹ artikli 1 punktis 5. Nimelt täidab juht, kes sõidab kindlaksmääratud kohta, mis on tema tööandja poolt talle ette antud ja mis erineb ettevõtja peamisest tegevuskohast, eesmärgiga võtta üle ja asuda juhtima sõidukit, kohustust oma tööandja ees. Järelikult ei käsuta ta sel teekonnal vabalt oma aega.²⁰

64. Samas kohtuotsuses rõhutas Euroopa Kohus, et kuna määruse nr 3820/85 eesmärk on parandada liiklusohutust, tuleb seda aega lugeda osaks „kogu muust tööajast” määruse (EMÜ) nr 3821/85²¹ artikli 15 tähenduses. Vastav tõlgendus on Euroopa Kohtu hinnangul kooskõlas autojuhtide töötingimuste parandamise eesmärgiga, kuna sellega välistatakse, et puhkeajana käsitataks ajavahemikke, mil juht tegutseb oma tööandja kasuks. Euroopa Kohtu hinnangul ei ole sellega seoses oluline, kas juht sai täpsed juhised selle teekonna läbimise viisi kohta. Kui juht sõidab konkreetsetesse kohta, mis asub tema tööandja peamisest tegevuskohast rohkem või vähem kaugel, täidab juht ülesannet, mis lasub tal tulenevalt suhtest oma tööandjaga, ja ta ei käsuta sel ajal vabalt oma aega.²² Euroopa Kohus jõudis samale seisukohale kohtuotsuses Smit Reizen.²³

IV. Ettepanek

65. Eespool toodud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtule järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 2 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas on selle sätte tähenduses „tööajana” käsitatav aeg, mille liikuvasse töötajad ehk töötajad, kellel ei ole kindlat või tavapärast töökohta, kulutavad liikumisele oma elukohast tööandja määratud esimese kliendi juurde ja tööandja määratud viimase kliendi juurest oma elukohta.

18 — C-297/99, EU:C:2001:37.

19 — Nõukogu 20. detsembri 1985. aasta määrus teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamise kohta (EÜT L 370, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 319).

20 — Punktid 22 ja 23.

21 — Nõukogu 20. detsembri 1985. aasta määrus autovedudel kasutatavate sõidumeerikute kohta (EÜT L 370, lk 8; ELT eriväljaanne 07/01, lk 227).

22 — Punktid 26–28.

23 — C-124/09, EU:C:2010:238.