



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

9 päivänä maaliskuuta 2021 \*

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – 2 artikla – Työajan käsite – Varallaolojärjestelmän mukainen päivystysjakso – Eriytynyt työ, joka liittyy kaukana asutulta alueelta sijaitsevien televisiolähettimien huoltamiseen – Direktiivi 89/391/ETY – 5 ja 6 artikla – Psykososiaaliset riskit – Ehkäisemisvelvollisuus

Asiassa C-344/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Vrhovno sodišče (ylin tuomioistuin, Slovenia) on esittänyt 2.4.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 2.5.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**D. J.**

vastaan

**Radiotelevizija Slovenija,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti R. Silva de Lapuerta, jaostojen puheenjohtajat A. Arabadžiev, A. Prechal, M. Vilaras ja N. Piçarra sekä tuomarit T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (esittelevä tuomari) ja L. S. Rossi,

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: hallintovirkamies M. Longar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 22.6.2020 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- D. J., edustajinaan M. Šafar ja P. Boršnak, odvetnika,
- Radiotelevizija Slovenija, edustajinaan E. Planinc Omerzel ja G. Dernovšek, odvetnika,
- Slovenian hallitus, asiamiehinnään A. Grum ja N. Pintar Gosenca,

\* Oikeudenkäyntikieli: sloveeni.

- Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,
  - Euroopan komissio, asiamiehinään B. Rous Demiri, B.-R. Killmann ja M. van Beek,
- kuultuaan julkisasiamiehen 6.10.2020 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,  
on antanut seuraavan

### **tuomion**

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 2 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat D. J. ja Radiotelevizija Slovenija ja jossa on kyse palkasta, jota D. J. vaatii suorittamistaan varallaolojärjestelmän mukaisista päivystyksistä. Heti aluksi täsmennetään, että tässä tuomiossa sana ”päivystys” kattaa yleisesti kaikki ajanjaksot, joiden aikana työntekijä pysyttelee työnantajansa käytettävissä voidakseen huolehtia työsuorituksesta viimeksi mainitun pyynnöstä, kun taas ilmauksella ”varallaolojärjestelmän mukainen päivystys” tarkoitetaan näistä ajanjaksoista niitä, joiden kuluessa työntekijä ei ole velvollinen pysymään työpaikallaan.

### **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

#### ***Unionin oikeus***

##### *Direktiivi 89/391/ETY*

- 3 Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY (EYVL 1989, L 183, s. 1) 5 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa.”

- 4 Direktiivin 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan on velvollisuuksiensa mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi, mukaan lukien työssä esiintyvien vaarojen ehkäisy, tiedottaminen ja kouluttaminen sekä tarvittavien järjestelyjen ja keinojen tarjoaminen.

Työnantajan on oltava valmiina muuttamaan näitä toimenpiteitä olosuhteiden muutosten mukaisesti, ja pyrittävä vallitsevien olojen parantamiseen.

2. Työnantajan on toteutettava ne toimenpiteet, joita tarkoitetaan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa, noudattaen seuraavia yleisiä, ehkäiseviä toimenpiteitä koskevia periaatteita:

- a) vaarojen välttäminen;
- b) niiden vaarojen arvioiminen, joita ei voida välttää;
- c) vaarojen torjunta niiden syntyvaiheessa;

--

3. Tämän direktiivin muiden säännösten lisäksi työnantajan on, ottaen huomioon yrityksen tai laitoksen toiminnan luonne:

- a) selvittävä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvat, muun muassa työvälineiden valinnasta, käytetyistä kemiallisista aineista tai valmisteista sekä työpaikkojen varustelusta johtuvat vaarat.

Ehkäisevien toimenpiteiden, jotka työnantaja on toteuttanut tämän arvioinnin perusteella, sekä työ- ja tuotantomenetelmien on tarpeellisella tavalla;

- varmistettava työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun tason paraneminen,
- liitettävä yrityksen tai laitoksen kaikkeen toimintaan kaikilla hierarkian tasoilla;

--

#### *Direktiivi 2003/88*

5 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa 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 Saman direktiivin 2 artiklassa 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 työaika;

– –”

7 Kyseisen direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.”

### ***Slovenian oikeus***

8 Työsuhdelain (Zakon o delovnih razmerjih; Uradni list RS, nro 21/13), joka annettiin 5.3.2013, 142 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Työaikaan luetaan tosiasiallinen työaika ja tämän lain 154 §:ssä tarkoitettu lepoaika sekä lain ja työehtosopimuksen tai yleisesti sovellettavien sääntöjen nojalla perustellut poissaolot työstä.

(2) Tosiasialliseen työaikaan luetaan mikä tahansa ajanjakso, jonka kuluessa työntekijä työskentelee, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä on työnantajan käytettävissä ja täyttää työehtosopimuksen mukaiset työvelvoitteensa.

(3) Tosiasiallinen työaika on työn tuottavuuden laskentaperuste.”

9 5.6.2008 päivätyn julkisen sektorin työehtosopimuksen (Kolektivna pogodba za javni sektor; Uradni list RS, nro 57/08 ja sitä seuraavat numerot) 46 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Julkisen sektorin työntekijälle on suoritettava päivystysjaksoilta palkanlisää, jonka suuruus on 20 prosenttia peruspalkan mukaisesta tuntipalkasta. Julkisen sektorin työntekijän päivystysjaksoja ei lasketa työajaksi.”

