A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2017. július 26.*

„Előzetes döntéshozatal – 2003/88/EK irányelv – 17. cikk – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Bérpótlékok – Gyermekvédelmi egyesület – »Gyermekfalvak nevelőszülői« – A »nevelőszülők« átmeneti távolléte – »Helyettesítő nevelőszülőként« alkalmazott munkavállalók – Fogalom”

A C-175/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Korkein oikeus (legfelsőbb bíróság, Finnország) a Bírósághoz 2016. március 29-én érkezett, 2016. március 24-i határozatával terjesztett elő a

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

és

az **SOS-Lapsikylä ry** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: T. von Danwitz tanácselnök, K. Lenaerts, a Bíróság elnöke, a negyedik tanács bírájaként eljárva, Juhász E., K. Jürimäe és C. Lycourgos (előadó) bírák,

főtanácsnok: M. Wathelet,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2017. március 2-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– H. Hälvä, S. Naukkarinen, P. Paajanen és S. Piik képviseletében kezdetben P. Ahonen, később P. Ahonen, segítője: T. Lehtinen asianajaja,

– az SOS-Lapsikylä ry képviseletében kezdetben J. Syrjänen, később J. Syrjänen és J. Nevala asianajajat,

* Az eljárás nyelve: finn.

– a finn kormány képviseletében H. Leppo, meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében J. Möller és T. Henze, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében I. Koskinen és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. április 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 17. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen és Satu Piik, valamint munkáltatójuk, az SOS-Lapsikylä ry között a 2006 és 2009 közötti időszakban esténként, éjszaka, szombaton és vasárnap teljesített túlmunka (túlórák) után járó pótlékok kifizetésének utóbbi általi megtagadása tárgyában folyó peres eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2003/88 irányelv 2. cikke ekként rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

1. »munkaidő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2. »pihenőidő«: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

[…]”

4 Az említett irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a következőket mondja ki:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.”

5 Ugyanezen irányelv 17. cikkének (1) bekezdése előírja:

„A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni [helyesen: azt a munkavállaló maga határozhatja meg], és különösen a következők esetében:

a) ügyvezetők [helyesen: vezető beosztású munkavállalók] vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;

b) családtag munkavállalók; vagy

c) templomokban [helyesen: egyházaknál] és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók.”

A finn jog

6 A (605/1996) työaikalaki (a munkaidőről szóló 605/1996 sz. törvény, a továbbiakban: a munkaidőről szóló törvény) 2. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„E törvény – a 15. cikkének (3) bekezdése kivételével – nem alkalmazható:

[…]

3. a munkavállaló által otthon vagy egyéb olyan körülmények között végzett munkára, amelyek között nem feltételezhető, hogy a munkáltató feladata a munkaidő megszervezésének ellenőrzése;

[…]”

Az alapeljárás tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

7 Az SOS-Lapsikylä ry gyermekvédelmi egyesület az általa gondozásba vett gyermekek számára a lehető legcsaládiasabb körülmények között próbálja megszervezni e gyermekek elhelyezését hét olyan gyermekfaluban, amelyek mindegyike több gyermekházból áll. A gyermekfalvak személyzete egy igazgatóból, „nevelőszülőkből”, „helyettesítő nevelőszülőkből” és egyéb szakszemélyzetből áll. A gyermekházak képezik a gondozásba vett gyermekek állandó lakóhelyét, és azokban 3–6 gyermek, valamint egy vagy több „nevelőszülő” (vagy a „nevelőszülők” távollétében az őket helyettesítő személyek) van elhelyezve.

8 Az alapeljárás felperesei 2009-ig, illetve egyesek közülük 2010-ig az SOS-Lapsikylä ry alkalmazásában álltak mint „helyettesítő nevelőszülők”. A „nevelőszülők” (szabadnapok, éves szabadság vagy betegség miatti) távollétében, „helyettesítő nevelőszülői” minőségükben az alapeljárás felperesei együtt éltek a gyerekekkel, és egyedül látták el a gyerekházak körüli teendőket, valamint a kiskorú lakók nevelését és felügyeletét, többek között gondoskodva az ellátásról és a gyermekek kíséretéről.

9 A felperesek kérelemmel fordultak az Etelä-Savon käräjäoikeushoz (dél-savói kerületi bíróság, Finnország) annak megállapítása iránt, hogy az SOS-Lapsikylä ry részére végzett munkájuk a munkaidőről szóló törvény 1. cikke értelmében vett „munkának” minősül, valamint a 2006–2009 közötti időszak tekintetében e törvény és az érintett ágazatbeli kollektív szerződés alapján a túlórák, valamint az esti, éjszakai, illetve hétvégi munkavégzés esetén járó pótlékok utóbbi általi kifizetésére való kötelezés iránt.

