

Kohtuasi C-909/19**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

11. detsember 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Curtea de Apel Iași (Iași apellatsioonikohus, Rumeenia)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

3. detsember 2019

Apellant:

BX

Vastustaja:

Unitatea administrativ-teritorială D.

Põhikohtuasja ese

BX-i apellatsioonkaebus Tribunalul Vaslui (Vaslui esimese astme kohus, Rumeenia) 11. aprilli 2019. aasta otsuse peale, millega jäeti rahuldamata nõue mõista Unitatea administrativ-teritorială D-lt (piirkondlik haldusüksus D.) välja töötasanõuded kohustusliku osalemise eest erialakoolitusel väljaspool tavalist tööaega.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

ELTL artikli 267 alusel palutakse tõlgendada direktiivi 2003/88/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte, artikli 2 punkte 1 ja 2 ning artikleid 3, 5 ja 6 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2.

Eelotsuse küsimused

1. Kas direktiivi 2003/88/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte, artikli 2 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et ajavahemik, mil töötaja osaleb

kohustuslikul erialakoolitusel pärast tavalise töötaja lõppu koolitusteenuse pakkuja asukohas väljaspool töötaja töökohta ning mille vältel viimane ei täida oma töökohustusi, on „tööaeg“?

2. Kui esimesele küsimusele vastatakse eitavalt, siis kas Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõiget 2 ja direktiivi 2003/88/EÜ artikli 2 punkti 2 ning artikleid 3, 5 ja 6 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisese õigusnormid, mis näevad küll ette töötaja erialakoolituse vajaduse, kuid ei kohusta tööandjat järgima töötaja puhkeaega, mis puudutab koolituse toimumise ajakava?“

Viidatud liidu õigusnormid ja Euroopa Kohtu praktika

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 31 lõige 2;

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 2 punktid 1 ja 2 ning artiklid 3, 5 ja 6;

5. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Pfeiffer jt (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584); 21. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82); 3. oktoobri 2000. aasta kohtuotsus Simap (C-303/98, EU:C:2000:528); 25. novembri 2010. aasta kohtuotsus Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717); 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609); 9. septembri 2003. aasta otsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437); 1. detsembri 2005. aasta otsus Dellas jt (C-14/04, EU:C:2005:728); 11. jaanuari 2007. aasta kohtumäärus Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23) ja 4. märtsi 2011. aasta kohtumäärus Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122); 10. septembri 2015. aasta kohtuotsus Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578); 9. juuli 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Iirimaa (C-87/14, EU:C:2015:449) ja 14. mai 2019. aasta kohtuotsus CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402).

Viidatud Rumeenia õigusnormid ja kohtupraktika

Seadus nr 53/2003 tööseadustiku kohta (Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis. Viidatud sätete kohaselt kuulub töötaja hulka mis tahes ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb töölepingu, kohaldatava kollektiivlepingu ja/või kehtivate õigusnormide sätete alusel tööandjale tööd, allub tema juhtimisele ja täidab oma tööülesandeid ning kohustusi. Tavaline tööaeg on 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas ning seda ületavat tööd peetakse ületunnitööks. Ületunnitöö hüvitatakse tasustatud vaba aja andmisega 60 kalendripäeva jooksul pärast töö tegemist. Neil asjaoludel saab töötaja töötasu, mis vastab tavalist tööaega ületavatele töötundidele.

Mis puudutab erialakoolitusel osalemist tööandja taotlusel, siis kõik selle osalemisega kaasnevad kulud kannab tööandja. Töötajal on erialakoolituse ajal kõik talle kuuluvad töötasanõuded.

Siseministri dekreet nr 96/2016, millega kehtestatakse kriteeriumid hädaolukorra puhul vabatahtlike ja eraisikute teenuste loomise, korraldamise ja osutamise kohta (Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 pentru aprobarea criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „dekreet nr 96/2016“). Selle dekreeidi sätete alusel peab hädaolukordade talituse juhatajal olema kutsealane erikvalifikatsioon või -oskused, mis on kinnitatud vastavalt kehtivatele õigusnormidele, ning ta peab saama pädevatelt ametiasutustelt loa. Haldusasutused kohustuvad seda dekreeti rakendama.

