Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

26 iulie 2017*

„Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Articolul 17 – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Indemnizații suplimentare – Asociație de protecție a copiilor – «Părinți din satul copiilor» – Absență temporară a «părinților» titulari – Lucrătoare angajate în calitate de «părinți» suplinitori – Noțiune”

În cauza C-175/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Korkein oikeus (Curtea Supremă, Finlanda), prin decizia din 24 martie 2016, primită de Curte la 29 martie 2016, în procedura

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

împotriva

SOS-Lapsikylä ry,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul T. von Danwitz, președinte de cameră, domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a patra, domnul E. Juhász, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 2 martie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru doamnele Hälvä, Naukkarinen, Paajanen și Piik, inițial de P. Ahonen, ulterior de P. Ahonen, asistată de T. Lehtinen, asianajaja;

– pentru SOS-Lapsikylä ry, inițial de J. Syrjänen, ulterior de J. Syrjänen și de J. Nevala, asianajajat;

* Limba de procedură: finlandeza.

– pentru guvernul finlandez, de H. Leppo, în calitate de agent;

– pentru guvernul german, de J. Möller și de T. Henze, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de I. Koskinen și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 aprilie 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamnele Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen și Satu Piik, pe de o parte, și angajatorul lor, SOS-Lapsikylä ry, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a le plăti indemnizații corespunzătoare orelor suplimentare prestate seara, noaptea și în zilele de sâmbătă și de duminică în cursul anilor 2006-2009.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 2 din Directiva 2003/88 prevede:

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și[/sau] practicile naționale;

2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;

[…]”

4 Articolul 7 alineatul (1) din directiva menționată prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și[/sau] practicile naționale.”

5 Articolul 17 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și[/sau] predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

(a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;

(b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau

(c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.”

Dreptul finlandez

6 Articolul 2 alineatul 1 din työaikalaki (605/1996) [Legea (605/1996) privind timpul de lucru, denumită în continuare „Legea privind timpul de lucru”] prevede:

„Sub rezerva articolului 15 alineatul 3, această lege nu se aplică:

[…]

3) muncii prestate de un lucrător la domiciliu sau în condiții în care nu se poate considera că îi revine angajatorului sarcina de a controla timpul consacrat muncii;

[…]”

Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară

7 SOS-Lapsikylä ry, asociație care are drept obiect protecția copiilor, asigură pentru copiii pe care îi ia în îngrijire o locuință cât mai asemănătoare posibil cu o locuință familială, în șapte sate ale copiilor cuprinzând fiecare mai multe case de copii. Personalul satelor copiilor este format dintr-un director, din „părinți” titulari, din „părinți” suplinitori și din alți angajați. Casele de copii constituie domiciliul copiilor luați în îngrijire și adăpostesc fiecare între trei și șase copii, precum și unu sau mai mulți „părinți” titulari (sau suplinitorii lor, în cazul în care lipsesc „părinții” titulari).

8 Reclamantele din litigiul principal au fost angajate de SOS-Lapsikylä ry în calitate de „părinți” suplinitori până în anul 2009 și, în cazul unora dintre ele, până în anul 2010. În calitatea lor de „părinți” suplinitori ai „părinților” titulari pe perioada absenței acestora din urmă (justificată de zile libere sau de zile de concediu anual sau de concediu medical), reclamantele din litigiul principal au trăit cu copiii și s-au ocupat singure de casa de copii, precum și de educarea și de îngrijirea minorilor rezidenți, în special prin asigurarea aprovizionării și prin însoțirea copiilor în afara casei.

9 Acestea au sesizat Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud, Finlanda) cu o cerere prin care solicitau constatarea faptului că munca lor în serviciul SOS-Lapsikylä ry constituia „muncă” în sensul articolului 1 din Legea privind timpul de lucru și obligarea acesteia din urmă la plata indemnizațiilor datorate pentru anii 2006-2009, în temeiul legii menționate și al convenției colective din sectorul respectiv, în situația unor ore de lucru suplimentare sau în cazul prestării muncii în timpul serii, al nopții sau la sfârșit de săptămână.

10 Prin hotărârea din 4 mai 2012, Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud) a respins acțiunea reclamantelor din litigiul principal considerând că munca lor nu intră sub incidența Legii privind timpul de lucru. În urma respingerii acțiunii lor de Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud), reclamantele din litigiul principal au formulat apel împotriva hotărârii acestei instanțe la Itä-Suomen hovioikeus (Curtea de Apel din Finlanda Orientală), care, prin hotărârea din 4 iulie 2013, a confirmat hotărârea sus-menționată. Reclamantele din litigiul principal au formulat recurs împotriva acestei din urmă hotărâri la instanța de trimitere.

