



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

GIOVANNI PITRUZZELLA

13 päivänä helmikuuta 2020¹

Asia C-107/19

XR

vastaan

Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.

(Ennakkoratkaisupyyntö – Obvodní soud pro Prahu 9 (Prahan 9. kaupunginosan alioikeus, Tšekin tasavalta)

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2003/88/EY –
Työajan järjestäminen – Työajan käsite – Tauko, jonka aikana työntekijän on oltava
työnantajansa käytettävissä hälytystehtävää varten kahden minuutin varoitusajalla –
Velvollisuus noudattaa sellaisia ylemmän oikeusasteen tekemiä oikeudellisia arvioiteja, jotka
eivät ole unionin oikeuden mukaisia – Unionin oikeuden ensisijaisuus

I Johdanto

1. Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan tulkintaa.²
2. Tämä pyyntö on esitetty riita-asiassa, jossa vastakkain ovat XR ja Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. (Prahan liikennelaitos, jäljempänä Dopravní podnik) ja jossa on kyse siitä, että Dopravní podnik on kieltäytynyt maksamasta XR:lle 95 335 korunaa (CZK; noin 3 735 euroa)³ viivästyskorvoineen palkkana tauoista, jotka kyseinen henkilö oli pitänyt työskennellessään palomiehenä vuoden 2005 marraskuusta vuoden 2008 joulukuuhun.
3. Obvodní soud pro Prahu 9 (Prahan 9. kaupunginosan alioikeus, Tšekin tasavalta) pyytää unionin tuomioistuinta osoittamaan kriteerit, joiden mukaisesti on arvioitava se, onko taukoon käytetty aika direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa vai lepoaikaa.

¹ Alkuperäinen kieli: ranska.

² EUVL 2003, L 299, s. 9.

³ Vaihtokurssi 3.1.2019 eli päivänä, jolloin ennakkoratkaisupyyntö esitettiin päätös.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Direktiivi 2003/88

4. Direktiivin 2003/88 johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsite ’lepo’ olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. [Euroopan unionin] työntekijöi[ille] – – on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. – –”

5. Direktiivin 2003/88 1 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. Tämä direktiivi koskee:

- a) vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa; ja
- b) tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja.”

6. Direktiivin 2003/88 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- 1. ’työajalla’ ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;

- 2. ’lepoajalla’ ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa;

– –

- 5. ’vuorotyöllä’ työn järjestämistä vuoroihin, jolloin työntekijät seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti, mukaan lukien kiertävä työvuorosuunnitelma; vuorotyö voi olla joko keskeytymätöntä tai keskeytyvää, siten, että työntekijät joutuvat työskentelemään eri aikoina tietyn päivistä tai viikoista muodostuvan jakson aikana;

– –

- 9. ’riittävällä levolla’ sitä, että työntekijöillä on säännölliset ja riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotauot, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen tai toisille työntekijöille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.”

7. Direktiivin 2003/88 2 luku koskee erityisesti vähimmäislepoaikoja. Direktiivin 3 artikla, jossa säädetään päivittäisestä lepoajasta, on muotoiltu seuraavasti:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.

8. Taukoja koskevassa direktiivin 2003/88 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, jonka työpäivä on pidempi kuin kuusi tuntia, saa pitää tauon, jota koskevat yksityiskohdat, erityisesti tauon kesto ja sen saamisen ehdot, vahvistetaan työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa taikka, jos sopimusta ei ole, kansallisessa lainsäädännössä.”

9. Direktiivin 2003/88 5 artiklan otsikko on ”Viikoittainen lepoaika”, ja sen ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenen neljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.”

10. Direktiivin 17 artiklan 3 kohdan c alakohdan iii alakohdassa säädetään, että muun muassa 4 artiklasta voidaan poiketa esimerkiksi, kun kyse on palosuojelupalveluihin kuuluvista tehtävistä.

B Tšekin oikeus

11. Työoikeudellisten säädösten koonnoksesta annetun lain nro 65/1965 (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, jäljempänä työoikeuskoodeksi), sellaisena kuin se oli voimassa 31.12.2006 saakka, 83 §:ssä säädettiin seuraavaa:

”(1) Työaikaa on jakso, jonka aikana työntekijällä on velvollisuus tehdä työtä työnantajalle.

(2) Lepoaikaa on jakso, joka ei ole työaikaa.

– –

(5) Päivystys on jakso, jonka aikana työntekijä on työnsopimuksensa mukaisesti valmiina sellaista mahdollista työtehtävää varten, joka on pakottavan tarpeen vaatiessa suoritettava työntekijän yksikölle määrättyjen työtuntien ulkopuolella.

– –”

12. Työoikeuskoodeksin 89 §:ssä, joka koskee taukoja, säädettiin seuraavaa:

(1) Työnantajan on annettava työntekijän pitää korkeintaan kuuden tunnin mittaisen yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen vähintään 30 minuutin mittainen ruokailuun tai lepäämiseen tarkoitettu tauko; alaikäisten työntekijöiden on saatava pitää tällainen tauko korkeintaan neljän ja puolen tunnin mittaisen yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen. Jos on kyse työstä, jota ei voida keskeyttää, työntekijälle on taattava riittävä tauko ruokailuun ja lepäämiseen palvelua tai

työskentelyä keskeyttämättä; kun kyse on alaikäisistä työntekijöistä, ensimmäisessä virkkeessä säädetty ruokailuun ja lepäämiseen tarkoitettu tauko on aina myönnettävä.

