

# Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-580/19 – 1

Asia C-580/19

## Ennakkoratkaisupyyntö

### Jättämispäivä:

30.7.2019

### Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Verwaltungsgericht Darmstadt (Darmstadtin hallintotuomioistuin, Saksa)

### Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

21.2.2019

### Kantaja:

RJ

### Vastaaja:

Stadt Offenbach am Main (Offenbach am Mainin kaupunki, Saksa)

[– –]

VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT

PÄÄTÖS

Hallintoriita-asiassa

RJ,

[– –] Biebergemünd,

kantajana,

[– –]

vastaan

FI

Stadt Offenbach am Main, [– –] Offenbach am Main, [– –] vastaajana,  
**joka koskee** päivystys-/varallaolokorvausta

on Verwaltungsgericht Darmstadt – [– –]

[– –] päättänyt seuraavaa: **[alkup. s. 2]**

**Unionin tuomioistuimelle esitetään SEUT 267 artiklan nojalla seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:**

- 1. Onko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklaa tulkittava siten, että päivystysajat, joiden aikana työntekijän velvollisuutena on työvaatetukseen pukeutuneena siirtyä hälytysajoneuvolla kahdenkymmenen minuutin kuluessa sen kaupungin rajalle, jossa hänen työpaikkansa sijaitsee, on katsottava työajaksi, vaikka työnantaja ei ole määrittänyt tiettyä paikkaa, jossa työntekijän on oleskeltava, mutta työntekijän mahdollisuuksia valita oleskelupaikkansa sekä hoitaa omia henkilökohtaisia ja sosiaalisia asioitaan rajoitetaan erittäin huomattavasti?**
- 2. Mikäli ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan myöntävästi:**

**Onko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklaa tulkittava ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen kaltaisessa tilanteessa niin, että työajan käsitettä määriteltäessä on huomioitava myös se, onko päivystysaikana, jota ei ole vietettävä työnantajan määrittämässä paikassa, työtehtäviä säännöllisesti odotettavissa ja missä määrin niitä on odotettavissa?**

#### **Perustelut**

##### **I.**

- 1. Pääasian asianosaiset ovat eri mieltä siitä, onko päivystysjaksot, joita Offenbach am Mainin palolaitoksen palveluksessa olevat toimintayksikön esimiehet suorittavat, luokiteltava työajaksi.**
- 2. Kantaja työskentelee virkasuhteessa palomiehenä (virkanimikkeellä ”Brandamtsrat”) Offenbach am Mainin palolaitoksella.**
- 3. Säännöllisen työnsä lisäksi kantajan on Offenbachin palolaitoksessa sovellettavien säännösten mukaan suoritettava säännöllisesti niin kutsuttu ”virkamiehen esimiesvuoro toimintayksikössä” (jäljempänä: esimiesvuoro). **[alkup. s. 3]****
- 4. Kantajan on Offenbachin palolaitoksen työsääntöjen mukaan oltava esimiesvuoron aikana jatkuvasti tavoitettavissa, pidettävä työvaatetuksensa käyttövalmiina ja liikuttava vastaajan hänen käyttöönsä antamalla**

hälytysajoneuvolla. Esimiesvuoron aikana kantajan on vastattava puheluihin, joiden kautta hän saa toimintayksikön esimiehelle tarkoitettuja tapahtumatietoja ja joiden perusteella hänen on tehtävä päätöksiä. Määrätyissä tilanteissa kantajan on lähdettävä tehtäväpaikalle tai paloasemalle. Kantajan on esimiesvuoron aikana valittava oleskelupaikkansa niin, että hän hälytystapauksessa pääsee työvaatetukseen pukeutuneena hälytysajoneuvolla 20 minuutin kuluessa Offenbachin kaupunginrajalle.

