

Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-107/19 - 1

Kohtuasi C-107/19

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

12. veebruar 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Tšehhi Vabariik)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

3. jaanuar 2019

Hageja:

XR

Kostja:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

[...]

KOHTUMÄÄRUS

mille Obvodní soud pro Prahu 9 (Praha 9. piirkondlik kohus, Tšehhi Vabariik) on teinud [...] kohtuasjas, mille pooled on:

hageja: **XR**, sündinud 8. veebruaril 1945,

elukoht [...] Praha [...],

versus

kostja: **aktsiaselts Dopravní podnik hl. m. Prahy**, [...]

asukohaga [...] Praha [...],

ja mille ese on tasumata töötasu summas 95 335 Tšehhi krooni koos viivistega,

otsustanud järgmist:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Praha 9. piirkondlik kohus, Tšehhi Vabariik) esitab käesolevaga Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 267 alusel Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse järgmistes küsimustes.

1. Kas vaheaga, mille jooksul peab töötaja väljakutse korral olema oma tööandjale kättesaadav kahe minuti jooksul, tuleb käsitada „tööajana“ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 2 tähenduses?
2. Kas eelmises punktis nimetatud küsimuse hindamist mõjutab asjaolu, et [pausi] sellist katkestust väljakutse korral esineb ainult juhuslikult ja ettearvamatult, või see, kui sageli selliseid katkestusi esineb?
3. Kas esimese astme kohus võib juhul, kui kõrgema astme kohus on tema otsuse tühistanud ja selle talle uuesti läbivaatamiseks tagasi saatnud, talle siduva kõrgema astme kohtu õigusliku arvamuse täitmata jätta, kui see arvamus on vastuolus ELi õigusega?

Põhjendused

1. Hageja nõuab oma 6. novembri 2007. aasta hagiis kostjalt talle perioodil 2005. aasta novembrist 2008. aasta detsembrini osaliselt tasumata jäetud töötasu eest 95 335 Tšehhi krooni maksmist koos viivistega. Hageja märgib oma hagi põhjenduseks, et kostja oli ta tööle võtnud tuletõrjujana (ekipaži ülem) ja hiljem tuletõrjujana ehk ametikohtadele, kus ta pidi praktikas pidevalt teenistuses olema. Tööandja ei maksnud aga üheski vahetuses töötasu kahe pooletunnise söögi- ja puhkepausi eest. Hageja väidab, et ta pidi isegi nende pauside ajal olema väljakutse korral oma tööandjale kättesaadav kahe minuti jooksul.
2. Vastus küsimusele, kas kõnealuseid pause tuleb kirjeldatud tingimustel käsitada tööajana, on käesolevas asjas määrava tähtsusega. Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab lisaks küsimuse Nejvyšší soudi (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) otsuse ja ELi õiguse vahelise võimaliku vastuolu tagajärgede kohta seoses kassatsioonimenetluses tehtud otsuses väljendatud õigusliku arvamuse siduvusega samas menetluses alama astmete kohtutele.

Tšehhi Vabariigi õigusnormid

3. Menetluse ese on hageja nõue mõista talle välja perioodil 2005. aasta novembrist 2008. aasta detsembrini osaliselt tasumata jäetud töötasu. Seega on käesolevas asjas sisulistes küsimustes kohaldatavad järgmised õigusnormid: esiteks seadus nr 65/1965 tööseadustiku kohta (zákon [lk 2] č. 65/1965 Sb zákoník práce;

edaspidi „endine tööseadustik“) ja teiseks seadus nr 262/2006 tööseadustiku kohta (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; edaspidi „tööseadustik“).