(2) Työnantaja voi vahvistaa ruokailuun tarkoitetun tauon pituuden asianmukaiseksi katsomallaan tavalla toimivaltaista ammattijärjestöä kuultuaan.

(3) Työnantaja määrittää taukojen alkamis- ja päättymishetken toimivaltaista ammattijärjestöä kuultuaan.

(4) Ruokailuun ja lepäämiseen tarkoitettuja taukoja ei saa sijoittaa työajan alkuun eikä loppuun.

(5) Ruokailuun ja lepäämiseen tarkoitettuja taukoja ei lueta työaikaan.”

13. Näitä säännöksiä muutettiin työoikeuskoodeksista annetulla lailla nro 262/2006 (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), joka tuli voimaan 1.1.2007. Lain 78 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työ- ja lepoaikoja koskevia säännöksiä sovellettaessa tarkoitetaan:

a) ’työajalla’ jaksoa, jonka aikana työntekijällä on velvollisuus tehdä työtä työnantajalle, ja jaksoa, jonka aikana työntekijä on työpaikalla valmiina suorittamaan työtehtävän työnantajan ohjeiden mukaisesti;

--

h) ’päivystyksellä’ jaksoa, jonka aikana työntekijä on työ sopimuksensa mukaisesti valmiina sellaista mahdollista työtehtävää varten, joka on pakottavan tarpeen vaatiessa suoritettava työntekijän yksikölle määrättyjen työtuntien ulkopuolella. Päivystykseksi katsotaan vain sellainen työ, jota tehdään työntekijän kanssa sovituksessa muussa paikassa kuin työnantajan toimipisteissä.

--”

14. Lain 88 §:ssä säädetään tauoista ja työturvallisuustauoista tarkemmin seuraavaa:

”(1) Työnantajan on annettava työntekijän pitää korkeintaan kuuden tunnin yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen vähintään 30 minuutin mittainen ruokailuun ja lepäämiseen tarkoitettu tauko; alaikäisten työntekijöiden on saatava pitää tällainen tauko korkeintaan neljän ja puolen tunnin yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen. Jos on kyse työstä, jota ei voida keskeyttää, työntekijälle on taattava riittävä tauko ruokailuun ja lepäämiseen palvelua tai työskentelyä keskeyttämättä, ja tauko luetaan tällöin työaikaan. Kun kyse on alaikäisistä työntekijöistä, ensimmäisessä virkkeessä säädetty ruokailuun ja lepäämiseen tarkoitettu tauko on aina myönnettävä.

(2) Jos ruokailuun ja lepäämiseen tarkoitettu tauko on jaettava osiin, yhden tällaisen osan on oltava vähintään 15 minuutin mittainen.

--”

III Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

15. XR työskenteli vuoden 2005 marraskuusta vuoden 2008 joulukuuhun Dopravní podnikin palveluksessa ensin pelastusyksikön esimiehenä ja sitten palomiehenä.

16. XR teki vuorotyötä, johon kuului aamuvuoro 6.45–19.00 ja yövuoro 18.45–7.00. Päivittäiseen työaikaan kuului kaksi 30 minuutin mittaista taukoa, jotka oli tarkoitettu ruokailuun ja lepäämiseen.

17. XR sai käydä kello 6.30–13.30 välillä tehtaan ruokalassa, joka sijaitsi 200 metrin päässä hänen työpisteestään, kunhan hänellä oli mukanaan laite, joka välittömän hälytystehtävän sitä edellyttäessä ilmoittaa, että hänen on oltava valmis lähtöön kahdessa minuutissa ja että hälytysajoneuvo hakee hänet tehtaan ruokalan edestä. Lisäksi varikko, jossa XR:n työpaikka sijaitsi, oli varustettu niin, että aterioiden valmistaminen esimerkiksi tehtaan ruokalan aukioloaikojen ulkopuolella oli mahdollista.

18. Tautot luettiin XR:n työaikaan vain siinä tapauksessa, että ne olivat keskeytyneet hälytystehtävän vuoksi. Keskeytymättömistä tauoista ei siis maksettu palkkaa.

19. XR on riitauttanut palkkansa laskuperusteet. Hän katsoo, että keskeytymättömätkin tautot olivat työaikaa, ja vaatii, että hänelle maksetaan 95 335 CZK (noin 3 735 euroa) viivästyskorkoineen palkkana niistä kahdesta päivittäisestä tauosta, joita ei ole otettu huomioon pääasiassa kyseessä olevalla työskentelyjaksolla.

20. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin hyväksyi XR:n vaatimuksen käsiteltyään asian ensimmäisenä oikeusasteena. Městský soud v Praze (Prahan kaupungin ylioikeus, Tšekin tasavalta) pysytti 14.9.2016 annetun ensimmäisen asteen ratkaisun siitä tehtyyn valitukseen antamallaan tuomiolla.

