

Asia C-214/20

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

20.5.2020

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Labour Court, Ireland (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Irlanti)

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

6.5.2020

Valittaja:

MG

Vastapuoli:

Dublin City Council

[– –] [alkup. s. 2]

ENNAKKORATKAISUPYYNTÖ

1. Tämä ennakkoratkaisupyyntö perustuu valitukseen, jonka valittaja on tehnyt Workplace Relations Commissionin (työolosuhdelautakunta, jäljempänä WRC) Adjudication Officerin (riidanratkaisuja käsittelevä virkamies, jäljempänä virkamies) päätöksestä, joka koskee valittajan tämän oikeudenkäynnin otsikossa mainittuun vastapuoleen kohdistamaa vaatimusta. Valittaja väittää, että hänen varallaoloaikansa oli työajan järjestämisestä vuonna 1997 annetun lain (Organisation of Working Time Act 1997) 2 §:ssä ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua työaikaa. WRC:n virkamies hylkäsi tämän väitteen.
2. WRC on lailla perustettu elin, jolla on ensimmäisenä asteena toimivalta käsitellä ja ratkaista valituksia, kun työajan järjestämisestä vuonna 1997 annettua lakia väitetään rikotun.
3. Valittaja valitti virkamiehen päätöksestä Labour Courtiin (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Irlanti), joka on toimivaltainen kansallinen tuomioistuin

käsittelemään WRC:n päätöksistä tehdyt työhön liittyvät valitukset, mukaan lukien työajan järjestämisestä vuonna 1997 annettua lakia koskevat asiat.

Pääasian tosiseikat

4. Valittaja on varalla oleva palomies, joka työskentelee vastapuolen palveluksessa. Hän on ollut vastapuolen palveluksessa syyskuusta 2005 lähtien. Varalla oleva palomies on osa-aikainen palomies, jonka on kouluttanut paloasema, jonka hälytykseen hänen on vastattava hälytyksen saatuaan ja jolle hän suorittaa varallaoloa. Jos palokuntaa koskeva hälytys vastaanotetaan, tietyn palokunnan hälyttimet aktivoidaan ja palomiehet, joilla kaikilla on hälytin, vastaavat siihen välittömästi. Palomiesten on tämän jälkeen lähdettävä viipymättä paloasemalle ja saavuttava sinne kymmenen minuutin kuluessa hälytyksestä. Valittajan kaltaiselle varalla olevalle palomiehelle maksetaan varallaolokorvausta (basic retainer), joka on noin 10 000 euroa vuodessa ja joka maksetaan kuukausittain. Varallaolokorvaus on varalla olevalle palomiehelle maksettava korvaus siitä, että hän päivystää. Korvauksen lisäksi valittajan kaltaiselle varalla olevalle palomiehelle maksetaan sovittu summa, kun hänen on oltava paloasemalla. Valittajan varallaoloaika kestää 24 tuntia (lukuun ottamatta vuosilomajaksoja ja ajanjaksoja, joihin hän ei ole käytettävissä ja jotka hän on ilmoittanut etukäteen työnantajalleen ja työnantaja on hyväksynyt nämä), jonka aikana hänen on vastattava työnantajan hälytyslaitteella tekemiin hälytyksiin. Valittajan on vastattava työnantajan hälytykseen viiden minuutin kuluessa. Enimmäisvalmiusaika on kymmenen minuuttia. Valittajan on osallistuttava 85 prosenttiin tavanomaisista koulutustilaisuuksista ja 75 prosenttiin tulipaloista. **[alkup. s. 3]**
5. Valittajalla on oikeus tehdä muuta työtä, jos hän työskentelee keskimäärin enintään 48 tuntia viikossa neljän, kuuden tai kahdentoista kuukauden mittaisen jakson aikana hänen työskentelyluokkansa mukaan. Valittaja työskentelee taksinkuljettajana. Valittajan paloaseman kanssa tehdyssä työsopimuksessa edellytetään, että valittaja saa toiselta työnantajaltaan todistuksen siitä, että hänet vapautetaan työtehtävistään, jotta hän voi tarvittaessa osallistua hälytystehtäviin. Hänen työsopimuksessaan edellytetään lisäksi, ettei valittaja voi varalla olevana palomiehenä ottaa vastaan muuta työtä (aktiivisena)¹ työaikana. Valittajan on asuttava ja työskenneltävä kohtuullisen välimatkan päässä työnantajan paloasemalta. Kohtuullinen välimatka määritetään sen paloaseman asettaman valmiusajan mukaan, jossa hän työskentelee. Asuinpaikan tai työpaikan vaihtaminen, joka johtaisi kohtuuttomaan etäisyyteen paloasemalta, tarkoittaa sitä, että hänen palveluksensa päättyy automaattisesti. Varalla olevat palomiehet, jotka vastaavat valmiusajan kuluessa, saavat kaikissa olosuhteissa täysimääräisen korvauksen hälytystilanteessa. Palomiehelle, joka ei vastaa toivotussa valmiusajassa mutta vastaa Chief Fire Officerin (palopäällikön) asettamassa

