Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 26. júla 2017 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 2003/88/ES – Článok 17 – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Doplnkové peňažné dávky – Združenie na ochranu detí – ‚Rodičia v detskom domove' – Dočasná neprítomnosť hlavných ‚profesionálnych rodičov' – Pracovníci zamestnaní ako zástupcovia ‚rodičov' – Pojem"

Vo veci C-175/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Korkein oikeus (Najvyšší súd, Fínsko) z 24. marca 2016 a doručený Súdnemu dvoru 29. marca 2016, ktorý súvisí s konaním:

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

proti

SOS-Lapsikylä ry,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory T. von Danwitz, predseda Súdneho dvora K. Lenaerts, vykonávajúci funkciu sudcu štvrtej komory, sudcovia E. Juhász, K. Jürimäe a C. Lycourgos (spravodajca),

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 2. marca 2017,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– H. Hälvä, S. Naukkarinen, P. Paajanen a S. Piik, v zastúpení: pôvodne P. Ahonen, neskôr P. Ahonen za právnej pomoci T. Lehtinen, asianajaja,

– SOS-Lapsikylä ry, v zastúpení: pôvodne J. Syrjänen, neskôr J. Syrjänen a J. Nevala, asianajajat,

* Jazyk konania: fínčina.

– fínska vláda, v zastúpení: H. Leppo, splnomocnená zástupkyňa,

– nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a T. Henze, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: I. Koskinen a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 6. apríla 2017,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 17 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu, v ktorom vystupujú na jednej strane panie Hannele Hälväová, Sari Naukkarinenová, Pirjo Paajanenová a Satu Piiková a na druhej strane ich zamestnávateľ SOS-Lapsikylä ry a ktorý sa týka odmietnutia tohto zamestnávateľa vyplatiť im mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, ako aj mzdové zvýhodnenia za prácu vykonávanú večer, v noci, v sobotu a v nedeľu, v priebehu rokov 2006 až 2009.

Právny rámec

Právo Únie

3 Článok 2 smernice 2003/88 stanovuje:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

1. ‚pracovný čas' je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa [počas ktorého je pracovník v práci k dispozícii zamestnávateľovi – *neoficiálny preklad*] a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

2. ‚čas odpočinku' je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;

…"

4 Článok 7 ods. 1 uvedenej smernice stanovuje:

„Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou."

5 Článok 17 ods. 1 tejto smernice uvádza:

„Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci a najmä v prípade:

a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania;

b) rodinných pracovníkov alebo

c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách.“

Fínske právo

6 § 2 ods. 1 työaikalaki (605/1996) [zákon (605/1996) o pracovnom čase, ďalej len „zákon o pracovnom čase“] stanovuje:

„S výnimkou § 15 ods. 3, tento zákon sa neuplatní:

…

3) na prácu, ktorú zamestnanec vykonáva doma alebo za takých okolností, že nie je možné predpokladať, že kontrola organizácie pracovného času je vecou zamestnávateľa;

…“

Skutkové okolnosti sporu vo veci samej a prejudiciálne otázky

7 SOS-Lapsikylä ry, ktoré je združením na ochranu detí, zabezpečuje pre deti, o ktoré sa stará, starostlivosť a opateru v prostredí, ktoré sa má čo najviac podobať rodinnému prostrediu, v siedmich detských domovoch, pričom každý z nich sa skladá z niekoľkých domácností. V detských domovoch pracuje vedúci detského domova, „profesionálni rodičia“, zástupcovia „profesionálnych rodičov“ a iný personál. V každej domácnosti býva tri až šesť opatrovaných detí, ako aj jeden alebo viacerí „profesionálni rodičia“ (alebo ich zástupcovia v čase neprítomnosti „profesionálnych rodičov“).

8 SOS-Lapsikylä ry zamestnávalo žalobkyne vo veci samej ako zástupkyne „profesionálnych rodičov“ do roku 2009, a niektoré z nich do roku 2010. Žalobkyne vo veci samej ako zástupkyne „profesionálnych rodičov“ v čase ich neprítomnosti (z dôvodu dní pracovného pokoja, dovolenky za kalendárny rok alebo choroby) bývali s deťmi a samy sa starali o detský domov, ako aj o výchovu a opateru maloletých detí, najmä tým, že zabezpečovali stravovanie a sprevádzali deti mimo domova.