21. Dopravní podnik teki näistä tuomioista kassaatiovalituksen Nejvyšší souduin (ylin tuomioistuin, Tšekin tasavalta), joka kumosi ne 12.6.2018 antamallaan tuomiolla. Ylin tuomioistuin katsoi asiassa sovellettavien kansallisten oikeussääntöjen perusteella, että vaikka voikin olla niin, että tautot saattavat keskeytyä hälytystehtävän vuoksi, tällaiset keskeytykset ovat satunnaisia eivätkä ne ole ennakoitavissa, minkä vuoksi niitä ei voida pitää työtehtäviin kuuluvien tavanomaisten velvoitteiden suorittamisena. Sen mukaan taukoja ei näin ollen voitu lähtökohtaisesti katsoa työajaksi.

22. Nejvyšší soud palautti siis asian ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle asiaratkaisua varten. Tämä alioikeus pyytää ottamaan huomioon, että kansallisten prosessioikeudellisten sääntöjen mukaan Nejvyšší soudin ratkaisu sitoo sitä.

23. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo kuitenkin, että olosuhteet, joissa XR:n piti pitää taukonsa, puoltavat kuitenkin sitä, että ne katsottaisiin direktiivin 2003/88 2 artiklassa tarkoitettulla tavalla työajaksi.

24. Obvodní soud pro Prahu 9 on näistä syistä päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko taukoa, jonka aikana työntekijän on oltava työnantajansa käytettävissä hälytystehtävään lähtemistä varten kahden minuutin varoitusajalla, pidettävä [direktiivin 2003/88] 2 artiklassa tarkoitettuna ’työaikana’?
- 2) Vaikuttaako edellisen kysymyksen osalta tehtävään arviointiin se, että tällainen tauon keskeytyminen hälytystehtävään lähtemisen vuoksi tapahtuu ainoastaan satunnaisesti ja ennakoimattomasti, tai mahdollisesti se, kuinka usein tällaisia keskeytyksiä on?
- 3) Voiko ensimmäisen oikeusaste, joka ratkaisee asian sen jälkeen, kun ylempi oikeusaste on kumonnut sen antaman päätöksen ja palauttanut asian sen käsiteltäväksi, jättää noudattamatta ylemmän tuomioistuimen esittämää oikeudellista arviota, joka sitoo ensimmäistä oikeusastetta, jos kyseinen arvio on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa?”

IV Asian tarkastelu

A Ensimmäinen ja toinen ennakkoratkaisukysymys

25. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, jotka on mielestäni tutkittava yhdessä, vastauksen asiallisesti siihen, onko direktiivin 2003/88 2 artiklaa tulkittava siten, että tässä säännöksessä tarkoitetuksi työajaksi on katsottava työntekijälle hänen päivittäisen työaikansa puitteissa myönnetty tauko, jonka aikana työntekijän on oltava työnantajansa käytettävissä lähteäkseen tarvittaessa kahden minuutin varoitusajalla suorittamaan hälytystehtävää, ja onko työsuorituksen alkamisen satunnaisuudella ja ennakoimattomuudella ja sillä, kuinka usein tällaisiin hälytystehtäviin on taukojen aikana lähdettävä, merkitystä tämän luonnehdinnan kannalta.

26. Totean ensin, että pääasian oikeusriidassa on kyse työntekijän palkkauksesta sellaisten taukojen aikana, jotka on tarkoitettu ruokailuun ja lepäämiseen, joita ei oteta huomioon työaikaa laskettaessa ja joista ei makseta palkkaa, koska vain ne jaksot, joiden aikana työntekijä on tosiasiallisesti ollut suorittamassa hälytystehtävää, otetaan huomioon työaikaa laskettaessa, ja niistä maksetaan palkka ylityötunteina.

27. Tämän osalta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on katsottu, että direktiivillä 2003/88 säännellään – sen 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua palkallista vuosilomaa koskevaa erityistilannetta lukuun ottamatta – ainoastaan tiettyjä työajan järjestämistä koskevia seikkoja, joten sitä ei lähtökohtaisesti sovelleta työntekijöiden palkkaukseen.⁴

28. Tämä ei kuitenkaan tee esitetyistä kysymyksistä merkityksettömiä eikä poista tarvetta vastata niihin. Unionin tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu ohjeiden antaminen siitä, millä tavoin direktiivissä 2003/88 käytettyjä ”työajan” ja ”lepojaksoiden” käsitteitä on tulkittava, minkä jälkeen ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on tehtävä kansallisen oikeuden mukaisesti päätelmänsä siitä, mitä tämä merkitsee tauoista maksettavan palkan osalta.⁵

⁴ Ks. mm. tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym. (C-147/17, EU:C:2018:926, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

⁵ Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaakin, ettei sen esittämällä kysymyksillä mitenkään tähdätä riidan kohteena olevalta ajanjaksolta maksettavan palkan suuruuden määrittämiseen (ks. ennakkoratkaisupyyntö 23 kohta).

