

Asia C-344/19

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

2.5.2019

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenia)

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

2.4.2019

Kantaja:

D. J.

Vastaaja:

Radiotelevizija Slovenija

[—]

ENNAKKORATKAISUPYYNTÖ

Vrhovno sodišče Republike Slovenijessa (Slovenian tasavallan ylin tuomioistuin) on vireillä työoikeutta koskeva asia, jonka on pannut vireille **D. J.** [—], kantajana, vastaan julkisoikeudellinen yhteisö **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, [—], vastaajana, Ljubljana, [—],

ja jossa vaaditaan **maksamaan saamatta jääneet palkat, joiden suuruus on 53 985,02 euroa.**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije [—],

on lykännyt asian käsittelyä 2.4.2019 antamallaan määräyksellä [—] ja päättänyt esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntön.

[alkup. s. 2]

I Tosiasiallinen ja oikeudellinen tilanne

1. Kantaja on työskennellyt palkkatyössä radiolähetystoiminnan teknisenä asiantuntijana. Hän työskenteli 1.8.2008–31.1.2015 joissakin lähetyskeskuksissa ja erityisesti kesäkuun loppuun 2013 saakka Pohorjen lähetyskeskuksessa ja heinäkuusta 2013 lähtien Krvavecín lähetyskeskuksessa. Työn luonne, lähetyskeskuksen etäisyys asuinpaikasta [– –] ja ajoittaiset hankaluudet päästä lähetyskeskukseen [– –], jossa hän työskenteli, tekivät oleskelun asemapaikan lähistöllä välttämättömäksi. Vastaja järjesti lähetyskeskukseen pysyvät asuintilat (jossa oli keittiö, oleskelutilat, lepohuone ja kylpyhuone). Lähetyskeskuksessa työskenteli samaan aikaan kaksi työntekijää – kaksi teknikkoa – jotka työskentelivät vuoroissa tai tiettyjen kellonaikojen mukaan. Työskentelyn jälkeen nämä kaksi teknikkoa voivat oleskella oleskelutiloissa tai ryhtyä vapaa-ajan harrastuksiin lähistöllä. He voivat käyttää vapaa-aikaansa syrjäisellä paikkakunnalla tarjolla olleiden mahdollisuuksien rajoissa.
2. Alempien tuomioistuinten toteamukset, jotka koskivat työajan jakoa ja työjärjestelyjä, ovat suppeita, mutta niistä ilmenee riittävän selvästi, että nämä kaksi työntekijää työskentelivät vuoroissa, joista ensimmäinen oli klo 6–18 ja jälkimmäinen klo 12–24. Nämä ovat tosiseikkoja koskevia toteamuksia, joita ei voida enää kyseenalaistaa muutoksenhakumenettelyssä. Nämä kaksi työntekijää sopivat siitä, kumpi työskentelee ensimmäisessä ja kumpi jälkimmäisessä vuorossa. Koska kantaja piti elokuvista ja TV-sarjoista, hän työskenteli useimmiten vuorossa klo 12–24. Työskentely tällä tavoin määritellyn ajanjakson aikana oli ”tavanomaista työtä”, joka edellytti tavoitettavissaoloa työpaikalla ja sisälsi keskimäärin 2–3 tuntia varsinaista työtä (tarkastuskierros lähetyskeskuksessa, tarkastukset, mittaukset, tietojen lukeminen, pienet kunnostustyöt, suodatinten vaihto jne.), kun taas jäljellä olevan ajan hän istui näytön ääressä ja valvoi lähetystyötä näytöllä odottaessaan mahdollisia hälytyksiä ja puuttuessaan tilanteeseen aina tarvittaessa. Signaalia oli mahdollista valvoa myös television katselun yhteydessä; tästä syystä nämä kaksi teknikkoa voivat työskentelyn aikana pysytellä myös oleskelutiloissa ja katsella televisiota.
3. Vastaja maksoi kantajalle palkan 12 tavanomaisesta työtunnista (tosiasiallisesta tavoitettavissaolosta työpaikalla). Se laski ajanjakson klo 0.00-6.00 lepoajaksi, jolta asianomaiselle ei maksettu lainkaan palkkaa, mutta kuusi tuntia, jotka eivät sisällyneet päivittäiseen työvuoroon (esim. klo 6.00-12.00 tai klo 18.00-24.00), jatkuvan tavoitettavissaolon jaksoksi. Työntekijä työskenteli (tavanomainen työ päivittäisen vuoron aikana) kyseisen ajanjakson aikana, kun toinen työntekijä oli puolestaan vapaalla. He voivat poistua lähetyskeskuksesta, ulkoiluttaa koira, mennä johonkin lähistöllä olevista majoista tai [alkup. s. 3] mihin tahansa muuhun paikkaan rajoituksitta. Työntekijän piti kuitenkin olla tavoitettavissa puhelimitse ja tarvittaessa ryhtyä toimiin ja palata työhön yhden tunnin kuluessa. Yksittäiset konkreettiset työtehtävät voitiin suorittaa ajallisesti mukavimmassa järjestyksessä: ainoastaan kiireelliset tehtävät piti suorittaa heti, kun taas muut tehtävät voitiin myös lykätä seuraavaan päivään. Tällaiselta tavoitettavissaolojaksolta vastaja laski ja maksoi kantajalle palkanlisän (hyvitys),