5. Tällainen esimiesvuoro alkaa arkisin kello 17 ja loppuu seuraavana aamuna kello 7. Viikonloppuna esimiesvuoro alkaa perjantaina kello 17 ja loppuu maanantaina kello 7. Viikonloppuvuoroa voi seurata 42 tunnin työviikko päivävuorossa. Kantaja on esimiesvuorossa keskimäärin 10–15 viikonloppuna vuodessa. Ajanjaksolla 1.1.2013–31.12.2015 kantaja suoritti yhteensä 126 esimiesvuoroa. Niiden yhteydessä tuli 20 hälytystä tai tehtävää. Kolmen vuoden aikana suoritetuissa esimiesvuoroissa vuotuiseksi keskiarvoksi tuli näin ollen 6,67 hälytystä.
6. Kantaja vaati, että esimiesvuoro katsotaan työajaksi ja että siitä maksetaan vastaava korvaus. Vastaaja hylkäsi tämän vaatimuksen 6.8.2014 tekemällään päätöksellä, koska esimiesvuoro ei vastaajan mukaan ole työaikaa.
7. Kantaja nosti 31.7.2015 kanteen ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa.
8. Kantajan käsityksen mukaan esimiesvuoro on työaikaa. Päivystysaika voidaan katsoa työajaksi myös silloin, kun työnantaja ei määritä työntekijän oleskelupaikkaa mutta asettaa kuitenkin erittäin lyhyen määräajan, jonka kuluessa työntekijän on ryhdyttävä työhön. Tässäkään tapauksessa oleskelupaikkaa – vaikka sitä ei varsinaisesti ole määrätty – ei voida valita vapaasti. Kantaja vetoaa siihen, että esimiesvuoro rajoittaa erittäin huomattavasti hänen vapaa-ajan toimintaansa. Jotta 20 minuutin määräaikaa voidaan noudattaa, kantajan on hälytystapauksessa lähdettävä asuinpaikastaan välittömästi niin, ettei hän voi harjoittaa mitään sellaisia toimintoja, joita ei voida keskeyttää. Kun kantaja poistuu talostaan, **[alkup. s. 4]** hän voi keskittyä vain sellaisiin toimintoihin, joiden yhteydessä hän pysyy ajoneuvonsa välittömässä läheisyydessä. Kantaja ei voi esimiesvuorojen aikana mennä juoksu- tai polkupyörälenkille, koska ei voida taata sitä, että hän voisi noudattaa lyhyttä 20 minuutin määräaikaa hälytykseen vastaamiseksi. Myös kantajan mahdollisuuksia viettää vapaa-aikaa vaimonsa ja lastensa kanssa rajoitetaan huomattavasti. Hän ei voi tehdä retkiä lasten kanssa, koska lapset pitäisi jättää yksin siinä tapauksessa, että hän saisi hälytyksen retken aikana. Näin ollen kantajan mahdollisuuksia valita oleskelupaikkansa ja toimintansa rajoitetaan merkittävästi esimiesvuoron aikana.
9. Kantaja vaatii, että tuomioistuin
  1. kumoaa 6.8.2014 tehdyn päätöksen, joka on oikaisuvaatimuksen hylkäämisestä 2.11.2015 annetun päätöksen muodossa,

2. vahvistaa, että kantajan suorittama päivystysjakso toimintayksikön esimiehenä (esimiesvuoro) Offenbachin palolaitoksessa on katsottava kokonaisuudessaan työajaksi ja korvattava sen mukaisesti,
  3. velvoittaa vastaajan maksamaan kantajalle ajanjaksolla 11.10.2013–31.12.2015 suoritetuista toimintayksikön esimiesvuoroista 27 878,16 euroa (brutto),
  4. toteaa, että asiamiehen käyttö oikeudenkäyntiä edeltävässä viranomaismenettelyssä on ollut tarpeen.
10. Vastaaja vaatii, että kanne hylätään.
11. Vastaajan käsityksen mukaan esimiesvuoro ei ole työaikaa. Kantaja ei ole velvollinen olemaan valmiudessa vastaajan määrittämässä paikassa kodin ulkopuolella. Lakisääteinen kahdenkymmenen minuutin määräaika kaupunginrajalle siirtymiseksi tarjoaa kantajalle – erityisesti sen vuoksi, että hälytysignaaleja käyttävällä hälytysajoneuvolla on etuoikeuksia tieliikenteessä – kohtuullisen alueen vapaata liikkumista varten. Suunnitelmallisesti toimivalta virkamieheltä voidaan edellyttää, että hän päivystysaikana harjoittaa vain sellaisia toimintoja, jotka voidaan hälytystapauksessa keskeyttää ilman seuraamuksia. Lisäksi puuttuu [alkup. s. 5] työtehtävien säännöllisyys, jonka Bundesverwaltungsgericht (liittovaltion ylin hallintotuomioistuin, Saksa) on asettanut työajaksi luokittelun edellytykseksi.