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

10 D. J. työskenteli 1.8.2008–31.1.2015 erikoistuneena teknikkona ensin Pohorjen (Slovenia) ja sitten Krvavec (Slovenia) televisiolähetyskeskuksessa. Työn luonne, kyseisten lähetyskeskusten etäisyys hänen kodistaan sekä ajoittain hankala kulku lähetyskeskuksiin tekivät hänen oleskelustaan lähetyskeskusten läheisyydessä välttämätöntä. Toinen näistä keskuksista sijaitsi lisäksi niin kaukana D. J:n kodista, että hän ei voinut palata päivittäin sieltä kotiinsa edes suotuisten sääolosuhteiden vallitessa. D. J:n työnantaja järjesti hänen ja erään toisen teknikon, jotka molemmat olivat samanaikaisesti läsnä edellä mainituissa lähetyskeskuksissa, oleskelun näiden kahden lähetyskeskuksen rakennuksissa. Työtehtävien suorittamisen jälkeen kyseisillä teknikoilla oli siten mahdollisuus levätä oleskelutilassa tai virkistäytyä keskusten läheisyydessä.

11 Kyseiset teknikot työskentelivät vuoroissa, joista ensimmäinen oli klo 6.00–18.00 ja toinen klo 12.00–24.00. D. J. työskenteli useimmiten jälkimmäisessä vuorossa. Kyseisenä aikana tehtyä työtä pidettiin tavanomaisena työnä, joka edellytti läsnäoloa työpaikalla.

- 12 Työnantaja maksoi D. J:lle palkan näistä 12 tunnista, joiden aikana tämä teki tavanomaista työtä, mutta ei maksanut palkkaa lepoajalta, joka yleensä oli klo 00.00–6.00, kun taas jäljelle jäävät kuusi tuntia katsottiin varallaolojärjestelmän mukaiseksi päivystysjaksoksi.
- 13 Viimeksi mainittuna ajanjaksona työntekijä voi poistua asianomaisesta lähetyskeskuksesta. Työntekijän piti kuitenkin olla tavoitettavissa puhelimitse ja tarvittaessa palata työpaikalleen yhdessä tunnissa. Vain kiireelliset toimenpiteet oli suoritettava välittömästi, muut tehtävät oli mahdollista jättää seuraavaan päivään. D. J:n työnantaja maksoi D. J:lle tästä varallaolojärjestelmän mukaisesta päivystysjaksosta korvauksen, joka oli suuruudeltaan 20 prosenttia hänen tavanomaisesta palkastaan. Jos D. J. kuitenkin kutsuttiin työhön kyseisenä ajanjaksona, hänen interventioonsa kulunut aika laskettiin tavanomaiseksi työksi, josta maksettiin palkka.
- 14 D. J. nosti kanteen, jossa hän vaati tunneilta, jolloin hän päivysti varallaolojärjestelmän mukaisesti, maksettavaksi samaa korvausta kuin säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta, riippumatta siitä, työskentelikö hän tosiasiallisesti tämän päivystyksen kuluessa vai ei. Hän perusti kanteensa siihen, että hän majoittui paikalla, jossa hän työskenteli, ja että hän tästä syystä tosiasiallisesti oli läsnä työpaikallaan 24 tuntia vuorokaudessa. D. J. katsoi, että kun otetaan huomioon hänen työnsä luonne ja se, että hän oleskeli lähetyskeskuksissa, hän ei voinut vapaasti päättää ajankäytöstään erityisesti siitä syystä, että hänen oli varallaolojärjestelmän mukaisen päivystysjakson aikana vastattava puheluihin tarvittaessa ja kyettävä saapumaan työpaikalleen yhdessä tunnissa. Koska lähetyskeskusten alueilla ei ollut kovinkaan paljon mahdollisuuksia vapaa-ajan toimintaan, hän vietti suurimman osan ajasta lähetyskeskusten tiloissa.
- 15 D. J:n kanne hylättiin sekä ensimmäisessä että toisessa oikeusasteessa.
- 16 D. J. teki ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen oikeuskysymyksiä koskevan valituksen, jossa hän väitti, että hänen työnantajansa oli tulkinnut väärin työsuhdelain 142 §:ssä tarkoitettua tosiasiallisen työajan käsitettä. Tämä käsite kattaa hänen mukaansa paitsi ajanjakson, jonka aikana työntekijä suorittaa tosiasiallisesti työtehtäviä, myös kaikki ne ajanjaksot, joihin työntekijä on läsnä työnantajan osoittamassa työpaikassa. D. J:n mukaan työnantaja määräsi hänelle tosiasiallisesti usean päivän pituisia työskentelyjaksoja ja käytti väärin varallaolojärjestelmän mukaisia päivystysjaksoja.
- 17 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että pääasian kohteena on D. J:n suorittaman varallaolojärjestelmän mukaisen päivystyksen palkkaus. Kyseinen tuomioistuin katsoo, että vaikka tällainen kysymys ei kuulu direktiivin 2003/88 soveltamisalaan, se katsoo voivansa lausua D. J:n esittämän vaatimuksen perusteltavuudesta vasta sitten, kun unionin tuomioistuin on täsmentänyt tämän direktiivin 2 artiklan tulkintaa.
- 18 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että sen käsiteltävänä oleva asia poikkeaa asioista, jotka ovat jo johtaneet unionin tuomioistuimen alalla antamiin tuomioihin.
- 19 Aluksi toisin kuin 3.10.2000 annettuun tuomioon Simap (C-303/98, EU:C:2000:528) johtaneessa asiassa, D. J:n fyysinen läsnäolo työpaikalla hänen päivystysjaksojensa aikana ei ollut tarpeen eikä sitä vaadittu lukuun ottamatta tilanteita, joissa edellytettiin interventiota, koska tällaiset päivystysjaksot toteutetaan varallaolojärjestelmän mukaisesti. Edelleen – toisin kuin 9.9.2003 annettuun tuomioon Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) johtaneessa asiassa – se, että D. J:n mahdollisuuksiin päättää vapaasti omasta ajankäytöstään ja hoitaa omia asioitaan kohdistuu suurempia rajoituksia, johtui hänen työpaikkansa luonteesta sinällään, eikä siitä, että hänen olisi