29. Haluaisin tämän jälkeen aluksi muistuttaa unionin tuomioistuimen todenneen useasti, että direktiivissä 2003/88 tarkoitettu työajan käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan kaikkia sellaisia ajanjaksoja, joiden aikana työntekijä on työssä, työnantajan käytettävissä ja työskentelee tai hoitaa tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.⁶ Direktiivin mukainen työajan käsite muodostuu siis kolmesta kriteeristä yhdessä: tilakriteeri (olla työpaikalla), auktoriteettikriteeri (olla työnantajan käytettävissä) ja ammatillinen kriteeri (olla suorittamassa työ- tai virkatehtäviä).

30. Työajaksi katsottavia jaksoja koskeva unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö on rakentunut peilaamalla työajan käsitettä lepoajan käsitteeseen, joka on direktiivin 2003/88 2 artiklan 2 alakohdan mukaan ”ajanjakso, joka ei ole työaikaa”. Työaikaa on siis arvioitava suhteessa lepoaikaan, sillä nämä kaksi käsitettä ovat toisensa poissulkevia,⁷ ilman, että niiden välille jäisi minkäänlaista välimuotoa. Vaikka tällainen vastakkainasettelu voi vaikuttaa jäykältä,⁸ direktiivin 2003/88 sanamuoto ei jätä tilaa sellaisen ”harmaan jakson” käyttöön ottamiselle, joka sijoittuisi työajan ja lepoajan välille. Tästä vastakkainasettelusta ei siis ole syytä poiketa, joten ”se, mikä ei kuulu työajan käsitteeseen, kuuluu lepoajan käsitteeseen ja päinvastoin”.⁹

31. Lisäksi muistutan siitä, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 2003/88 käytetyt työajan ja lepoajan käsitteet on määriteltävä objektiivisten ominaispiirteiden avulla tukeutumalla tämän direktiivin – jolla pyritään vahvistamaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden elin- ja työolojen parantamiseksi – systematiikkaan ja tarkoitukseen.¹⁰

32. Vaikka unionin tuomioistuin ei vielä olekaan joutunut lausumaan siitä, onko tauko katsottava direktiivissä 2003/88 tarkoitettulla tavalla työajaksi vai lepoajaksi, se on kuitenkin jo useita kertoja tarkastellut direktiivin soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden tekemää päivitystyötä. Unionin tuomioistuimen näissä kysymyksissä muotoamaa oikeuskäytäntöä voidaan käyttää ohjeena käsiteltävän asian jäsentämisessä niin, ettei taukoihin liittyviä erityispiirteitä kuitenkaan sivuuteta.

33. Unionin tuomioistuin on lähtenyt siitä, että ”unionin oikeuden nykytilassa varallaoloaika, jonka työntekijä viettää työnantajalleen tekemänsä työn puitteissa, on luokiteltava joko työajaksi tai lepoajaksi”¹¹ ja katsonut, että kun otetaan huomioon, että direktiivin 2003/88 tavoitteena on työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden turvaaminen siten, että he saavat vähimmäislepoajat ja riittävät tauot, ”fyysisen läsnäolon ja työntekopaikalla käytettävissä olemisen varallaolojaksojen aikana työtehtävien suorittamiseksi on katsottava kuuluvan näiden tehtävien hoitamiseen, vaikka todellisuudessa tehty työ vaihtelee olosuhteiden mukaan”.¹²

34. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työajan käsitettä määriteltäessä ratkaiseva tekijä on se, että työntekijällä on velvollisuus olla fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa ja tämän käytettävissä voidakseen tarvittaessa välittömästi

⁶ Ks. mm. tuomio 26.7.2017, Hälvä ym. (C-175/16, EU:C:2017:617, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

⁷ Ks. mm. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; jäljempänä tuomio Matzak).

⁸ Ks. vastaavasti julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus asiassa Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, 49 kohta).

⁹ Ks. julkisasiamies Botin ratkaisuehdotus asiassa komissio v. Irlanti (C-87/14, EU:C:2015:192, 40 kohta).

¹⁰ Ks. mm. tuomio Matzak (62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

¹¹ Ks. tuomio Matzak (55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

¹² Ks. mm. tuomio Matzak (57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

tehdä tarvittavat työsuoritukset. Näiden velvollisuuksien, joiden vuoksi kyseisten työntekijöiden on mahdotonta valita oleskelupaikkaansa varallaolajaksoina, on näet katsottava kuuluvan heidän tehtäviensä hoitamiseen.¹³

35. Tämän oikeuskäytännön mukaisesti unionin tuomioistuin on omaksunut erityisratkaisun niitä tilanteita varten, joissa työntekijä päivystää sellaisen varallaolojärjestelyn mukaisesti, jossa hänen on oltava jatkuvasti käytettävissä ilman, että hänen tarvitsisi kuitenkaan olla läsnä työpaikalla. Unionin tuomioistuimen mukaan on näet niin, että vaikka työntekijä on työnantajansa käytettävissä sikäli, että hänet on voitava tavoittaa, hän voi järjestää ajankäyttönsä rajoituksettomammin ja keskittyä omiin intresseihinsä. Tällaisessa tilanteessa ”ainoastaan aikaa, joka liittyy työtehtävien tosiasialliseen suorittamiseen, on pidettävä direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna työaikana”.¹⁴

36. Asiassa Matzak antamassaan tuomiossa unionin tuomioistuimen tarkasteltavaksi oli saatettu seuraava tapaus: Rudy Matzakilla oli velvollisuus olla tavoitettavissa päivystysjakson aikana, minkä lisäksi hänellä oli sekä velvollisuus vastata työnantajansa hälytyksiin kahdeksassa minuutissa että velvollisuus olla fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa. Tämä paikka oli kuitenkin Matzakin koti eikä hänen työpaikkansa.