jonka suuruus oli 20 prosenttia peruspalkasta; jos vastaaja sai tämän tavoitettavissaolajakson kuluessa puhelun, jonka perusteella hänen oli ryhdyttävä tosiasiallisesti töihin (ja palattava työpaikalle), käytetty aika laskettiin tavanomaiseksi työajaksi, jolta maksettiin palkka. Vastaaja tasoitti kaikki vastaajan tosiasialliset työtunnit kuuden kuukauden viitejaksolla, joten tämän viitejakson lopussa ei ollut ylityötunteja.

4. Vastaaja maksoi kantajalle palkan ja palkanlisät, joista säädetään yrityksen sisäisissä työaikasäännöissä, joiden 16 §:ssä vahvistetaan, että jatkuva tavoitettavissaolo työn vaatimusten vuoksi edellyttää työntekijän tavoitettavuutta hänen työaikansa ulkopuolella puhelimitse tai muilla välineillä, jotta taataan tarvittaessa mahdollisuus saapua työpaikalle. Vastaaja vastusti sitä, että tällaista ajanjaksoa pidettäisiin päivystysaikana. Kyseisten sisäisten sääntöjen 8 §:n nojalla päivystysaikana pidetään ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä ei voi päättää vapaasti omasta ajastaan ja hänen on oltava käytettävissä ryhmän johtajan määräämässä työpaikassa, jotta hän kykenee aloittamaan tavanomaisen työnsä ja/tai tietyt työhönsä liittyvät toimet ja tehtävät.

