



Határozatok Tára

MELCHIOR WATHELET
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2017. április 6.¹

C-175/16. sz. ügy

**Hannele Hälvä,
Sari Naukkarinen,
Pirjo Paajanen,
Satu Piik
kontra
SOS-Lapsikylä ry**

(a Korkein oikeus [legfelsőbb bíróság, Finnország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – 2003/88/EK irányelv – 17. cikk – Kizárólag belső jellegű helyzet – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Munkavállalók, akik »helyettesítő nevelőszülőként« gondozásba vett gyermekek felügyeletét és ellátását gyermekfalkákban, családi környezetben megszervező gyermekvédelmi egyesület alkalmazottjaként a »nevelőszülőket« helyettesítik távollétük alatt”

I. Bevezetés

1. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 17. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.²

2. Ezt a kérelmet a H. Hälvä, S. Naukkarinen, P. Paajanen és S. Piik (a továbbiakban: az alapeljárás felperesei) és munkáltatójuk, az SOS-Lapsikylä ry között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelyet az alapeljárás felperesei a 2006–2009 évek során az általuk végzett rendkívüli – túlóra, esti, éjszakai, szombati és vasárnapi – munkavégzés után járó pótlék megfizetése iránt indítottak.

¹ Eredeti nyelv: francia.

² HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

3. A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja:

„(1) 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 vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
- b) családtag munkavállalók; vagy
- c) templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók.

(2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

(3) E cikk (2) bekezdésével összhangban, a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől el lehet térni:

[...]

- b) az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében;
- c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség [...].

[...]”

B. A nemzeti jog

4. A 2003/88 irányelvet a munkaidőről szóló 605/1996. sz. (työaikalaki) törvény ültette át a finn jogba.

5. A törvény 2. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„E törvény 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 [...]

III. A tényállás és az alapeljárás

A. Az alapeljárás tényállása

6. Az SOS-Lapsikylä gyermekvédelmi szervezet. A családi környezethez minél inkább hasonló körülmények között szervezi meg a gyermekek felügyeletét és gondozását. Az SOS-Lapsikylä Finnország több régiójában, hét – több házból álló – „gyermekfaluban” működik.³

7. A gyermekfalvakban az igazgató, a „nevelőszülők”, a „helyettesítő nevelőszülők” és egyéb alkalmazottak dolgoznak. A gyermekfalú irányítását az igazgató látja el. E minőségében ő a „helyettesítő nevelőszülők” közvetlen felettese. Ez utóbbiak a „nevelőszülőket” helyettesítik – többek között – éves szabadságuk és betegszabadságuk ideje alatt.

8. A gyermekházak a gondozásba vett gyermekek állandó lakhelyül szolgálnak. Mindegyik házban három-hat gyermek, valamint a „nevelőszülők” vagy (az ő távollétükben) helyettesítőik laknak.

9. Az alapeljárás felperesei 2009-ig, illetve egyesek közülük 2010-ig az SOS-Lapsikylä alkalmazásában álltak mint „helyettesítő nevelőszülők”.

10. A felperesek e minőségükben a gyermekekkel együtt éltek az adott házakban. Önállóan látták el a házzal kapcsolatos teendőket, és gondoskodtak az ott élő kiskorúak felügyeletéről és oktatásáról. Intézték a ház bevásárlásait és a gyermekeket egészségügyi ellátásra, iskolába és szabadidős tevékenységekre kísérték. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a helyettesítés időszakaiban a „helyettesítő nevelőszülők” feladatai megegyeztek a „nevelőszülők” feladataival.

11. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat továbbá arra, hogy a munkáltató képviselői nem ellenőrzik a „helyettesítő nevelőszülő” napi munkavégzését, és a munkáltató nem ad nekik utasításokat a „helyettesítő nevelőszülő” munkanapi munka- és pihenőidejére 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 egy informatikai rendszerben.

12. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli továbbá, hogy az igazgató előre elkészíti azon listákat, amelyekben napi bontásban feltünteti, hogy a „helyettesítő nevelőszülőnek” melyik házban kell dolgoznia. Ez utóbbi a „nevelőszülővel” egyeztetni a helyettesítés megkezdésének pontos időpontját. A napi beosztást oly módon kell megállapítani, hogy minden munkavállalónak legyen havonta átlagosan két szabad hétvégeje. Helyettesítés időszakában a munkavállaló heti egy szabadnapra is jogosult.

13. A „helyettesítő nevelőszülő” díjazását állandó összegű havi alpbér alapján állapítják meg, azzal, hogy a „helyettesítő nevelőszülő” 190-nél több munkaidőszak teljesítése esetén kiegészítő juttatásra jogosult.