9 Podali žalobu na Etelä-Savon käräjäoikeus (Súd prvého stupňa v Južnom Savone, Fínsko), ktorou sa domáhajú určenia, že ich práca pre SOS-Lapsikylä ry predstavuje „prácu“ v zmysle § 1 zákona o pracovnom čase, a žiadajú, aby bola tomuto združeniu uložená povinnosť zaplatiť im mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, prácu večer, nočnú prácu a prácu v sobotu a nedeľu za roky 2006 až 2009, na základe tohto zákona a kolektívnej zmluvy dotknutého odvetvia.

10 Rozsudkom zo 4. mája 2012 Etelä-Savon käräjäoikeus (Súd prvého stupňa v Južnom Savone) zamietol žalobu žalobkýň vo veci samej, keďže usúdil, že na ich prácu sa nevzťahuje zákon o pracovnom čase. Po tom, čo Etelä-Savon käräjäoikeus (Súd prvého stupňa v Južnom Savone) zamietol ich žalobu, žalobkyne vo veci samej podali odvolanie proti rozsudku tohto súdu na Itä-Suomen hovioikeus (Odvolací súd pre východné Fínsko), ktorý rozsudkom zo 4. júla 2013 potvrdil tento rozsudok. Žalobkyne vo veci samej podali dovolanie proti tomuto rozsudku na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

11 Vnútroštátny súd uvádza, že predstavitelia zamestnávateľa nekontrolujú každodennú prácu zástupcov „profesionálnych rodičov“ a že zamestnávateľ im nedáva pokyny týkajúce sa doby výkonu práce a času odpočinku počas pracovných dní. V medziach stanovených potrebami detí môže zástupca „profesionálnych rodičov“ sám rozhodnúť o organizácii a obsahu svojej práce. Pre každé dieťa je však stanovený plán opatery a výchovy, na základe ktorého sa zástupca „profesionálnych rodičov“ musí

starať o dieťa a vo vzťahu ku ktorému vyhotovuje záznam. Okrem toho zástupcovia „profesionálnych rodičov“ sa dohodujú s „profesionálnymi rodičmi“ na fungovaní detského domova, ktorý majú na starosti, a na praktických otázkach, ktoré s tým súvisia.

12 Podľa pracovných zmlúv žalobkýň vo veci samej bol ročný pracovný úväzok 190 období v trvaní 24 hodín, až na jednu z nich, ktorej ročný pracovný úväzok bol 170 období v trvaní 24 hodín, pričom z tohto úväzku bolo treba odpočítať 30 až 33 dní dovolenky za kalendárny rok. V praxi sa dĺžka období zastupovania pohybovala od niekoľkých dní až po niekoľko týždňov.

13 Vnútroštátny súd ešte zdôrazňuje, že vedúci vopred vyhotovuje zoznamy, v ktorých sa uvádza domácnosť, v ktorej má zástupca „profesionálnych rodičov“ pracovať v ten-ktorý deň. Zástupca profesionálnych rodičov si s „profesionálnym rodičom“ dohodne čas, kedy sa začína obdobie zastupovania. Potom treba ešte stanoviť denné harmonogramy tak, aby mal každý pracovník v priemere dva voľné víkendy za mesiac. Počas obdobia zastupovania má pracovník tiež nárok na jeden deň voľna týždenne. Odmena zástupcov „profesionálnych rodičov“ je stanovená ako pevný mesačný plat, no ak zástupca „profesionálnych rodičov“ odpracoval viac ako 190 období v trvaní 24 hodín, má nárok na dodatočnú odmenu.

14 Vnútroštátny súd má určiť, či sa na zástupcov „profesionálnych rodičov“ vzťahuje zákon o pracovnom čase, čo by malo za následok, že združenie SOS-Lapsikylä ry by bolo povinné vyplatiť žalobkyniam vo veci samej náhrady, ktorých sa domáhajú. Konkrétnejšie by bolo potrebné určiť, či sú činnosti zástupcov „profesionálnych rodičov“ vylúčené z pôsobnosti tohto zákona v zmysle jeho § 2 ods. 1 bodu 3. Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že podľa tohto ustanovenia na prácu, ktorú zamestnanec vykonáva doma alebo za takých okolností, že nie je možné predpokladať, že kontrola organizácie pracovného času, ktorý je venovaný tejto práci, je vecou zamestnávateľa, sa nevzťahujú ustanovenia týkajúce sa organizácie pracovného času, s výnimkou § 15 ods. 3 zákona o pracovnom čase, ktorý v prejednávanej veci nie je relevantný.