11 Instanța de trimitere arată că reprezentanții angajatorului nu controlează activitatea zilnică a „părinților” suplinitori și că angajatorul nu le dă ordine cu privire la perioadele de lucru și la timpul de repaus în zilele lucrătoare. În limitele dictate de nevoile copiilor, un „părinte” suplinitor poate decide el însuși cu privire la organizarea și la conținutul activității sale. Cu toate acestea, pentru fiecare copil se elaborează un program de îngrijire și de educare pe care „părintele” suplinitor trebuie să îl respecte atunci când îngrijește copilul și cu privire la care redactează un raport. În plus, „părintele” suplinitor convine cu „părintele” titular în ceea ce privește funcționarea casei de copii de care se ocupă și chestiunile practice în legătură cu această activitate.

12 Potrivit contractelor de muncă ale reclamantelor din litigiul principal, norma anuală de muncă era de 190 de perioade de câte 24 de ore, cu excepția uneia dintre acestea, pentru care norma anuală de muncă era de 170 de perioade de câte 24 de ore, din care trebuiau scăzute 30 până la 33 de zile de concediu anual. În practică, perioadele de suplinire variau de la câteva zile la câteva săptămâni.

13 Instanța de trimitere mai subliniază că directorul elaborează în avans liste care arată, pentru fiecare zi, casa în care „părintele” suplinitor trebuie să își desfășoare activitatea. Acesta din urmă convine cu „părintele” titular ora la care începe perioada de suplinire. În plus, turele trebuie stabilite astfel încât fiecare lucrător să dispună lunar, în medie, de două sfârșituri de săptămână libere. Pe perioada de suplinire, lucrătorul are de asemenea dreptul la o zi de concediu pe săptămână. Remunerația „părinților” suplinitori se stabilește pe baza unui salariu fix lunar, înțelegându-se însă că, dacă un „părinte” suplinitor lucrează mai mult de 190 de perioade de câte 24 de ore, el are dreptul la o compensație suplimentară.

14 Instanța de trimitere trebuie să stabilească dacă Legea privind timpul de lucru se aplică „părinților” suplinitori, ceea ce ar avea drept consecință că SOS-Lapsikylä ry ar fi obligată să le acorde reclamantelor din litigiul principal indemnizațiile pe care le solicită. Mai precis, ar trebui să se stabilească dacă activitățile „părinților” suplinitori sunt excluse din domeniul de aplicare al legii menționate în temeiul articolului 2 alineatul 1 punctul 3 din aceasta. Instanța de trimitere subliniază că, potrivit dispoziției respective, munca pe care lucrătorul o desfășoară la domiciliu sau, în alte cazuri, în condiții în care nu se poate considera că îi revine angajatorului sarcina de a controla timpul consacrat acestei munci nu intră sub incidența dispozițiilor referitoare la organizarea timpului de lucru, cu excepția articolului 15 alineatul 3 din Legea privind timpul de lucru, care nu este relevant în speță.

15 În opinia instanței de trimitere, Legea privind timpul de lucru transpune Directiva 2003/88, unele dintre dispozițiile sale, în special articolul 17 alineatul (1) din aceasta, autorizând legiuitorul național să deroge, în anumite condiții, de la reglementarea perioadelor de lucru și de repaus stabilită de această directivă.

16 Instanța de trimitere arată de asemenea că Legea privind timpul de lucru guvernează nu numai timpul de lucru, durata timpului de lucru legal, depășirea unei astfel de durate, munca de noapte și munca în schimburi, precum și perioadele de repaus și munca în zilele de duminică, ci stabilește și indemnizațiile datorate pentru diferite motive, cum ar fi pentru orele suplimentare și pentru munca în zilele de duminică.

17 Deși este conștientă că Directiva 2003/88 nu se aplică remunerației lucrătorului, cu unele excepții în materie de concediu anual plătit, instanța de trimitere consideră totuși că interpretarea acestei directive este esențială pentru soluționarea litigiului care se află pe rolul său. Astfel, dreptul la remunerațiile suplimentare stabilite de Legea privind timpul de lucru ar depinde de aplicabilitatea în speță a acestei legi, care reglementează de asemenea timpul de muncă și de repaus.

18 Mai precis, instanța de trimitere consideră că derogarea cuprinsă la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este în principal relevantă în vederea interpretării excepției prevăzute la articolul 2 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind timpul de lucru.

