

**Ennakkoratkaisupyyntö**

**Asia C-742/19**

**Jättämispäivä:**

10.10.2019

**Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenia)

**Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

10.9.2019

**Valittaja:**

B.K.

**Vastapuoli:**

Slovenian tasavalta

---

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Slovenian tasavallan ylin tuomioistuin

Sosiaali- ja työoikeuden jaosto)

[– –]

**ENNAKKORATKAISUPYYNTÖ**

Vrhovno sodišče Republike Slovenijen käsiteltävänä on työoikeudellinen asia, jonka osapuolet ovat **B.K.** [– –], valittaja, ja **Slovenian tasavalta (puolustusministeriö)** [– –], vastapuoli,

ja jossa vaaditaan **korvausta ylityötunneista.**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije [– –]

on [– –] välipäätöksellä lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt Euroopan unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntön.

## Oikeudenkäynnin vaiheet ja asianosaisten väitteet

1. Valittaja vaatii vastapuolelta korvausta varallaolotunneista, jotka hän on viettänyt työpaikallaan, ylityönä. Käytännössä valittaja vaatii, että hänelle maksetaan varallaolotunneista maksetun korvauksen (joka on 20 prosenttia peruspalkan mukaisesta tuntipalkasta) ja kyseisille varallaolotunneille laskettavan 130-prosenttisen peruspalkan mukaisen tuntipalkan (eli ylityöstä maksettavan tuntipalkan määrän) välinen kuukausikohtainen erotus helmikuun 2014 ja heinäkuun 2015 väliseltä ajalta. Valittajan mielestä vastapuolen olisi luettava hänen työpaikalla (vartiotehtävissä) tekemänsä yhtäjaksoiset varallaolotunnit täysimääräisesti työajaksi ja maksettava hänelle niistä siten korvausta työtunteina tai ylityötunteina. Valittaja on perustellut vaatimustaan toteamalla, että hänen oli oltava koko ajan läsnä työpaikalla tai määrättyssä paikassa (kasarmilla), työnantajansa käytettävissä ja erossa kodistaan ja perheestään.
2. Vastapuoli on vastustanut valittajan vaatimusta. Se on todennut laskeneensa valittajan palkan lain säännösten mukaisesti. Säännösten mukaan varallaolo työpaikalla tai määrättyssä paikassa ei ole työaikaa, joten valittajalla on varallaoloajalta oikeus ainoastaan korvaukseen, joka on 20 prosenttia tuntipalkasta.
3. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi 26.9.2016 antamallaan tuomiolla [– –] valittajan vaatimuksen, joka koski nyt tarkasteltavan asian kannalta merkityksellisenä ajanjaksona tavanomaisen työajan lisäksi tehdyn työn laskemista bruttomäärinä ilmaistuna siten kuin valituksenalaisen tuomion tuomiolauselmassa on esitetty, lakisääteisten velvoitteiden vähentämistä näistä määristä sekä nettomäärien maksamista lakisääteisine viivästyskorkoineen. Tuomioistuin katsoi, että vastapuoli oli laskenut valittajan palkan oikein puolustusalan kansallisen lainsäädännön mukaisesti: kyseisen lainsäädännön mukaan varallaolo työpaikalla tai määrättyssä paikassa (päivystystehtävissä) luetaan kokonaisuudessaan työajan ulkopuolelle. Valittajalla on näin ollen kyseisiltä jaksoilta oikeus ainoastaan varallaoloajasta maksettavaan korvaukseen, joka on 20 prosenttia tuntipalkasta, ja tämä korvaus hänelle on maksettu.
4. Toisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi 4.5.2017 antamallaan tuomiolla [– –] valittajan valituksen ja vahvisti ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tuomion. Se totesi muun muassa, ettei varallaolosta puolustusosalalla annettu kansallinen lainsäädäntö ole ristiriidassa tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9, jäljempänä direktiivi 2003/88) kanssa. Direktiivin 1 artiklassa sitä paitsi säädetään nimenomaisesti, ettei direktiiviä sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin kuten asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa direktiivin kanssa. Nyt tarkasteltavassa yksittäistapauksessa varallaoloa koskeva lainsäädäntö ei julkisiin tehtäviin (kuten työhön Slovenian puolustusvoimissa) liittyvien erityisvaatimusten perusteella ole ristiriidassa direktiivin 2003/88/EY kanssa, kun otetaan huomioon, että myös