II Asian käsittelyn vaiheet ja asianosaisten lausumat

5. Kantaja on nostanut kanteen, jossa hän vaatii maksamaan saamatta jääneet palkat eri perustein. Vrhovno sodiščen välipäätöksen kohteena muutoksenhakumenettelyssä on maksuvaatimus tunneista, joiden aikana kantajalta on edellytetty jatkuvaa tavoitettavissaoloa (kuusi tuntia), ja vaatimus koskee nimenomaisesti summaa, joka on säädetty maksettavaksi tavanomaisen työajan ylittävstä työstä (ylityötunnit, joista suoritettava bruttomäärä on 53 985,02 euroa). Kantaja on väittänyt, että vastaajan olisi pitänyt laskea työaikaan myös jatkuvan tavoitettavissaolon jakso, jonka aikana hän oli periaatteessa vapaa, tai pitää sitä tosiasiallisena työskentelynä riippumatta siitä, oliko hän konkreettisesti työskennellyt jollain tavoin tämän ajanjakson aikana. Kantaja on vedonnut pyyntönsä tueksi siihen, että hän asui kohteessa, jossa hän työskenteli, ja että tästä syystä olisi pitänyt katsoa, että hän oli läsnä työpaikalla koko ajan, tosiasiallisesti 24 tuntia päivässä. Työehtosopimuksen yhteydessä ei ollut otettu huomioon kaikkia radiolähetystoiminnan alan työntekijäjärjestön ponnisteluja, joiden tarkoituksena on säännellä työntekijöiden tilannetta lähetyskeskuksissa. Vastaaja on antanut työaikasäännöt (vuonna 2011), joissa se on määritellyt jatkuvan tavoitettavissaolon ajaksi, jota ei lasketa työaikaan. Työn luonne [alkup. s. 4] ja jatkuva oleskelu lähetyskeskuksissa merkitsivät kuitenkin sitä, että kantaja ei voinut määrätä vapaasti omasta ajastaan edes niiden ajanjaksojen aikana, jolloin hän oli vapaana työstä, koska tavoitettavissaolon aikana hänen piti aina tarvittaessa vastata puheluihin ja saapua työpaikalle yhden tunnin kuluessa. Koska lähetyskeskusten tiloissa ei ollut kovinkaan paljon mahdollisuuksia vapaa-ajan harrastuksiin, kantaja pysyi useimmiten koko ajan lähetyskeskuksen tiloissa. Kantaja väittää, että olisi ollut tarpeen luokitella tämä aika päivystysajaksi ja siten tosiasialliseksi työskentelyksi ja että tältä ajalta olisi siis pitänyt maksaa palkka, koska se ylitti tavanomaisen työajan (ylityötunnit), vaikka vastaaja ei ollut

virallisesti määrännyt eikä edellyttänyt päivystystä ja siten fyysistä läsnäoloa työpaikalla näiden kuuden tunnin aikana.

6. Vastaaja on vastustanut kantajan kannetta. Vastaaja on väittänyt, että kantaja ei ollut täytettyään oman 12 tunnin työvelvollisuutensa päivystyksessä, koska hän oli vapaa tai jatkuvan tavoitettavissaolon tilassa, joka ei kuulu työaikaan. Vastaaja laski ja maksoi kantajalle palkanlisän jatkuvasta tavoitettavissaolosta (ja tämän lisäksi myös lisän työajan epäsäännöllisestä jakautumisesta), ja kaikki nämä suoritettiin sisäisten työaikasääntöjen mukaisesti.
7. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi ylityötuntien maksamista koskevan vaatimuksen [– –]. Se määräsi, että jatkuvan tavoitettavissaolon tunteja ei voitu pitää päivystysaikana, kun otettiin huomioon kantajan velvoitteiden luonne tämän ajanjakson aikana. Tosiasiallisesti työskennellyt tunnit maksettiin kantajalle tavanomaisena työnä ja tasattiin työajan uudelleenjaon yhteydessä kuuden kuukauden pituiseen viiteaikaan. Sitä vastoin muuta aikaa, jonka kuluessa kantaja oli yksinomaan tavoitettavissaolon tilassa ja odotti mahdollisia puheluja, ei pidetty tosiasiallisena työskentelynä (tehtävien tosiasiallisena hoitamisena), joka olisi pitänyt ottaa huomioon ja josta olisi pitänyt maksaa päivystysajan palkka, tai, siltä osin kuin se ylitti tavanomaisen työajan, ylityönä. Tämän ajanjakson ajalta kantajalta ei vaadittu fyysistä läsnäoloa työpaikalla. Näin ollen tätä ajanjaksoa on pidettävä tavoitettavissaolona, jolta kantaja on saanut asianmukaisen korvauksen (20 prosenttia peruspalkasta), eikä työaikaan. Vastaaja ei määrännyt päivystyksestä eikä pyytänyt, että työntekijä pysyisi työpaikalla tavoitettavissaolona. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi lisäksi, että jos kantaja jäi työpaikalle tai lähetykeskuksen tiloihin vapaasta tahdostaan, tämä ei voi olla perusteena kantajan nostaman kanteen hyväksymiselle.
8. Toisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi kantajan tekemän valituksen tältä osin [– –]. Tämä tuomioistuin totesi, että kantaja ei ollut saanut ajanjaksolta, jolta hän vaatii tavanomaisen työajan ylittävää työstä palkkaa sillä perusteella, että se oli ollut päivystysaikaa, määräystä päivystystyön suorittamisesta, eikä vastaaja ollut vaatinut häneltä fyysistä läsnäoloa työpaikalla vaan oli pyytänyt häntä vain palaamaan tarvittaessa työpaikalle yhden tunnin kuluessa. Kantajan jäämistä [alkup. s. 5] lähetykeskukseen tavanomaisen 12 tunnin työajan jälkeen ei pidetä päivystysaikana, vaikka hän ei tämän ajanjakson jälkeen palannut kotiin ”alas laaksoon”. Työvelvollisuus, joka kantajalla oli kyseisen ajanjakson aikana, vastaa vastaajan työaikasääntöjen 16 §:ssä tarkoitettua jatkuvaa tavoitettavissaoloa työn vaatimusten vuoksi koskevaa määritelmää. Tosiasiallinen (tavanomainen) työ kesti 12 tuntia, ja vastaaja tunnusti tämän ajanjakson tavanomaiseksi työksi, jolta lisäksi maksettiin vastaavasti palkkaa kantajalle. Vastaaja tunnusti tavanomaiseksi työksi, jolta se maksoi palkkaa, myös tosiasialliset työtunnit, jotka kantaja oli työskennellyt, kun hänen oli pitänyt puhelun jälkeen palata työpaikalleen, vaikka hän oli tavoitettavissaolon tilassa. Kantaja hyödynsi nämä tunnit tasoituksen yhteydessä kuuden kuukauden viitejaksossa. Toisen asteen tuomioistuin täsmensi lisäksi, että unionin tuomioistuimen tuomiot C-303/98, Simap, ja C-151/02, Jaeger, eivät koskeneet täysin rinnastettavissa olevia tilanteita.

