Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

26 юли 2017 година*

„Преюдициално запитване — Директива 2003/88/ЕО — Член 17 — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Допълнителни възнаграждения — Сдружение за закрила на децата — „Родители в Детски селища“ — Временно отсъствие на лицата, изпълняващи функциите на родители — Работнички, наети да заместват лицата, изпълняващи функциите на родители — Понятие“

По дело C-175/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Korkein oikeus (Върховен съд, Финландия) с акт от 24 март 2016 г., постъпил в Съда на 29 март 2016 г., в рамките на производство по дело

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

срещу

SOS-Lapsikylä ry,

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: T. von Danwitz, председател на състава, K. Lenaerts, председател на Съда, изпълняващ функциите на съдия от четвърти състав, E. Juhász, K. Jürimäe и C. Lycourgos (докладчик), съдии,

генерален адвокат: M. Wathelet,

секретар: C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 2 март 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за H. Hälvä, S. Naukkarinen, P. Paajanen и S. Piik, първоначално от P. Ahonen, впоследствие от P. Ahonen, подпомагана от T. Lehtinen, asianajaja,

* Език на производството: фински.

— за SOS-Lapsikylä ry, първоначално от J. Syrjänen, впоследствие от J. Syrjänen и J. Nevala, asianajajat,

— за финландското правителство, от H. Leppo, в качеството на представител,

— за германското правителство, от J. Möller и T. Henze, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от I. Koskinen и M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 6 април 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 17, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Hannele Hälvä, г-жа Sari Naukkarinen, г-жа Pirjo Paajanen и г-жа Satu Piik и техния работодател, SOS-Lapsikylä ry, по повод отказа на последния да им плати надбавки за извънредния, вечерния, нощния труд и труда в събота и неделя, положен в периода 2006—2009 г.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Член 2 от Директива 2003/88 гласи:

„По смисъла на настоящата директива се прилагат следните определения:

1. „работно време“ означава всеки период, през който работникът [е на работа,] на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика;

2. „почивка“ означава всеки период, който не е работно време;

[…]“.

4 Член 7, параграф 1 от посочената директива гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика“.

5 Член 17, параграф 1 от същата директива предвижда:

„При надлежно съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, държавите членки могат да дерогират разпоредбите на членове 3—6, 8 и 16, когато поради специфичните характеристики на съответната дейност, продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници, и по-специално в случай на:

а) ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения;

б) семейни работници; или

в) работници, които извършват религиозни обреди в църкви и религиозни общности.“

Финландското право

6 Член 2, параграф 1 от työaikalaki (605/1996) [Закон (605/1996) за работното време, наричан по-нататък „Закон за работното време“] гласи:

„С изключение на член 15, параграф 3, този закон не се прилага:

[…]

3) за труд, който работникът полага от дома си или при други такива обстоятелства, при които не може да се приеме, че работодателят трябва да контролира организацията на работното време;

[…]“.

Фактите по спора в главното производство и преюдициалният въпрос

7 SOS-Lapsikylä ry е сдружение за закрила на децата, което организира за поверените му деца настаняване, възможно най-близко до семейното, в седем детски селища, всяко от които включва няколко семейни къщи. В детските селища работят ръководителят, лицата, които изпълняват функциите на родители, техните заместници и друг персонал. Семейните къщи са постоянните жилища на настанените там деца, в тях живеят от три до шест деца, както и едно или две лица, които изпълняват функциите на родители (или, в тяхно отсъствие, заместниците им).

8 Ищците в главното производство са наети от SOS-Lapsikylä ry до 2009 г., а някои и до 2010 г., за да заместват лицата, изпълняващи функциите на родители. Когато лицата, изпълняващи функциите на родители, отсъстват (поради почивни дни, годишни отпуски или отпуски по болест) в качеството си на техни заместници ищците в главното производство са живели с децата и са се занимавали сами със семейната къща, както и с възпитанието и отглеждането на нейните ненавършили пълнолетие обитатели, по-специално като пазаруват и придружават децата, когато излизат навън.

9 Ищците в главното производство искат от Etelä-Savon käräjäoikeus (Първоинстанционен съд на Южна Савония, Финландия) да констатира, че работата им в SOS-Lapsikylä ry е представлявала „труд“ по смисъла на член 1 от Закона за работното време и да осъди това сдружение да им

заплати надбавките, дължими за 2006—2009 г. съгласно този закон и колективния трудов договор в съответния сектор, за положения извънреден, вечерен и нощен труд, както за труда в събота и неделя.