## II.

12. Menettely [– –] lykätään 21.2.2019 annetulla päätöksellä. Unionin tuomioistuimelta pyydetään SEUT 267 artiklan nojalla ennakkoratkaisu päätöksen määräysosassa esitetyistä kysymyksistä.
13. Nämä kysymykset koskevat tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EYVL 2003, L 299, s. 9) 2 artiklan 1 kohdan tulkintaa.
14. Direktiivin tulkintaa koskevat ennakkoratkaisukysymykset ovat merkityksellisiä asian ratkaisun kannalta ja unionin tuomioistuimen tulee selvittää ne.[– –]

### 1. Oikeudellinen kehys

#### a) Unionin oikeussäännöt

15. Direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan (”Määritelmät”) 1 ja 2 kohdassa 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;”.

b) Saksan oikeus

16. Saksan oikeudessa erotetaan terminologisesti toisistaan päivystysjakso, joka on työaikaa, ja varallaolo, joka ei ole työaikaa. Päivystysaikaa käytetään jäljempänä neutraalina käsitteenä silloin kun se ei liity työajaksi luokittelemista koskeviin päätelmiin. **[alkup. s. 6]**
17. [– –].
18. [– –] [viittaus puuttuvaan lainsäädäntöön]
19. Bundesverwaltungsgerichtin oikeuskäytännön mukaan kyse on työajaksi katsottavasta päivystysjaksosta, kun virkamiehen on oleskeltava työnantajan määrittämässä paikassa kodin ulkopuolella jatkuvassa valmiudessa välitöntä työhön ryhtymistä varten ja työtehtävää voidaan kokemuksen perusteella pitää todennäköisenä [– –].
20. [– –] Julkisten palolaitosten organisaatiosta, vähimmäisvahvuudesta ja varusteista 17.12.2013 annetun asetuksen [– –] liitteessä säädetään muun muassa seuraavaa:
21. ”Tason 2 varusteiden, mukaan luettuna tarpeellinen henkilöstö, on säännönmukaisesti oltava 20 minuutin kuluessa hälytyksestä tehtäväpaikalla – –”
22. Vastaaja on todennut, että vaarojen torjuminen Offenbachin kaupungissa edellyttää yleensä, että jo ensi vaiheessa hälytetään tason 2 mukainen varustus ja henkilöstö.
23. Toimintayksikön esimiehen tehtävästä määrätään Offenbachin palolaitoksen työsääntöjen 103 osassa (sellaisena kuin se on julkaistu 18.6.2018). Offenbachin palotoimen johtaja on [– –] vahvistanut nämä säännöt **[alkup. s. 7]** vastaamaan julkisten palolaitosten organisaatiosta, vähimmäisvahvuudesta ja varusteista annetussa asetuksessa säädettyä määräaika. Työsäännöissä määrätään, että kun toimintayksikön esimiehenä toimiva virkamies saa hälytyksen, hänen on välittömästi lähdettävä tehtäväpaikalle etu- ja kulkuoikeuksia hyödyntäen.
24. Toimintayksikön esimiehenä toimivan virkamiehen velvollisuudet esimiesvuoron aikana täsmennetään työsääntöjen sivulla 6 seuraavasti:
25. ”Toimintayksikön esimiehenä toimiva virkamies hoitaa tehtävänsä varallaolopäivystäjänä, ja hänen on vuoronsa aikana valittava oleskelupaikkansa siten, että hän kykenee noudattamaan 20 minuutin määräaika toimenpiteisiin ryhtymiseksi. Virkamies noudattaa tätä sääntöä, kun hänen ajoikansa oleskelupaikasta Offenbach am Mainin kaupunginrajalle on etu- ja kulkuoikeuksia hyödyntäen enintään 20 minuuttia. Tämä aika koskee keskimääräistä liikennetiheyttä ja tavanomaisia tie- ja sääolosuhteita.”