14. Az alapeljárás felpereseinek munkaszerződése alapján az éves munkavégzési kötelezettségük 190, egyenként 24 órás időszakból állt – kivéve egyiküket, akinek éves kötelezettsége 170, egyenként 24 órás időszakra vonatkozott –, amelyből éves szabadság címén 30–33 nap levonásra került.

³ Az SOS-Lapsikylä az „SOS Gyermekfalvak a világban” nemzetközi hálózat része. A 2017. március 2-án tartott tárgyaláson feltett egyik kérdésre válaszul elhangzott, hogy az SOS-Lapsikylät és a Finnországban található gyermekfalvakat települési és városi önkormányzatok finanszírozzák, valamint magánadományokból tartják fenn.

15. A gyakorlatban a helyettesítés időtartama néhány nap és akár több hét között változott. Bár elvben a „helyettesítő nevelőszülő” mindig ugyanahhoz a házhoz kellett volna beosztani, valójában egymást követő időszakokban több háznál látott el helyettesítést.

B. Az alapeljárás

16. Az alapeljárás felpereseinek álláspontja szerint az SOS-Lapsikylä részére nyújtott szolgáltatásai a munkaidőről szóló törvény 1. cikke értelmében munkavégzésnek minősültek. Erre hivatkozással az Etelä-Savon käräjäoikeus (Etelä-Savo régió kerületi bírósága, Finnország) előtt keresetet terjesztettek elő, amelyben az SOS-Lapsikylä arra való kötelezését kérték, hogy fizesse meg részükre a túlórákért, valamint az esti, éjszakai, szombati és vasárnapi munkavégzésért a 2006–2009-es évekre járó díjazást.

17. Az SOS-Lapsikylä vitatta a kereseti kérelmet, arra hivatkozva, hogy a felperesek munkavégzése a munkaidőről szóló törvény 2. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában szabályozott kivétel alá tartozik.

18. Az Etelä-Savon käräjäoikeus (Etelä-Savo régió kerületi bírósága) osztotta az SOS-Lapsikylä álláspontját és elutasította az alapeljárás felpereseinek keresetét. A fellebbviteli bíróság ezt az ítéletet helybenhagyta.

19. A kérdést előterjesztő bírósághoz felülvizsgálati kérelmet nyújtottak be az ügyben, így tehát rá hárul annak eldöntése, hogy a munkaidőről szóló törvény, közelebbről annak 2. cikke (1) bekezdésének 3. pontja alkalmazandó-e a „helyettesítő nevelőszülőkre”. A kérdést előterjesztő bíróság arra hivatkozik, hogy e rendelkezés értelmében az olyan munka, amelyet a munkavállaló otthon vagy olyan körülmények között végez, amelyek között nem feltételezhető, 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. Ha viszont a „helyettesítő nevelőszülők” tevékenységére mégis kiterjedne e törvény hatálya, úgy az SOS-Lapsikylä köteles lenne az alapeljárás felperesei által követelt pótlékok megfizetésére.

20. A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a munkaidőről szóló törvény a 2003/88 irányelvet ülteti át. Mindazonáltal a törvény tárgyi hatálya szélesebb, mint az irányelvé. Ez a törvény ugyanis nem csupán a rendes munkaidő tartamát, annak túllépését, az éjszakai és a váltott műszakban végzett munkát, valamint a pihenőidőt és a vasárnapi munkát, hanem a különböző okokból – például az túlórákért és a vasárnapi munkavégzésért – járó díjazásokat is szabályozza.

21. Márpedig, 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 díjazására, úgy véli, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntéséhez alapvető fontosságú ezen irányelv értelmezése. A munkaidőről szóló törvényben szabályozott bérpótlékokhoz való jog a jelen ügyben ugyanis ennek – a munka- és pihenőidőt is szabályozó – törvénynek az alkalmazhatóságától függ.

22. 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. cikke (1) bekezdése által engedett eltérésnek van jelentősége.

23. E körülmények között a Korkein oikeus (legfelsőbb bíróság, Finnország) úgy határozott, hogy eljárását felfüggeszti és előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel fordul a Bírósághoz.

IV. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás

24. A Korkein oikeus (legfelsőbb bíróság) a Bírósághoz 2016. március 29-én érkezett, 2016. március 24-i határozatával a következő kérdést terjesztette elő előzetes döntéshozatal céljából:

„Úgy kell-e értelmezni a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 17. cikkének (1) bekezdését, hogy annak hatálya alá tartozhat a valamely gyermekfaluban található olyan házban végzett tevékenység, mint a fent ismertetett tevékenység, amelyben a munkavállaló a gondozásba vett gyermekek »nevelőszülőit« helyettesíti e szülők szabadnapjain, ezen idő alatt a gyermekekkel családi körülmények között él együtt, és ezen időszakban önállóan, a szülőktől általában megszokott módon gondoskodik a gyermekek és a család igényeinek kielégítéséről?”