4. Endise tööseadustiku § 89 lõige 1 sätestab järgmist: „*tööandja võimaldab oma töötajatele pärast kuni kuut tundi järjest töötamist **söögi- ja puhkepausi** kestusega vähemalt 30 minutit; alla 18-aastastele töötajatele võimaldatakse selline paus pärast kuni nelja ja poolt tundi järjest töötamist. Kui töö katkestamine ei ole võimalik, tagatakse töötajale tööd katkestamata **piisav söögi- ja puhkeperiood**; alla 18-aastastele töötajatele võimaldatakse esimeses lauses osutatud söögi- ja puhkepaus alati*“ (Obvodní soud pro Prahu 9 esiletõst). Endise tööseadustiku § 89 lõige 5 sätestab, et „*võimaldatud söögi- ja puhkepause üldjuhul tööajaks ei loeta*“.
5. Hiljem asendati need sätted 1. jaanuaril 2007 jõustunud seaduse nr 262/2006 tööseadustiku kohta § 88 lõigetega 1 ja 4, mis on nendega sisuliselt identsed. Tšehhi Vabariigi kohtud tõlgendavad neid sätteid identsetena varasematega ja on võtnud seisukoha, et varasem kohtupraktika on täielikult kohaldatav ka uute sätete suhtes.
6. Mõistete „söögi- ja puhkepaus“ ning „piisav söögi- ja puhkeperiood“ tõlgendamisel ja eristamisel on Tšehhi Vabariigi kohtud oma praktikas järjepidevalt tuginenud Nejvyšší soudu (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) 3. jaanuari 2007. aasta otsusele 21 Cdo 42/2006, mis on avaldatud väljaandes *Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní* (Kohtuotsuste ja -arvamuste kogu, tsiviil- ja äriõiguse osa) number 93/2007. Nimetatud otsuses märkis Nejvyšší soud järgmist:

„Tööd, mida tehakse (sõltuvas) töösuhtes ja mida teeb töötaja oma tööandja heaks, iseloomustab tõsiasi, et see toimub tööandja ja töötaja vahelises hierarhilises suhtes, seda teeb töötaja isiklikult oma tööandja heaks vastavalt selle korraldustele ja selle nimel palga või töötasu eest tööajal või muul ettenähtud või kokkulepitud ajal tööandja töökohas või muus kokkulepitud kohas tööandja kulul ja vastutusel. Töösuhte algusest peale peab tööandja töötajale tööd andma vastavalt töötajaga sõlmitud töölepingule, maksma töötajale tehtud töö eest töötasu, looma töötajale tingimused tööülesannete edukaks täitmiseks ning täitma muid õigusnormides, kollektiivlepingus või töölepingus sätestatud tingimusi (endise tööseadustiku § 35 lõike 1 punkt a ja tööseadustiku § 38 lõike 1 punkt a); selle eest peab töötaja tööd tegema isiklikult vastavalt tööandja korraldustele ja töölepingule ning ettenähtud tööajal ja järgima töökorraeeskirju (endise tööseadustiku § 35 lõike 1 punkt b ja tööseadustiku analoogne § 38 lõike 1 punkt b).

Tööandjal on õigus töötajalt nõuda, et töötaja täidaks neid kohustusi, mis tulenevad töötaja sõltuvussuhtest hierarhilises suhtes tööandjaga, ainult tööajal. Väljaspool tööaega ehk aega, mil töötaja peab oma tööandjale tööd tegema (vrd endise tööseadustiku § 83 lõige 1 ja tööseadustiku analoogne § 78 lõike 1 punkt a) ei ole tööandjal õigust töötajalt nõuda, et see oleks talle kättesaadav; kui töötaja keeldub töötamast väljaspool tööaega ehk puhkeperioodil, mis ei ole tööaeg (vrd

endise tööseadustiku § 83 lõige 2 ja tööseadustiku analoogne § 78 lõike 1 punkt a), teeb ta seda kooskõlas seadusega ja seega kuna tema keeldumise puhul ei ole tegemist tema töökohustuste süüalise täitmata jätmisega tema tööülesannete täitmise ajal või otseses seoses nendega, ei saa töötajat süüdistada ka tööeeskirjade (töökohustuste) rikkumises. Seda põhimõtet tuleb meeles pidada mõistete „söögi- ja puhkepaus“ ning „piisav söögi- ja puhkeperiood“ ning nende omavahelise seose tõlgendamisel. Kui tööandja võimaldab töötajale ilma tööd katkestamata piisava söögi- ja puhkeperioodi, loetakse see tööajaks, mille eest on töötajal õigus saada töötasu.“