37. Unionin tuomioistuin totesi, että tällaisessa tilanteessa velvollisuus olla fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa ja rajoite, joka maantieteellisesti ja ajankäytöllisesti aiheutuu tarpeesta päästä työpaikalle kahdeksassa minuutissa, ovat sellaisia, että niillä rajoitetaan objektiivisesti mahdollisuuksia, joita Matzakin tilanteessa olevalla työntekijällä on omiin henkilökohtaisiin tai sosiaalisiin intresseihinsä keskittymiseksi.¹⁵ Unionin tuomioistuin katsoi näet, että ”tällaisten velvoitteiden kannalta arvioituna Matzakin tilanne eroaa sellaisen työntekijän tilanteesta, jonka on varallaolotehtävänsä aikana pelkästään oltava työnantajansa käytettävissä, jotta tämä voi saada häneen yhteyden”.¹⁶ Tällä perusteella unionin tuomioistuin katsoi, että direktiivin 2003/88 2 artiklassa säädettyä työajan käsitettä on tulkittava siten, että sitä sovelletaan tilanteeseen, jossa työntekijä on velvoitettu viettämään varallaolajakso kotonaan, olemaan siellä työnantajansa käytettävissä ja kykenemään saapumaan työpaikalleen kahdeksassa minuutissa.¹⁷ Unionin tuomioistuimen päättelyssä ratkaiseva merkitys on sillä, että työntekijällä on velvollisuus vastata työnantajansa hälytyksiin kahdeksassa minuutissa, mikä rajoittaa merkittäväällä tavalla hänen mahdollisuuksiaan tehdä mitään muuta.¹⁸

38. Mielestäni kanta, jonka unionin tuomioistuin on omaksunut asiassa Matzak antamassaan tuomiossa, pätee pakostakin tilanteessa, jossa työntekijä, jonka liikkumisvapaus on taukojen aikana rajallinen niiden lyhyiden vuoksi, joutuu hyväksymään maantieteellisen ja ajallisen rajoitteen, joka johtuu tarpeesta olla valmiina lähtemään hälytystehtävään tarvittaessa kahden minuutin varoitusajalla.

39. Tällaisen huomattavan suuren rajoitteen vuoksi työntekijä ei voi määrätä ajankäytöstään haluamallaan tavalla paneutuakseen omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin intresseihinsä. Päinvastoin tällaisen työntekijän on katsottava olevan työnantajansa käytettävissä taukonsa ajan, koska hänellä on oikeudellisesti tarkastellen velvollisuus noudattaa työnantajansa määräyksiä ja

¹³ Ks. mm. tuomio Matzak (59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

¹⁴ Ks. tuomio Matzak (60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

¹⁵ Ks. tuomio Matzak (63).

¹⁶ Ks. tuomio Matzak (64 kohta).

¹⁷ Ks. tuomio Matzak (65 kohta).

¹⁸ Ks. tuomio Matzak (66 kohta).

työskennellä tämän lukuun.¹⁹ Lisään tähän, että siitä johtuva rajoite, että työntekijän on oltava valmiina lähtemään hälytystehtävään tarvittaessa kahden minuutin varoitusajalla taukonsa aikana, asettaa työntekijän pysyvään hälytystilaan, jossa hän suorittaa työtehtäviään jatkuvasti. On lisäksi huomattava, ettei tällaiselle työntekijälle määrätä sijaista tauon ajaksi.

40. Kun tilanteessa vallitsevat tällaiset olosuhteet, tauon katsominen direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työajaksi ei mielestäni voi riippua siitä, että hälytystehtävään lähteminen on satunnaista ja ennakoimatonta tai siitä, kuinka usein tällaisia hälytystehtävään lähtemisiä tauon aikana tapahtuu. Omaksuttavan luonnehdinnan ei näet pitäisi riippua tällaisista sattumanvaraisista vaihteluista, sillä muuten ajaututaan oikeudelliseen epävarmuuteen johtavaan kasuistiikkaan. Unionin tuomioistuin on lisäksi jo todennut, että direktiiviä on sovellettava palomiesten työhön, ”vaikka toimenpiteet, joihin näissä tehtävissä saatetaan joutua, eivät ole luonteeltaan ennalta arvattavissa”.²⁰