10 2012. május 4-i ítéletével az Etelä-Savon käräjäoikeus (dél-savói kerületi bíróság) elutasította az alapeljárás felpereseinek keresetét, mivel úgy vélte, hogy az általuk végzett munka nem tartozik a munkaidőről szóló törvény hatálya alá. Keresetüknek az Etelä-Savon käräjäoikeus (dél-savói kerületi bíróság) általi elutasítását követően az alapeljárás felperesei fellebbezést nyújtottak be ezen ítélettel szemben az Itä-Suomen hovioikeus-hoz (kelet-finnországi fellebbviteli bíróság), amely bíróság 2013. július 4-i ítéletével helybenhagyta az említett ítéletet. Az alapeljárás felperesei ezen ítéletet megtámadták a kérdést előterjesztő bíróság előtt.

11 E bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató képviselői nem ellenőrzik a „helyettesítő nevelőszülő” napi munkavégzését, és a munkáltató nem ad nekik utasításokat a munkanapokon belüli munka- és pihenőidőkre vonatkozóan. A gyermekek igényei által szabott korlátok között a „helyettesítő nevelőszülő” maga határozhatja meg munkabeosztását és feladatait. A gyermekek nevelése ugyanakkor egy minden egyes gyermekre vonatkozóan kidolgozott gondozási és nevelési programon alapul, amelyet a „helyettesítő nevelőszülőnek” követnie kell a gyermekekről való gondoskodás során, és amellyel kapcsolatban jelentést kell készítenie. Egyébként a „helyettesítő nevelőszülő” egyeztet a „nevelőszülővel” az általa felügyelt gyermekház működését és az ahhoz kapcsolódó gyakorlati kérdéseket illetően.

12 Az alapeljárás felpereseinek munkaszerződése alapján az éves munkavégzési kötelezettségük 190, egyenként 24 órás időszakból állt – kivéve egyikükét, akinek éves kötelezettsége 170, egyenként 24 órás időszakra vonatkozott –, amelyből éves szabadság címén 30–33 nap levonásra került. A gyakorlatban a helyettesítés időtartama néhány nap és több hét között változott.

13 A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli továbbá, hogy az igazgató előre elkészíti azon listákat, amelyeken napi bontásban feltünteti, hogy a „helyettesítő nevelőszülőnek” melyik házban kell dolgoznia. Ez utóbbi a „nevelőszülővel” egyezteti a helyettesítés megkezdésének pontos időpontját. A napi beosztást oly módon kell megállapítani, hogy minden munkavállalónak legyen havonta átlagosan két szabad hétvégéje. Helyettesítés időszakában a munkavállaló heti egy szabadnapra is jogosult. A „helyettesítő nevelőszülő” munkabérét állandó összegű havi alapbér alapján állapítják meg, azzal, hogy a „helyettesítő nevelőszülő” 190-nél több, egyenként 24 órás munkaidőszak teljesítése esetén bérpótlékra jogosult.

14 A kérdést előterjesztő bíróságnak azt kell eldöntenie, hogy a munkaidőről szóló törvény alkalmazandó-e a helyettesítő nevelőszülőkre, aminek igenlő válasz esetén az lenne a következménye, hogy az SOS-Lapsikylä ry köteles lenne megfizetni az alapeljárás felperesei részére az általuk követelt pótlékokat. Közelebbről azt kell eldönteni, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” tevékenysége kívül esik-e e törvény alkalmazási körén, annak 2. cikke (1) bekezdésének 3. pontja értelmében. A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy e rendelkezés szerint az olyan munka, amelyet a munkavállaló otthon vagy olyan körülmények között végez, amelyek között nem tekinthető úgy, hogy a munkáltató feladata a munkaidő megszervezésének ellenőrzése – a munkaidőről szóló törvény 15. cikke (3) bekezdésében foglalt, a jelen esetben nem releváns kivételtől eltekintve – nem tartozik a munkaidő megszervezéséről szóló rendelkezések hatálya alá.

15 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a munkaidőről szóló törvény a 2003/88 irányelvet ülteti át, amelynek egyes rendelkezései, különösen annak 17. cikkének (1) bekezdése, lehetővé teszi a nemzeti jogalkotó számára, hogy bizonyos feltételek mellett eltérjen a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozóan az ezen irányelv által meghatározott rendelkezésektől.

