

Kohtuasi C-214/20**Eelotsusetaotlus****Saabumise kuupäev:**

20. mai 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

The Labour Court (Iirimaa)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

6. mai 2020

Edasikaebuse esitaja:

MG

Vastustaja edasikaebemenetluses:

Dublin City Council

[...] [lk 2]

EELOTSUSETAOTLUS

1. Käesolev eelotsusetaotlus tuleneb edasikaebuse esitaja (edaspidi „kaebaja“) kaebusest Workplace Relations Commission'i (töösuhete komisjon, Iirimaa) Adjudication Officer'i (vaidlusi lahendav ametnik) otsuse peale seoses kaebaja nõudega käesolevas edasikaebemenetluses nimetatud vastustaja (edaspidi „vastustaja“) vastu. Kaebaja väidab, et aeg, mille ta veetis ootel, kujutas endast tööaega tööajakorralduse 1997. aasta seaduse (Organisation of Working Time Act 1997) § 2 ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ artikli 2 lõike 1 tähenduses. Töösuhete komisjoni vaidlusi lahendav ametnik jättis selle nõude rahuldamata.
2. Töösuhete komisjon on seadusega loodud organ, mis on pädev esimese astmena arutama ja lahendama väidetavate tööajakorralduse seaduse rikkumiste peale esitatud kaebusi.
3. Kaebaja kaebas vaidlusi lahendava ametniku otsuse edasi Labour Court'i (töökohus, Iirimaa), mis on riigisisene kohus, millel on pädevus arutada ja lahendada töösuhete komisjoni otsuste peale esitatud kaebusi töösuhetealas, sealhulgas tööajakorralduse 1997. aasta seadusega seotud küsimustes.

Põhikohtuasja faktilised asjaolud

4. Kaebaja on vastustajaga töösuhtes olev reservpäästja. Ta on olnud vastustaja töötaja alates septembrist 2005. Reservpäästja on osalise tööajaga töötav päästja, kes saab väljaõpet ning on tööl konkreetsetes päästedeпоos, et häire korral väljakutsele reageerida. Kui tuletõrjebrigaadile tuleb väljakutse, aktiveeritakse konkreetse brigaadi liikmete häireseadmed ning päästjad, kellest igauks kannab häireseadet, vastavad päästedeпоole viivitamata. Seejärel on päästjad kohustatud viivitamata liikuma päästedeпоosse 10 minuti jooksul alates häire saamisest. Reservpäästjale, nagu kaebaja, makstakse kuukaupa baasootetasu 10 000 eurot aastas. Ootetasu eesmärk on hüvitada päästjale valves olemine. Lisaks ootetasule makstakse reservpäästjale, nagu kaebaja, kokkuleppeline summa selle eest, kui ta peab päästedeпоosse ilmuma. Kaebaja on teenistuses 24 tundi ööpäevas (välja arvatud põhipuhkuse ajal ja perioodidel, kui ta teatab oma tööandjale ette, et ta ei ole saadaval, ja tööandja sellega nõustub), et reageerida hädaolukordadele, kui tööandja talle piipari kaudu häire annab. Kaebaja on kohustatud tööandja piiparile reageerima 5 minuti jooksul. Päästedeпоosse tuleb kohale jõuda kuni 10 minuti jooksul. Kaebaja on kohustatud osalema 85% õppeharjutustest ja 75% tulekahjustest. [lk 3]
5. Kaebajal on lubatud teha muud tööd tingimusel, et ta ei tööta olenevalt töö liigist nelja, kuue või kaheteistkümnelt kuu arvestuses keskmiselt üle 48 tunni nädalas. Kaebaja töötab taksojuhina. Tema töölepingus päästedeпоoga on ette nähtud, et kaebaja peab esitama oma teiselt tööandjalt kinnituse, et tal on luba minna vastavalt vajadusele väljakutsetele. Samuti on kaebaja töölepingus nõue, et tal on keelatud teha enda kui reservpäästja (aktiivsete)* töötundide ajal muud tööd. Kaebaja on kohustatud elama ja töötama mõistlikus kauguses päästedeпоost, kes on tema tööandja. Mõistlik kaugus on vastavuses selle ajaga, mille jooksul ta peab jõudma oma töökohale päästedeпоosse. Elukoha või töökoha muutmine, mille tõttu satuks ta ebamõistlikusse kaugusesse päästedeпоost, tähendab automaatselt töösuhte lõppu. Ootel olevad päästjad, kes reageerivad ettenähtud kohalejõudmisaja jooksul, saavad õnnetusolukorra eest kõikidel juhtudel täispalka. Päästja, kes ei reageeri soovitava aja jooksul, kuid reageerib maksimaalse ilmumisaja jooksul, mille on ette näinud tuletõrjeülem, saab kindlaksmääratud tunnitasu ja viibib päästedeпоos, kui ei ole nõutav tema kohalolu sündmuspaigas.
6. Töösuhe on vormistatud osalise tööajaga. Reservpäästjate töösuhte tingimus on saadaval olek vastavalt vajadusele.