10 С решение от 4 май 2012 г. Etelä-Savon käräjäoikeus (Първоинстанционен съд на Южна Савония) отхвърля предявения от тях иск, като приема, че за техния труд не се прилага Законът за работното време. След като посоченият съд отхвърля иска им, ищците в главното производство обжалват решението на тази юрисдикция пред Itä-Suomen hovioikeus (Апелативен съд на Източна Финландия), който го потвърждава с решение от 4 юли 2013 г. Ищците в главното производство обжалват това решение пред запитващата юрисдикция.

11 Посочената юрисдикция отбелязва, че представителите на работодателя не контролират ежедневната работа на заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, и че работодателят не дава на тези заместници указания относно периодите на труд и почивка в работните дни. В рамките, определени от нуждите на децата, заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, може сам да определи организацията и естеството на работата си. Всяко дете обаче се отглежда и възпитава в съответствие с план, към който заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, трябва да се придържа, докато се грижи за него, за което изготвя доклад. Освен това заместникът се консултира с лицето, изпълняващо функцията на родител, относно начина, по който функционира семейната къща, за която отговаря, както и относно свързаните с това практически въпроси.

12 Съгласно трудовите договори на ищците в главното производство годишно те са работили през 190 денонощия — освен една от тях, която годишно е работила през 170 денонощия — от които следва да се приспаднат от 30 до 33 дни годишен отпуск. На практика продължителността на заместването е варирало между няколко дни и няколко седмици.

13 Запитващата юрисдикция подчертава още, че ръководителят на детското селище е определял предварително в списъци за всеки отделен ден в коя къща трябва да работи заместникът на лицето, изпълняващо функциите на родител. Заместникът е уговарял с лицето, изпълняващо функциите на родител, началния час на заместването. Освен това смените е трябвало да бъдат разпределени така, че всеки работник да има средно две съботно-неделни почивки в месеца. По време на заместването работникът е имал право и на един почивен ден на седмица. Възнаграждението на заместника на лицето, изпълняващо функцията на родител, е определено като месечна заплата с фиксиран размер, но ако заместникът работи повече от 190 денонощия, му се полага отделно обезщетение.

14 От запитващата юрисдикция се иска да определи дали Законът за работното време се прилага за заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, което би означавало, че SOS-Lapsikylä ry ще трябва да предостави на ищците в главното производство исканите от тях надбавки. По-конкретно следва да се определи дали дейността на заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, е изключена от приложното поле на този закон съгласно член 2, параграф 1, точка 3 от него. Запитващата юрисдикция подчертава, че съгласно тази разпоредба към труда, който работник полага от дома си или при други такива обстоятелства, при които не може да се приеме, че работодателят трябва да контролира как се използва отреденото за работата време, не се прилагат разпоредбите относно организацията на работното време, с изключение на член 15, параграф 3 от Закона за работното време, който член не е относим в случая.

15 Според запитващата юрисдикция Законът за работното време транспонира Директива 2003/88, някои разпоредби на която, и по-специално член 17, параграф 1, разрешават на националния законодател при определени условия да се отклони от установената от тази директива уредба на периодите на труд и почивка.

16 Запитващата юрисдикция отбелязва още, че Законът за работното време урежда не само работното време, нормалната му продължителност, превишаването на тази продължителност, нощния труд и работата на смени, както и почивките и работата в неделни дни, а определя и надбавките, дължими на различни основания, като например за извънреден труд и за работа в неделни дни.

17 Макар запитващата юрисдикция да съзнава, че с някои изключения в областта на платения годишен отпуск, Директива 2003/88 не се прилага спрямо възнаграждението на работниците, все пак тя счита, че тълкуването ѝ е от съществено значение за разрешаването на висящия пред нея спор. Всъщност според нея правото на определените със Закона за работното време допълнения към заплатата ще зависи от това дали към настоящия случай следва да се прилага този закон, който урежда също работното време и почивките.

18 По-конкретно според запитващата юрисдикция при тълкуването на изключението по член 2, параграф 1, точка 3 от Закона за работното време преди всичко е от значение дерогацията, съдържаща се в член 17, параграф 1 от Директива 2003/88.