9. Kantaja on tehnyt valituksen nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnön esittäneeseen tuomioistuimeen, ja väittää siinä, että vastaaja ei ole vahvistanut selvästi työaikaa ja vuorojen kestoa, vaan on antanut kahdelle lähetykseskusten työntekijälle mahdollisuuden sopia tästä. Kantaja väittää, että tuomioistuin olisi ymmärtänyt virheellisellä tavalla tosiasiallisen työajan käsitteen, koska työaikaa ei ole ainoastaan aika, jonka kuluessa työntekijä tosiasiallisesti työskentelee, vaan myös koko se aika, jonka tämä on läsnä työnantajan ilmoittamassa kohteessa. Vastaaja määräsi hänelle työvuoroluettelossa todellisuudessa useiden päivien työvuoroja. Tämä on käyttänyt jatkuvaa tavoitettavissaoloa tarkoituksena vähentää tälle kantajalle maksettavaa palkkaa ajalta, joka tämän piti olla käytettävissä. Ajanjaksoilla, jona hänet määrättiin ”usean päivän vuoroon”, hänellä ei voinut olla omaa aikaa, koska hän oli joko Pohorin vuorella tai Kravancin vuorella, mistä syystä hän ei yhdy näkemykseen, jonka mukaan hän ei työskennellyt tämän ajanjakson aikana. Kantaja väittää, että jatkuva tavoitettavissaolo tai jatkuva läsnäolo lähetykseskusten tiloissa merkitsee sitä, että hän työskenteli tosiasiallisesti (vähintään) 18 tuntia päivässä, kun taas jatkuvaa läsnäoloa lähetyksesköksessä edellytettiin sen vuoksi, että lähetyksesköksissä oli välttämätöntä tehdä 24 tunnin työvuoroja.