oltava tavoitettavissa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo lisäksi 10.9.2015 annetun tuomion *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578) osalta, että asiakkaiden luo liikkumiseen kuluva aikaa ei voida rinnastaa varallaolojärjestelmän mukaiseen päivystysjaksoon. Kyseinen tuomioistuin tekee lopuksi eron 21.2.2018 annettuun tuomioon *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82) johtaneeseen asiaan nähden sillä perusteella, että D. J:tä ei ollut määrätty pysymään fyysisesti työnantajan osoittamassa paikassa ja että reaktioaika, jonka kuluessa hänen oli saavuttava työpaikalleen, oli huomattavasti pidempi kuin mainitussa asiassa.

20 Näissä olosuhteissa Vrhovno sodišče (ylin tuomioistuin, Slovenia) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88 2 artiklaa tulkittava siten, että nyt käsiteltävään asiaan liittyvien kaltaisissa olosuhteissa työaikana on pidettävä [varallaolojärjestelmän mukaista päivystysjaksoa], jonka aikana työntekijän, joka suorittaa työnsä televisiolähetyskeskuksessa, on oltava ajanjaksolla, jonka hän on vapaana palveluksesta (ja jolloin hänen fyysinen läsnäolonsa työpaikalla ei ole tarpeen), tavoitettavissa puhelimitse ja tarvittaessa saavuttava työpaikalle yhden tunnin kuluessa?

2) Vaikuttaako [varallaolojärjestelmän mukaisen päivystysjakson] määritelmään nyt käsiteltävään asiaan liittyvien kaltaisissa olosuhteissa se, että työntekijä oleskelee asunnossa, joka sijaitsee kohteessa, jossa hän suorittaa työnsä (televisiolähetyskeskus), koska hänen päivittäinen paluunsa kotiin ('alas laaksoon') on kohteen maantieteellisten ominaisuuksien vuoksi mahdotonta (tai vaikeampaa)?

3) Onko edellä mainittuihin kahteen ensimmäiseen kysymykseen annettavan vastauksen oltava erilainen, jos kyseessä on kohde, jossa mahdollisuudet omistautua harrastuksille vapaa-aikana ovat rajalliset paikan maantieteellisten ominaisuuksien vuoksi tai jossa työntekijän omaan ajankäyttöön ja omien asioiden hoitamiseen kohdistuu suurempia rajoituksia (joita ei olisi silloin, jos hän asuisi kotona)?”

### **Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu**

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksillään, joita on syytä tarkastella yhdessä, selvittää, onko direktiivin 2003/88 2 artiklaa tulkittava siten, että päivystysjaksoa, jonka kuluessa työntekijän on oltava tavoitettavissa puhelimitse ja voitava saapua työpaikalleen tarvittaessa yhden tunnin valmiusajan kuluessa, on pidettävä kyseisessä artiklassa tarkoitettuna työaikana, ja onko tässä luokittelussa otettava huomioon se, että kyseisen työntekijän käyttöön on annettu työsuhteasunto sen vuoksi, että hänen työpaikkansa on vaikeasti saavutettavissa, ja se, että kyseisen työpaikan välitön ympäristö ei sovellu hyvin vapaa-ajantoimintaan.

22 Erityisesti ennakkoratkaisupyynnöstä ja unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että pääasian kantaja on erikoistunut teknikko, jonka on yhdessä kollegan kanssa huolehdittava useiden peräkkäisten päivien ajan vuoren huipulla sijaitsevan lähetyskeskuksen toiminnasta. D. J. päivysti kuusi tuntia päivässä. Tämä päivystys toteutettiin varallaolojärjestelmän mukaisesti, mikä merkitsi, että tänä aikana ja toisin kuin sellaisen päivystysjakson ollessa kyseessä, johon liittyy velvollisuus olla fyysisesti läsnä työpaikalla, asianomaisen oli pelkästään oltava joka hetki tavoitettavissa ja voitava tarvittaessa saapua asianomaiseen lähetyskeskukseen yhdessä tunnissa.