19 Според тази юрисдикция от решение от 14 октомври 2010 г., Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), следва, че когато не е доказано, от една страна, че работниците могат да вземат решение относно броя часове, през който да полагат труд, и от друга страна, че не са задължени да бъдат на работното си място в рамките на фиксирано работно време, не следва да се прилага дерогацията, съдържаща се в член 17, параграф 1 от Директива 2003/88.

20 Според запитващата юрисдикция обаче фактите в основата на делото, по което е постановено това решение, се различават съществено от делото, с което тя е сезирана, по-специално що се отнася до естеството на труда и условията, при които се полага.

21 Така тя твърди, че в случая трудът на ищците в главното производство по своето съдържание е сходен с труда, полаган в рамките на семейството от неговите членове, който е предвиден изрично в член 17, параграф 1, буква б) от Директива 2003/88. Освен това тази юрисдикция отбелязва, че посочената разпоредба трябва да се тълкува ограничително, но че списъкът с посочените в нея дейности не е изчерпателен. При това положение според нея е възможно тази дерогация да се прилага към труда на заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, макар да не става дума за семейни работници по смисъла на член 17, параграф 1, буква б) от тази директива.

22 Запитващата юрисдикция посочва още, че в случая възможностите за работодателя да контролира как ищците в главното производство използват работното време са ограничени, тъй като подобен контрол би могъл да засегне възможността заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, да се държи като истински родител и да установи отношение на доверие с децата. Посочената юрисдикция допълва, че такъв контрол явно не е осъществяван. Всъщност заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, вземат самостоятелни решения относно своите задачи, почивки и ангажименти извън къщата в рамките, наложени от нуждите на децата, и е вярно, че тези нужди засягат възможностите на тези заместници да се посветят на личните си дела и да организират свободно живота си.

23 При това положение Korkein oikeus (Върховен съд, Финландия) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли член 17, параграф 1 от Директива 2003/88 да се тълкува в смисъл, че в неговото приложно поле може да попадне дейност като описаната по-горе, извършвана в къща в детско селище, при която работникът замества през почивните им дни лицата, изпълняващи

функциите на родители на настанените в селището деца, през това време живее заедно с децата в среда, подобна на семейната, и полага самостоятелно грижи за задоволяване на техните нужди и за семейството по същия начин, по който в общия случай го правят родителите?“.

По преюдициалния въпрос

24 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 17, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че е приложим към дейност на което лице като разглежданата в главното производство, която се състои в полагане на грижи за деца в условията на семейна среда, при заместване на лицето, на което поначало е възложена тази задача.

25 В самото начало следва да се отбележи, че с изключение на особената хипотеза, свързана с платения годишен отпуск и посочена в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, тази директива урежда само някои аспекти на организацията на работното време, за да осигури защита на безопасността и здравето на работниците, така че по принцип не се прилага спрямо възнаграждението на работниците (вж. в този смисъл решение от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, т. 48 и цитираната съдебна практика).

26 Тази констатация обаче не означава, че не следва да се отговаря на преюдициалния въпрос, поставен на Съда в настоящото дело.

27 Всъщност, както отбелязва генералният адвокат в точка 45 от своето заключение, спорът, с който е сезирана запитващата юрисдикция, се отнася до въпроса дали Законът за работното време се прилага по отношение на заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, и дали поради това ищците имат право на претендираното възнаграждение.

28 При тези обстоятелства запитващата юрисдикция иска от Съда насоки относно тълкуването на член 17, параграф 1 от Директива 2003/88, който според поясненията на тази юрисдикция е транспониран в националното право с член 2, параграф 1, точка 3 от Закона за работното време.

29 Следователно трябва да се определи дали дейностите, извършвани от ищците в главното производство в качеството им на заместници на лицата, изпълняващи функциите на родители, могат да попаднат в приложното поле на член 17, параграф 1 от Директива 2003/88, който позволява на държавите членки при определени условия да дерогират разпоредбите на членове 3—6, 8 и 16 от същата директива, когато поради специфичните характеристики на съответната дейност продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници.

30 В това отношение следва да се отбележи, както посочва запитващата юрисдикция, че при отсъствие на лицата, изпълняващи функциите на родители, чийто работодател е SOS-Lapsikylä ry, ежедневното управление на семейната къща, както и отглеждането и възпитанието на настанените в нея деца е възложено на заместници, чийто работодател е същото сдружение, които се грижат за тези деца в рамките на непрекъснати 24-часови периоди, които могат да продължат няколко дни поред, с право на един почивен ден на седмица и средно на две съботно-неделни почивки в месеца.