direktiivin 89/391/ETY 2 artiklan 2 kohtaa noudatetaan. Valituksessaan valittaja on vedonnut toisen oikeusasteen tuomioistuimen näkemyksen mukaan perusteettomasti unionin tuomioistuimen tuomioon 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528); tuomioistuimen mukaan kyseinen tapaus ei ole verrattavissa nyt tarkasteltavaan tapaukseen, kun otetaan huomioon puolustusvoimien palveluksessa tehtävän työn erityisluonne, se, että tapauksessa Simap oli käsillä erilainen tilanne (asiassa oli kyse työntekijöiden tekemistä päivystysvuoroista eräissä sosiaali- tai hoitoalan laitoksissa ja ensiapupalveluissa) ja se, että työn organisointi armeijassa eroaa työn organisoinnista tällaisissa laitoksissa.

5. Valittaja haki lupaa tehdä Revision-valituksen. Vrhovno sodišče hyväksyi hakemuksen 20.9.2017 tekemällään välipäätöksellä [– –] ja myönsi luvan uuteen käsittelyyn (Revision) sen kysymyksen osalta, onko vastapuoli valittajan eduksi velvollinen sisällyttämään työpaikalla tehdyt varallaolajaksot viikoittaisten tai kuukausittaisten työtuntien määrään ja huomioimaan tämän perusteella tavanomaisen työajan ylittävän työn maksamalla 130-prosenttisen peruspalkan mukaista tuntipalkkaa näiltä ylityötunneilta.
6. Valittaja teki Revision-valituksen toisen oikeusasteen tuomioistuimen lopullisesta tuomiosta aineellisen oikeuden virheellisen soveltamisen ja prosessisääntöjen olennaisen rikkomisen perusteella. Valittajan väitteet koskevat erityisesti sitä, ettei vastapuoli hyväksy työpaikalla vietettyä varallaoloaikaa työajaksi vaan maksaa siitä korvausta, joka on vain 20 prosenttia peruspalkan mukaisesta tuntipalkasta, vaikka valittajan on pitänyt olla koko ajan läsnä työpaikalla ja pysyä työnantajan käytettävissä. Tämä on ristiriidassa direktiivin 2003/88/EY kanssa ja unionin tuomioistuimen työajan käsitteen tulkintaa koskevan oikeuskäytännön kanssa. Valittajan tekemä työ olisi luettava työajaksi, ja se olisi näin ollen korvattava ylityönä.

## II. Tosiseikat

7. Valittaja oli Slovenian puolustusvoimien palveluksessa aliupseerina. Hän palveli Slovenska Bistrican kasarmilla. Joka kuukausi hän päivysti kasarmilla viikon ajan (7 päivää) 24 tuntia vuorokaudessa viikon jokaisena päivänä lauantai ja sunnuntai mukaan luettuina. Kyseisenä aikana hänen piti olla tavoitettavissa ja jatkuvasti läsnä vastapuolen toimitiloissa. Jos paikalle saapui (ennalta ilmoittamatta) sotilaspoliisi, tarkastus tai valmiuosasto, vastaajan oli ilmoitauduttava tulijoille ja toimittava ylemmiltään saamiensa käskyjen mukaisesti. Vastapuolen näkemyksen mukaan valittajalle kuului näiltä jaksoilta tavanomainen palkka kahdeksan tunnin työstä, ja tämä hänelle maksettiin. Näillä jaksoilla valittajan työajaksi katsottiin 8 tuntia; yli meneviä tunteja ei luettu työaikaan, ja niiltä hänelle maksettiin pelkkä varallaolokorvaus, jonka määrä oli 20 prosenttia peruspalkasta. Riidanalaisena aikana ei ole väitetty eikä todettu ilmenneen epätavallisia tai odottamattomia olosuhteita tai poikkeuksellisia tapahtumia.

