



Valveperiood väljakutsevalve raames kujutab endast täies ulatuses „tööaega“ üksnes juhul, kui töötajale seatud piirangud mõjutavad väga oluliselt tema õigust samal ajavahemikul vabalt oma aega kasutada

Korralduslikud raskused, mida valveperiood võib töötajale tekitada ja mis tulenevad loomulikest teguritest või on tema vaba valiku tagajärg, ei ole asjakohased

Kohtuasjas C-344/19 oli tehnilise spetsialisti ülesandeks tagada Sloveenias mäe otsas asuvate televisiooni ülekandejaamade toimimine mitme järjestikuse päeva jooksul. Ta pidi peale kaheteistkümne tunni korralise töö olema väljakutsevalve raames kuus tundi päevas valveteenistuses. Neil ajavahemikel ei olnud ta kohustatud asjaomases ülekandejaamas viibima, vaid pidi olema telefonitsi kättesaadav ja võimeline jõudma vajaduse korral sinna ühe tunni jooksul. Võttes arvesse raskesti ligipääsetavate ülekandejaamade geograafilist asukohta, tuli tal valves oleku ajavahemike jooksul tegelikult seal elada oma tööandja poolt tema kasutusse antud tööandja eluruumis, omamata palju võimalusi vabaajategevusteks.

Kohtuasjas C-580/19 tegutses ametnik Offenbach am Maini linnas (Saksamaa) tuletõrjuna. Seda tehes pidi ta peale oma tavapärase teenistuse olema korrapäraselt väljakutsevalve raames valves. Nende ajavahemike jooksul ei olnud ta kohustatud viibima tööandja määratud kohas, kuid ta pidi olema kättesaadav ja tal pidi väljakutse korral olema võimalik jõuda linna piiridesse 20 minuti jooksul oma vormiriietuses ja tema käsutusse antud operatiivsõidukiga.

Mõlemad asjaomased isikud leiavad, et valveperioodid väljakutsevalve raames tuleks nendest tulenevate piirangute tõttu tunnistada täies ulatuses tööajaks ja vastavalt tasustada, sõltumata asjaolust, kas nad nende perioodide jooksul tegid konkreetset tööd või mitte. Esimese asjaomase isiku kaebuse jätsid esimese ja teise astme kohus rahuldamata, mistõttu ta esitas kassatsioonkaebuse Vrhovno sodišče (Sloveenia kõrgeim kohus). Teine asjaomane isik pöördus omakorda Verwaltungsgericht Darmstadti (Darmstadti halduskohus, Saksamaa) pärast seda, kui tema tööandja jättis tema nõude rahuldamata.

Euroopa Kohus, kelle poole need vastavad kohtud pöördusid eelotsuse saamiseks, täpsustas kahes suurkojas tehtud kohtuotsuses eelkõige, millisel määral võib valveperioode väljakutsevalve raames kvalifitseerida direktiivi 2003/88¹ seisukohast „tööajaks“ või vastupidi „puhkeajaks“.

Euroopa Kohtu hinnang

Euroopa Kohus tuletas sissejuhatuseks meelde, et töötaja valveperiood tuleb kvalifitseerida kas „tööajaks“ või „puhkeajaks“ direktiivi 2003/88 tähenduses, kuna need mõisted on teineteist välistavad. Pealegi ei ole ajavahemik, mille jooksul töötaja oma tööandja heaks tegelikult midagi ei tee, tingimata „puhkeaeg“. Nii nähtub Euroopa Kohtu praktikast nimelt, et valveperiood tuleb automaatselt kvalifitseerida „tööajaks“, kui töötaja on sellel ajal kohustatud püsima oma töökohas, mis ei lange kokku tema elukohaga, ja olema seal tööandja käsutuses.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikli 2 punkt 1.

Neid täpsustusi arvestades otsustas Euroopa Kohus esimesena, et valveperioodid, sealhulgas valveperioodid väljakutsevalve raames on täies ulatuses hõlmatud mõistega „tööaeg“, kui töötajale nimetatud ajavahemiku jooksul seatud piirangud mõjutavad objektiivselt ja väga oluliselt tema õigust samal ajavahemikul vabalt kasutada aega, mille jooksul tema tööalaseid teeneid ei vajata, ja pühenduda oma isiklikele huvidele. Seevastu juhul, kui sellised piirangud puuduvad, tuleb „tööajaks“ pidada üksnes aega, mis on seotud tööga, mida on nendel ajavahemikel vajaduse korral tegelikult tehtud.