15 Podľa vnútroštátneho súdu bola zákonom o pracovnom čase prebratá smernica 2003/88, ktorej niektoré ustanovenia, najmä 17 ods. 1, oprávňujú vnútroštátneho zákonodarcu odchýliť sa za určitých podmienok od právnej úpravy pracovného času a času odpočinku stanovenej touto smernicou.

16 Vnútroštátny súd dodáva, že zákon o pracovnom čase neupravuje len pracovný čas, zákonnú pracovnú dobu, prekročenie takejto doby, nočnú prácu a prácu na zmeny, ako aj doby odpočinku a prácu vykonávanú v nedeľu, ale tiež stanovuje mzdové zvýhodnenia, ktoré sa uplatňujú z rôznych dôvodov, ako je mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a prácu vykonávanú v nedeľu.

17 Hoci si je vnútroštátny súd vedomý toho, že smernica 2003/88 sa nevzťahuje na odmeňovanie pracovníka, s výnimkou každoročnej platenej dovolenky, domnieva sa pritom, že výklad tejto smernice je nevyhnutný pre vyriešenie sporu, o ktorom koná. Nárok na mzdové zvýhodnenia stanovené zákonom o pracovnom čase totiž závisí od toho, či sa na prejednávanú vec vzťahuje uvedený zákon, ktorý upravuje aj pracovný čas a čas odpočinku.

18 Ešte konkrétnejšie, vnútroštátny súd usudzuje, že na účely výkladu výnimky podľa § 2 ods. 1 bodu 3 zákona o pracovnom čase je relevantná predovšetkým odchýlka uvedená v článku 17 ods. 1 smernice 2003/88.

19 Podľa vnútroštátneho súdu z rozsudku zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612) vyplýva, že pokiaľ sa nepreukáže, že jednak môžu pracovníci rozhodnúť o pracovnom čase, a jednak, že nie sú povinní byť prítomní na pracovisku v stanovených hodinách, výnimka uvedená v článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 sa neuplatňuje.

20 Vnútroštátny súd sa však domnieva, že skutkové okolnosti vo veci, v ktorej bol vydaný uvedený rozsudok, sú podstatne odlišné od okolností vo veci, o ktorej koná, najmä pokiaľ ide o povahu práve a podmienky jej výkonu.

21 Tvrdí pritom, že v prejednávanej veci sa práca žalobkýň svojím obsahom podobá práci vykonávanej v rámci rodiny jedným z jej členov, ktorá je výslovne uvedená v článku 17 ods. 1 písm. b) smernice 2003/88. Uvedený súd okrem iného uvádza, že toto ustanovenie sa musí vykladať reštriktívne, ale že zoznam činností, na ktoré sa vzťahuje, nie je vyčerpávajúci. Preto sa domnieva, že je možné, aby sa táto výnimka uplatnila aj na prácu zástupcov „profesionálnych rodičov“, hoci nejde o rodinných pracovníkov v zmysle článku 17 ods. 1 písm. b) tejto smernice.

22 Vnútroštátny súd ďalej uvádza, že v prejednávanej veci sú možnosti zamestnávateľa kontrolovať využívanie pracovného času žalobkyňami vo veci samej obmedzené, keďže takáto kontrola by mohla narušiť možnosť zástupcov „rodičov“ pôsobiť ako bežní rodičia a vytvoriť si dôverný vzťah s deťmi. Uvedený súd dodáva, že takéto kontroly sa zrejme neuskutočnili. Zástupcovia „profesionálnych rodičov“ samostatne rozhodujú o svojich úlohách, odpočinku a aktivitách mimo domu, v rámci hraníc stanovených potrebami detí, hoci je pravda, že tieto potreby majú vplyv na možnosť týchto zástupcov „profesionálnych rodičov“ venovať sa svojim vlastným záležitostiam a ľubovoľne si organizovať život.

23 Za týchto okolností Korkein oikeus (Najvyšší súd, Fínsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že do jeho pôsobnosti môže spadať vyššie opísaná činnosť v detskom domove rodinného typu, keď pracovník pôsobí ako zástupca ‚profesionálnych rodičov‘ počas ich pracovného voľna a stará sa o deti prevzaté do štátnej starostlivosti, pričom počas tohto obdobia žije spolu s deťmi v podmienkach podobných rodine a v tomto období sa samostatne stará o potreby detí a rodiny rovnakým spôsobom, ako to rodičia vo všeobecnosti robia?“

O prejudiciálnej otázke

24 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že sa môže uplatňovať na zamestnanie, ako je zamestnanie, o ktoré ide vo veci samej, spočívajúce v starostlivosti o deti v podmienkach rodinného prostredia, pri ktorom ide o zastupovanie osoby, ktorá je ako hlavná poverená týmito úlohami.