### III. Kansallinen lainsäädäntö

8. Slovenian tasavallassa varallaolosta on säännelty vain osittain ja tavalla, joka ei ole täysin yhdenmukainen.

Työsuhteista annetussa laissa (Zakon o delovnih razmerjih, Slovenian virallinen lehti nro 21/2013 ja sitä seuraavat numerot, jäljempänä työsuhdelaki), joka on Slovenian tasavallassa työsuhteita koskeva puitelaki, varallaolon käsitettä ei määritellä. Työajasta siinä sen sijaan säädetään yleisesti, että työaika käsittää tosiasiallisen työajan ja lain 154 §:ssä tarkoitettut tauot sekä lakiin ja työehtosopimukseen tai yleiseen sääntelytoimeen perustuvia perusteltuja työpoissaoloja vastaavan ajan (työsuhdelain 142 §:n 1 momentti). Tosiasiallista työaika on kaikki se aika, jonka työntekijä työskentelee, toisin sanoen aika, jolloin hän on työnantajan käytettävissä ja suorittaa työsopimuksesta johtuvia työvelvoitteitaan (työsuhdelain 142 §:n 2 momentti).

9. Julkisen sektorin palkkausjärjestelmästä annetun lain (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Slovenian virallinen lehti nro 56/02 ja sitä seuraavat numerot, jäljempänä palkkausjärjestelmälaki), jolla säännellään virkamiesten ja julkisten alojen työntekijöiden (joihin myös Slovenian puolustusvoimien työntekijät kuuluvat) palkkausjärjestelmää, 23 §:ssä on lueteltu julkisten alojen työntekijöille kuuluvat korvaukset. Näiden joukossa on mainittu myös epäedullisina vuorokaudenaikoina tehdystä työstä maksettava korvaus.

Sen 32 §:n 3 momentissa (jossa säädetään epäedullisina vuorokaudenaikoina tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta) säädetään, että julkisten alojen työntekijöille kuuluu myös korvaus yhtäjaksoisesta varallaolosta ja että sen määrä määräytyy julkisen sektorin työehtosopimuksen mukaan (palkkausjärjestelmälain 32 §:n 5 momentti). Myöskään palkkausjärjestelmälaissa yhtäjaksoista varallaoloa ei ole määritetty.

10. Nyt tarkasteltavien tapahtumien ajankohtana voimassa olleen julkisten alojen työehtosopimuksen (Slovenian tasavallan virallinen lehti nro 57/2008 ja seuraavat numerot, jäljempänä työehtosopimus) 46 §:n mukaan<sup>1</sup> julkisten alojen työntekijällä on oikeus yhtäjaksoisesta varallaolosta maksettavaan korvaukseen, jonka määrä on 20 prosenttia peruspalkan mukaisesta tuntipalkasta (1 momentti), eikä julkisten alojen työntekijän yhtäjaksoista varallaoloaika lueta työajaksi (2 momentti). Työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa toimessa (Slovenian tasavallan virallinen lehti nro 112-4869/2008) kyseisestä 46 §:stä todettiin seuraavaa: ”Varallaolo merkitsee julkisten alojen työntekijän tavoitettavissa oloa niin, että tämä voi tarvittaessa tulla töihin työaikansa ulkopuolella. Yhtäjaksoisesta varallaolosta on annettava kirjallinen määräys. Yhtäjaksoisesta varallaoloajasta maksettavan korvauksen määrä on sama riippumatta siitä, onko julkisten alojen työntekijä varalla päivällä, yöllä, työpäivänä, sunnuntaina, pyhäpäivänä tai päivänä, joka on lain mukaan juhlapäivä.”