- 23 Aluksi on palautettava mieleen, että SEUT 267 artiklaan perustuvassa ennakkoratkaisumenettelyssä unionin tuomioistuimella ei ole toimivaltaa arvioida pääasian tosiseikkoja tai soveltaa unionin oikeussääntöjä, joita sitä pyydetään tulkitsemaan, kansallisiin toimenpiteisiin tai tilanteisiin, koska tämä kuuluu kansallisen tuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan (ks. vastaavasti tuomio 8.5.2013, Libert ym., C-197/11 ja C-203/11, EU:C:2013:288, 94 kohta). Unionin tuomioistuimen on kuitenkin annettava ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle vastaus, jonka perusteella se voi ratkaista siinä vireillä olevan asian, esittämällä sille kaikki unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, jotka saattavat olla tätä varten hyödyllisiä (ks. vastaavasti tuomio 18.9.2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 24 Vaikka on siis viime kädessä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä tutkia, onko pääasiassa kyseessä olevia varallaolojärjestelmän mukaisia päivystysjaksoja pidettävä direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna työaikana, on kuitenkin niin, että unionin tuomioistuimen on annettava sille ohjeita siitä, mitä arviointiperusteita tässä tutkinnassa on otettava huomioon.
- 25 Nämä alustavat täsmennykset huomioon ottaen ensiksi on muistutettava, että direktiivin 2003/88 tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla pyritään parantamaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä. Tämän Euroopan unionin tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lainsäädännön yhdenmukaistamisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu takaamalla työntekijöille – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot ja säätämällä viikoittaiselle työajalle ylärajan (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 36 ja 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 26 Direktiivin 2003/88 enimmäistyöaikaa ja vähimmäislepoaikaa koskevia eri vaatimuksia on pidettävä erityisen tärkeinä unionin sosiaalioikeuden sääntöinä, joita on sovellettava jokaiseen työntekijään (tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, 24 kohta) ja joiden noudattamisen ei pidä olla pelkästään taloudellisista näkökohdista riippuvainen (ks. vastaavasti tuomio 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, 66 ja 67 kohta).
- 27 Lisäksi on niin, että kun direktiivissä 2003/88 vahvistetaan jokaisen työntekijän oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin, siinä täsmennetään Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa nimenomaisesti vahvistettu perusoikeus, minkä vuoksi sitä on tulkittava tämän 31 artiklan 2 kohdan valossa. Tästä seuraa erityisesti, että direktiivin 2003/88 säännöksiä ei voida tulkita suppeasti työntekijällä tämän direktiivin perusteella olevien oikeuksien kustannuksella (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 30–32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 28 Todettakoon toiseksi, että direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 alakohdassa käsite ”työaika” määritellään ajanjaksoksi, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 alakohdan mukaan lepoajalla tarkoitetaan ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa.
- 29 Tästä seuraa, että nämä kaksi käsitettä, jotka oli määritelty samalla tavoin tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetussa neuvoston direktiivissä 93/104/ETY (EYVL 1993, L 307, s. 18), jota direktiivi 2003/88 seurasi, ovat toisensa poissulkevia. Työntekijän päivystysaika on näin ollen luokiteltava joko direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työajaksi tai

lepoajaksi, koska viimeksi mainitussa ei säädetä niiden välimuodosta (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 25 ja 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 21.2.2018, *Matzak*, C-518/15 EU:C:2018:82, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 30 Lisäksi on niin, että ”työaika” ja ”lepoaika” ovat unionin oikeuden käsitteitä, jotka on määriteltävä objektiivisten ominaispiirteiden avulla direktiivin 2003/88 systematiikan ja tarkoituksen valossa. Vain tällaisella itsenäisellä tulkinnalla voidaan nimittäin varmistaa direktiivin täysi tehokkuus ja kyseisten käsitteiden yhtenäinen tulkinta kaikissa jäsenvaltioissa (ks. vastaavasti tuomio 9.9.2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, 58 kohta).
- 31 Huolimatta siis siitä, että direktiivin 2003/88 2 artiklassa viitataan kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön, jäsenvaltiot eivät voi yksipuolisesti määrittellä työajan ja lepoajan käsitteiden sisältöä asettamalla mitä tahansa ehtoja tai rajoituksia direktiivissä suoraan työntekijöille tunnustetulle oikeudelle saada työaika ja vastaavasti lepoaika asianmukaisesti otetuksi huomioon. Mikä tahansa muu tulkinta estäisi direktiivin tehokkaan vaikutuksen ja sivuuttaisi direktiivin tarkoituksen (ks. vastaavasti tuomio 9.9.2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:203:437, 59 kohta ja tuomio 1.12.2005, *Dellas ym.*, C-14/04, EU:C:2005:728, 45 kohta ja määräys 11.1.2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, 26 kohta).
- 32 Kolmanneksi ja siltä osin kuin täsmällisemmin on kyse päivystysjaksoista, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä seuraa, että ajanjakso, jona työntekijä ei tosiasiallisesti suorita mitään toimintaa työnantajansa hyväksi, ei välttämättä ole direktiivissä 2003/88 tarkoitettua lepoaikaa.
- 33 Yhtäältä unionin tuomioistuin on siis katsonut päivystysjaksoista työpaikoilla, jotka ovat työntekijän kodista erillisiä, että ratkaisevana tekijänä sille, ovatko käsillä direktiivissä 2003/88 tarkoitettun työajan käsitteen ominaispiirteet, on se, että työntekijä on velvollinen olemaan fyysisesti läsnä työnantajan osoittamassa paikassa ja siellä työnantajan käytettävissä voidakseen välittömästi suorittaa tarvittaessa työtehtäviään (ks. vastaavasti tuomio 3.10.2000, *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, 48 kohta; tuomio 9.9.2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, 63 kohta ja tuomio 1.12.2005, *Dellas ym.*, C-14/04, EU:C:2005:728, 48 kohta).
- 34 Tältä osin on täsmennettävä, että työpaikkana on pidettävä paikkaa, jossa työntekijän on harjoitettava toimintaa työnantajan määräysten mukaisesti, myös silloin, kun tämä paikka ei ole se paikka, jossa hän tavallisesti suorittaa työtehtäviään.
- 35 Unionin tuomioistuin on katsonut, että tällaisen päivystysjakson aikana työntekijän, jonka on pysyttävä työpaikallaan työnantajansa välittömästi käytettävissä, on oltava poissa sekä sosiaalisesta ympäristöstään että perheensä luota, ja hänellä on vähemmän liikkumavaraa käyttää aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista. Niinpä tätä jaksoa on kokonaisuudessaan pidettävä direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna työaikana riippumatta työntekijän tämän jakson aikana todellisuudessa suorittamista työtehtävistä (ks. vastaavasti tuomio 9.9.2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, 65 kohta; tuomio 5.10.2004, *Pfeiffer ym.*, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 93 kohta ja tuomio 1.12.2005, *Dellas ym.*, C-14/04, EU:C:2005:728, 46 ja 58 kohta).
- 36 Toisaalta unionin tuomioistuin on katsonut, että varallaolojärjestelmän mukainen päivystysjakso on, vaikka työntekijää ei veloiteta pysymään työpaikallaan, myös luokiteltava kokonaisuudessaan direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työajaksi, koska kun otetaan huomioon, että työntekijälle