III Kansallinen lainsäädäntö

10. Työsuhdelain (Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1; Uradni list RS nro 21/2013 ja sitä seuraavat numerot) 142 §:ssä määritellään työaika seuraavasti:

”142 §

1) Työaikaan luetaan tosiasiallinen työskentelyaika ja tämän lain 154 §:ssä¹ tarkoitetut tauot, kuten aika, joka vastaa lain ja työehtosopimuksen tai yleisesti sovellettavien sääntöjen nojalla perusteltuja poissaoloja työstä.

[alkup. s. 6]

2) Tosiasialliseen työaikaan luetaan koko ajanjakso, jonka kuluessa työntekijä työskentelee, jolloin tähän aikaan on luettava ajanjakso, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä ja täyttää omat työehtosopimuksen mukaiset työvelvoitteensa.

3) Tosiasiallinen työaika on työn tuottavuuden laskentaperuste”.

11. Julkisen sektorin työehtosopimuksen (CCSP; Ur. 1. RS nro 57/2008 ja sitä seuraavat numerot)² 46 §:ssä määrättiin seuraava:

¹ ZDR-1:n 154 §:ssä säädetään työaikaan laskettavista työpäivän kuluessa pidettävistä tauoista.

² [– –] [tietoja, jotka koskevat pääasian oikeudenkäynnin kohteena olevaan riitaan sovellettavaa työehtosopimuksen versiota]

”Julkisen sektorin työntekijälle on suoritettava jatkuvan tavoitettavissaolon jaksolta palkanlisää, jonka suuruus on 20 prosenttia peruspalkan mukaisesta tuntipalkasta. Julkisen sektorin työntekijän jatkuvan tavoitettavissaolon jaksoja ei lasketa työajaksi”.

12. RTV:n (vastaaja) sisäiset työaikasäännöt on annettu 22.12.2010, ja niissä määrätään seuraavaa:

”6 §

Hallinnollisten yksiköiden tai palvelujen yhteydessä sallitaan päivystysajan tai muunlaisen tavoitettavissaolon käyttöönotto työn vaatimusten perusteella, jos tämä johtuu siitä, että on välttämätöntä suorittaa tietty työ keskeytyksittä tai tietynä päivänä taikka tietyn ajanjakson sisällä luonnonmullistuksilta tai muunlaisilta onnettomuuksilta suojelemisen vuoksi tai sellaisten poikkeuksellisten olosuhteiden vuoksi, jotka eivät riipu työnantajan tahdosta ja joita tämä ei voi estää.

8 §

Päivystysaikoja ovat jaksot, joiden aikana työntekijä ei voi määrätä vapaasti omasta ajastaan ja tämän on oltava käytettävissä työpaikallaan tai johdon määräämässä muussa paikassa, jotta kyseinen työntekijä voi aloittaa tavanomaisen työnsä ja/tai tietyt työhönsä liittyvät toimet ja tehtävät. Päivystysaikana on pidettävä myös aikaa, jonka kuluessa työntekijä liikkuu alueella ajoneuvossa matkustajana.

9 §

Koko päivystysaikaa on pidettävä työaikana.

[alkup. s. 7]

16 §

Työn vaatimuksista johtuviin syihin perustuva työntekijän jatkuvan tavoitettavissaolon jakso voidaan vahvistaa tuotantoprosessin ja työn vuosittaisen jakautumisen perusteella UE:n (organisatorinen yksikkö) tai UPP:n (ohjelmatuotantoyksikkö) tasolla. Jatkuva tavoitettavissaolo edellyttää työntekijän tavoitettavuutta hänen työaikansa ulkopuolella puhelimitse tai muilla laitteilla, jotta taataan mahdollisuus saapua tarvittaessa työpaikalle. Pisin mahdollinen hyväksyttävä saapumisaika työpaikalle on yksi tunti. Jatkuvasta tavoitettavissaolosta on määrättävä kirjallisesti ja työntekijän suostumuksella vähintään kaksi päivää etukäteen. Kirjallinen määräys (lomake 5) ajanjaksolta, jona työntekijän on oltava jatkuvasti tavoitettavissa, voidaan määrätä kuukausi-, viikko- tai päiväkohtaisesti.