<sup>1</sup> [–]

11. Puolustuslainsäädännön (Zakon o obrambi, Slovenian tasavallan virallinen lehti nro 92/94 ja sitä seuraavat numerot), jossa säädetään muun muassa myös puolustuslainsäädännön työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, 96 §:ssä säädetään, että työntekijä, joka työskentelee puolustuslainsäädännöllä,<sup>2</sup> on velvollinen hoitamaan tehtäviään myös tavallisesta poikkeavissa työolosuhteissa, jos sotilasarvoltaan ylemmät henkilöt niin päättävät ja palvelukseen liittyvät seikat sitä edellyttävät (1 momentti). Edellä tarkoitetuilla ”tavallisesta poikkeavilla työolosuhteilla” tarkoitetaan työntekijän kannalta epädullisempaa ajankohtana sekä työntekijän epädullisemmissa työolosuhteissa tai olosuhteissa, joihin liittyy ylimääräisiä rasitteita; laissa tällaisista rasitteista mainitaan muun muassa

– varallaolo tai tavoitettavissa olo (puolustuslainsäädännön 96 §:n 2 momentin 8 kohta) ja

– päivystys (puolustuslainsäädännön 96 §:n 2 momentin 10 kohta).

Jos työntekijä työskentelee varallaoloaikanaan, tosiasiallinen työaika katsotaan työajan pidennykseksi, ellei tässä laissa toisin säädetä (puolustuslainsäädännön 96 §:n 3 momentti).

12. Puolustusvoimissa varallaolosta säädetään puolustuslainsäädännön 97e §:ssä, jonka mukaan varallaoloa on se aika, jolloin puolustuslainsäädännön työntekijän on oltava saatavilla työpaikalla, määrättyssä paikassa tai kotonaan (1 momentti). Varallaoloa ei lasketa mukaan viikoittaisiin tai kuukausittaisiin työtuntimääriin. Siinä tapauksessa, että työntekijän täytyy tosiasiasa työskenellä varallaoloaikanaan, nämä tosiasialliset työtunnit lasketaan mukaan viikoittaisiin tai kuukausittaisiin työtuntimääriin (2 momentti). Ministeriö vahvistaa sen, missä tapauksissa ja millä tavalla varallaolo toteutetaan työpaikalla, määrättyssä paikassa ja kotona. Puolustusvoimien varallaolon toteuttamistilanteet ja -tavat vahvistaa puolustusvoimien komentaja (3 momentti). Varallaolo määrättyssä paikassa rinnastetaan varallaoloon työpaikalla (4 momentti).

13. Nyt tarkasteltavan asian kannalta merkitystä on myös päivystystä koskevalla oikeudellisella järjestelmällä, josta säädetään puolustuslainsäädännön 97c §:ssä. Siinä säädetään, että päivystys kestää pääsääntöisesti yhtäjaksoisesti 24 tuntia (1 momentti). Päivystävät sotilaat katsotaan jaksottaista työaikaan tekeviksi työntekijöiksi. Tunteja, joihin he eivät tosiasiallisesti tee työtä, ei lueta työaikaan, vaan ne katsotaan varallaoloksi työpaikalla (2 momentti). Päivystyksen aikana päivittäinen työaika saa olla enintään 12 tuntia. Häätötilanteessa tai jo aloitetun työtehtävän loppuun saattamiseksi sotilaiden työaika voidaan poikkeuksellisesti pidentää. Tällaisessa tapauksessa jo tehtyjen kahdentoista työtunnin jälkeen tehty

<sup>2</sup> Puolustuslainsäädännön 5 §:ssä on määritelty seuraavat käsitteet: kyseisessä laissa työntekijällä tarkoitetaan sotilasta tai siviiliä, joka työskentelee puolustusvoimissa, tai muuta henkilöä, joka hoitaa luonteeltaan hallinnollisia tai teknisiä tehtäviä ministeriössä (jäljempänä puolustuslainsäädännöllä työskentelevä työntekijä tai puolustuslainsäädännön työntekijä) (14a kohta). Sotilas on sotaväessä palveleva henkilö (14 kohta).

työtunnit katsotaan tavanomaisen työajan ylittäväksi työajaksi (3 momentti). Päivystys voi jatkua keskeytyksettä enintään seitsemän päivää. Sotilailla on päivystyspaikassaan oikeus taukoihin lepoa varten siten, että 12 tuntia on tavanomaista työaikaa ja loput 12 tuntia varallaoloaikaa (4 momentti).