7. Kõik käesolevas menetluses seni tehtud otsused on tehtud eespool osundatud otsuse põhjal. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ja esimese astme apellatsioonikohus aga jõudsid oma otsustes kindlaksmääratud asjaolude (vt punktid 8–10) põhjal järeldusele, et hagejale oli piisav söögi- ja puhkeperiood võimaldatud, kuna „hageja töö olemuse põhjal on ilmne, et vahetuse ajal ei olnud ühtki perioodi, mil ta poleks pidanud ettenähtamatut tööd tegema“. Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) aga järeldas oma otsuses, et hageja puhul on tegemist „söögi- ja puhkepausiga“, kuna „hageja töö olemusest tulenevalt oli võimalik tuletõrje ekipaži töötajate igapäevast tööd „ettenähtavate“ vahetuste kaupa kavandada ning samuti näha ette konkreetsed ajad, mil töötajad pidid võtma oma esimese ja teise söögi- ja puhkepausi, ilma et see oleks nende tööd kuidagi mõjutanud. Kuigi on mõõndatavasti võimalik, et „ettenähtamatu töötamine“ ei olnud kindlaksmääratud pauside ajal tingimata välistatud, ei ole sellisel töötamisel põhjusel, et seda esines juhuslikult, „katkestamatu“ süstemaatilise töötamise omadust.“ [lk 3]

Kindlaksmääratud asjaolud ja menetlus Tšehhi Vabariigi kohtutes

8. Menetluses on tuvastatud, et kostja (Dopravní podnik hl. m. Prahy, Praha Linnatranspordi AS) oli võtnud hageja kuni 31. detsembrini 2007 tööle tuletõrjujana (ekipaži ülem) ja hiljem, kuni 31. detsembrini 2008 tuletõrjujana. Hageja töötas vahetuste süsteemis, mis oli jagatud päeva- ja öövahetusteks, kus päevavahetus algas kl 6.45 ja lõppes kl 19.00 ning öövahetus algas kl 18.45 ja lõppes kl 7.00. Ettevõtte päevagraafikus on kindlaks määratud tööpausid. Tuletõrje ekipaži töötajate päevagraafikus on täpselt kindlaks määratud vahetuse jooksul toimuvad tegevused ja pausid, kaasa arvatud esimene ja teine paus, mis kestavad alati 30 minutit: esimene vastavalt kl 11.15–11.45 ja kl 23.15–23.45 ning teine vastavalt kl 16.15–16.45 ja kl 4.15–4.45.
9. Kačerovi depoo, kus hageja töötas, on hoone, kus tuletõrjujate käsutuses on köök koos mikrolaineahju, pliidi, külmkapi ja sügavkülmutiga ning ruumiga, kus tuletõrjujad saavad ise toitu valmistada. Lisaks on depoo eespool nimetatud hoonest u 200 m kaugusel veel üks hoone, kus asub depoo töötajate söökla, mis tegutseb kl 6.30–13.30. Tuletõrjujad võivad oma vahetuse ajal sööklat külastada, s.o oma hoonest lahkuda. Sellel ajal on neil kaasas raadiotelefonid juhuks, kui nad peavad reageerima kiirele väljakutsele. Sellisel juhul peavad nad kahe minutiga jõudma sööklahoone väljapääsuni, kus neid ootab tuletõrjeauto.