asetetut velvoitteet vaikuttavat objektiivisesti ja erittäin huomattavasti hänen mahdollisuuksiinsa keskittyä omiin henkilökohtaisiin tai sosiaalisiin intresseihinsä, se eroaa sellaisesta ajanjaksosta, jonka kuluessa työntekijän on pelkästään oltava työnantajansa käytettävissä, jotta tämä voi saada häneen yhteyden (ks. vastaavasti tuomio 21.2.2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, 63–66 kohta).

- 37 Sekä tämän tuomion 33–36 kohdassa mainituista seikoista että siitä tämän tuomion 27 kohdassa mainitusta seikasta, että direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 alakohtaa on tulkittava perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, seuraa, että direktiivissä 2003/88 tarkoitettun työajan käsitteen alaan kuuluvat kaikki päivystysjaksot, myös varallaolojärjestelmän mukaiset päivystysjaksot, joiden aikana työntekijään kohdistuu sen luonteisia velvoitteita, että ne vaikuttavat objektiivisesti ja erittäin huomattavasti viimeksi mainitun mahdollisuuksiin käyttää vapaasti näiden jaksojen aikana se aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista, ja käyttää tämä aika omiin asioihinsa.
- 38 Sitä vastoin silloin, kun työntekijälle tietyn päivystysjakson aikana asetetut velvoitteet eivät ole näin voimakkaita ja mahdollistavat sen, että hän voi järjestää ajankäyttönsä ja keskittyä omiin intresseihinsä ilman suurempia velvoitteita, vain aika, joka liittyy työsuoritukseen, joka on tarvittaessa tosiasiallisesti toteutettu tällaisena ajanjaksona, on direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa (ks. vastaavasti tuomio 3.10.2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, 50 kohta ja tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, 37 kohta).
- 39 Tältä osin on vielä syytä täsmentää, että arvioitaessa, onko päivystysjakso direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa, voidaan ottaa huomioon ainoastaan velvoitteet, jotka työntekijälle on asetettu joko asianomaisen jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai hänen työnantajansa taholta erityisesti työ sopimuksessa, työpaikan säännöissä tai työntekijöiden päivystysvuorojen jakamista koskevassa järjestelmässä.
- 40 Sen sijaan ei voida ottaa huomioon organisatorisia vaikeuksia, joita päivystysjakso voi aiheuttaa työntekijälle ja jotka eivät johdu tällaisista velvoitteista, vaan jotka aiheutuvat esimerkiksi luonnon olosuhteista tai työntekijän omasta vapaasta valinnasta.
- 41 Niinpä yhtäältä se, että työntekijän vapaasti valitsema kotipaikka on huomattavan etäällä paikasta, jonne hänen on päästävä tietyssä ajassa päivystysjaksonsa aikana, ei sinällään ole merkityksellinen arviointiperuste, jotta koko tätä ajanjaksoa voitaisiin pitää direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 alakohdassa tarkoitettuna työaikana, ainakaan silloin, kun tämä paikka on hänen tavanomainen työpaikkansa. Tällaisessa tapauksessa kyseinen työntekijä nimittäin on voinut vapaasti arvioida mainitun paikan ja kotinsa välisen etäisyyden (ks. a contrario tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, 44 kohta).
- 42 Toisaalta se, että alue, jolta työntekijä ei voi käytännössä poistua varallaolojärjestelmän mukaisen päivystysjakson kuluessa, ei sovellu hyvin vapaa-ajan toimintaan, ja se, että hänen työpaikalleen on hankala päästä, eivät myöskään ole merkityksellisiä seikkoja tämän ajanjakson direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työajaksi luokittelamisen kannalta.
- 43 Lisäksi on niin, että jos työntekijän koti on työpaikalla tai ei ole siitä erotettavissa, pelkästään se seikka, että viimeksi mainitun on tietynä päivystysjaksona pysyttävä työpaikallaan, jotta hän voi tarvittaessa olla työnantajansa käytettävissä, ei ole riittävä, jotta tätä ajanjaksoa voitaisiin pitää

direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna työaikana. Tässä tapauksessa nimittäin se, että työntekijää on kielletty poistumasta työpaikaltaan, ei välttämättä merkitse, että hänen pitäisi olla poissa sekä perheensä luota että sosiaalisesta ympäristöstään. Lisäksi tällainen kieltäminen on sinällään vähemmän omiaan heikentämään kyseisen työntekijän mahdollisuuksia käyttää vapaasti tämän ajanjakson aikana se aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista (ks. tältä osin tuomio 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, 65 kohta).