19 În opinia instanței de trimitere, din Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), rezultă că, în cazul în care nu se dovedește că, pe de o parte, lucrătorii pot decide cu privire la numărul orelor lor de lucru și, pe de altă parte, că ei nu sunt obligați să fie prezenți la locul de muncă potrivit unor orare fixe, derogarea cuprinsă la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se aplică.

20 Cu toate acestea, instanța de trimitere apreciază că faptele aflate la originea cauzei în care a fost pronunțată hotărârea menționată prezintă diferențe importante față de cauza aflată pe rolul său, în special în ceea ce privește natura muncii și condițiile de exercitare a acesteia.

21 Aceasta arată astfel că, în speță, munca a cărei prestare a fost acceptată de reclamantele din litigiul principal este comparabilă prin conținutul său cu munca prestată în cadrul familiei de unul dintre membrii săi, la care se referă în mod expres articolul 17 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2003/88. În plus, instanța amintită arată că dispoziția respectivă trebuie interpretată în mod restrictiv, dar că lista activităților care sunt vizate de aceasta nu este exhaustivă. Ea estimează, prin urmare, că este posibil ca derogarea menționată să se aplice muncii „părinților" suplinitori, cu toate că nu este vorba despre lucrători din cadrul asociațiilor familiale în sensul articolului 17 alineatul (1) litera (b) din această directivă.

22 Instanța de trimitere precizează și că, în speță, posibilitățile angajatorului de a controla modul în care reclamantele din litigiul principal alocă timpul sunt limitate, întrucât un astfel de control ar putea afecta posibilitatea unui „părinte" suplinitor de a se comporta ca un adevărat părinte și de a crea o legătură de încredere cu copiii. Instanța menționată adaugă că nu pare că asemenea controale au avut loc. Astfel, „părinții" suplinitori decid în mod autonom cu privire la sarcinile lor, la timpul de odihnă și la deplasările lor în afara casei, în limitele dictate de nevoile copiilor, aceste nevoi afectând, este adevărat, posibilitatea acestor „părinți" suplinitori de a se dedica rezolvării problemelor personale și organizării libere a propriei vieți.

23 În aceste condiții, Korkein oikeus (Curtea Supremă, Finlanda) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că în domeniul de aplicare al acesteia poate intra munca prestată într-o casă de copii, precum cea descrisă mai sus, potrivit căreia, în zilele de concediu ale «părintelui din satele copiilor», lucrătorul care îndeplinește rolul de suplinitor al acestuia pentru copiii luați în grijă locuiește cu copiii, în condițiile unui mediu familial, și, în acest context, se ocupă în mod autonom de nevoile acestor copii și ale familiei, la fel ca un adevărat părinte?"

Cu privire la întrebarea preliminară

24 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplinirea persoanei căreia îi este încredințată în principal această misiune.

25 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, această directivă se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 48 și jurisprudența citată).

26 Această constatare nu înseamnă însă că nu este necesar să se răspundă la întrebarea preliminară adresată Curții în prezenta cauză.

27 Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctul 45 din concluzii, litigiul cu care este sesizată instanța de trimitere privește aspectul dacă Legea privind timpul de lucru se aplică „părinților" suplinitori și dacă, în acest temei, reclamantele au dreptul la remunerația solicitată.

28 Acestea sunt condițiile în care instanța de trimitere a sesizat Curtea cu privire la interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care a fost transpusă în dreptul național, potrivit explicațiilor oferite de instanța menționată, prin articolul 2 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind timpul de lucru.

29 În consecință, trebuie să se stabilească dacă activitățile exercitate de reclamantele din litigiul principal, în calitatea lor de „părinți" suplinitori, pot intra în domeniul de aplicare al articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care permite statelor membre, în anumite condiții, să deroge de la articolele 3-6, 8 și 16 din această directivă, atunci când, din cauza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată sau predeterminată ori atunci când poate fi determinată de lucrătorii înșiși.

30 În această privință, este necesar să se arate că, așa cum precizează instanța de trimitere, „părinții" suplinitori, salariați ai SOS-Laspikylä ry, sunt însărcinați să asigure, pe perioada absenței „părinților" titulari, ei înșiși salariați ai aceluiași angajator, administrarea zilnică a unei case de copii, precum și îngrijirea și educarea copiilor care sunt găzduiți acolo, pe perioade continue de câte 24 de ore, care se pot succeda de-a lungul mai multor zile, dând naștere la dreptul la o zi de concediu pe săptămână și, în medie, la două sfârșituri de săptămână libere pe lună.