¹ Aktiiviset työtunnit määritellään tunneiksi, joihin ollaan tosiasiallisesti palopaikalla tai paloasemalla koulutuksessa/harjoituksissa jne. Valittajalle oli vuonna 2019 kertynyt aktiivisia tunteja 221 tuntia ja 17 minuuttia.

enimmäisajassa, jonka kuluessa palomiehen on oltava paloasemalla, maksetaan kiinteä korvaus yhdeltä tunnilta, ja hänen on oltava paloasemalla, jollei häntä tarvita tapahtumapaikalla.

6. Työn on todettu olevan osa-aikaista. Työn ehtona on, että varalla olevat palomiehet ovat tarvittaessa käytettävissä.

Pääasian asianosaisten lausumat

Valittaja

7. Valittaja väittää lähinnä, että päivystysaika/varallaoloaika on työaika. Valittaja on tosiasiallisesti varalla 24 tuntia päivässä seitsemänä päivänä viikossa (paitsi vuosilomalla ja muilla lomajaksoilla, kuten sairauslomalla, ja silloin, kun hän ilmoittaa työnantajalleen etukäteen, ettei hän ole käytettävissä ja työnantaja hyväksyy tämän), koska hänen on oltava paloasemalla toivotun viiden minuutin tai enintään kymmenen minuutin valmiusajan kuluessa hälytyksestä. Tästä syystä valittaja väittää, että vastapuoli rikkoo työajan järjestämisestä annetun lain 11–17 §:ää sekä 20 ja 23 §:ää, jotka koskevat muun muassa vuorokautista ja viikoittaista lepoaika ja työaikoja, jotka ylittävät 48 tuntia viikossa. Valittaja väittää, että varallaolosta/päivystyksestä johtuvien rajoitusten takia hän ei pysty hoitamaan perhevelvoitteita, taksinkuljettajan työtä tai sosiaalisia järjestelyjä, jotka voivat vaikuttaa hänen mahdollisuuteensa olla käytettävissä hälytystilanteessa. Hälytykseen vastaamatta jättäminen voi johtaa kurinpitotoimiin ja mahdolliseen irtisanomiseen. Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annettu Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi 93/104/EY, jota on sittemmin muutettu ja joka on konsolidoitu direktiivissä 2003/88/EY, on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä työajan järjestämisestä vuonna 1997 annetulla lailla. **[alkup. s. 4]**
8. Valittaja väittää lisäksi, että kun sovelletaan unionin tuomioistuimen tuomiota **Ville de Nivelles ja Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)** ja erityisesti tuomion 4 kohtaa, hänen varallaoloaikaansa on pidettävä työaikana.