14. Puolustusalaista annetussa laissa varallaolo työpaikalla tai määrättyssä paikassa (jossa työntekijän on oltava läsnä työpaikalla ja oltava siellä työnantajan käytettävissä työtehtäviä varten) rinnastetaan näin työajan laskemisen ja palkkauksen kannalta varallaoloon kotona (jossa työntekijä on tavoitettavissa kotonaan). Tämän on katsottu olevan ristiriidassa direktiivin 2003/88/EY ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa.<sup>3</sup>

#### **IV. Direktiivin 2003/88/EY soveltaminen ja ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys**

15. Direktiivin 2003/88/EY 1 artiklan 3 kohdan mukaan kyseistä direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta kyseisen direktiivin 14, 17, 18 ja 19 artiklan soveltamista. Työaikadirektiivin soveltamisala on siis osittain yhteydessä toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annetun direktiivin 89/391/ETY soveltamisalaan. Viimeksi mainitun direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, ettei sitä sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin, kuten asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa.
16. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työturvallisuudesta annetun direktiivin 2 artiklassa säädetty poikkeus on sisällytetty direktiiviin ainoastaan, jotta voidaan taata kansanterveyden ja yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämisen kannalta välttämättömien palvelujen moitteeton toiminta poikkeuksellisen vakavissa ja laajamittaisissa olosuhteissa – kuten suuronnettomuuksissa – joissa pelastus- ja ensiapuhenkilöstön ajankäyttöä ei voida suunnitella.<sup>4</sup> Sama pätee luonnonmullistusten tai teknologian aiheuttamien katastrofien, attentaattien, suuronnettomuuksien tai vastaavanlaisten tapausten yhteydessä, kun niiden vakavuus ja laajuus edellyttävät elämän, terveyden ja yhteiskunnan turvallisuuden suojelemiseksi välttämättömiä toimenpiteitä. Tällaisissa tilanteissa tarve olla vaarantamatta yhteiskunnan turvallisuuden ja koskemattomuuden säilyttämistä on väliaikaisesti asetettava etusijalle kyseisten direktiivien tavoitteeseen eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden takaamiseen nähden.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> [–]

<sup>4</sup> Ks. tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym. (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 50–57 kohta).

<sup>5</sup> Ks. määräys 14.7.2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, 45–55 kohta).

17. Myöskään direktiivin 2003/88/EY 14 artiklasta ei voi päätellä, ettei direktiiviä sovellettaisi sotilashenkilöstöön tai puolustusalan työntekijöihin. Edellä mainitun poikkeuksen lisäksi direktiivin säännöksiin säädetään eräitä poikkeuksia myös direktiivin 2003/88/EY 5 luvussa (17–19 artikla), mutta poikkeukset ovat sallittuja ainoastaan 3 artiklan (päivittäinen lepoaika), 4 artiklan (tauot), 5 artiklan (viikoittainen lepoaika), 8 artiklan (yötyön kesto) ja 16 artiklan (viikoittaisen lepoajan, viikoittaisen enimmäistyöajan ja yötyön keston soveltamiseksi käytettävät vertailujaksot) osalta. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan näiden poikkeusten perusteella ei voida poiketa kyseisen direktiivin 2 artiklassa olevien työajan ja lepoajan käsitteiden määritelmistä.<sup>6</sup>
18. Nyt tarkasteltavassa asiassa valittaja on tehnyt tavanomaista työtään, toisin sanoen hoitanut rauhanaikaista päivystystehtävää. Hän on säännöllisesti (joka kuukausi) tehnyt työtään niin, että hän on ollut työpaikallaan (kasarmilla) keskeytyksettä läsnä yhden viikon ajan. Kyse ei ole ollut luonteeltaan poikkeuksellisista tehtävistä tai olosuhteista, joiden vuoksi työajan organisointi etukäteen olisi ollut mahdotonta.
19. Toisaalta unionin tuomioistuimen tähänastisesta oikeuskäytännöstä ei löydy täysin selvää kantaa siihen, sovelletaanko direktiivin 2003/88/EY 1 artiklan nojalla (luettuna yhdessä direktiivin 89/391/ETY kanssa) saman direktiivin 2 artiklaa myös (Slovenian puolustusalaan annetun lain sanamuoto huomioon ottaen) puolustusalaalla työskenteleviin työntekijöihin tai rauhan ajan sotilashenkilökuntaan.