31 Съгласно практиката на Съда предвидената в член 17, параграф 1 от Директива 2003/88 дерогация трябва да получи тълкуване, което да ограничи нейния обхват до строго необходимото за защита на интересите, за чиято защита е предназначена тази дерогация (решения от 9 септември 2003 г., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, т. 89 и от 14 октомври 2010 г., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 40).

32 Съдът е постановил също така, че член 17, параграф 1 се прилага за работниците, чието работно време в неговата цялост не се измерва или определя предварително или може да се определя от самите работници поради специфичните характеристики на съответната дейност (решения от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 20 и от 14 октомври 2010 г., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 41).

33 В това отношение, когато преценява конкретно обстоятелствата по делото, запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид, както генералният адвокат отбелязва в точка 68 от своето заключение, факта, че работното време на заместника на лицето, изпълняващо функцията на родител, до голяма степен е определено предварително от трудовия договор, който свързва работодателя и заместника, след като броят на 24-часовите периоди, през които последният трябва да работи годишно, е договорно определен. Освен това посочената юрисдикция трябва да отчете и факта, че работодателят изготвя предварително списъци, посочващи на равни интервали 24-часови периоди, през които заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, е натоварен с управлението на семейната къща.

34 Предвид тези обстоятелства не би могло да се твърди, че в неговата цялост работното време на заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, не се измерва или определя предварително или може да се определя от самия заместник, поради специфичните характеристики на съответната дейност, като запитващата юрисдикция следва да провери дали това е така.

35 Като се имат предвид данните, с които разполага Съдът, не може да се приеме, че тази констатация се опровергава от обстоятелството, че през периодите, през които им е възложено управлението на семейната къща, заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, разполагат с определена самостоятелност при използването на времето, и по-конкретно при организацията на ежедневните си задачи, на придвижването и на периодите на престой, без да изглежда на практика, че е налице контрол от страна на техния работодател.

36 Всъщност, първо, следва да се отбележи, че трудностите, на които може да се натъкне работодателят, що се отнася до контрола върху ежедневната дейност на наетите от него лица, като цяло не са достатъчни, за да се приеме, че в неговата цялост тяхното работно време не се измерва или определя предварително или че може да се определя от самия работник, при положение че работодателят установява предварително както началото, така и края на работното време.

37 След това в случая от акта за преюдициално запитване е видно, че работодателят не контролира как заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, извършва тези дейности през 24-часовите периоди, през които отговаря за семейната къща. Работодателят обаче изготвя предварително списъци, които за всеки отделен ден посочват в коя къща трябва да работи заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител. Заместникът уговаря с лицето, изпълняващо функциите на родител, началния час на заместването. Освен това смените трябва да бъдат разпределени така, че всеки работник да има средно две съботно-неделни почивки в месеца. Така нищо в акта за преюдициално запитване не показва, че работодателят не е в състояние да провери дали, от една страна, заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, действително е поел отговорността за семейната къща в часа от деня, в който се е уговорил със заместваното от него лице, че ще започне заместването, и дали, от друга страна, е поел тази задача до края на възложените му един или няколко 24-часови периода.

38 Накрая, от акта за преюдициално запитване следва, че заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, е длъжен да съставя доклад относно начина, по който е приложил изготвения за всяко дете план за отглеждане и възпитание. При това положение посоченият доклад явно е средство за контрол, с което работодателят разполага и което той може да използва, за да проверява как наетите от него лица извършват дейността си и следователно да измери работното им време.

39 Второ, по начина, по който е описана от запитващата юрисдикция, възможността заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, да решават в определена степен кога да са периодите на престой в рамките на 24-часовите периоди, през които отговарят за семейната къща, все пак не им позволява напълно свободно да определят броя на работните си часове в рамките на тези периоди.

40 От една страна, както посочва запитващата юрисдикция, следва да се отбележи, че заместниците трябва да се консултират с лицата, изпълняващи функциите на родители, относно начина, по който да управляват семейната къща, и би противоречало на общата логика на въведената от детските селища система за настаняване, ако се позволи на заместниците да променят съществено навиците — по-специално що се отнася до графика — в къщата, за която временно отговарят, установени от лицата, изпълняващи функциите на родители. Така спазването на тези навици, изглежда, сочи, че заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, не могат сами да определят напълно свободно работния си график.