Euroopa Kohus märkis selle kohta, et selleks, et hinnata, kas valveperiood kujutab endast „tööaega“, võib arvesse võtta üksnes neid piiranguid, mis on töötajale seatud kas riigisiseste õigusnormidega, kollektiivlepinguga või tema tööandja poolt. Seevastu ei saa arvesse võtta korralduslikke raskusi, mida valveperiood võib töötajale tekitada ja mis tulenevad loomulikest teguritest või on tema vaba valiku tagajärg. Nii on see näiteks juhul, kui piirkonnas, kust töötaja valveperioodi jooksul väljakutsevalve raames praktiliselt lahkuda ei saa, on vabaajategevusteks vähe võimalusi.

Lisaks rõhutas Euroopa Kohus, et liikmesriigi kohtud peavad hindama kogumis kõiki käesoleva juhtumi asjaolusid, et teha kindlaks, kas valveperiood väljakutsevalve raames tuleb kvalifitseerida „tööajaks“, kuna tegelikult ei ole „tööajaks“ kvalifitseerimine automaatne, kui töökohas püsimise kohustus puudub. Selleks on esiteks vaja võtta arvesse selle aja mõistlikkust, mis töötajale on ette nähtud, et asuda täitma oma tööülesandeid alates hetkest, mil tööandja tema sekkumist palub, mis reeglina tähendab, et töötaja ilmub oma töökohta. Euroopa Kohus rõhutas siiski, et selle ette nähtud aja tagajärgi tuleb hinnata konkreetselt, võtmata arvesse mitte ainult teisi piiranguid, mis on töötajale seatud, näiteks kohustus omada tööle ilmunisel erivarustust, vaid ka talle antud soodustusi. Need soodustused võivad näiteks seisneda selles, et töötaja käsutusse antakse operatiivsõiduk, mis võimaldab kasutada eriõigusi, mis kalduvad kõrvale liikluseeskirjast. Teiseks peavad liikmesriigi kohtud samuti võtma arvesse, milline on töötaja sekkumiste keskmine sagedus nende valveperioodide jooksul, kui seda sagedust on võimalik objektiivselt hinnata.

Euroopa Kohus rõhutas teisena, et valveperioodide eest töötajate tasustamise viis ei kuulu direktiivi 2003/88 kohaldamisalasse. Järelikult ei ole selle direktiiviga vastuolus liikmesriigi õigusnormid, kollektiivleping või tööandja otsus, millega on erinevalt arvesse võetud ajavahemikke, mille jooksul tegelikult tööd tehti, ja ajavahemikke, mille jooksul mingit tööd tegelikult ei tehtud, isegi kui neid ajavahemikke tuleb selle direktiivi kohaldamisel täies ulatuses pidada „tööajaks“. Mis puudutab selliste valveperioodide eest tasustamist, mida vastupidi ei saa kvalifitseerida „tööajaks“, siis direktiiviga 2003/88 ei ole samuti vastuolus, kui makstakse välja teatud summa, mille eesmärk on hüvitada need ebamugavused, mida need valveperioodid töötajale kaasa toovad.

Kolmandana märkis Euroopa Kohus, et asjaolu, et valveperioodi, mida ei saa kvalifitseerida „tööajaks“, peetakse „puhkeajaks“, ei mõjuta tööandjate kohustust täita direktiivist 89/391² tulenevaid eriomaseid kohustusi. Konkreetselt ei saa tööandjad kehtestada nii pikki või sagedasi valveperioode, et need kujutavad endast oma pikkuse või sageduse tõttu ohtu töötaja ohutusele või tervisele, sõltumata sellest, et need ajavahemikud kvalifitseeritakse direktiivi 2003/88 tähenduses „puhkeagadeks“.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda riigisisest kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on liikmesriigi kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teiste liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [tervikekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Gitte Stadler, ☎ (+352) 4303 3127

² Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349) artiklid 5 ja 6.

Pildid kohtuotsuse kuulutamisest on kättesaadavad veebileheküljel „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106