10. Kostja ei lugenud oma tuletõrjujate ja ekipaaži ülema söögi- ja puhkepause tööajaks ega arvestanud neile nende eest töötasu. Kui aga söögi- ja puhkepausi ajal oli väljakutse, arvestati see aeg tuletõrjuja tööajas ületunnitööks ja tasustati vastavalt. Söögi- ja puhkepauside ajal ei olnud töötajatele ette nähtud (isegi osalist) asendamist.
11. Seni tuvastatud asjaolude põhjal tegi eelotsusetaotluse esitanud kohus 14. septembril 2016 otsuse, [...] et kostja peab hagejale maksma summa 95 335 Tšehhi krooni koos viivistega. Selle otsuse kaebas kostja edasi Městský soud v Praze (Praha linnakohus, Tšehhi Vabariik) kui esimese astme apellatsioonikohtusse, kes jättis oma 22. märtsi 2017. aasta otsusega esimese astme kohtu otsuse täielikult jõusse [...]. Selle otsuse peale esitas kostja õigusküsimuses erikorras kassatsioonkaebuse Nejvyšší soudile (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus). Nejvyšší soud otsustas 12. juuni 2018. aasta otsuses 21 Cdo 6013/2017 – 448, et mõlema alama astme kohtu otsus tuleb tühistada ning asi esimese astme kohtule uuesti läbivaatamiseks tagasi saata, kusjuures Nejvyšší soudu väljendatud õiguslik arvamus on alama astme kohtule siduv.
12. Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) käsitles kohaldatava ELi õiguse küsimust oma otsuses ainult möödaminnes:
„ei ole kahtlust, et piisav puhke- ja söögiperiood, nii nagu see on sätestatud tööseadustiku § 88 lõikes 1 lause teises ehk semikoolonile järgnevas osas, tuleb lugeda tööajaks, kuna olenemata sellest, et nõukogu direktiiv 93/104/EÜ, mis käsitleb töötaja korralduse teatavaid aspekte ja millele esimese astme apellatsioonikohtus viitab, tunnistati 1. augustil 2004 kehtetuks, on olukord ikkagi selline, et kui töötaja riigisiseste õigusnormide või kohtupraktika tähenduses töötab või on oma tööandjale kättesaadav, on iga osa sellest ajast tööaeg“.
13. Sellega seoses tuleb märkida, et Tšehhi Vabariigi õiguses (konkreetselt tööseadustiku § 88 lõikes 1 lause teises ehk semikoolonile järgnevas osas) eristatakse „piisavat söögi- ja puhkeperioodi“ (mida Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) nimetab oma eespool osundatud otsuses „piisavaks puhke- ja söögiperioodiks“), mida tööandja peab võimaldama töötajale, kes teeb tööd, mida ei saa katkestada. Selline töö on reeglina „selline, et seda ei saa tehnilistel või teenistuslikel (funktsionaalsetel) põhjustel katkestada, korraldada nii, et sellest saaks teha pause, või vabastada töötaja pausi ajaks tööst. Praktikas võib sellise tööga tegemist olla eelkõige järgmistel juhtudel: töökohad, kus töötab ainult üks töötaja ja kus ei ole pause võimalik võimaldada üheski vahetuses, erandlikud olukorrad, kus töötaja ei saa erinevalt tavaolukorrast pausi teha“ [...]. Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) ei käsitanud vaidlusalust pausi sellise perioodina.
14. **[lk 4]** Teisest küljest on tööseadustiku § 88 lõike 1 esimeses lauses määratletud mõiste „söögi- ja puhkepaus“, mida reeglina tööajaks ei loeta. Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) pidas vaidlusalust pausi, mille ajal peab töötaja (tuletõrjuja) oma tööandjale kahe minuti jooksul kättesaadav olema, just selliseks

pausiks. Nejvyšší soudi arvates oli alama astme kohus jätnud arvestamata asjaolu, et „hageja töö olemusest tulenevalt oli võimalik tuletõrje ekipaazi töötajate igapäevast tööd „ettenähtavate“ vahetuste kaupa kavandada ning samuti näha ette konkreetsed ajad, mil töötajad pidid võtma oma esimese ja teise söögi- ja puhkepausi, ilma et see oleks nende tööd kuidagi mõjutanud. Kuigi on mõõndatavasti võimalik, et „ettenähtamatu töötamine“ ei olnud kindlaksmääratud pauside ajal tingimata välistatud, ei ole sellisel töötamisel põhjusel, et seda esines juhuslikult, „katkestamatu“ süstemaatilise töötamise omadust“.

15. Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) lisas sellega seoses järgmist:

„Kui töö olemuse hindamisel oleks oluline asjaolu, et tööpauzi ajal võib mõnikord ettenähtamatult olla vajalik paus katkestada, võiks seda arvesse võtta mitte ainult töölepingujärgse ettenähtamatu töötamise puhul, vaid ka näiteks juhtudel, kus on kohaldatav tööseadustiku § 249 lõikest 2 tulenev sekkumiskohustus“.

16. Tööseadustiku § 249 lõige 2 näeb töötajale juhul, kui tema tööandjale võib tekkida kahju, ette kohustuse seda kahju ära hoida:

„Kui tööandjale võib tekkida kahju ja selle ärahoidmiseks on vaja viivitamata sekkuda, siis töötaja teeb seda; seda kohustust ei ole tal siis, kui tal ei ole võimalik sekkuda mõne olulise asjaolu tõttu või kui ta ohustaks sekkudes tõsiselt ennast, teisi töötajaid või lähedal viibivaid isikuid.“

17. Seega on Nejvyšší soudi (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) õigusliku arvamuse puhul ilmselgelt määrav asjaolu, et söögi- ja puhkepauside ajal saadavad hädaväljakutsed, mille tõttu tuleb need pausid katkestada, esinevad ainult juhuslikult ja ettenähtamatult ning tõenäoliselt ainult harva ning seetõttu ei saa neid lugeda sellisteks, mis kuuluvad sageli töökohustuste juurde. Seega ei saa vaidlusalust pausi Nejvyšší soudi arvates käsitada tööajana.

18. Nejvyšší soudi (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) õiguslik arvamus on eelotsusetaotluse esitanud kohtule siduv vastavalt Tšehhi Vabariigi tsiviilkohtumenetluse seadustiku (Občanský soudní řád) § 243g lõikele 1.

19. Hilisemas menetluses (pärast seda, kui Nejvyšší soud oli asja esimese astme kohtule tagasi suunanud) väitis hageja aga, et tema juhtumi hindamisel tuleb arvesse võtta ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta ning Euroopa Kohtu sellekohast praktikast ning palus kohtul kasutada ELTL artikliga 267 ette nähtud menetlust.

- 20. Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et on teadlik mitte ainult Euroopa Kohtu 3. oktoobri 2000. aasta otsusest kohtuasjas Simap, C-303/98 (EU:C:2000:528), millele kostja tugines oma vastuses Nejvyšší soudile esitatud kassatsioonkaebusele, vaid ka mitmest teisest kohtuotsusest, nende hulgas eelkõige 21. veebruari 2018. aasta otsus kohtuasjas Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). Viimati nimetatud kohtuotsuses hindas Euroopa

Kohus küsimust, kas „valveaeg[a], mil töötaja peab viibima oma elukohas ja reageerima tööandja kutsele 8 minuti jooksul, mis piirab väga oluliselt muuga tegelemise võimalust, tuleb lugeda „tööajaks““. Euroopa Kohus lisas, et „Euroopa Kohtu praktikast [tuleneb], et direktiivi 2003/88 mõttes „tööajaks“ kvalifitseerimise otsustavaks teguriks on asjaolu, [et] töötaja peab isiklikult viibima tööandja määratud kohas ning olema seal tööandja käsutuses, et olla vajaduse korral kohe võimeline vastavate tööülesannete täitmisele asuma. Nimelt tuleb neid kohustusi, mis panevad töötajad olukorda, kus neil on võimatu valida valveajal oma viibimiskohta, pidada töökohustuste täitmiseks“ (punkt 59).