31 Potrivit jurisprudenței Curții, derogarea prevăzută la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie să primească o interpretare care să reducă domeniul ei de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele a căror protecție este permisă de această derogare (Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 89, și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 40).

32 Curtea a statuat de asemenea că articolul 17 alineatul (1) menționat se aplică lucrătorilor al căror timp de lucru, în totalitatea acestuia, nu este măsurat sau prestabilit ori poate fi determinat de lucrătorii înșiși datorită caracteristicilor specifice ale activității exercitate (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 20, și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 41).

33 În această privință, cu ocazia aprecierii concrete a împrejurărilor cauzei, instanța de trimitere trebuie să țină seama, așa cum a arătat avocatul general la punctul 68 din concluzii, de faptul că timpul de lucru al unui „părinte" suplinitor este în mare măsură predeterminat de contractul de muncă ce îl leagă de angajatorul său, deoarece numărul de perioade de câte 24 de ore pe care trebuie să le presteze anual este stabilit pe cale contractuală. Pe de altă parte, această instanță trebuie să țină seama și de faptul că angajatorul menționat stabilește în avans liste care arată, la intervale regulate, perioadele de câte 24 de ore în care „părintelui" suplinitor îi revine sarcina de a administra o casă de copii.

34 Având în vedere aceste elemente, nu se poate afirma că timpul de lucru al „părinților" suplinitori, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că poate fi determinat de „părintele" suplinitor însuși, din cauza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, aspect a cărui verificare îi revine instanței de trimitere.

35 Având în vedere elementele de care dispune Curtea, această constatare nu este repusă în discuție de faptul că, în perioadele în care sunt însărcinați cu administrarea unei case de copii, „părinții” suplinitori dispun de o anumită autonomie în alocarea timpului lor de lucru și, mai exact, în organizarea sarcinilor lor zilnice, a deplasărilor lor și a perioadelor lor de inactivitate, fără să pară să existe în practică un control din partea angajatorului lor.

36 Astfel, în primul rând, trebuie arătat mai întâi că dificultățile pe care un angajator le poate întâlni în privința controlului exercitării zilnice a activităților angajaților săi nu pot fi suficiente, în general, pentru a considera că timpul de lucru al celor din urmă, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că poate fi determinat de lucrătorul însuși, în condițiile în care angajatorul stabilește în avans atât începutul, cât și sfârșitul timpului de lucru.

37 În continuare, din decizia de trimitere reiese că, în speță, angajatorul nu controlează modul în care „părintele” suplinitor exercită aceste activități în perioadele de câte 24 de ore în care trebuie să aibă grijă de casa de copii. În schimb, angajatorul elaborează în avans liste care arată, pentru fiecare zi, casa în care „părintele” suplinitor trebuie să își desfășoare activitatea. Acesta din urmă convine cu „părintele” titular ora la care începe perioada de suplinire. Turele trebuie alocate astfel încât fiecare lucrător să aibă lunar, în medie, două sfârșituri de săptămână libere. Prin urmare, niciun element din decizia de trimitere nu arată că angajatorul nu ar fi în măsură să controleze dacă, pe de o parte, „părintele” suplinitor a preluat efectiv în grijă casa de copii la momentul din zi la care a convenit cu „părintele” titular că ar începe suplinirea și dacă, pe de altă parte, el s-a angajat să asigure această suplinire până la finalul unei sau a mai multe perioade de câte 24 de ore care i-au fost alocate.

38 În sfârșit, din decizia de trimitere reiese că „părintele” suplinitor este obligat să redacteze un raport cu privire la modul în care a aplicat programul de îngrijire și de educare elaborat pentru fiecare copil. Acest raport pare să constituie, prin urmare, un mijloc de control aflat la dispoziția angajatorului, care poate fi utilizat de acesta pentru a verifica modul în care angajații săi își exercită activitățile și, în consecință, pentru a le măsura timpul de lucru.

39 În al doilea rând, astfel cum este descrisă de instanța de trimitere, posibilitatea pe care o au „părinții” suplinitori de a decide, într-o oarecare măsură, perioadele lor de inactivitate din cadrul perioadelor de câte 24 de ore în care au în grijă o casă de copii nu le permite totuși să determine în mod absolut liber numărul de ore de lucru pe care le efectuează în perioadele menționate.

40 Pe de o parte, după cum arată instanța de trimitere, trebuie observat că „părinții” suplinitori trebuie să convină cu „părinții” titulari cu privire la modul de administrare a casei de copii și că pare a fi contrar economiei generale a sistemului de primire pus în practică de satele copiilor faptul de a permite „părinților” suplinitori să modifice substanțial obiceiurile – în special în ceea ce privește orarele – casei pe care o au temporar în grijă și care au fost hotărâte de „părinții” titulari. Respectarea acestor obiceiuri pare să indice, în consecință, că „părinții” suplinitori nu pot să determine ei înșiși, în deplină libertate, orarul lor de lucru.