16 A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli továbbá, hogy a munkaidőről szóló törvény nem csupán a munkaidőt, a törvényes munkaidő tartamát, annak túllépését, az éjszakai és a váltott műszakban végzett munkát, valamint a pihenőidőt és a vasárnapi munkát, hanem a különböző okokból – például a túlórákért és a vasárnapi munkavégzésért – járó pótlékokat is szabályozza.

17 Jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság tisztában van azzal, hogy néhány – az éves fizetett szabadságra vonatkozó – kivételtől eltekintve, a 2003/88 irányelv nem alkalmazandó a munkavállalók bérezésére, úgy véli, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita elbírálásához alapvető fontosságú ezen irányelv értelmezése. A munkaidőről szóló törvényben szabályozott bérpótlékokhoz való jog a jelen ügyben ugyanis az említett – a munka- és pihenőidőt is szabályozó – törvény alkalmazhatóságától függ.

18 Közelebbről, a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a munkaidőről szóló törvény 2. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában foglalt kivétel értelmezése szempontjából mindenekelőtt a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése által engedett eltérésnek van jelentősége.

19 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítéletből (C-428/09, EU:C:2010:612) az következik, hogy amikor nem bizonyított, egyrészt, hogy a munkavállalók maguk határozhatják meg a munkaórák számát, másrészt, hogy nem kötelesek fix munkaidőben jelen lenni a munkahelyükön, a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében foglalt eltérés nem alkalmazható.

20 A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor úgy véli, hogy az említett ügy alapjául szolgáló tényállás jelentős eltéréseket mutat az előtte folyamatban lévő ügy tényállásától, többek között a munka jellegét és a munkavégzés feltételeit illetően.

21 Arra hivatkozik, hogy a jelen esetben az alapeljárás felperesei által vállalt munka, tartalmánál fogva, hasonlít a valamely családtag által a családon belül végzett munkához, amely munkavégzésre a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének b) pontja kifejezetten kitér. Az említett bíróság egyébként hangsúlyozza, hogy e rendelkezést megszorítóan kell értelmezni, azonban az ott szereplő tevékenységek felsorolása nem kimerítő jellegű. Ennélfogva úgy véli, hogy lehetséges, hogy ezen eltérés alkalmazható a „helyettesítő nevelőszülők” által végzett munkára, még akkor is, ha nem a családtag munkavállalóknak az irányelv 17. cikke (1) bekezdésének b) pontjában említett esetéről van szó.

22 A kérdést előterjesztő bíróság ezenfelül rámutat arra, hogy a jelen esetben a munkáltató arra vonatkozó lehetősége, hogy ellenőrizze az alapeljárás felpereseinek időbeosztását, korlátozott, hiszen ezen ellenőrzés kihatással lehet arra, hogy a „helyettesítő nevelőszülő” igazi szülőként tud-e viselkedni, és hogy bizalmi viszonyt tud-e teremteni a gyermekekkel. Az említett bíróság hozzáteszi, hogy ilyen jellegű ellenőrzésekre, úgy tűnik, hogy nem került sor. Ugyanis, a „helyettesítő nevelőszülők” önálló módon határozzák meg feladataikat, pihenőidejüket és házon kívüli tartózkodásukat, a gyermekek igényeihez igazodóan, és nem vitás, hogy ezen igények kihatnak arra, hogy e „helyettesítő nevelőszülők” miként tudják saját ügyeiket intézni és saját életüket szabadon megszervezni.

23 Ilyen körülmények között a Korkein oikeus (legfelsőbb bíróság, Finnország) úgy határozott, hogy felfüggeszti eljárást, és a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdését, hogy annak hatálya alá tartozhat a valamely gyermekfaluban található olyan házban végzett – a fent ismertetetthez hasonló – tevékenység, amelyben a munkavállaló a gondozásba vett gyermekek pótszüleit helyettesíti e szülők szabadnapjain, ezen idő alatt a gyermekekkel családias körülmények között él együtt, és ezen időszakban önállóan, a szülőktől általában megszokott módon gondoskodik a gyermekek és a család igényeinek kielégítéséről?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

24 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra szeretne választ kapni, hogy a 2003/88 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy az alkalmazható az olyan munkavégzésre is, mint az alapügy tárgyát képező munkavégzés, amely abból áll, hogy gyermekeket vesznek gondozásba családias környezetben, az elsődlegesen ezzel a feladattal megbízott személy helyettesítése keretében.