41. Lisäksi haluan huomauttaa siitä, että unionin tuomioistuimen mukaan direktiivin 2003/88 2 artiklassa tarkoitettulle työajan käsitteelle ominaisiin osatekijöihin ei kuulu työntekijän työnteon intensiivisyys tai tehokkuus.²¹ Sellaisen jakson katsominen direktiivissä tarkoitettulla tavalla työajaksi, jonka aikana työntekijän on oltava läsnä työpaikallaan, ei siis voi riippua työntekijän työnteon intensiivisyydestä, vaan se määräytyy yksinomaan sen perusteella, että työntekijällä on velvollisuus olla työnantajan käytettävissä.²² Lisäksi toteamus, jonka mukaan tosiasiallisesti suoritettun työn määrä vaihtelee olosuhteiden mukaan, ei estä sitä, että työntekijän katsotaan olevan suorittamassa työtehtäviään.²³

42. Katson näiden seikkojen perusteella, että direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työajaksi luonnehtimista ei pitäisi rajata yksinomaan niihin hälytystehtäviin, joita työntekijä suorittaa taukonsa aikana, vaan luonnehdinnassa pitää ottaa laajemmin huomioon jakso, jonka ajan työntekijä on työnantajansa käytettävissä lähteäkseen hälytystehtävään tarvittaessa kahden minuutin varoitusajalla.

43. En kiellä sitä, että – kuten komissio on esittänyt – tauko eroaa erityispiirteittensä vuoksi luonteeltaan päivittäisistä ja viikoittaisista lepoajoista, joista säädetään direktiivin 2003/88 3 ja 5 artiklassa, ja että näiden erityispiirteiden vuoksi taukoon liittyy erityisiä pakotteita ja rajoituksia.²⁴ Tarkoitukseni ei siis ole esittää, että tauoilla pitäisi voida tarjota työntekijöille samat mahdollisuudet paneutua omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin intresseihinsä kuin muilla lepoajoilla, jotka juuri pituutensa vuoksi antavat työntekijöille aivan toisenlaisen mahdollisuuden henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen.²⁵ Esittämäni tulkinta on tästä huolimatta nähdäkseni ainoa, jolla voidaan taata, että direktiivin 2003/88 4 artiklassa tarkoitettulla tauolla kyetään antamaan työntekijälle todellinen mahdollisuus käyttää tämä aika lepäämiseen.

¹⁹ Ks. tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, 36 kohta).

²⁰ Ks. mm. tuomio Matzak (27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

²¹ Ks. mm. tuomio Matzak (56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

²² Ks. tuomio 1.12.2005, Dellas ym. (C-14/04, EU:C:2005:728, 58 kohta).

²³ Ks. tuomio Matzak (57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

²⁴ Taukoon kohdistuu sen lyhyden vuoksi ajallisia ja maantieteellisiä pakotteita. Se, että tauko sijoittuu kahden työskentelyjakson väliin, voi velvoittaa esimerkiksi myös siihen, että työntekijän on tietyntyyppisissä työtehtävissä käytettävä taukonsa aikana virka-asua.

²⁵ On päivänselvää, ettei työntekijä voi määrätä ajankäytöstään yhtä vapaasti silloin, kun hänellä on 30 minuutin mittainen tauko, kuin silloin, kun hänellä on 11 tunnin mittainen päivittäinen lepoaika tai 24 tunnin mittainen viikoittainen lepoaika.

44. Tauko on lepoaikaa, kuten direktiivin 2003/88 johdanto-osan viidennestä perustelukappaleesta, jossa vaatimukseen työntekijöille annettavista asianmukaisista lepoajoista on sisällytetty ”riittävät tauot”, käy ilmi. On myös huomattava, että direktiivin 4 artikla on otettu sen 2 lukuun, joka koskee erityisesti vähimmäislepoaikoja, ja se, että tämä artikla on päivittäisiä lepoaikoja koskevan 3 artiklan ja viikoittaisia lepoaikoja koskevan 5 artiklan välissä.

45. Tässä yhteydessä muistutan siitä, että direktiivin 2003/88 tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset työntekijöiden elin- ja työolojen parantamiseksi muun muassa työaikaa koskevia kansallisia säännöksiä lähentämällä.²⁶

46. Tällä Euroopan unionin tasolla tapahtuvalla työajan järjestämistä koskevan lainsäädännön yhdenmukaistamisella pyritään takaamaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu huolehtimalla siitä, että työntekijät saavat – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot, ja säätämällä viikoittaiselle työajalle ylärajan.²⁷

47. Jäsenvaltioilla on siis niiden toimenpiteiden lisäksi, jotka niiden on direktiivin 3 ja 5 artiklan säännösten mukaan toteutettava,²⁸ velvollisuus toteuttaa ”tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, jonka työpäivä on pidempi kuin kuusi tuntia, saa pitää tauon, jota koskevat yksityiskohdat, erityisesti tauon kesto ja sen saamisen ehdot, vahvistetaan työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa taikka, jos sopimusta ei ole, kansallisessa lainsäädännössä”.

48. Direktiivin 2003/88 täyden vaikutuksen turvaamiseksi jäsenvaltioiden on taattava siinä säädettyjen vähimmäislepoajien noudattaminen.²⁹ Tämä edellyttää, että jäsenvaltiot takaavat sen, että tauko antaa työntekijälle tosiasiallisen mahdollisuuden käyttää tämä aika lepäämiseen.