Poolte seisukohad põhikohtuasjas

Kaebaja

7. Kaebuse esitaja keskne väide on see, et valves/ootel veedetud aeg kujutab endast tööaega. Kaebaja on ootel sama hästi kui 24 tundi päevas ja 7 päeva nädalas (puududes põhipuhkuse ja muude puhkuste, nagu haiguspuhkus, ajal ning kui ta

teatab tööandjale ette, et ta ei ole saadaval, ja tööandja sellega nõustub) nõude tõttu, et ta peab ilmuma päästedeпоosse soovitavalt 5 minuti või maksimaalselt 10 minuti jooksul alates sellest, kui talle saadetakse häire. Sellest lähtudes väidab kaebaja, et vastustaja on rikkunud tööajakorralduse seaduse § 11–17, 20 ja 23 muu hulgas seoses päevaste ja nädalaste puhkeaegadega ja töötamisega rohkem kui 48 tundi nädalas. Kaebaja märgib, et ootel/valves olekuga seotud piirangute tõttu ei saa ta pühenduda perele, taksojuhitööle ega korraldada oma elu sotsiaalseid aspekte, mis võivad mõjutada tema võimalusi olla häire korral saadaval. Häirele reageerimata jätmine võib viia distsiplinaarmenetluse ja võimaliku vallandamiseni. Tööajakorralduse 1997. aasta seadusega võeti üle Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiiv 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte ning mida on hiljem muudetud ja mis on seejärel konsolideeritud direktiivi 2003/88. [lk 4]

8. Samuti on kaebaja nimel väidetud, et aeg, mille ta on veetnud ootel, kujutab endast tööaega, kui kohaldada Euroopa Liidu Kohtu otsust Ville de Nivelles ja Matzak (C-518/15) ja iseäranis Euroopa Kohtu vastust neljandale eelotsuse küsimusele.

**Aktiivsed töötunnid on määratletud kui tunnid, mis on tegelikult veedetud tulekahjupaigas või päästedeпоосs väljaõppel, õppustel vms. Kaebajal oli 2019. aastal aktiivseid töötunde 221 tundi ja 17 minutit.*

Vastustaja

9. Vastustaja märgib, et nõue, mille kohaselt kaebaja peab olema saadaval teatavas kauguses päästedeпоост, et ta saaks reageerida häirele ja mobiliseeruda teatava aja jooksul, ei kujuta endast tööaega. Sel ajal saab kaebaja töösuhtes olles tegelda ja tegelebki muu tegevusega. Kaebaja ei ole kohustatud jääma valves olles teatavasse kindlasse paika. Ainus nõue on see, et häire korral peab kaebaja pidama kinni ettenähtud ilmumisajast. Soovitav ilmumisaeg on 5 minutit ja maksimaalne ilmumisaeg 10 minutit. See kajastab asjaolu, et reservpäästjad teevad kõik jõupingutused, et häirele reageerida, kuid neil võib tekkida viivitusi põhjustel, mis neist ei olene. Päästja, kes saabub hiljem kui kümne minuti pärast, tasu ei saa. Kui päästjale antakse häire, on ta kohustatud ilmuma päästedeпоosse. Seejärel otsustab *station officer* (päästeülem), kui mitut meeskonnaliiget on väljakutse jaoks vaja. Harilikult piirdatakse viie liikmega. Seejärel kaebaja kas saab ülesande või mitte. Kui kaebaja ülesannet ei saa, on tal õigus lahkuda ja jätkata omaenda tegevust. Aastal 2019 ilmus kaebaja päästedeпоosse 64%-l häirejuhtumitest ja sai ülesande 33% häirete korral. Kokku oli 2019. aastal 648 häiret. Kaebaja maksimaalne nädalane tööaeg, milles eest maksti talle tasu, oli 26 tundi, nädalas keskmiselt 4,61 tundi.

Riigisisene õigus

10. Tööajakorralduse seadusega (Organisation of Working Time Act 1997) on riigisisenes õiguses rakendatud nõukogu direktiiv 93/104/EÜ, mis on hiljem

kehtetuks tunnistatud ja asendatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiviga 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta.

11. Väljakujunenud õiguspraktika kohaselt tuleb tööajakorralduse seadust tõlgendada ja kohaldada nii palju kui võimalik selliselt, et saavutada direktiivi eesmärk. **[lk 5]**
12. Tööajakorralduse seaduse § 2 lõikes 1 on sätestatud, et „tööaeg“ tähendab, et töötaja:
 - a) on oma töökohal või tööandja käsutuses ja
 - b) tegeleb oma tööga või täidab oma tööülesandeidja mõistet „töö“ tõlgendatakse sellele vastavalt.

Tööajakorralduse seaduse tekst muudetud redaktsioonis on saadaval veebis aadressil <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>.