21. Sellest järeldas Euroopa Kohus, et:

„Direktiivi 2003/88 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et valveaeg, mil töötaja peab viibima oma elukohas ja reageerima tööandja kutsele 8 minuti jooksul, mis piirab väga oluliselt muuga tegelemise võimalust, tuleb lugeda „tööajaks““ (punkt 66).
[lk 5]

Menetluse jätkamine

22. Nagu eespool märgitud, peavad käesolevas asjas kõne all olevad tuletõrjujad olema oma tööandjale väljakutse korral kättesaadavad kahe minuti jooksul. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates välistab see nende jaoks võimaluse valida tööpauzi veetmise kohta ja viitab seega sellele, et selliseid pause tuleb käsitada tööajana direktiivi 2003/88 artikli 2 tähenduses – mis on vastuolus Nejvyšší soudu (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) õigusliku arvamusega.
23. Täielikkuse huvides lisab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tema eelotsusetaotluses esitatud küsimused ei ole üheski mõttes mõeldud selleks, et määrata kindlaks töötasu määr vaidlusaluse pausi ajal. Esiteks on eelotsusetaotluse esitanud kohus teadlik, et eespool osutatud direktiiv või ELi õigus töötasu määra küsimust selles tähenduses ei käsitle. Teiseks on Tšehhi Vabariigi õiguses selgelt kindlaks määratud, kuidas tuleb töötasu arvestada vaidlusaluse pausi ajal juhul, kui seda tuleb käsitada tööajana.
24. Eelotsusetaotluse esitanud kohus teab, et ta ei saa eirata kohustusi, mis talle tulenevad eelkõige põhimõttest, et kassatsioonikohtu otsused on talle siduvad (Tšehhi Vabariigi tsiviilkohtumenetluse seadustiku § 243g lõige 1). Samal ajal aga on ta teadlik ka kohustustest, mis talle tulenevad (Tšehhi) põhiõiguste harta artiklist 36 (Tšehhi Vabariigi põhiseadus nr 2/1993 (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)), mis näeb ette õiguse õiglasele kohtumenetlusele. Ta lisab sellega seoses, et hageja esitas oma nõude juba 2007. aastal, läks pensionile 1. jaanuaril 2009 ja on praegu 73-aastane.
25. Eelotsusetaotluse esitanud kohus pidi arvesse võtma ka Euroopa Kohtu praktikat, mis näeb ette, et

„[l]iidu õigusega on vastuolus see, kui siseriiklik kohus, kes peab lahendama kohtuasja pärast seda, kui asja kassatsioonimenetluses arutanud kõrgem kohus on saatnud asja uueks arutamiseks, on vastavalt siseriiklikule menetlusõigusele seotud kõrgema kohtu antud õiguslike hinnangutega, kui ta leiab Euroopa Kohtult palutud tõlgendust arvestades, et need hinnangud ei ole kooskõlas liidu õigusega (5. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas Elchinov, C-179/09, EU:C:2010:581, punkt 32).

26. Neil asjaoludel ja järgides täielikult Nejvyšši soudi (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) õiguslikku arvamust, on eelotsusetaotluse esitanud kohus otsustanud oma menetluse Tšehhi Vabariigi tsiviilkohtumenetluse seadustiku § 109 lõike 1 punkti d alusel 29. novembri 2018. aasta määrusega peatada [...] ning esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse nimetatud määruse resolutiivosas esitatud küsimustes, kuna leiab, et saab sedasi kõige paremini kaitsta menetluse poolte põhiseadusega tagatud ning ELi õigusest tulenevaid õigusi.

[Vormiküsimused ja menetlusetapid] [...]