41 От друга страна, следва да се отбележи, че трябва да се считат за „работно време“ по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88 периодите, през които работникът е на работа, на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения в съответствие с националното законодателство и/или практика (решение от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, т. 25).

42 Така случаите на престой в рамките на 24-часовите периоди, през които заместникът на лицето, изпълняващо функцията на родител, отговаря за семейната къща, са част от изпълнението на задълженията на този работник и представляват работното време, в което заместникът е длъжен да присъства физически на определеното от работодателя място и да е на негово разположение, за да може в случай на нужда незабавно да извърши необходимите престации (вж. в този смисъл решение от 1 декември 2005 г., Dellas и др., C-14/04, EU:C:2005:728, т. 48 и определение от 11 януари 2007 г., Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, т. 28).

43 След като такива периоди на престой са включени в работното време на заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, възможността заместниците да решават кога започват и завършват тези периоди не означава, че работниците могат да определят свободно началото и края на работното си време.

44 Освен това, дори и да се предположи, че определени фази на престой в рамките на 24-часовите периоди, през които заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родител, отговарят за семейната къща, могат да се считат не за работно време, а за почивка по смисъла на член 2, точка 2 от Директива 2003/88, доколкото, както посочва SOS-Lapsikylä ry в съдебното заседание за изслушване на устните състезания, без да има възражения по този въпрос, макар че заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, трябва да могат да бъдат открити по всяко време, те имат право да напускат работното си място, когато децата, за които отговарят, са ангажирани извън къщата, тази възможност да напускат работното си място се отнася само за една част от ежедневния им график и явно се определя не от самите заместници, а от времето, в което децата отсъстват. Така от тази особеност в условията на труд на заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, не може да се заключи, че в

неговата цялост работното им време не се измерва или определя предварително или че това работно време в неговата цялост се определя от самите заместници на лицата, изпълняващи функциите на родители.

45 От изложеното по-горе следва, предвид данните, с които разполага Съдът, че в обстоятелствата по главното производство нищо не показва, че дейността като наети лица, извършвана от заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, може да попадне в приложното поле на член 17, параграф 1 от Директива 2003/88. При това положение не е необходимо освен това да се проверява дали дейността, извършвана от заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, може, предвид други гледни точки, да се приравни на една от трите дейности, цитирани като примери в този член, и по-конкретно, на дейността на „семейни работници“, посочена в член 17, параграф 1, буква б) от тази директива.

46 Във всеки случай, както подчертава генералният адвокат в точки 72—80 от своето заключение, заместниците на лицата, изпълняващи функциите на родители, не могат да се считат за семейни работници, така че не попадат в обхвата на изключението по член 17, параграф 1, буква б) от Директива 2003/88.

47 Всъщност подобна дерогация, която, както бе подчертано в точка 31 от настоящото решение, трябва да се тълкува ограничително, има предвид единствено труда, положен в контекста, в който трудовото правоотношение между работодателя и наетото от него лице има семеен характер. Всъщност в такъв контекст, в който доминират специални отношения на доверие и ангажираност между страните, може да се допусне, че работното време в неговата цялост не се измерва или определя предварително или че може да се определи от наетия на работа член на семейството.

48 От друга страна, само поради обстоятелството, че разглежданата дейност е сходна със задачата да възпитат и да установят емоционални отношения с децата — която по принцип поемат родителите към своите деца — не позволява да се приеме, че тази дейност е от обхвата на изключението по член 17, параграф 1, буква б) от Директива 2003/88.

49 Предвид всички изложени по-горе съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 17, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че е неприложим за дейност на наето лице като разглежданата в главното производство, която се състои в полагане на грижи за деца в условията на семейна среда, при заместване на лицето, на което поначало е възложена тази задача, когато не е установено, че продължителността на работното време в неговата цялост не се измерва или определя предварително или че може да се определя от самия работник, което следва да се провери от запитващата юрисдикция.

По съдебните разноски

50 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

Член 17, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че е неприложим за дейност на наето лице като разглежданата в главното производство, която се състои в полагане на грижи за деца в

условията на семейна среда, при заместване на лицето, на което поначало е възложена тази задача, когато не е установено, че продължителността на работното време в неговата цялост не се измерва или определя предварително или че може да се определя от самия работник, което следва да се провери от запитващата юрисдикция.

Подписи