41 Pe de altă parte, trebuie arătat că perioadele în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, și în care își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale, trebuie considerate ca fiind „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 (Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 25).

42 Prin urmare, perioadele de inactivitate care pot apărea în perioadele de câte 24 de ore în care „părintele” suplinitor are în grijă casa de copii intră în sfera exercitării funcțiilor acestui lucrător și constituie timp de lucru în cazul în care „părintele” suplinitor este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să se afle acolo la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz

de nevoie, prestațiile corespunzătoare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 48, precum și Ordonanța din 11 ianuarie 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 28).

43 Întrucât asemenea perioade de inactivitate sunt integrate în timpul de lucru al „părinților" suplinitori, posibilitatea pe care o au aceștia de a stabili momentele la care aceste perioade încep sau se termină nu echivalează, așadar, cu posibilitatea acestor lucrători de a determina în mod liber începutul și sfârșitul timpului lor de lucru.

44 Pe de altă parte, chiar presupunând că anumite faze de inactivitate din perioadele de câte 24 de ore în care „părinții" suplinitori au în grijă casa de copii ar putea fi considerate nu ca timp de lucru, ci ca timp de repaus, în sensul articolului 2 punctul 2 din Directiva 2003/88, în măsura în care, astfel cum a arătat SOS-Lapsikylä ry în cadrul ședinței de audiere a pledoariilor, fără să fie contrazisă cu privire la acest aspect, „părinții" suplinitori, cu toate că trebuie să rămână disponibili în orice moment, sunt autorizați să își părăsească locul de muncă atunci când copiii pe care îi îngrijesc au activități în afara casei, această posibilitate de a-și părăsi locul de muncă nu privește decât o parte din programul lor zilnic și pare determinată nu atât de „părinții" suplinitori înșiși, cât de orele de absență a copiilor. Astfel, această particularitate a condițiilor de muncă ale „părinților" suplinitori nu poate conduce la concluzia că timpul lor de lucru, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că acesta, privit în integralitate, este determinat de „părinții" suplinitori înșiși.

45 Din ceea ce precedă rezultă că, având în vedere elementele de care dispune Curtea, în împrejurări precum cele din litigiul principal, nu există niciun element care să indice că activitatea salariată a „părinților" suplinitori ar putea să intre în domeniul de aplicare al articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Prin urmare, nu pare a fi necesară verificarea, în plus, a aspectului dacă activitatea „părinților" suplinitori poate fi asimilată, din alte puncte de vedere, uneia dintre cele trei activități citate, pentru exemplificare, la articolul menționat, mai precis unei activități prestate de „lucrător[i] din cadrul asociațiilor familiale", prevăzută la articolul 17 alineatul (1) litera (b) din această directivă.

46 În orice caz, așa cum a subliniat avocatul general la punctele 72-80 din concluzii, „părinții" suplinitori nu pot fi considerați lucrători din cadrul asociațiilor familiale, astfel încât aceștia nu intră sub incidența excepției prevăzute la articolul 17 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2003/88.

47 Într-adevăr, o asemenea derogare, care trebuie interpretată în mod restrictiv, după cum s-a subliniat la punctul 31 din prezenta hotărâre, vizează exclusiv munca efectuată într-un context în care relația de muncă ce leagă angajatorul de angajatul său este de natură familială. Într-un asemenea context, caracterizat prin legături de încredere și de angajament speciale între părți, se poate astfel admite că timpul de lucru, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că poate fi determinat de către angajatul membru al familiei.

48 În schimb, simpla împrejurare că activitatea în cauză este similară sarcinilor în materie de educație și relațiilor afective asumate în principiu de părinți față de copiii lor nu permite includerea respectivei activități în sfera excepției prevăzute la articolul 17 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2003/88.

49 Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplinirea persoanei însărcinate în principal cu această misiune, atunci când nu este stabilit că durata timpului de lucru, privită în integralitate, nu este măsurată sau predeterminată ori că ea poate fi determinată de însuși lucrătorul respectiv, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

50 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplinirea persoanei însărcinate în principal cu această misiune, atunci când nu este stabilit că durata timpului de lucru, privită în integralitate, nu este măsurată sau predeterminată ori că ea poate fi determinată de însuși lucrătorul respectiv, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Semnături