25 Elöljáróban hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt fizetett éves szabadságra vonatkozó különös eset kivételével, ezen irányelv mindössze a munkaidő-beosztás egyes szempontjainak szabályozására terjed ki, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme biztosítása érdekében, és így főszabály szerint nem alkalmazandó a munkavállalók bérezésére (lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Ugyanakkor e megállapítás nem jelenti azt, hogy ne lehetne választ adni a jelen ügyben előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé terjesztett kérdésre.

27 Ugyanis, amint azt a főtanácsnok indítványának 45. pontjában kiemelte, a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő ügyben az a kérdés, hogy a munkaidőről szóló törvény kiterjed-e a „helyettesítő nevelőszülőkre”, és amennyiben igen, a felperesek ennélfogva jogosultak-e a követelt bérezésre.

28 E körülmények között fordult a kérdést előterjesztő bíróság a Bírósághoz a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének értelmezése iránt, amelyet – az e bíróság által adott magyarázatok szerint – a nemzeti jogba a munkaidőről szóló törvény 2. cikke (1) bekezdésének 3. pontja ültetett át.

29 Ennélfogva azt kell eldönteni, hogy az alapeljárás felperesei által „helyettesítő nevelőszülői” minőségben végzett tevékenységek a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésének hatálya alá tartozhatnak-e, amely lehetővé teszi a tagállamoknak, hogy bizonyos feltételek mellett eltérjenek ezen irányelv 3–6., 8. és 16. cikkétől, ha a munkaidő hossza, a végzett tevékenység sajátosságai miatt, nem mérhető, vagy nem határozható meg előre, illetve azt a munkavállalók maguk határozhatják meg.

30 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, az SOS-Laspikylä ry alkalmazásában álló „helyettesítő nevelőszülők” a nevelőszülők – akik maguk is ugyanezen munkáltató alkalmazottai – távolléte alatt, a gyermekházak körüli napi teendők ellátásával, valamint a gyermekek felügyeletével és nevelésével vannak megbízva, megszakítás nélküli 24 órás időszakokban, ami akár több napig is eltarthat, heti egy szabadnap mellett, havi átlagban két szabad hétvége mellett.

31 A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint, a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében meghatározott eltérésnek olyan értelmezést kell adni, amely hatályát azon érdekek megóvásához kifejezetten szükséges mértékre korlátozza, amelyeknek védelmére ezen eltérés alkalmas (2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 89. pont; 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 40. pont).

32 A Bíróság azt is kimondta. hogy az említett 17. cikk (1) bekezdésében meghatározott eltérés azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akiknél tevékenységük sajátos jellege miatt a munkaidő időtartama nem mérhető vagy nem határozható meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg (2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-484/04, EU:C:2006:526, 20. pont; 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 41. pont).

33 E tekintetben az ügy körülményeinek konkrét vizsgálata során a kérdést előterjesztő bíróságnak – amint azt a főtanácsnok indítványának 68. pontjában kiemelte – figyelembe kell vennie azt a tényt, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” munkaidejét javarészt az a munkaszerződés határozza meg, amelyet a munkáltatójukkal kötöttek, hiszen a 24 órás műszakokból álló időtartamok számát, amelyeket évente le kell dolgozniuk, szerződésben határozták meg. Egyébként e bíróságnak azt a tényt is figyelembe kell vennie, hogy az említett munkáltató előre elkészíti azokat a listákat, amelyek rendszeres időközönként meghatározzák azokat a 24 órás időtartamokat, amelyek során a „helyettesítő nevelőszülőt” valamely gyermekház felügyeletével megbízzák.

34 E tényállási elemekre tekintettel nem állítható, hogy a tevékenység sajátos jellege miatt a „helyettesítő nevelőszülők” munkaideje, egészében véve, ne lenne mérhető vagy ne lenne előre meghatározható, vagy hogy azt a „helyettesítő nevelőszülő” maga határozhatná meg, aminek vizsgálata mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróságra hárul.

35 E megállapítást, a Bíróság rendelkezésére álló elemekre figyelemmel, nem döntheti meg az a tény, hogy azon időszakok során, amelyekben a „helyettesítő nevelőszülők” valamely gyermekház felügyeletével meg vannak bízva, bizonyos mértékű önállósággal rendelkeznek munkaidejük beosztását, illetve közelebbről napi feladataik, mozgásuk és szabadidejük megszervezését illetően, úgy, hogy a gyakorlatban a munkáltatójuk részéről ellenőrzésre láthatólag nem került sor.