- 44 On syytä vielä lisätä, että kun työpaikan luonteesta johtuen työntekijällä ei käytännössä ole realistista mahdollisuutta poistua työpaikalta työtuntiansa päätyttyä, ainoastaan ne ajanjaksot, joiden osalta häneen kohdistuu edelleen objektiivisia ja erittäin huomattavia velvoitteita, kuten velvollisuus olla välittömästi työnantajansa käytettävissä, on automaattisesti luokiteltava direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna työajaksi, kun taas ajanjaksoja, joihin työntekijällä on poistumisen mahdollisuus ei johdu tällaisesta velvollisuudesta, vaan yksinomaan tämän paikan erityisestä luonteesta, ei lueta työajaksi.
- 45 Jos päivystysjaksoa ei voida automaattisesti luokitella direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna työajaksi sen vuoksi, ettei työntekijällä ole velvoitetta pysyä työpaikalla, kansallisten tuomioistuinten on vielä tutkittava, olisiko se kuitenkin luokiteltava työajaksi niiden seurausten vuoksi, joita työntekijälle asetettujen velvoitteiden kokonaisuus merkitsee työntekijän mahdollisuudelle käyttää vapaasti tämän jakson aikana se aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista, ja keskittyä omiin intresseihinsä.
- 46 Tässä mielessä on erityisesti otettava huomioon se aika, joka työntekijällä on päivystysjaksonsa aikana käytettävissään työtehtäviin ryhtymiseksi, alkaen siitä hetkestä, jolloin hänen työnantajansa sitä pyytää, yhdistettynä tarvittaessa niiden interventioiden keskimääräiseen lukumäärään, joita kyseinen työntekijä tosiasiallisesti kutsutaan suorittamaan tämän ajanjakson kuluessa.
- 47 Niinpä ensiksi – kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 98–100 kohdassa – kansallisten tuomioistuinten on otettava huomioon, mitä seurauksia työntekijän mahdollisuudelle päättää vapaasti ajankäytöstään on sen ajan lyhyydellä, jossa hänen on silloin, kun interventiota edellytetään, ryhdyttävä työhön, mikä yleensä edellyttää häneltä työpaikalle saapumista.
- 48 Tältä osin on korostettava, että päivystysjakso, jonka kuluessa työntekijä voi sen vuoksi, että hänelle on annettu kohtuullinen aika ryhtyä työhön, suunnitella henkilökohtaisia ja sosiaalisia asioitaan, ei ensi näkemältä ole direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa. Sen sijaan päivystysjaksoa, jonka kuluessa työntekijälle työhön ryhtymiselle asetettu aika on vain muutamia minutteja, on lähtökohtaisesti pidettävä kokonaisuudessaan tässä direktiivissä tarkoitettuna työaikana, koska tässä tapauksessa työntekijä käytännössä hyvin helposti saadaan luopumaan suunnittelemaansa mitään, edes lyhytkestoisia, vapaa-ajan toimintaa.
- 49 On kuitenkin niin, että tämän reaktioajan vaikutusta on arvioitava sellaisen konkreettisen harkinnan päätteeksi, jossa otetaan tarvittaessa huomioon velvoitteet ja järjestelyt, joita työntekijällä on päivystysjaksonsa aikana.
- 50 Se, että työnantaja antaa työpaikan erityisen luonteen vuoksi työntekijän käyttöön työsuhteasunnon, joka sijaitsee työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, ei sinällään ole ratkaiseva tekijä luonnehdittaessa varallaolojärjestelmän mukaisia päivystysjaksoja direktiivissä

2003/88 tarkoitetuksi työajaksi, koska kyseistä työntekijää eivät näiden ajanjaksojen aikana koske sellaiset velvoitteet, jotka objektiivisesti ja erittäin huomattavasti vaikuttaisivat hänen mahdollisuuteensa keskittyä omiin intresseihinsä.