Rumeenia Valitsuse määrus nr 129/2000 täiskasvanute kutseõppe kohta (Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis. Selle määruse kohaselt on töötajatel ajavahemikul, mil nad osalevad tööandja rahastatavates erialakoolitusprogrammides, õigus individuaalsest töölepingust tulenevatele töötasanõuetele tavalise tööaja eest.

Raamseadus nr 153/2017 riigi vahenditest tasustatavate töötajate töötasude kohta (Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice). Selle seaduse artikkel 21 näeb ette, et pärast tavalist tööaega tehtud ületunnitöö ning iganädalastel puhkepäevadel tehtud töö hüvitatakse tasustatud vaba aja andmisega 60 kalendripäeva jooksul pärast töö tegemist. Kui ületunnitööd ei ole võimalik hüvitada tasustatud puhkeajaga, makstakse järgneva kuu jooksul pärast tavalist tööaega tehtud ületunnitöö eest lisatasu 75% põhipalgast, mis vastab tehtud ületundidele.

Curții de Apel Ploiești (Ploiești apellatsioonkohus, Rumeenia) 12. jaanuari 2010. aasta otsus, mille kohaselt ei ole töötajal juhul, kui ta osaleb erialakoolitusel, õigust ületundide hüvitamisele ega lisatasule ületunnitöö eest. Erialakoolitusega seotud aega ei arvestata töötaja tööaja arvutamisel ning järelikult on sellel töötajal sõltumata erialakoolitusele kulunud ajast õigus üksnes töötasule, mis vastab tavalisele tööajale.

Curții de Apel Iași (Iași apellatsioonikohus, Rumeenia) 4. oktoobri 2016. aasta otsus, mille kohaselt on tööandja kohustatud maksma lisaks põhipalgale tasu väljaspool tavalist tööaega tehtud ületunnitöö eest iga kord, kui on tõendatud, et – võttes arvesse viise, mille alusel ta tööülesanded kindlaks määrab ja neid korraldab, ning konkreetse asutusesise korra jätkumist ja kordumist – ta aktsepteeris, julgustas või isegi korraldas süstemaatiliselt ületunnitöö tegemist. Ainuüksi ületunnitöö vorminõuete rikkumine ei saa olla tööandja vastutusest vabastamise alus.

Faktiliste asjaolude ja põhikohtuasja menetluse lühiülevaade

- 1 Apellant ja kaebaja esimeses kohtuastmes (edaspidi „kaebaja“) töötab vastustaja ja vastustaja apellatsioonimenetluses (edaspidi „vastustaja“) alluvuses tuletõrjuna hädaolukordade vabatahtlikus teenistuses. Vastustaja on territoriaalne haldusorgan.
- 2 Vastustaja palus kaebajal teatavate riigisiseste õigusnormide, eelkõige dekreeidi nr 96/2016 alusel läbida erialakoolituse nimetatud teenistuse juhina tegutsemise õiguse saamiseks. Selleks sõlmis vastustaja 22. veebruaril 2017 lepingu erialakoolitusteenustele spetsialiseerunud äriühinguga (Euroasia SRL) ja nende kursuste lõppsaaja oli kaebaja. Erialakoolitusega seotud kulud kandis vastustaja.
- 3 Hädaolukorra vabatahtliku teenistuse juhina tegutsemise õiguse saamiseks oli kaebaja kohustatud läbima 160 tundi erialakoolitust. Ajavahemikul 4. märtsist kuni 11. aprillini 2017 osales ta koolitusel oma elukohast erinevas kohas vastavalt Euroasia SRL-i koostatud ajakavale, täpsemalt esmaspäevast reedeni kella 15.00-st kuni kella 20.00-ni, samuti nädalavahetusel.
- 4 Pärast seda, kui kaebaja oli kursused edukalt läbinud, taotles vastustaja pädevatelt asutustelt luba määrata hageja hädaolukordade vabatahtliku teenistuse juhi ametikohale.
- 5 160-st väljaõppetunnist 124 toimusid väljaspool kaebaja tavalist tööaega. Ta ei taotlenud ega kasutanud koolituspuhkust ning nõuab viidatud 124 tunnile vastava töötasu maksmist.
- 6 Selleks esitas kaebaja Tribunalul Vaslui (Vaslui esimese astme kohus, Rumeenia) kaebuse, mis jäeti 11. aprilli 2019. aasta otsusega siiski rahuldamata. Kõnealune kohus leidis sisuliselt, et erialakoolitusel osalemine ei ole hõlmatud „töötamise“ mõistega riigisisese õiguse kohaselt ega kuulu ka „tööaja“ hulka direktiivi 2003/88 tähenduses. Isegi kui nõustuda, et sellisel erialakoolitusel osalemine on „tööaeg“, siis arvestades seaduse nr 153/2017 artikli 21 sätteid, saab eelarvesüsteemis ületundide eest maksta ainult siis, kui vahetu ülemus on selleks selgesõnalise korralduse andnud ja vaid juhul, kui ületunde ei ole võimalik hüvitada neile vastava puhkeajaga. Käesolevas asjas ei ole aga esitatud tõendeid sõnaselge taotluse kohta teha ületunnitööd.
- 7 Kaebaja esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 8 **Kaebaja** leiab, et tal on õigus saada töötasu väljaspool tööaega kohustusliku erialakoolituse läbimiseks tehtud ületundide eest. Ta on seisukohal, et kui ta ei oleks läbinud kursust väljaspool tööaega, oleks tööandja kohustanud teda erialakoolituse kulud tagasi maksma.