Näin ollen unionin tuomioistuimelta pyydetään ennakkoratkaisua seuraavaan kysymykseen:

Sovelletaanko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklaa myös puolustusalaalla työskenteleviin työntekijöihin tai rauhan aikana päivystävään sotilashenkilöstöön?

#### **V. Työajan ja varallaolon käsite unionin tuomioistuimen tähänastisessa oikeuskäytännössä**

20. Asiassa nousee esiin myös ongelma, joka koskee työaikaa varallaolon eri muodoissa, nyt tarkasteltavassa tapauksessa kasarmilla tapahtuvassa varallaolossa.
21. Direktiivissä 2003/88/EY määritellään muun muassa, että siinä tarkoitetaan työajalla ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti (2 artiklan 1 kohta), ja lepoajalla ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa (2 artiklan 2 kohta).

<sup>6</sup> Ks. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 91 kohta).

22. Unionin tuomioistuin on käsitellyt kysymystä siitä, mitä työaikaan sisältyy, muun muassa tuomioissaan SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) ja Dellas (C-14/04). Se on katsonut, että työntekijän yhtäjaksoista varallaoloa on pidettävä kokonaisuudessaan direktiivissä tarkoitettuna työaikana, jos työntekijän on oltava läsnä työpaikalla, ja jos työntekijän on oltava saavutettavissa koko ajan muttei työnantajan määrittämässä paikassa, työaikana on pidettävä vain aikaa, joka liittyy palvelun tosiasialliseen tarjoamiseen.<sup>7</sup>
23. Edellä mainituissa tuomioissa unionin tuomioistuin huomautti muun muassa, että työntekijöillä, joiden on oltava läsnä työpaikalla tai työnantajan määrittämässä paikassa, on tuntuvasti raskaampia velvoitteita tai rajoituksia, koska heidän on oltava poissa sekä perheensä luota että sosiaalisista ympyröistä ja heillä on ajankäytössään vähemmän liikkumavaraa silloin, kun heiltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista. Näissä olosuhteissa työntekijän, joka on käytettävissä työnantajan määrittämässä paikassa, ei voida katsoa olevan lepoajalla niiden varallaolojaksojen ajan, joiden kuluessa hän ei tosiasiallisesti harjoita ammattiaan.<sup>8</sup> Unionin tuomioistuin totesi myös, että sillä, että työajan käsitteen ulkopuolelle jätettäisiin fyysistä läsnäoloa edellyttävä päivystysjakso, vaarannettaisiin vakavasti direktiivin 93/104 tavoite, joka on työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistaminen antamalla heille vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot.<sup>9</sup> Se katsoi lisäksi, että päivystystä, jonka työntekijä suorittaa olemalla fyysisesti läsnä työnantajansa tiloissa, on kokonaisuudessaan pidettävä direktiivissä tarkoitettuna työaikana riippumatta asianomaisen todellisuudessa suorittamista työtehtävistä.<sup>10</sup> Sillä, onko työntekijöiden käytettävissä lepohuone, jossa he voivat levätä tai nukkua niinä jaksoina, joihin heitä ei pyydetä suorittamaan työtehtäviä, ei ole merkitystä. Tällaiset jaksot, jolloin työtä ei tehdä, kuuluvat erottamatta päivystykseen, jossa ratkaisevaa on velvollisuus olla fyysisesti paikalla työnantajan määrittämässä paikassa ja tämän käytettävissä, jotta työntekijä voi tarvittaessa välittömästi suorittaa työtehtäviä.<sup>11</sup>
24. Sen sijaan työntekijät, joiden on oltava tavoitettavissa koko ajan mutta joiden ei kuitenkaan tarvitse olla työnantajan määrittämässä paikassa, voivat järjestää ajankäyttönsä vapaammin ja keskittyä omiin asioihinsa. Näin ollen direktiivissä tarkoitettuna työaikana on pidettävä ainoastaan työtehtävien tosiasialliseen suorittamiseen liittyvää aikaa, johon kuuluu työtehtävien suorittamispaikkaan siirtymiseen kuluva aika.<sup>12</sup> Tuomiossaan Matzak (C-518/15) unionin tuomioistuin