## 2. Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

26. [– –]
27. Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut, että valtion palokunnan toimintayksiköiden toimintaan sovelletaan direktiiviä 2003/88/EY (määräys 14.7.2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, 52 kohta).
28. Päivystysjaksosta maksettavaa palkkaa koskevat kysymykset eivät kuulu direktiivin 2003/88/EY soveltamisalaan (tuomio 21.2.2018, Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
29. Kysymyksellä siitä, luokitellaanko esimiesvuoro direktiivissä 2003/88/EY tarkoitetuksi työajaksi, on merkitystä ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisun kannalta. Kantajan kanteessaan esittämä vaatimus **[alkup. s. 8]** siitä, että vastaaja velvoitetaan maksamaan palkkaa esimiesvuorosta, edellyttää kansallisen oikeuden mukaan, että kantaja on, vastoin direktiivin 2003/88/EY viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevia säännöksiä, suorittanut työaikaan kuuluviksi katsottavia tehtäviä [– –]. Tässä tapauksessa kantajalla olisi virkasuhteeseen sovellettavan kansallisen korvausjärjestelmän tai mahdollisesti unionin oikeuden mukaisen valtion vastuun perusteella oikeus lisävapaaseen tai palkkaan. Tämän vuoksi sen selvittämisellä, onko päivystysaika katsottava työajaksi, on olennainen merkitys asiassa annettavan ratkaisun kannalta.
30. Kantajan esittämä vaatimus, jonka mukaan esimiesvuoro on vahvistettava työajaksi, ei muilta osin liity mahdolliseen palkanmaksuun, vaan sillä pyritään siihen, ettei kantajalla jatkossa teetetä työtä, jonka määrä ylittää unionin oikeudessa sallitun enimmäistyöajan.

## 3. Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

31. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa ensimmäisellä kysymyksellään tietää, onko päivystysaika katsottava direktiivissä 2003/88/EY tarkoitetuksi työajaksi vain silloin, kun työntekijän on oleskeltava tänä aikana työnantajan määrittämässä paikassa, vai voiko työajasta olla kyse myös ilman tällaista maantieteellistä velvoitetta sillä perusteella, että työntekijä ei voi valita vapaasti oleskelupaikkaansa tai hänen vapaa-ajan toimintaansa rajoitetaan *laadullisesti*.
32. Unionin tuomioistuin ei ole vielä ratkaissut tätä kysymystä direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan tulkintaa koskevissa tuomioissaan.
33. Unionin tuomioistuin on työajan määritelmän täyttymisen kannalta pitänyt ratkaisevana sitä, että työntekijän on oltava läsnä työnantajan määrittämässä paikassa.

34. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että direktiivissä 2003/88/EY tarkoitetun ”työajan” määritelmän kannalta ratkaisevaa on se, että työntekijällä on velvollisuus olla fyysisesti paikalla työnantajan määrittämässä paikassa ja tämän käytettävissä, **[alkup. s. 9]** jotta hän voi tarvittaessa välittömästi suorittaa tarvittavia työtehtäviä. Näiden velvollisuuksien, joiden vuoksi kyseisten työntekijöiden on mahdotonta valita oleskelupaikkaansa päivystysaikoina, on katsottava kuuluvan heidän tehtäviensä harjoittamiseen (ks. tuomio asiassa Matzak, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
35. Lepojasta on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kyse silloin, kun työntekijä on varalla sellaisen päivystysjärjestelmän puitteissa, jonka mukaan hänen on oltava jatkuvasti tavoitettavissa ilman, että hänen kuitenkaan täytyy olla työpaikalla. Vaikka työntekijä on työnantajansa käytettävissä sikäli, että hänet on voitava tavoittaa, työntekijä voi järjestää ajankäyttönsä siten, että hänellä on vähemmän velvoitteita, ja keskittyä omiin asioihinsa (ks. tuomio asiassa Matzak, 60 kohta).
36. Asiassa Matzak unionin tuomioistuin joutui ensimmäisen kerran vastaamaan kysymykseen siitä, onko myös kotona vietettävä päivystysaika katsottava työajaksi. Unionin tuomioistuin vastasi tähän kysymykseen myöntävästi sellaisessa tilanteessa, että työntekijän on vastattava työnantajan hälytyksiin kahdeksassa minuutissa, minkä johdosta hänen mahdollisuuksiaan harjoittaa muita toimintoja rajoitetaan erittäin huomattavasti.
37. Käsiteltävässä asiassa nousee esiin kysymys siitä, voidaanko päivystysaika pitää työaikana myös silloin, kun työntekijän ei tarvitse oleskella työnantajan määrittämässä paikassa, mutta työnantajan asettamat muut ajalliset ja aineelliset ehdot rajoittavat erittäin huomattavasti hänen mahdollisuuksiaan keskittyä omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin asioihinsa.
38. Unionin tuomioistuin tukeutuu Matzak-tuomiossaan kahteen seikkaan, joiden perusteella päivystysaika on luokiteltava työajaksi: ensinnäkin siihen, että työntekijän on oltava fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa (tässä tapauksessa kotona), ja toiseksi siihen, että työntekijän mahdollisuuksia keskittyä omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin intresseihinsä rajoittaa se, että hänen on päästävä työpaikalle kahdeksassa minuutissa (ks. tuomio asiassa Matzak, 63 kohta). **[alkup. s. 10]**
39. Unionin tuomioistuimen asiassa Matzak esittämät päätelmät eivät ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan sulje pois sitä, että päivystysaika on katsottava työajaksi myös käsiteltävän asian kaltaisessa tilanteessa, kun työntekijän ei tarvitse viettää päivystysaikaan työnantajan määrittämässä paikassa, mutta hänen mahdollisuuksiaan valita oleskelupaikkansa ja vapaa-ajan toimintansa rajoitetaan erittäin huomattavasti.
40. Julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus asiassa Matzak (ratkaisuehdotus 26.7.2017, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619, 57 kohta ja seuraava kohta)

näyttäisi vahvistavan tämän näkemyksen. Julkisasiamies korostaa, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä esitettyä toteamusta, jonka mukaan se, että ”työntekijä on velvollinen olemaan fyysisesti läsnä työnantajan osoittamassa paikassa”, on ratkaiseva seikka määritettäessä sitä, mikä on työaika, on tulkittava jossain määrin varovasti. Yhtä merkityksellistä on sen ajan laatu, joka työntekijällä on käytettävissään päivystäessään, mistä osoituksena on esimerkiksi se, että työntekijä voi keskittyä omiin asioihinsa ja perheeseensä (ratkaisuehdotus asiassa Matzak, 57 kohta). Julkisasiamies Sharpston ei lisäksi vaikuta tulkinneen asian Matzak perusteena olevia tosiseikkoja niin, että asianomaisen palomiehen on pitänyt oleskella kotona, vaan että hänen ainoastaan pitänyt varmistaa se, että hän pääsee paloasemalle kahdeksan minuutin kuluessa (ks. erityisesti ratkaisuehdotuksen 8 alaviite ja 46 kohta).