- 9 **Vastustaja** väidab, et kaebaja nõuded ei ole põhjendatud, kuna riigisiseste õigusnormide kohaselt hüvitatakse tavalist tööaega ületav ületunnitöö ning iganädalastel puhkepäevadel tehtud töö üksnes vastavas ulatuses vaba aja andmisega. Kaebaja ei ole siiski esitanud ühtegi taotlust, et tema tehtud ületunnitöö hüvitataks vaba aja andmisega.

Eelotsusetaotluse põhistuse lühiülevaade

- 10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et kuigi töötaja töötasu on riigisisese õiguse küsimus, nõuab käesoleva vaidluse lahendus, et liidu õiguse aspektist tehtaks eelnevalt kindlaks selle aja õiguslik olemus, mille töötaja kulutab erialakoolitusele väljaspool tavapärast töökohta tööandja nõudmisel ja tema kasuks, ning mis ületab tavalist tööaega nädalapäevadel ja iganädalastel puhkepäevadel.
- 11 **Mis puudutab esimest küsimust**, siis leidis esimese astme kohus direktiivi 2003/88 artikli 2 punktis 1 sätestatud tingimustele viidates, et erialakoolitusel osalemine ei kuulu „töö“ mõiste alla, kuna erialakoolituse ajal ei viibinud kaebaja töökohas ega tööandja käsutuses. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et Euroopa Kohtu praktikas on arvestatud erinevaid nüansse, leides, et töötaja töökohas viibimise aja kvalifitseerimine „tööajaks“ nimetatud direktiivi tähenduses sõltub töötaja kohustusest olla tööandja käsutuses. Otsustavaks teguriks on asjaolu, et töötaja on sunnitud füüsiliselt viibima tööandja määratud kohas ning olema tööandjale kättesaadav, et olla vajaduse korral kohe võimeline asjakohaseid tööülesandeid täitma.
- 12 Lisaks nähtub Euroopa Kohtu praktikast, et töötajate võimalus hallata oma aega oluliste piiranguteta ja pühenduda oma huvidele on asjaolu, mis viitab sellele, et kõnealune aeg ei kujuta endast tööaega direktiivi 2003/88 tähenduses.
- 13 See tõttu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, viidates kohtujurist Yves Boti ettepanekule kohtuasjas komisjon vs. Iirimaa (C-87/14, EU:C:2015:192), et vastavalt liidu seadusandja kehtestatud süsteemile on Euroopa Kohus säilitanud kaheosalise lähenemisviisi, mille kohaselt see, mis ei kuulu töötaja mõiste alla, kuulub puhkeaja mõiste alla ja vastupidi. See konkreetne teineteisest sõltuv ja vastastikune süsteem kohustab järeldama, et tööandja nõudmisel läbitud erialakoolitusele kulunud aeg, mis ei ole töötaja käsutuses, on tööaeg.
- 14 See järeldus ei ilmne siiski selgelt Euroopa Kohtu praktikast. Nii otsustas Euroopa Kohus kohtuotsuses komisjon vs. Iirimaa (C-87/14, EU:C:2015:449), et „komisjoni osutatud asjaolu, et A ja B koolitustunde nõuab „koolitusprogramm“ ning need toimuvad „programmiga“ kindlaksmääratud kohas, [...] [ei anna] alust järeldada, et [koolitusel olevatelt haiglaarstidelt] nõutakse viibimist tööandja määratud töökohal ja tööandjale kättesaadav olemist, et olla vajaduse korral võimeline kohe asjakohaseid ülesandeid täitma.“