49. On totta, ettei direktiivin 2003/88 4 artiklassa määritellä yksityiskohtia, joiden mukaisesti jäsenvaltioiden on huolehdittava tauon pitämistä koskevan oikeuden toimeenpanosta; ne on vahvistettava työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa taikka, jos sopimusta ei ole, kansallisessa lainsäädännössä.

50. Direktiivin 2003/88 3 ja 5 artiklassa säädettyjen vähimmäislepoajien osalta on kuitenkin katsottava unionin tuomioistuimen tavoin, että vaikka jäsenvaltioilla onkin niiden osalta tietty liikkumavara, niiden on kuitenkin – kun otetaan huomioon direktiivin 2003/88 varsinainen päämäärä eli se, että työntekijöiden elin- ja työoloja suojellaan tehokkaasti ja että heidän turvallisuuttaan ja terveyttään suojellaan paremmin – huolehdittava siitä, että 4 artiklassa säädetyn oikeuden tehokas vaikutus taataan täysimääräisesti turvaamalla työntekijöille tauot, kun päivittäinen työaika on yli kuusi tuntia.³⁰

²⁶ Ks. mm. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

²⁷ Ks. mm. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

²⁸ Ks. mm. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

²⁹ Ks. mm. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

³⁰ Ks. analogisesti mm. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

51. Tästä seuraa, että ne yksityiskohtaiset säännöt, jotka jäsenvaltiot määrittelevät noudattaakseen direktiivissä 2003/88 asetettuja vaatimuksia, eivät voi olla sellaisia, että niillä tehtäisiin direktiivin 4 artiklassa säädetty oikeus taukoon aineellisesti sisällöttömäksi.³¹

52. Tämän osalta on muistettava, että työntekijän on katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan.³²

53. Direktiivin 2003/88 4 artiklan tavoitetta ei nähdäkseni voida saavuttaa, jos työntekijän tauko voidaan keskeyttää milloin tahansa. Tällainen hälytystehtävään lähtemiseen liittyvä epävarmuus on omiaan, kuten edellä totesin, asettamaan työntekijän jatkuvaan hälytystilaan, mikä on vastoin tauon tarkoitusta eli aikaa lepäämiseen. Se, että taukojen keskeytyminen on satunnaista tai ettei sitä voida ennakoida, taikka se, kuinka usein tällaisia keskeytymisiä tapahtuu, ei nähdäkseni vaikuta tähän.

54. Tyhjentyvyyden nimissä mainitsen vielä siitä, että direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan c alakohdan iii alakohdassa säädetään, että 4 artiklasta voidaan poiketa muun muassa kun kyse on palo- ja väestönsuojelupalveluista. Koska pääasian kohteena on kysymys siitä, katsotaanko XR:n pitämät tauot direktiivissä tarkoitettulla tavalla työajaksi vai lepoajaksi, tätä säännöstä ei kuitenkaan ole tarpeen ottaa huomioon, eikä – korostan – siihen ole ennakkoratkaisupyyntöä viitattu. Unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan c alakohdan iii alakohta ei anna jäsenvaltioille mahdollisuutta poiketa tiettyjen työntekijäryhmien osalta direktiivin 2 artiklasta, jossa on määritelty muun muassa työajan ja lepoajan käsitteet.³³

55. Edellä tarkasteltujen näkökohtien perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa ensimmäiseen ja toiseen ennakkoratkaisukysymykseen, että direktiivin 2003/88 2 artiklaa on tulkittava siten, että siinä tarkoitetuksi työajaksi on katsottava työntekijälle hänen päivittäisen työaikansa puitteissa myönnetty tauko, jonka aikana työntekijän on oltava työnantajansa käytettävissä lähteäkseen tarvittaessa kahden minuutin varoitusajalla suorittamaan hälytystehtävää. Hälytystehtävien satunnaisuudella ja ennakoimattomuudella ja sillä, kuinka usein tällaisiin tehtäviin on taukojen aikana lähdettävä, ei ole merkitystä tämän luonnehdinnan kannalta.

B Kolmas ennakkoratkaisukysymys

56. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kolmannella kysymyksellään unionin tuomioistuimen vastauksen asiallisesti siihen, onko unionin oikeus esteenä sille, että kansallinen tuomioistuin, jonka on ratkaistava asia sen jälkeen kun ylempi oikeusaste on kumonnut sen antaman päätöksen ja palauttanut asian sen käsiteltäväksi, on kansallisen prosessioikeuden mukaisesti sidottu niihin oikeudellisiin arviointeihin, jotka kyseinen ylempi oikeusaste on tehnyt, jos nämä arvioinnit eivät ole unionin oikeuden mukaisia.

³¹ Ks. analogisesti mm. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Direktiivin 2003/88 4 artiklassa jäsenvaltioille jätetyllä liikkumavaralla pyritään yksinomaan siihen, että taukojen pituus ja rytmitys soveltuvat työn organisoinnista ja sen luonteesta johtuviin rajoitteisiin. Tämä on nähtävissä direktiivin 13 artiklasta, jonka mukaan ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantaja, joka aikoo järjestää työn tiettyihin jaksoihin, ottaa huomioon yleisen periaatteen työajan sovittamisesta työntekijän mukaan, jotta erityisesti työn yksitoikkoisuutta ja pakkotahtisuutta vähennetään toiminnan luonteen sekä turvallisuus- ja terveysvaatimusten mukaan, erityisesti työaikana järjestettävien taukojen osalta” (kursiivi lisätty).