25 Najprv je potrebné uviesť, že s výnimkou osobitnej okolnosti uvedenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 týkajúcej sa platenej dovolenky za kalendárny rok sa táto smernica obmedzuje na úpravu určitých aspektov organizácie pracovného času s cieľom zaručiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, v dôsledku čoho sa v zásade neuplatňuje na odmeňovanie pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 48 a citovanú judikatúru).

26 Toto konštatovanie však neznamená, že nie je potrebné odpovedať na prejudiciálnu otázku predloženú Súdnemu dvoru v prejednávanej veci.

27 Ako totiž uviedol generálny advokát v bode 45 svojich návrhov, spor, o ktorom má rozhodnúť vnútroštátny súd, sa týka otázky, či sa na zástupcov „profesionálnych rodičov“ uplatní zákon o pracovnom čase a či majú podľa neho nárok na odmeny, ktoré požadujú.

28 Vnútroštátny súd sa obrátil na Súdny dvor v súvislosti s výkladom článku 17 ods. 1 smernice 2003/88, ktorá bola podľa vysvetlení tohto súdu prebratá do vnútroštátneho práva ustanovením § 2 ods. 1 bodu 3 zákona o pracovnom čase, práve za týchto podmienok.

29 Preto je potrebné určiť, či činnosť vykonávaná žalobkyňami vo veci samej v postavení zástupkýň „profesionálnych rodičov“ môže patriť do pôsobnosti článku 17 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý umožňuje členským štátom odchýliť sa za určitých podmienok od článkov 3 až 6, 8 a 16 tejto smernice, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria alebo nie je vopred určené, alebo si ho môžu určiť sami pracovníci.

30 V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že ako uviedol vnútroštátny súd, zástupcovia „profesionálnych rodičov“, ktorí sú zamestnancami SOS-Lapsikylä ry, sú počas neprítomnosti hlavných „profesionálnych rodičov“ zamestnaných tým istým zamestnávateľom poverení bežným denným riadením detského domova, ako aj opaterou a výchovou detí, ktoré sú v ňom ubytované, počas nepretržitých 24-hodinových období, ktoré na seba môžu nadväzovať počas niekoľkých dní, pričom majú nárok na jeden deň dovolenky týždenne a v priemere dva voľné víkendy za mesiac.

31 Podľa judikatúry Súdneho dvora sa výnimka uvedená v článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 musí vykladať tak, aby bol jej rozsah obmedzený len na to, čo je striktne nevyhnutné na zabezpečenie záujmov, ktorých ochranu táto výnimka sleduje (rozsudky z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 89, a zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40).

32 Súdny dvor tiež rozhodol, že uvedený článok 17 ods. 1 sa vzťahuje na pracovníkov, v prípade ktorých sa vzhľadom na osobitnú povahu vykonávanej činnosti celkové trvanie pracovného času nemeria alebo nie je vopred určené, alebo si ho môžu určiť samotní pracovníci (rozsudky zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 20, a zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 41).

33 Ako uviedol generálny advokát v bode 68 svojich návrhov, pri posudzovaní konkrétnych okolností tejto veci musí vnútroštátny súd v tejto súvislosti zohľadniť skutočnosť, že pracovný čas zástupcu „profesionálnych rodičov“ je do značnej miery vopred určený pracovnou zmluvou uzavretou s jeho zamestnávateľom, pretože množstvo 24-hodinových období, ktoré musí odpracovať za rok, je stanovené zmluvne. Okrem toho tento súd musí ďalej zohľadniť skutočnosť, že uvedený zamestnávateľ vopred vypracúva zoznamy, ktoré v pravidelných intervaloch uvádzajú 24-hodinové obdobia, počas ktorých je zástupca „profesionálnych rodičov“ poverený riadením detského domova.

34 Vzhľadom na tieto okolnosti nemožno tvrdiť, že celkový pracovný čas zástupcov „profesionálnych rodičov“ sa nemeria alebo nie je vopred určený, alebo že si ho môžu určiť sami zástupcovia „profesionálnych rodičov“ vzhľadom na povahu vykonávanej činnosti, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

35 Vzhľadom na okolnosti, ktoré pozná Súdny dvor, toto konštatovanie nie je spochybnené skutočnosťou, že počas obdobia, v ktorom sú zástupcovia „profesionálnych rodičov“ poverení riadením detského domova, majú určitú voľnosť v súvislosti s využívaním svojho času a konkrétnejšie pri organizovaní každodenných úloh, premiestňovaní sa, obdobiach nečinnosti, pričom v praxi zrejme nedochádza ku kontrole zo strany ich zamestnávateľa.