Vastapuoli

9. Vastapuoli väittää, että aikaa, jona valittajan on oltava käytettävissä tietyllä etäisyydellä paloasemasta, jotta hän voi vastata hälytykseen ja saapua paloasemalle tietyn ajan kuluessa, ei katsota työajaksi. Tänä aikana valittaja voi tehdä työtä ja tekee sitä ja on vapaa harjoittamaan muuta toimintaa. Valittaja ei ole velvoitettu olemaan tietyssä paikassa päivystysaikana. Ainoa vaatimus on, että kun hälytys annetaan, valittaja noudattaa valmiusaikaa. Toivottu valmiusaika on viisi minuuttia ja enimmäisvalmiusaika kymmenen minuuttia. Tämä kuvastaa sitä, että varalla olevat palomiehet tekevät kaikkensa vastatakseen hälytykseen mutta vastaaminen voi viivästyä heistä riippumattomista syistä. Kymmenen minuutin jälkeen saapuville palomiehille ei makseta korvausta. Hälytyksen saatuaan palomiehen on tultava paloasemalle. Aseman vastaava henkilö päättää tämän jälkeen, kuinka monta miehistön jäsentä tarvitaan tapahtumapaikalla. Yleensä viisi on riittävä määrä. Valittaja joko valitaan kyseiseen työtehtävään tai ei. Jos

valittajaa ei valita kyseiseen tehtävään, hän on vapaa lähtemään ja jatkamaan omia toimintojaan. Vuonna 2019 valittaja saapui asemalle 64 prosentissa hälytyksistä ja valittiin tehtävään 33 prosentissa hälytyksistä. Vuonna 2019 oli yhteensä 648 hälytystä. Vuonna 2019 valittajan viikoittainen enimmäistyöaika, josta hänelle maksettiin korvausta, oli 26 tuntia, ja viikoittainen keskiarvo oli 4,61 tuntia.

Kansallinen lainsäädäntö

10. Työajan järjestämisestä vuonna 1997 annetulla lailla (Organisation of Working Time Act, jäljempänä vuoden 1997 laki) pannaan kansallisessa lainsäädännössä täytäntöön neuvoston direktiivi 93/104/EY, joka on sittemmin kumottu ja korvattu tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2003/88/EY.
11. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan vuoden 1997 lakia on mahdollisuuksien mukaan tulkittava ja sovellettava direktiivillä tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. **[alkup. s. 5]**
12. Vuoden 1997 lain 2 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa: ”työajalla’ tarkoitetaan aikaa, jona työntekijä
 - a) on työpaikallaan tai työnantajansa käytettävissä ja
 - b) suorittaa työhönsä kuuluvaa toimintaa tai tehtäviä
 ja ’työtä’ on tulkittava vastaavasti.”

Organisation of Working Time Actin, sellaisena kuin se on muutettuna, teksti on saatavissa osoitteesta <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

Asiaa koskevat unionin oikeussäännöt

13. Asiaa koskevat unionin oikeussäännöt ovat direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan 1 kohdassa. Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa: ”työajalla’ [tarkoitetaan] ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.”
14. Ei ole väitetty, että vuoden 1997 lakia olisi rikottu valittajan tosiasiallisesti suorittamien työtuntien osalta. Asia perustuu ehdotukseen siitä, että ”varallaoloaika” on vuoden 1997 laissa ja direktiivissä tarkoitettua työaikaa, kun otetaan huomioon unionin tuomioistuimen tuomion **Ville de Nivelles (Belgia) ja Rudy Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)** 4 kohdassa esitetty direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan tulkinta.

15. Tällä perusteella valittaja väittää, että hän työskentelee 24 tuntia päivässä 365 päivänä vuodessa – lukuun ottamatta vuosilomaa ja muita lomajakoja sekä hänen työnantajalleen etukäteen ilmoittamia ajanjaksoja, joina hän ei ole käytettävissä – mikä on vuoden 1997 lain 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 ja 21 §: n vastaista.
16. Riidanalaista on lähinnä se, mitä ”työajalla” tarkoitetaan. Direktiivin 2 artiklassa määritellään ”työaika” ja ”lepoajat”, ja juuri näiden määritelmien tulkinta on käsiteltävänä olevan riita-asian kohteena.
17. Unionin tuomioistuimen tuomion 4 kohdassa todetaan seuraavaa: ”Direktiivin 2003/88 2 artiklaa on tulkittava siten, että varallaoloaikaa, jonka työntekijä viettää kotonaan siten, että hänen on vastattava työnantajansa hälytyksiin kahdeksassa minuutissa, ja jolla rajoitetaan erittäin huomattavasti mahdollisuuksia harjoittaa muita toimintoja, on pidettävä työaikana.”

Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen näkemys

18. Unionin tuomioistuimen tuomion [alkup. s. 6] 4 kohdassa vastataan kysymykseen, joka koskee työntekijää, joka päivystää työnantajan osoittamassa paikassa, joka Matzakin tapauksessa oli hänen kotinsa. Unionin tuomioistuin viittaa nimenomaisesti eroon, joka koskee työntekijään sen vuoksi kohdistuvaa rajoitusta, että häntä vaaditaan päivystämään työnantajan osoittamassa paikassa. Unionin tuomioistuin viittaa myös rajoitukseen, joka johtuu velvollisuudesta olla työpaikalla kahdeksan minuutin kuluessa hälytyksestä.
19. Valittajan velvollisuuksien ominaispiirteisiin, jotka erottavat hänen varallaolojärjestelynsä Matzakin varallaolojärjestelystä, kuului, ettei hänen tarvinnut olla tietyssä työnantajan osoittamassa paikassa ja että hänen oli vain kyettävä vastaamaan vaaditussa valmiusajassa hälytyksen saatuaan.
20. Asiassa Matzak kantaja ei voinut tehdä työtä tai harjoittaa taloudellista toimintaa varallaoloaikana, kun taas nyt käsiteltävässä asiassa valittajaan ei kohdistu tällaista rajoitusta. Valittaja voi vapaasti harjoittaa ja tosiasiallisesti harjoittaa omaan lukuunsa taloudellista toimintaa taksinkuljettajana ”varallaoloaikana”. Hän voi työskennellä kolmannen henkilön palveluksessa tai harjoittaa liiketoimintaa omaan lukuunsa varallaoloaikana. On kiistatonta, että ”varallaoloaikana”, joka valittajan mukaan on työaikaa, valittaja voi työskennellä ja tosiasiallisesti työskenteli niin, että toisella työnantajalla olisi tai voisi olla vuoden 1997 lain nojalla velvollisuus huolehtia työajan järjestämisestä.

Johtopäätös

21. Kansallinen tuomioistuin on tässä esitetyistä syistä katsonut tarvitsevänsä Euroopan unionin tuomioistuimen apua unionin oikeuden tulkinnasta ennen kuin se voi ratkaista asian. Näin ollen Labour Court on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle SEUT 267 artiklan nojalla seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

Kysymykset

1. Onko [direktiivin 2003/88/EY] 2 artiklaa tulkittava siten, että kun työntekijä on varallaoloaikana itse valitsemassaan paikassa tai paikoissa ilman että hän on millään hetkellä velvollinen varallaoloaikanaan ilmoittamaan työnantajalle sijainnistaan mutta on vain velvollinen vastaamaan hälytykseen toivotussa viiden minuutin valmiusajassa ja enintään kymmenen minuutin valmiusajassa, hänen varallaoloaikansa on työaikaa?
2. Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, voidaanko sellaisen työntekijän varallaoloaikaa, jonka toimintaa ei rajoiteta muutoin kun velvollisuudella vastata hälytykseen toivotussa viiden minuutin valmiusajassa ja enintään kymmenen minuutin valmiusajassa ja joka voi varallaoloaikana olla rajoituksetta samanaikaisesti toisen työnantajan palveluksessa tai harjoittaa ammattitoimintaa omaan lukuunsa, pitää työaikana sen työnantajan osalta, jonka työtä varallaolo koskee?
3. Jos toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, merkitseekö se, että työntekijä työskentelee varalla ollessaan tosiasiallisesti toisen työnantajan palveluksessa, mikä tapahtuu vain sillä edellytyksellä, että tämä vapauttaa työntekijän työtehtävistä ensimmäisen työnantajan kutsuessa työntekijän työhön, sitä, että työntekijän varallaoloaikaa ja toisen työnantajan palveluksessa työskentelyä on pidettävä työaikana ensimmäisen työnantajan osalta? **[alkup. s. 7]**
4. Jos kolmanteen kysymykseen vastataan myöntävästi, kertyykö työntekijälle, joka työskentelee toisen työnantajan palveluksessa ollessaan varalla ensimmäiselle työnantajalle, työaikaa samanaikaisesti ensimmäisen ja toisen työnantajan osalta?

Labour Courtin määräyksellä

[--]

Päivätty tänään, 7.5.2020.

[--]