- 51 Toiseksi yhdessä sen ajan kanssa, joka työntekijällä on käytettävissään palatakseen suorittamaan työtehtäviään, kansallisten tuomioistuinten on otettava huomioon se, miten usein keskimäärin kyseinen työntekijä tavallisesti tosiasiallisesti työskentelee kunkin päivystysjaksonsa kuluessa, jos tämä on objektiivisesti arvioitavissa.
- 52 Jos työntekijä nimittäin keskimäärin kutsutaan töihin useita kertoja yhden päivystysjakson aikana, hänellä on vähemmän liikkumavaraa päättää vapaasti ajankäytöstään ajanjaksoina, joina hän ei tee aktiivisesti töitä, kun otetaan huomioon, että ne keskeytyvät toistuvasti. Näin on sitäkin suuremmalla syyllä, jos työntekijältä päivystysjaksonsa aikana tavallisesti edellytettävät interventiot ovat pitkäkestoisia.
- 53 Tästä seuraa, että jos työntekijä päivystysjaksoinaan kutsutaan keskimäärin usein suorittamaan työtehtäviä, jotka yleensä eivät ole lyhytkestoisia, nämä ajanjaksot kokonaisuudessaan ovat lähtökohtaisesti direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa.
- 54 Se, että työntekijä kutsutaan päivystysjaksoinaan työhön keskimäärin vain harvoin, ei kuitenkaan voi johtaa siihen, että näitä ajanjaksoja olisi pidettävä direktiivin 2003/88 2 artiklan 2 alakohdassa tarkoitettuna lepoaikana, jos sen ajan, jonka kuluessa työntekijän edellytetään palaavan työtehtäviään suorittamaan, vaikutus on sellainen, että se riittää rajoittamaan objektiivisesti ja erittäin huomattavasti hänen mahdollisuuttaan käyttää vapaasti näinä ajanjaksoina aikaa, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista.
- 55 Tässä tapauksessa on muistutettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan D. J:n oli pääasiassa kyseessä olevien varallaolojärjestelmän mukaisten päivystysjaksojen aikana pelkästään oltava välittömästi tavoitettavissa ja kyettävä tarvittaessa saapumaan työpaikalleen yhdessä tunnissa. Ennakkoratkaisupyynnöstä ei ilmene, että kyseisellä työntekijällä olisi ollut muita velvoitteita, eikä että interventioiden, jotka edellyttivät hänen saapumistaan työpaikalle tässä ajassa, keskimääräinen lukumäärä olisi ollut korkea. Lisäksi kyseisellä työntekijällä on käytettävissään työpaikalla työsuhdeasunto, jossa hän ei kuitenkaan ole velvollinen oleskelemaan jatkuvasti kyseisinä ajanjaksoina.
- 56 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kuitenkin kaikkien käsiteltävän asian olosuhteiden perusteella arvioitava, kohdistuiko D. J:hin näiden varallaolojärjestelmän mukaisten päivystysjaksojen aikana niin voimakkaita velvoitteita, että ne vaikuttivat objektiivisesti ja erittäin huomattavasti hänen mahdollisuuteensa käyttää vapaasti näiden jaksojen aikana se aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista, ja käyttää tämä aika omiin asioihinsa.
- 57 Neljänneksi on muistutettava, että direktiivillä 2003/88 säännellään – sen 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua palkallista vuosilomaa koskevaa erityistilannetta lukuun ottamatta – ainoastaan tiettyjä työajan järjestämistä koskevia seikkoja työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi, minkä vuoksi sitä ei lähtökohtaisesti sovelleta työntekijöiden palkkaukseen (tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym., C-147/17, EU:C:2018:926, 35 kohta).
- 58 Tapa, jolla työntekijöille maksetaan palkkaa päivystysjaksoilta, ei näin ollen kuulu direktiivin 2003/88 vaan kansallisen oikeuden asian kannalta merkityksellisten säännösten soveltamisalaan. Tämä direktiivi ei näin ollen ole esteenä sellaisen jäsenvaltion lainsäädännön, työehtosopimuksen

tai työnantajan päätöksen soveltamiselle, jossa päivystyksen palkkausta varten otetaan huomioon eri tavalla sellaiset ajanjaksot, joiden aikana todellisuudessa suoritetaan työtehtäviä, ja ajanjaksot, joiden aikana ei tehdä mitään varsinaista työtä, myös silloin kun näitä ajanjaksoja on kokonaisuudessaan pidettävä kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna työaikana (ks. vastaavasti määräys 11.1.2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, 35 kohta).