36 Po prvé je totiž najskôr potrebné uviesť, že ťažkosti, s ktorými sa zamestnávateľ môže stretnúť pri kontrole každodenného výkonu činnosti svojich zamestnancov, by vo všeobecnosti nemali postačovať na vyvodenie záveru, že celkový pracovný čas týchto zamestnancov sa nemeria alebo nie je vopred určený, alebo že si ho môžu určiť sami, keďže zamestnávateľ vopred určuje tak začiatok, ako aj koniec pracovného času.

37 Následne v prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že zamestnávateľ nekontroluje spôsob, akým zástupca „profesionálnych rodičov“ vykonáva svoje činnosti počas 24-hodinového obdobia, v ktorom je poverený riadením detského domova. Naproti tomu zamestnávateľ vopred vyhotovuje zoznamy, v ktorých sa uvádza domácnosť, v ktorej má zástupca

„profesionálnych rodičov“ pracovať v ten-ktorý deň. Zástupca profesionálnych rodičov si s „profesionálnym rodičom“ dohodne čas, kedy sa začína obdobie zastupovania. Potom treba ešte stanoviť denné harmonogramy tak, aby mal každý pracovník v priemere dva voľné víkendy za mesiac. Nič v návrhu na začatie prejudiciálneho konania teda nenaznačuje, žeby zamestnávateľ nemohol kontrolovať, či na jednej strane zástupca „profesionálnych rodičov“ skutočne prevzal zodpovednosť za detský domov v okamihu dňa, ktorý si dohodol s hlavným „profesionálnym rodičom“, čím sa začína zastupovanie, a na druhej strane, či pokračoval v tomto zastupovaní až do konca alebo do uplynutia 24 hodín, ktoré mu boli určené.

38 Napokon z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že zástupca „profesionálnych rodičov“ je povinný spísať správu o tom, ako uplatňoval plán opatery a výchovy vypracovaný pre každé dieťa. Táto správa teda zrejme predstavuje prostriedok kontroly, ktorý má zamestnávateľ k dispozícii a ktorý možno použiť, aby preveril spôsob, akým jeho zamestnanci vykonávajú svoje činnosti, a teda aby mohol merať pracovný čas.

39 Po druhé možnosť zástupcov „profesionálnych rodičov“ rozhodovať do určitej miery o obdobiach svojej nečinnosti v rámci 24-hodinového obdobia, počas ktorého sú poverení riadením detského domova, ako ju opísal vnútroštátny súd, im neumožňuje úplne ľubovoľne určiť si počet pracovných hodín, ktoré odpracujú v rámci uvedených období.

40 Na jednej strane, ako uviedol vnútroštátny súd, je potrebné poznamenať, že zástupcovia „profesionálnych rodičov“ sa musia dohodnúť s „profesionálnymi rodičmi“ na spôsobe riadenia detského domova, takže umožniť zástupcom „profesionálnych rodičov“, aby podstatne menili zvyklosti, najmä pokiaľ ide o denný rozvrh domova, ktorý dočasne riadia, určený hlavnými „profesionálnymi rodičmi“, by bolo zrejme v rozpore so všeobecnou štruktúrou systému starostlivosti zavedeného v detských domovoch. Dodržiavanie týchto zvyklostí preto zrejme nasvedčuje tomu, že zástupcovia „profesionálnych rodičov“ si nemôžu sami ľubovoľne určiť svoj pracovný čas.

41 Na druhej strane je potrebné uviesť, že za „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88 sa musí považovať čas, počas ktorého je pracovník v práci k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou (rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 25).

42 Obdobia nečinnosti, ktoré môžu nastať v rámci 24-hodinových období, počas ktorých sú zástupcovia „profesionálnych rodičov“ zodpovední za detský domov, teda tvoria súčasť plnenia úloh týchto pracovníkov a predstavujú pracovný čas, počas ktorého sú zástupcovia „profesionálnych rodičov“ povinní byť fyzicky prítomní na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohli okamžite poskytnúť primerané služby (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 48, ako aj uznesenie z 11. januára 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 28).