Jatkuvan tavoitettavissaolon jaksoja ei lasketa työntekijän työajaksi”.

IV Ennakkoratkaisupyynnön perustelut

13. Nyt käsiteltävän työoikeudellisen asian kohteena on palkka ajasta, jonka kantaja on käyttänyt jatkuvan tavoitettavissaolon tilassa. Tämä jaosto on tietoinen siitä, että palkkaa koskeva kysymys ei kuulu direktiivin 2003/88 soveltamisalaan. Se toteaa kuitenkin päätöksestä, joka on tehtävä kantajan tekemästä valituksesta, että on mahdollista antaa ratkaisu kantajan tuomioistuimessa esittämän vaatimuksen perusteltavuudesta vasta sen jälkeen, kun on saatu vastaus tässä yhteydessä esitettyihin kysymyksiin. Nyt käsiteltävän asian erityispiirteiden vuoksi ei ole mahdollista löytää täysin selvää vastausta tuomioista, joissa on käsitelty vastaavia ongelmia ja erityisesti seuraavista tuomioista:

- tuomio Simap (C-303/98), jossa unionin tuomioistuin piti työntekijän fyysistä läsnäoloa ja tavoitettavuutta työpaikalla erikoislääkäripalvelujen suorittamista varten työtehtävien hoitamisena silloinkin, kun tosiasiallisesti harjoitettava toiminta vaihtelee olosuhteiden mukaan (lääkärihenkilöstön päivystyspalvelut);
- tuomio Jaeger (C-151/02), jossa unionin tuomioistuin totesi, että tilanteessa, jossa työntekijälle on annettu määräys olla saatavilla työn vaatimusten vuoksi ja jatkuvasti tavoitettavissa, ilman että asianomaisen tarvitsee olla läsnä työpaikalla, ja jossa työntekijä voi käyttää omaa aikaansa vähäisin rajoituksin ja omistautua harrastuksilleen, vaikka hänen on oltava työnantajan käytettävissä siinä mielessä, että hän on tavoitettavissa, direktiivissä tarkoitettuna ”työaikana” pidetään yksinomaan aikaa, joka liittyy todelliseen ammatin harjoittamiseen;

[alkup. s. 8]

- tuomio Tyco (C-266/14), jossa unionin tuomioistuin totesi, että työaikana pidetään myös aikaa, jonka työntekijä kulkee ajoneuvossa työpaikalle, jos toimintaa harjoitetaan alueella, ja työvelvollisuuteen kuuluu myös oleskelu asiakkaiden kotona, jossa työntekijä suorittaa omaa työtään;
 - tuomio Matzak (C-518/15), jossa unionin tuomioistuin totesi, että myös palomiehen varallaolo, kun hänen on pysyttävä jatkuvasti tavoitettavissa kotonaan ja hän on velvollinen saapumaan työpaikalle kahdeksan minuutin kuluessa soitosta, on työaikaa riippumatta siitä, että hänen oleskeluaan ja hänen mahdollisuuttaan määrätä omasta vapaa-ajastaan rajoitetaan tavoitettavuuteen liittyvän velvoitteen vuoksi, jolloin on katsottava, että tällaisessa asiayhteydessä on merkitystä kahdella seikalla eli nimenomaan sillä, että työntekijän on oltava kotona tavoitettavissaolon aikana (nimetty paikka) ja että reaktioaika on lyhyt (8 minuuttia).
14. Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen käsiteltäväksi tuotuun asiaan liittyvät olosuhteet poikkeavat edellä mainittuihin tapauksiin liittyvistä olosuhteista suoritettavan työn erityispiirteiden ja työskentelypaikan sijainnin osalta. Nyt käsiteltävässä asiassa ovat kyseessä lähetykeskukset, jotka sijaitsevat paikoissa,