<sup>7</sup> Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetusta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä 2003/88/EY 24.5.2017 annettu tulkitseva tiedonanto (2017/C 165/01).

<sup>8</sup> Ks. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), 65 kohta.

<sup>9</sup> Ks. tuomio 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), 49 kohta.

<sup>10</sup> Ks. tuomio 1.12.2005, Dellas ym. (C-14/04, EU:C:2005:728), 46 ja 47 kohta.

<sup>11</sup> Ks. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), 60–64 kohta.

<sup>12</sup> Ks. tuomio 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), 50 kohta.

totesi niin ikään, että direktiivin 2003/88 2 artiklaa on tulkittava siten, että myös varallaoloaikaa, jonka työntekijä (palomies) viettää kotonaan siten, että hänen on vastattava työnantajansa hälytyksiin kahdeksassa minuutissa, ja jolla rajoitetaan erittäin huomattavasti mahdollisuuksia harjoittaa muita toimintoja, on pidettävä työaikana.

25. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on siis katsottu, että arvioitaessa sitä, onko varallaolo työaikaa, on ratkaisevaa määrittää erityisesti se, onko kyseessä työpaikalla tai työnantajan määrittämässä paikassa tapahtuva varallaolo (joka on työaikaa) vai onko kyseessä kotona tapahtuva varallaolo, joka ei ole työaikaa muutoin kuin poikkeustapauksissa.
26. Nyt tarkasteltavassa tapauksessa valittaja on päivystäessään (jaksolla, jonka työnantaja on luokitellut varallaoloksi) ollut aina työpaikalla (kasarmilla) läsnä ja työnantajan käytettävissä työtehtäviä varten; kyseisiä jaksoja ei kuitenkaan ole katsottu työajaksi, mikä herättää kysymyksen siitä, onko tällainen lainsäädäntö yhteensopivaa direktiivin 2003/88/EY kanssa.
27. Tältä osin riidanalaisia ovat erityisesti puolustusalaan annetun lain 97 e §:n 2 momentti (jonka mukaan päivystystunteja, joihin työntekijät eivät tosiasiallisesti tee työtä, ei lueta työaikaan vaan ne katsotaan varallaoloksi työpaikalla), 97 e §:n 4 momentti (jonka mukaan sotilashenkilöstöllä on päivystyspaikassaan oikeus lepotaukoihin siten, että 12 tuntia on tavanomaista työaikaa ja loput 12 tuntia varallaoloaikaa), 97 e §:n 1 momentti (jossa varallaolo kotona rinnastetaan varallaoloon työpaikalla ja määritetyssä paikassa) ja 97 e §:n 2 momentti luettuna yhdessä edellä esitetyn kanssa (jonka mukaan varallaoloa ei lasketa mukaan viikoittaisiin tai kuukausittaisiin työtunteihin).