43 Keďže takéto obdobia nečinnosti sú integrované do pracovného času zástupcov „profesionálnych rodičov“, ich možnosť určiť, kedy sa tieto obdobia začnú a skončia, teda nie je rovnocenná možnosti týchto pracovníkov ľubovoľne si určiť začiatok a koniec pracovného času.

44 Okrem toho aj za predpokladu, že niektoré obdobia nečinnosti v rámci 24-hodinových období, počas ktorých sú zástupcovia „profesionálnych rodičov“ zodpovední za detský domov, by sa mohli považovať nie za pracovný čas, ale za čas odpočinku v zmysle článku 2 bodu 2 smernice 2003/88, keďže ako uviedlo združenie SOS-Lapsikylä ry na pojednávaní, pričom nikto jej v tejto súvislosti neprotirečil, napriek tomu, že zástupcovia „profesionálnych rodičov“ musia byť kedykoľvek zastihnuteľní, môžu opustiť pracovisko, ak deti, o ktoré sa starajú, sa venujú činnostiam mimo domova, táto možnosť opustiť pracovisko sa týka iba časti ich denného rozvrhu a zrejme nie je určená samotnými zástupcami „profesionálnych rodičov“, ale časom neprítomnosti detí. Táto osobitosť pracovných podmienok

zástupcov „profesionálnych rodičov“ preto nemôže viesť k vyvodeniu záveru, že ich celkový pracovný čas sa nemeria alebo nie je vopred určený, alebo že si ho v celom rozsahu môžu určiť sami zástupcovia „profesionálnych rodičov“.

45 Z uvedeného vyplýva, že vzhľadom na dôkazy, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, za okolností, ako sú okolnosti prejednávanej veci, nič nenasvedčuje tomu, žeby zamestnanie zástupcov „profesionálnych rodičov“ mohlo patriť do pôsobnosti článku 17 ods. 1 smernice 2003/88. Navyše sa preto nezdá, žeby bolo potrebné preveriť, či je činnosť zástupcov „profesionálnych rodičov“ z iného hľadiska podobná niektorej z troch činností vymenovaných ako príklad v uvedenom článku, a konkrétnejšie činnosti „rodinných pracovníkov“ uvedenej v článku 17 ods. 1 písm. b) tejto smernice.

46 V každom prípade, ako zdôraznil generálny advokát v bodoch 72 až 80 svojich návrhov, zástupcov „profesionálnych rodičov“ nemožno považovať za rodinných pracovníkov, v dôsledku čoho sa na nich nevzťahuje výnimka uvedená v článku 17 ods. 1 písm. b) smernice 2003/88.

47 Takáto výnimka, ktorá sa musí vykladať reštriktívne, ako bolo zdôraznené v bode 31 tohto rozsudku, sa týka výlučne práce vykonávanej v kontexte, kde je pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom rodinnej povahy. V takomto kontexte vyznačujúcom sa osobitnými vzťahmi dôvery a záväzkov medzi stranami totiž možno pripustiť, aby celkové trvanie pracovného času nebolo merané alebo vopred určené, ale aby si ho mohli určiť zamestnaní rodinní príslušníci.

48 Naproti tomu okolnosť, že dotknutá činnosť súvisí s výchovnými úlohami a citovými vzťahmi, ktoré rodičia v zásade nadobúdajú voči svojim deťom, neumožňuje, aby sa na túto činnosť vzťahovala výnimka uvedená v článku 17 ods. 1 písm. b) smernice 2003/88.

49 Vzhľadom na všetko, čo bolo uvedené, je potrebné odpovedať na položenú otázku tak, že článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že sa nemôže uplatňovať na zamestnanie, ako je zamestnanie, o ktoré ide vo veci samej, spočívajúce v starostlivosti o deti v podmienkach rodinného prostredia, pri ktorom ide o zastupovanie osoby, ktorá je ako hlavná poverená týmito úlohami, keďže sa nepreukázalo, že celkový pracovný čas sa nemeria alebo nie je vopred určený, alebo že si ho môže určiť sám zamestnanec, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

O trovách

50 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

Článok 17 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že sa nemôže uplatňovať na zamestnanie, ako je zamestnanie, o ktoré ide vo veci samej, spočívajúce v starostlivosti o deti v podmienkach rodinného prostredia, pri ktorom ide o zastupovanie osoby, ktorá je ako hlavná poverená týmito úlohami, keďže sa nepreukázalo, že celkový pracovný čas sa nemeria alebo nie je vopred určený, alebo že si ho môže určiť sám zamestnanec, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

Podpisy