jotka ovat erityisesti vaikeissa sääolosuhteissa hankalasti saavutettavia. Pohorjen lähetyskeskus sijaitsee 1050 metrin korkeudella merenpinnasta ja Krvavecin lähetyskeskus 1740 metrin korkeudella merenpinnasta, mistä syystä työntekijät, jotka otetaan palvelukseen näihin lähetyskeskuksiin, oleskelevat siellä jatkuvasti. Mahdollisuudet vapaa-ajan harrastuksiin ovat näissä paikoissa vähäisiä. Toinen kohteista on lisäksi varsin kaukana kantajan tavanomaisesta asuinpaikasta, joten hänellä ei ole edes teoreettista mahdollisuutta palata kotiin, kun sääolosuhteet ovat suotuisampia. Tämä jaosto katsoo, että kantajan tilanne poikkeaa olosuhteista, joissa työntekijät olivat unionin tuomioistuimen aiemmin käsittelemissä tapauksissa. Tämä jaosto toteaa eron asiaan Simap (C-303/98) nähden siinä, että nyt käsiteltävässä asiassa kantajan fyysinen läsnäolo ei ollut tarpeen eikä sitä edellytetty, eikä hänen tarvinnut olla saatavilla työpaikalla tavoitettavissaoloaikoina hätätapauksia lukuun ottamatta. Asiaan Jaeger (C-151/02), jossa on enemmän samankaltaisuuksia, nähden tämä jaosto näkee eron siinä, että kantajaan kohdistui suurempia rajoituksia oman ajan käytössä ja omien asioiden hoidossa työskentelypaikkojen sijainnin vuoksi (eikä sen vuoksi, että hänen piti olla tavoitettavissa). Vastaaja ei ollut määrännyt täsmällistä paikkaa, jossa kantajan olisi pitänyt olla. Syy, jonka vuoksi kantaja asui paikassa, jossa hän työskenteli, ei ollut se, että hänen olisi pitänyt olla käytettävissä tavoitettavissaoloaikoina, vaan työskentelypaikan maantieteelliset ominaisuudet. Tämä tuomioistuin näkee eron tuomioissa Tyco (C-266/14) tutkittuun tilanteeseen nähden siinä, että matkaa asiakkaiden kotiin osana työskentelyä ei ole mahdollista rinnastaa tavoitettavissaolotilanteeseen. Lopuksi tilanne on tämän jaoston mielestä erilainen asiaan Matzak (C-518/15) nähden sen vuoksi, että kantajaa ei ole määrätty oleskelemaan tietyssä paikassa, ja hänellä oli lisäksi huomattavasti pidempi aika reagoida soittoon.

[alkup. s. 9]

15. Tämä jaosto esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat kysymykset:

- Onko direktiivin 2003/88 2 artiklaa tulkittava siten, että nyt käsiteltävään asiaan liittyvien kaltaisissa olosuhteissa työaikana on pidettävä jatkuvaa tavoitettavissaoloa, jonka aikana työntekijän, joka suorittaa työnsä radiolähetysasemalla, on oltava ajanjaksolla, jonka hän on vapaana palveluksesta (ja jolloin hänen fyysinen läsnäolonsa työpaikalla ei ole tarpeen), saavutettavissa puhelimitse ja tarvittaessa saavuttava työpaikalle yhden tunnin kuluessa.
- Vaikuttaako jatkuvan tavoitettavissaolon luonteen määritelmään nyt käsiteltävään asiaan liittyvien kaltaisissa olosuhteissa se, että työntekijä oleskelee asunnossa, joka sijaitsee kohteessa, jossa hän suorittaa työnsä (radiolähetysasema), koska hänen päivittäinen paluunsa kotiin (”alas laaksoon”) on kohteen maantieteellisten ominaisuuksien vuoksi mahdotonta (tai vaikeampaa).

- 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 oman vapaa-ajan käyttöön ja omien asioiden hoitamiseen kohdistuu suurempia rajoituksia (joita ei olisi silloin, jos hän asuisi kotona).

[--]

TYÖASIAKIRJA