- 15 Järelikult ei nõustunud Euroopa Kohus kohtujuristi arvamusega, et „[koolitusel olevate haiglaarstide] koolitustundide väljajätmine mõiste „tööaeg“ alt direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 tähenduses on [...] nimetatud direktiiviga vastuolus, sest see põhineb arusaamal, et koolitusel olevad haiglaarstid ei tegutse ega täida oma kohustusi selle sätte tähenduses siis, kui nad osalevad koolitusel, nii nagu on ette nähtud selleks volitatud asutuse koostatud programmis.“
- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul on Euroopa Kohus seega leidnud, et koolitusel olevate haiglaarstide erialasele koolitusele kulunud aeg ei vasta direktiivi 2003/88 artikli 2 punktis 1 määratletud tööaja tingimustele.
- 17 Käesolevas kohtuasjas kujutab osalemine erialakoolitusel, mille kaebaja läbis tööandja initsiatiivil pärast tavapärast tööaega muus asukohas kui kaebaja elukoht, endast siiski sekkumist puhkeaja täieliku ja vaba kasutamise õigusesse, kuna töötaja kanda jääb piirang, mis tuleneb nimetatud koolitusel osalemise vajaduse geograafilisest ja ajalisest aspektist. See tegevus kuulub kahtlemata täielikult kutsetegevusega tegelemise alla, kuna selle määrab vajadus saada luba hädaabiteenistuse juhina tegutsemiseks. Järelikult ei saa erialakoolitusele kulunud aega pidada direktiivi 2003/88 artikli 2 punktis 2 määratletud puhkeaja tingimustele vastavaks.
- 18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus artikli 13 sätted ei ole käesolevas asjas *ratione temporis* kohaldatavad.
- 19 **Mis puudutab teist küsimust**, siis juhul, kui Euroopa Kohus peaks otsustama, et töötaja erialakoolitusele kulunud aeg ei kuulu direktiivi 2003/88 artikli 2 punkti 1 kohaldamisalasse, leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus 14. mai 2019. aasta kohtuotsusele CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punktid 40–43) viidates, et tuleb järeldada, et harta artikli 31 lõikega 2 ning direktiivi 2003/88 artikli 2 punktiga 2 ning artiklitega 3, 5 ja 6 on vastuolus ükskõik milline sekkumine töötaja igapäevase ja iganädalase puhkeaja vabasse kasutamisse, seda ka töösuhte seisukohast teiseste, abistavate või sellega seotud ülesannete puhul, nagu need, mis on seotud erialase koolitusega.
- 20 Selles mõttes viitab direktiivis töötaja töö- ja puhkeaja eristamine vastavalt tööandjale pandud sisuliste kohustuste kahepoolsele liigitusele, täpsemalt töö- ja puhkeaja järgimise kohustusele.
- 21 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb aga, et iganädalase keskmise tööaja järgimise kohustuse rikkumise korral võib töötaja tugineda liidu õigusele, et nõuda asjaomase liikmesriigi ametiasutuste vastutuse tuvastamist, et saada hüvitist kahju eest, mis on tekkinud selle sätte rikkumise tõttu (25. novembri 2010. aasta kohtuotsus Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717)).
- 22 Rumeenia seadus ei näe ette lahendust juhuks, kui erialakoolitus läbitakse väljaspool tavapärast tööaega ega kehtesta tööandjale ühtegi kohustust seoses

koolituse ajavahemikuga ega ühtki iganädalase tööaja järgimisega seotud piirangut.

- 23 Neil asjaoludel ja seetõttu, et liikmesriikidel on kohustus tagada direktiivi sätete soovitatav toime ja näha ette vahendid töötajate minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja järgimiseks, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus vajalikuks, et Euroopa Kohus teeks kindlaks, kas nende sätetega on vastuolus riigisisese õigusnormid, mis näevad küll ette töötaja erialakoolituse vajaduse, kuid ei kohusta tööandjat järgima töötaja puhkeaga, mis puudutab ajavahemikku, mille jooksul koolitus läbi viidi.

TÖÖDOKUMENT