³² Ks. analogisesti mm. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

³³ Ks. tuomio Matzak (39 kohta).

57. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden ensisijaisuuden periaatteesta seuraa, että jos kansallinen tuomioistuin, jonka tehtävänä on toimivaltansa puitteissa soveltaa unionin oikeuden säännöksiä ja määräyksiä, ei voi tulkita kansallista säännöstöä unionin oikeuden vaatimusten mukaisesti, sillä on velvollisuus varmistaa kyseisten säännösten ja määräysten täysi vaikutus ja jättää tarvittaessa omasta aloitteestaan soveltamatta kaikki unionin oikeuden kanssa ristiriidassa olevat, myös myöhemmin annetut kansallisen lainsäädännön säännökset ilman, että sen olisi pyydettävä tai odotettava, että tällainen säännös ensin poistetaan lainsäädäntöteitse tai jollakin muulla perustuslain mukaisella keinolla.³⁴

58. Kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus taata unionin oikeuden ensisijaisuus siitä riippumatta, minkä asteen tuomioistuimesta on kyse kansallisessa oikeusjärjestyksessä.

59. Kun on kyse alempien ja ylempien kansallisten oikeusasteiden välisistä suhteista ennakkoratkaisupyynnön esittämisen jälkeen, on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisumenettelyssä antama tuomio sitoo kansallista tuomioistuinta kyseessä olevien unionin toimielinten toimien tulkinnan tai pätevyyden osalta sen ratkaistessa käsiteltävänä olevaa asiaa.³⁵ Kansallinen tuomioistuin, joka on käyttänyt sille SEUT 267 artiklan toisessa kohdassa annettua mahdollisuutta, on siis sidottu pääasian ratkaisussa tulkintaan, jonka unionin tuomioistuin on omaksunut kyseisistä säännöksistä, ja sen on tapauksen niin vaatiessa sivuutettava ylempien tuomioistuimen arvioinnit, jos se katsoo tämän tulkinnan perusteella, että kyseiset arvioinnit eivät ole unionin oikeuden mukaisia.³⁶

60. Lisään tähän, että vaatimus unionin oikeuden täyden vaikutuksen varmistamisesta sisältää kansallisten tuomioistuinten velvollisuuden muuttaa tarvittaessa vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos se perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei ole sopusoinnussa unionin oikeuden kanssa.³⁷ Kansallisilla tuomioistuimilla on siis velvollisuus varmistaa SEUT 267 artiklan täysi vaikutus jättämällä tarvittaessa omasta aloitteestaan soveltamatta kansallista oikeussääntöä, sellaisena kuin ylempi oikeusaste on sitä tulkinnut, kun tämä tulkinta ei ole yhteensopiva unionin oikeuden kanssa.³⁸

61. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen, että unionin oikeus on esteenä sille, että kansallinen tuomioistuin, jonka on ratkaistava asia sen jälkeen kun ylempi oikeusaste on kumonnut sen antaman päätöksen ja palauttanut asian sen käsiteltäväksi, on kansallisen prosessioikeuden mukaisesti sidottu niihin oikeudellisiin arviointeihin, jotka kyseinen ylempi oikeusaste on tehnyt, jos nämä arvioinnit eivät ole unionin oikeuden mukaisia.

³⁴ Ks. mm. tuomio 24.6.2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

³⁵ Ks. mm. tuomio 5.10.2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

³⁶ Ks. tuomio 5.10.2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, 30 kohta).

³⁷ Ks. mm. tuomio 5.7.2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

³⁸ Ks. mm. tuomio 5.7.2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, 36 kohta).

V Ratkaisuehdotus

62. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Obvodní soud pro Prahu 9:n (Prahan 9. kaupunginosan alioikeus, Tšekin tasavalta) esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

- 1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 2 artiklaa on tulkittava siten, että siinä tarkoitetuksi työajaksi on katsottava työntekijälle hänen päivittäisen työaikansa puitteissa myönnetty tauko, jonka aikana työntekijän on oltava työnantajansa käytettävissä lähteäkseen tarvittaessa kahden minuutin varoitusajalla suorittamaan hälytystehtävää. Hälytystehtävien satunnaisuudella ja ennakoimattomuudella ja sillä, kuinka usein tällaisiin tehtäviin on taukojen aikana lähdettävä, ei ole merkitystä tämän luonnehdinnan kannalta.
- 2) Unionin oikeus on esteenä sille, että kansallinen tuomioistuin, jonka on ratkaistava asia sen jälkeen, kun ylempi oikeusaste on kumonnut sen antaman päätöksen ja palauttanut asian sen käsiteltäväksi, on kansallisen prosessioikeuden mukaisesti sidottu niihin oikeudellisiin arviointeihin, jotka kyseinen ylempi oikeusaste on tehnyt, jos nämä arvioinnit eivät ole unionin oikeuden mukaisia.