## **VI. Toisen ennakkoratkaisukysymyksen esittämisen perustelut**

28. Euroopan komissio on jo tarkastellut Slovenian tasavallan asevoimien (myös poliisivoimissa toimivien sekä julkisten alojen työntekijöiden) varallaolojärjestelmän sääntelyyn liittyvää ongelmaa. Tämä käy ilmi esimerkiksi komission Euroopan parlamentille, neuvostolle sekä Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle 21.12.2010 antamasta kertomuksesta ja sen 26.4.2017 antamasta yksityiskohtaisesta kertomuksesta (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time).<sup>13</sup>
29. Nyt tarkasteltavassa tapauksessa direktiivin 2003/88/EY suora soveltaminen ei ole mahdollista. Direktiivin säännökset saavat pääsääntöisesti oikeusvaikutuksia yksityisten eduksi jäsenvaltioiden antamien täytäntöönpanotoimien nojalla. Tämä ei kuitenkaan sulje pois yksityisen mahdollisuutta vedota jäsenvaltiota vastaan

<sup>13</sup> Ks. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52017SC0204>, s. 6 ja 9; ks. kappale III. B, On-call time.

direktiivillä jäsenvaltiolle asetettuihin velvoitteisiin; tällaisten velvoitteiden on kuitenkin oltava sisällöltään ehdottomia ja riittävän täsmällisiä sekä sellaisia, että ne luovat määrättyjä oikeuksia, joihin yksityinen voi vedota jäsenvaltiota vastaan. Direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan säännöstä ei voida pitää sisällöltään ehdottomana ja riittävän selvänä, jotta se loisi valittajalle määrättyjä oikeuksia, koska kyseinen säännös sisältää vain työajan yleisluontoisen määritelmän. Näin ollen katsotaan, ettei tämä Revision-valituksen käsittelevä tuomioistuin voi suoraan soveltaa tällaista säännöstä.

30. Edellä esitetyn perusteella Slovenian tasavallassa puolustusvoimissa (mutta työehtosopimuksen määräysten perusteella myös poliisivoimissa ja julkisella sektorilla) vallitsee systemaattinen ongelma, joka koskee direktiivin 2003/88/EY sekä siihen liittyvän varallaolotilanteita koskevan työajan käsitteen ymmärtämistä ja täytäntöönpanoa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei siis katso voivansa soveltaa Slovenian lainsäädäntöä, koska se katsoo, että se on ristiriidassa unionin oikeuden (direktiivin 2003/88/EY) kanssa; samanaikaisesti kyseisen direktiivin 2 artiklalla ei kuitenkaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen näkemyksen mukaan ole välitöntä oikeusvaikutusta. Nyt tarkasteltavaa tapausta (jonka taustalla on useita vastaavia riitoja) ratkaistessaan ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaisi joka tapauksessa soveltaa unionin oikeutta, toisin sanoen direktiiviä 2003/88/EY, ja tästä syystä se pyytää sen tulkintaa esittämällä unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

Ovatko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan säännökset esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan puolustusosalalla työskentelevien työntekijöiden varallaoloa työpaikalla tai määritetyssä paikassa (mutta ei kotona) taikka puolustusosalalla työskentelevän sotilashenkilöstön päivystyksen aikaista läsnäoloa, jonka aikana kyseinen sotilashenkilöstö ei tosiasiallisesti tee työtä mutta sen on kuitenkin oltava läsnä kasarmilla, ei lueta työaikaan?

**Vrhovno sodišče Republike Slovenije pyytää näin ollen unionin tuomioistuinta vastaamaan seuraaviin kahteen ennakkoratkaisukysymykseen:**

– *Sovelletaanko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklaa myös puolustusosalalla työskenteleviin työntekijöihin tai rauhan aikana päivystävään sotilashenkilöstöön?*

– *Ovatko direktiivin 2003/88/EY 2 artiklan säännökset esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan puolustusosalalla työskentelevien työntekijöiden varallaoloa työpaikalla tai määritetyssä paikassa (mutta ei kotona) taikka puolustusosalalla työskentelevän sotilashenkilöstön päivystyksen aikaista läsnäoloa, jonka aikana kyseinen sotilashenkilöstö ei tosiasiallisesti tee työtä mutta sen on kuitenkin oltava läsnä kasarmilla, ei lueta työaikaan?*

---