36 Ugyanis, először is hangsúlyozni kell, hogy azok a nehézségek, amelyekbe valamely munkáltató az alkalmazottai által végzett napi tevékenységek gyakorlásának ellenőrzése során ütközhet, általában nem elegendőek ahhoz, hogy ez utóbbiak munkaideje egészében véve nem mérhetőnek vagy előre nem meghatározhatónak, illetve olyannak minősüljön, amelyet a munkavállaló maga határozhat meg, hiszen a munkáltató előre meghatározza mind a munkaidő kezdetét, mind annak végét.

37 A jelen esetben az utaló végzésből az derül ki, hogy a munkáltató nem ellenőrzi azt, hogy a „helyettesítő nevelőszülő” milyen módon végzi a tevékenységét azon 24 órás időszakokban, amelyek tekintetében a gyermekház felügyeletét rábízták. Viszont a munkáltató előre elkészíti azon listákat, amelyeken napi bontásban feltünteti, hogy a „helyettesítő nevelőszülőnek” melyik házban kell dolgoznia. Ez utóbbi a „nevelőszülővel” egyezteti a helyettesítés megkezdésének pontos időpontját. A napi beosztást oly módon kell megállapítani, hogy minden munkavállalónak legyen havonta átlagosan két szabad hétvégéje. Ily módon semmi sem utal arra az utaló határozatban, hogy a munkáltató ne tudná ellenőrizni egyrészt azt, hogy a „helyettesítő nevelőszülő” valóban átvette-e a „nevelőszülővel” egyeztetett időpontban a gyermekház felügyeletét a helyettesítés megkezdése céljából, másrészt pedig azt, hogy e helyettesítést a számára kijelölt 24 órás időszak vagy időszakok végéig ellátta-e.

38 Végül az utaló határozatból az derül ki, hogy a „helyettesítő nevelőszülő” köteles jelentést készíteni arról, hogy hogyan alkalmazta a minden egyes gyermekre vonatkozóan kidolgozott gondozási és nevelési programot. E jelentés tehát a munkáltató rendelkezésére álló egyfajta ellenőrzési eszköznek tűnik, amely arra is használható, hogy ez utóbbi meggyőződjön arról, hogy alkalmazottai miként végzik a tevékenységüket, és ezáltal mérje a munkaidejüket.

39 Másodszor, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság leírja, az a lehetőség, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” bizonyos mértékben önállóan alakíthatják szabadidejük megszervezését azon 24 órás időszakokon belül, amelyek tekintetében a gyermekházak felügyeletével őket megbízzák, nem teszi lehetővé számukra azt, hogy teljesen szabadon határozzák meg azon munkaórák számát, amelyeket az említett időszakokban le kell dolgozniuk.

40 Egyrészt, amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, megjegyzendő, hogy a „helyettesítő nevelőszülőknek” egyeztetniük kell a „nevelőszülőkkel” arról, hogy a gyermekház felügyeletét miként látják el, és a gyermekfalvak által működtetett gondozási rendszer általános logikájával ellentétes lenne, ha a „helyettesítő nevelőszülők” számára lehetővé tennék a bevett szokások alapvető megváltoztatását, különösen azon ház időbeosztását illetően, amelynek ideiglenes felügyeletével megbízzák őket, és amelyet a „nevelőszülők” alakítottak ki. E bevett szokások tiszteletben tartása tehát arra utal, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” nem határozhatják meg teljesen szabadon a munkaidő-beosztásukat.

41 Másrészt, hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében „munkaidőnek” tekintendő minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően (2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. pont).

42 Ily módon, azok a kieső idők, amelyek esetleg azon 24 órás időszakok során adódhatnak, amikor a „helyettesítő nevelőszülő” a gyermekház felügyeletét ellátja, e munkavállaló munkavégzése keretébe tartoznak és szintén munkaidőnek minősülnek, amennyiben a „helyettesítő nevelőszülő” azok során köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, ez utóbbi rendelkezésére állni, és szükség esetén azonnal képesnek kell lennie az adott tevékenység ellátására (lásd ebben az értelemben: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 48. pont; 2007. január 11-i Vorel végzés, C-437/05, EU:C:2007:23, 28. pont).

43 Mivel az ilyen kieső idők a „helyettesítő nevelőszülők” munkaidejének szerves részét képezik, az a lehetőség, hogy ez utóbbiak maguk határozhatják meg, hogy ezen időszakok mikor kezdődnek és mikor érnek véget, nem egyenértékű azzal a lehetőséggel, amikor e munkavállalók teljesen szabadon határozhatják meg a munkaidejük kezdetét és végét.