41. Työntekijän käytettävissä olevan ajan laatu ei ole yhdenmukainen myöskään unionin tuomioistuimelle, joka korostaa Matzak-tuomiossaan sitä, että tapauksessa rajoitetaan objektiivisesti mahdollisuuksia, joita työntekijällä on omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin intresseihinsä keskittymiseksi (tuomio asiassa Matzak, 63 kohta; unionin tuomioistuin on korostanut mahdollisuutta keskittyä omiin asioihin myös 4.3.2011 antamassaan määräyksessä (C-258/10, Grigore, ECLI:EU:C:2011:122, 66 kohta ja seuraavat kohdat).
42. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan myös siinä tapauksessa, että työnantaja ei määrää työntekijää oleskelemaan kotona päivystysjakson aikana, [alkup. S. 11] kyseessä voi olla direktiivissä tarkoitettu työaika, mikäli työnantaja, asettamalla tiukan määräajan työtehtäviin ryhtymiseksi, määrittää työntekijän maantieteellisen oleskelualueen ja näin ollen rajoittaa erittäin huomattavasti hänen mahdollisuuksiaan valita oleskelupaikkansa ja vapaa-ajan toimintansa. Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on ratkaisussaan katsonut, että kun työntekijän on ryhdyttävä työhön kahdenkymmenen minuutin kuluessa, kyseessä on työaika riippumatta siitä, onko työnantaja määrittänyt tietyn oleskelupaikan. Bundesarbeitsgericht piti ratkaisevana sitä, että tiukka määräaika rajoitti työntekijän mahdollisuuksia valita oleskelupaikkansa ja vapaa-ajan toimintansa [– –].
43. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan kyseessä olisi epäyhdenvertainen kohtelu, jota ei voida perustella objektiivisesti, mikäli päivystysaikaa ei katsottaisi työajaksi pelkästään sen perusteella, ettei työnantaja ole määrittänyt tiettyä oleskelupaikkaa, vaikka velvoite, jonka mukaan työntekijän pitää työvaatetukseen pukeutuneena saapua hälytysajoneuvolla kahdenkymmenen minuutin kuluessa tiettyyn paikkaan (käsiteltävässä asiassa Offenbachin kaupunginrajalle), voi rajoittaa hänen vapaa-ajan toimintaansa yhtä merkittävästi kuin siinä tapauksessa, että tietty oleskelupaikka on määritetty. Pelkkä varallaolo, jota ei pidetä työaikana, poikkeaa työajasta siten, että työntekijä voi valita vapaasti oleskelupaikkansa ja että hänen on ainoastaan varmistuttava siitä, että hän voi ryhtyä työhön mahdollisimman pian. Jos ajanjakso, jonka kuluessa työntekijän on ryhdyttävä työhön, kuitenkin on erittäin lyhyt, oleskelupaikkaa ei – vaikka työnantaja ei olisikaan määrittänyt tällaista paikkaa – voida valita vapaasti.



Voitaisiin myös sanoa, että työnantajan asettama tiukka määräaika määrittää *välillisesti* työntekijän oleskelupaikan ja että se näin ollen rajoittaa merkittävästi työntekijän henkilökohtaisia elämäntapoja. Pääasian kantaja on tältä osin kuvailut vapaa-ajan toiminnan rajoituksia, jotka liittyvät erityisesti lasten kanssa vietettävään aikaan ja jotka on mainittu I kohdassa.

44. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan työajan määrittelemisessä on lisäksi otettava huomioon se, että työn digitalisaatio **[alkup. s. 12]** ja etätyömahdollisuudet saattavat jättää työajan ominaispiirteiden kannalta toisarvoiseen asemaan sen, että työnantaja määrittää tietyn oleskelupaikan.

#### 4. Toinen ennakkoratkaisukysymys

45. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa toisella kysymyksellään tietää, voiko myös sillä, kuinka tiheästi työtehtäviä keskimäärin esiintyy päivystysaikana, olla merkitystä sen kannalta, luokitellaanko päivystysajat työajaksi.
46. Bundesverwaltungsgericht on oikeuskäytännössään, joka koskee päivystysaikojen luokittelemista työajaksi, ottanut huomioon sen, onko työtehtävää kokemuksen perusteella pidettävä todennäköisenä [––]. Ratkaisevaa on näin ollen se, kuinka usein työtehtäviä on säännönmukaisesti odotettavissa päivystysaikoina. Mikäli työtehtävät keskeyttävät päivystysajan vain satunnaisesti, kyse ei ole työajasta.
47. Työtehtävien tiheydellä ei ole ollut merkitystä unionin tuomioistuimen tähänastisessa oikeuskäytännössä. Kun muut työajan kriteerit täyttyvät direktiivin 2003/88/EY 2 artiklassa tarkoitetulla tavalla, päivystysaikana tosiasiaisesti tehty työ ei ole ollut olennainen (tuomio 3.10.2000, Simap, C-303/98, ECLI:EU:2000:528, 48 kohta).
48. Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuimelta vastausta siihen, voiko silloin kun on kyse päivystysaikojen luokittelemisesta työajaksi sellaisessa tapauksessa, että päivystysaikaa ei tarvitse viettää työpaikalla tai kotona, mutta päivystysaikojen muu järjestely rajoittaa erittäin huomattavasti työntekijän vapaa-ajan toimintaa, olla sen kannalta, katsotaanko päivystysaika työajaksi, merkityksellistä se, kuinka tiheästi työtehtäviä esiintyy, ja missä määrin näin voi olla, eikä unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä ole vielä otettu tähän kantaa. **[alkup. s. 13]**

[––]