- 59 Samoin direktiivi 2003/88 ei ole esteenä sellaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, työehtosopimukselle tai työnantajan päätökselle, jonka mukaan niiltä päivystysjaksoilta, joiden olisi kokonaisuudessaan katsottava jäävän tässä direktiivissä tarkoitettuna työajan käsitteen ulkopuolelle, asianomaiselle työntekijälle kuitenkin maksetaan tietty summa korvaukseksi haitoista, joita nämä päivystysjaksot aiheuttavat hänen ajankäytölleen ja yksityisille intresseilleen.
- 60 Viidenneksi ja viimeiseksi tämän tuomion 29 kohdasta ilmenee, että päivystysjaksoja, jotka eivät täytä edellytyksiä, jotta ne voitaisiin luokitella direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 alakohdassa tarkoitetuksi työajaksi, on pidettävä – lukuun ottamatta aikaa, joka liittyy näinä ajanjaksoina tosiasiallisesti suoritettuihin työtehtäviin – sen 2 artiklan 2 alakohdassa tarkoitettuna lepoaikana, ja ne on tällaisina otettava huomioon laskettaessa tämän direktiivin 3 ja 5 artiklassa vahvistettuja päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja.
- 61 On kuitenkin huomattava, että päivystysjakson luokittelu direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi lepoajaksi ei vaikuta työnantajien velvollisuuteen noudattaa niille direktiivin 89/391 nojalla kuuluvia erityisiä velvollisuuksia työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi. Viimeksi mainittua direktiiviä sovelletaan näet täysimääräisesti päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja sekä viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevissa kysymyksissä, tämän kuitenkaan rajoittamatta direktiivissä 2003/88 olevien tiukempien ja/tai yksityiskohtaisempien säännösten soveltamista (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 61 kohta).
- 62 Ensiksi direktiivin 89/391 5 artiklan 1 kohdasta ja 6 artiklasta seuraa, että työnantajilla on velvollisuus selvittää ja ehkäistä kaikki työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työympäristössä kohdistuvat vaarat (ks. vastaavasti tuomio 15.11.2001, komissio v. Italia, C-49/00, EU:C:2001:611, 12 ja 13 kohta ja tuomio 14.6.2007, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-127/05, EU:C:2007:338, 41 kohta), joihin kuuluvat tietyt psykososiaaliset vaarat, kuten stressi tai työuupumus.
- 63 Toiseksi, kuten Euroopan komissio korosti, on niin, että vaikka päivystys ei olisikaan direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 alakohdassa tarkoitettua työaikaa, se edellyttää välttämättä, että työntekijälle asetetaan ammatillisia velvoitteita, joten se kuuluu juuri tältä osin hänen työympäristöönsä laajasti käsitettynä.
- 64 Jos tällainen päivystys käsittää keskeytyksettä pitkiä ajanjaksoja tai jos se toteutuu hyvin usein, niin että se merkitsee toistuvasti työntekijälle vaikka vähäistäkin psyykkistä taakkaa, voi käydä niin, että viimeksi mainitun on käytännössä hyvin vaikea irrottautua kokonaan työympäristöstään riittävän moneksi peräkkäiseksi tunniksi siten, että hän voisi neutralisoida työn vaikutuksia turvallisuuteensa ja terveyteensä. Näin on sitäkin suuremmalla syyllä, jos päivystys tapahtuu yöaikaan.
- 65 Tästä seuraa, että kun otetaan huomioon työnantajien velvollisuus suojella työntekijöitä heidän työympäristössään mahdollisesti esiintyviltä psykososiaalisilta vaaroilta, ne eivät voi ottaa käyttöön päivystysjaksoja, jotka ovat niin pitkiä tai niin usein toistuvia, että ne muodostavat vaaran työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, riippumatta siitä, luokitellaanko nämä

ajanjaksot direktiivin 2003/88 2 artiklan 2 alakohdassa tarkoitetuksi lepoajaksi. Jäsenvaltioiden tehtävänä on kansallisessa oikeudessaan määritellä tämän velvollisuuden soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

- 66 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että esitettyihin kysymyksiin on vastattava, että direktiivin 2003/88 2 artiklan 1 alakohtaa on tulkittava siten, että varallaolojärjestelmän mukainen päivystysjakso, jonka kuluessa työntekijän on pelkästään oltava tavoitettavissa puhelimitse ja tarvittaessa kyettävä saapumaan työpaikalleen yhdessä tunnissa, kun hän voi oleskella työnantajansa hänen käyttöönsä asettamassa, tällä työpaikalla sijaitsevassa työsuhdeasunnossa, mutta hän ei ole velvollinen pysymään siellä, on kokonaisuudessaan tässä säännöksessä tarkoitettua työaikaa vain, jos kaikkien yksittäistapaukseen liittyvien seikkojen, erityisesti tämän valmiusajan seurausten ja tarvittaessa tämän ajanjakson kuluessa edellytettyjen interventioiden keskimääräisen lukumäärän, kokonaisvaltaisesta arvioinnista seuraa, että kyseiselle työntekijälle mainitun ajanjakson kuluessa asetetut velvoitteet ovat luonteeltaan sellaisia, että ne vaikuttavat objektiivisesti ja erittäin huomattavasti hänen mahdollisuuteensa käyttää vapaasti tämän jakson aikana se aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista, ja käyttää tämä aika omiin asioihinsa. Sillä, että kyseisen paikan välitön ympäristö ei sovellu hyvin vapaa-ajantoimintaan, ei ole merkitystä tässä arvioinnissa.

### Oikeudenkäyntikulut

- 67 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan 1 alakohtaa on tulkittava siten, että varallaolojärjestelmän mukainen päivystysjakso, jonka kuluessa työntekijän on pelkästään oltava tavoitettavissa puhelimitse ja tarvittaessa kyettävä saapumaan työpaikalleen yhdessä tunnissa, kun hän voi oleskella työnantajansa hänen käyttöönsä asettamassa, tällä työpaikalla sijaitsevassa työsuhdeasunnossa, mutta hän ei ole velvollinen pysymään siellä, on kokonaisuudessaan tässä säännöksessä tarkoitettua työaikaa vain, jos kaikkien yksittäistapaukseen liittyvien seikkojen, erityisesti tämän valmiusajan seurausten ja tarvittaessa tämän ajanjakson kuluessa edellytettyjen interventioiden keskimääräisen lukumäärän, kokonaisvaltaisesta arvioinnista seuraa, että kyseiselle työntekijälle mainitun ajanjakson kuluessa asetetut velvoitteet ovat luonteeltaan sellaisia, että ne vaikuttavat objektiivisesti ja erittäin huomattavasti hänen mahdollisuuteensa käyttää vapaasti tämän jakson aikana se aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista, ja käyttää tämä aika omiin asioihinsa. Sillä, että kyseisen paikan välitön ympäristö ei sovellu hyvin vapaa-ajantoimintaan, ei ole merkitystä tässä arvioinnissa.**

Allekirjoitukset