44 Egyébként, még ha feltételezzük is, hogy a kieső idő bizonyos fázisai, azon 24 órás időszakokon belül, amelynek során a „helyettesítő nevelőszülők” a gyermekház felügyeletét ellátják, nem munkaidőnek, hanem pihenőidőnek tekintendők a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében, mivel – amint azt az SOS-Lapsikylä ry a tárgyaláson jelezte, anélkül, hogy ezt bárki vitatta volna – a „helyettesítő nevelőszülők”, annak ellenére, hogy mindig elérhetőnek kell lenniük, olykor elhagyhatják a munkavégzési helyüket, amikor a rájuk bízott gyerekeknek házon kívüli elfoglaltságuk van, e lehetőség akkor is csak a napi munkaidejük egy részére vonatkozik, és úgy tűnik, hogy azt nem maguk a „helyettesítő nevelőszülők” határozzák meg, hanem a gyermekek távollétének időtartama. Ily módon a „helyettesítő nevelőszülők” munkafeltételeinek e sajátossága alapján nem vonható le az a következtetés, hogy munkaidejük, egészében véve, nem mérhető vagy határozható meg előre, hogy hogy azt teljes egészében maguk a „helyettesítő nevelőszülők” határozhatnák meg.

45 A fentiekből eredően, a Bíróság rendelkezésére álló elemekre figyelemmel, olyan körülmények esetén, mint az alapeljárás tárgyát képező körülmények, semmi sem utal arra, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” munkavégzése a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésének hatálya alá tartozhat. Ennélfogva nem tűnik szükségesnek azt vizsgálni, hogy ezen túlmenően a „helyettesítő nevelőszülők” tevékenysége más szempontból hasonlónak tekinthető-e az említett cikkben példálózó jelleggel említett három tevékenység egyikéhez, közelebbről az ezen irányelv 17. cikke (1) bekezdésének b) pontjában említett „családtag munkavállaló” munkavégzéséhez.

46 Mindenesetre, amint azt a főtanácsnok indítványának 72–80. pontjában hangsúlyozta, a „helyettesítő nevelőszülők” nem tekinthetők családtag munkavállalóknak, és így nem tartoznak a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének b) pontjában foglalt kivétel hatálya alá.

47 Ugyanis az ilyen eltérés, amelyet megszorítóan kell értelmezni, amint azt a jelen ítélet 31. pontjában hangsúlyoztuk, kizárólag az olyan kontextusban végzett munkára vonatkozik, amelynél a munkáltatót az alkalmazottjához kötő munkaviszony családi jellegű. Ilyen kontextusban ugyanis, amelyre a bizalmi viszony és a felek közötti sajátos elkötelezettség jellemző, elismerhető, hogy a munkaidő nem mérhető vagy határozható meg előre, illetve hogy azt az alkalmazott családtag maga határozhatja meg.

48 Ezzel szemben pusztán az a körülmény, hogy a szóban forgó tevékenység elvileg hasonló a szülők által a gyermekeik nevelésével kapcsolatban ellátott feladatokhoz, és vélhetően érzelmi kötődéssel társul, még nem teszi az említett tevékenységet a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének b) pontjának hatálya alá tartozóvá.

49 A fenti megfontolások egészére figyelemmel, az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az nem alkalmazható az olyan munkavégzésre, mint az alapeljárás tárgyát képező tevékenység, amely abból áll, hogy gyermekeket vesznek gondozásba családias környezetben, az elsődlegesen ezzel a feladattal megbízott személy

helyettesítése keretében, amennyiben nem bizonyított, hogy a munkaidő tartama, egészében véve, nem mérhető vagy határozható meg előre, vagy hogy azt a munkavállaló maga határozhatja meg, aminek vizsgálata a kérdés előterjesztő bíróság feladata.

A költségekről

50 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 17. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az nem alkalmazható az olyan munkavégzésre, mint az alapeljárás tárgyát képező tevékenység, amely abból áll, hogy gyermekeket vesznek gondozásba családias környezetben, az elsődlegesen ezzel a feladattal megbízott személy helyettesítése keretében, amennyiben nem bizonyított, hogy a munkaidő tartama, egészében véve, nem mérhető vagy határozható meg előre, vagy hogy azt a munkavállaló maga határozhatja meg, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

Aláírások