Asjakohased [Euroopa L]iidu õiguse sätted

13. Asjakohaseid [Euroopa L]iidu õiguse sätteid sisaldab direktiivi 2003/88/EÜ artikli 2 lõige 1. Selles lõikes on määratletud: „tööaeg – iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega“.
14. Ei ole väidetud, et tööajakorralduse seadust on rikutud kaebaja poolt tegelikult väljakutsetel viibitud osas. Kaebus põhineb väitel, et ootel oldav aeg on tööajakorralduse seaduse ja direktiivi tähenduses „tööaeg“, kui pidada silmas direktiivi 2003/88/EÜ artikli 2 tõlgendust, mille on andnud Euroopa Kohus **kohtuotsuse Ville de Nivelles (Belgia) ja Rudy Matzak, C-518/15**, resolutsiooni punktis 4.
15. Sellest lähtudes väidab kaebaja, et ta töötab 24 tundi päevas ja 365 päeva aastas, välja arvatud põhi- ja muud puhkused ning perioodid, kui ta teatab oma tööandjale ette, et ta ei ole saadaval, rikkudes tööajakorralduse seaduse § 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21.
16. Väite põhiküsimus on mõiste „tööaeg“ tähendus. Direktiivi artiklis 2 on määratletud mõisted „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ ning vaidlus käib nende määratluste tõlgendamise üle.
17. Euroopa Kohtu otsuse resolutsiooni punkt 4 on sõnastatud järgmiselt: „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“.“

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukohad

18. Euroopa Kohtu otsuse [lk 6] resolutsiooni punkt 4 vastab küsimusele seoses töötajaga, kes on valves tööandja nimetatud kohas, milleks R. Matzaki puhul oli tema kodu. Euroopa Kohus on konkreetselt viidanud erinevusele töötajale seatavates kitsendavates tingimustes, mis tulenevad nõudest, et ta oleks valves tööandja nimetatud kohas. Samuti on Euroopa Kohus viidanud kitsendusele, mis seatakse nõudega jõuda väljakutse korral 8 minuti jooksul töökohale.
19. Tunnused kaebaja kohustustes, mis eristavad tema ootel tööajakorraldust R. Matzaki juhtumist, seisnevad selles, et tööandja ei nõudnud tema viibimist teatavas kindlas kohas ja et ta oli kohustatud vaid häire korral nõutava ilmumisaja jooksul reageerima.
20. Kohtuasjas Matzak ei saanud kaebaja valves olles tegelda tööega majandustegevusega, käesolevas asjas kaebajal sellist piirangut ei ole. Käesoleval juhul on kaebajal ootel olles vabadus tegelda omal käel majandustegevusega ning ta tegelebki sellega taksojuhina. Tal on ootel olemise ajal vabadus töötada kolmanda isiku juures või tegelda ise ettevõtlusega. Poolte vahel ei ole vaidlust selle üle, et ootel olemise perioodidel, mis on kaebaja väitel „tööaeg“, sai kaebaja tegelda ja tegeleski töötamisega nii, et teisel tööandjal oli või võis olla tööajakorralduse seaduse kohaselt kohustus seoses tema tööaja korraldamisega.

Lahend

21. Käesolevas eelotsusetaotluses kirjeldatud põhjustel on kohus järeldanud, et käesoleva asja lahendamiseks on tal vaja Euroopa Liidu Kohtu abi [Euroopa L]iidu õiguse tõlgendamisel. Seetõttu on kohus otsustanud menetluse peatada ja taotleda Euroopa kohtult ELTL artikli 267 alusel eelotsust järgmistes küsimustes:

Eelotsuse küsimused

1. Kas [direktiivi 2003/88/EÜ] artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et töötaja, kui ta on ootel enda valitud asukohas või asukohtades, ilma et ta oleks kohustatud ootel olemise ajal tööandjale oma asukohta teatama, aga tema suhtes kehtib ainult kohustus, et ta peab reageerima väljakutsele soovitatavalt 5minutilise ilmumisaja või maksimaalselt 10minutilise ilmumisaja jooksul, on ootel olles tööajal?
2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav: kas töötajat, kellele ei ole seatud muid piiranguid peale nõude, et ta vastaks väljakutsele soovitatavalt 5minutilise ilmumisaja ja maksimaalselt 10minutilise ilmumisaja jooksul ning kes saab ootel olekuga samal ajal piiranguteta töötada teise tööandja juures või tegelda ise ettevõtlusega, tuleb käsitada nii, et ootel oleku aeg on tema tööaeg selle tööandja juures, kelle ülesandel ta on ootel?
3. Kui vastus teisele küsimusele on jaatav: kui töötaja töötab ootel olles tegelikult teise tööandja juures ja tema suhtes kehtib vaid nõue, et teine

tööandja peab esimese tööandja väljakutse korral töötaja vabaks lubama, siis kas see tähendab, et aega, mille töötaja veedab ootel olles ja teise tööandja heaks töötades, [tuleb] pidada tema ja esimese tööandja vahelise suhte seisukohast tööajaks? [lk 7]

4. Kui vastus kolmandale küsimusele on jaatav: kas töötajal, kes esimese tööandja ülesandel ootel olles tegelikult töötab teise tööandja heaks, kulgeb tööaeg üheaegselt nii esimese kui ka teise tööandja juures?

Labour Courti (töökohus, Iirimaa) korraldusel

[...]

7. mai 2020

[...]

TÖÖDOKUMENT