25. Írásbeli észrevételt az alapeljárás felperesei, az SOS-Lapsikylä, a finn kormány, a német kormány és az Európai Bizottság terjesztett elő. Ezenkívül mindannyian kifejtették álláspontjukat a 2017. március 2-án tartott tárgyaláson.

V. Elemzés

26. Mielőtt nekikezdenék a bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés tárgyalásának, elsőként a Bíróság hatáskörének problémáját vizsgálom meg.

27. Az alapügy érdemben ugyanis az alapeljárás felpereseinek fizetendő, munkabért kiegészítő juttatásokra vonatkozik. Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján „a fizetett éves szabadság tárgyában a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében említett különös eset kivételével az irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak szabályozására szorítkozik, oly módon, hogy főszabály szerint nem alkalmazható a munkavállalók díjazására”⁴.

28. Ezen ítélkezési gyakorlat alapján tehát felmerülhetne a Bíróság hatáskörének kérdése, véleményem szerint azonban nem így áll a helyzet.

A. A Bíróság hatásköréről

29. A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy kizárólag a szóban forgó, munkaidőt szabályozó nemzeti törvény rendelkezései biztosítják a 2003/88 irányelv átültetését. Ezzel szemben, a „helyettes nevelőszülők” díjazása a nemzeti jog hatálya alá tartozik. Mindazonáltal, miután mindkét kérdést ugyanaz a törvény szabályozza, és a bérpótlékokhoz való jogosultság a munkaidőre vonatkozó rendelkezések alkalmazhatóságától függ, a 2003/88 irányelv értelmezését a nemzeti bíróság kulcsfontosságúnak tartja.

30. Az alapeljárás felperesei által követelt bérpótlékokhoz való jogosultság ugyanis annak megválaszolásától függ, hogy a felperesek tevékenységére kiterjed-e a munkaidőről szóló törvény hatálya, vagy az a törvény 2. cikke (1) bekezdésének 3. pontja alapján kizárt. Márpedig a kérdést előterjesztő bíróság szerint e rendelkezés értelmezése a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése által engedett eltérés tartalmától függ.

⁴ 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).

31. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint ugyanis az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns jellegét vélelmezni kell.⁵ E vélelemből fakadóan csak akkor tagadható meg a határozathozatal a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről, ha nyilvánvalónak tűnik, hogy az Unió jogának azon rendelkezése, amelynek az értelmezését a Bíróságtól kérik, nem alkalmazható.⁶ Ilyen megállapítás véleményem szerint nem igazolható. Éppen az ellenkezőjét állítja a kérdést előterjesztő bíróság, amit egy rövid, de meggyőző magyarázattal támaszt alá. Egyébiránt megjegyzem, hogy egyik fél sem vitatta ezt az állítást, valamint nem érvelt az előzetes döntéshozatal elfogadhatatlansága, illetve a Bíróság hatáskörének hiánya mellett.

32. Ezenkívül ne tévesszen meg minket az előzetes döntéshozatal iránti kérelem terjedelme: nyilvánvalóan a 2003/88 irányelv egyik rendelkezésének a hivatkozott irányelvet átültető törvénynek a nemzeti bíróság általi alkalmazása keretében történő értelmezéséről van szó. Márpedig ezen irányelv alkalmazása nem függ olyan külső tényezőtől, amelynek fennállása esetén a Bíróság nem rendelkezne hatáskörrel.

33. Ekként állapította meg például hatáskörének fennállását a Bíróság az építési beruházásra, az árubeszerzésre és a szolgáltatásnyújtásra irányuló közbeszerzési szerződések odaítélési eljárásainak összehangolásáról szóló, 2004. március 31-i 2004/18/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁷ rendelkezéseinek értelmezésére irányuló kérdések megválaszolása esetében, annak ellenére, hogy az ügy tárgyát képező minősítési követelmény nem volt alkalmazandó a Spanyolországban kívüli tagállamban letelepedett vállalkozásokra.⁸ A Bíróság szerint a probléma nem hat ki a hatáskörére, tekintettel arra, hogy „a 2004/18 irányelv egyetlen eleme sem enged arra következtetni, hogy rendelkezéseinek alkalmazása attól függene, hogy van-e tényleges kapcsolat a tagállamok közötti szabad mozgással. Az említett [irányelv] ugyanis nem [köti] a közbeszerzési eljárásoknak az e rendelkezések hatálya alá tartozását olyan feltételhez, amely az ajánlattevők állampolgárságára vagy letelepedési helyére vonatkozik (lásd ebben az értelemben: Michaniki ítélet, C-213/07, EU:C:2008:731, 29. pont)”.⁹ Ugyanez állapítható meg a 2003/88 irányelvvel kapcsolatban.

34. Ráadásul, ebben a sajátos helyzetben a Bíróság már korábban helytállóan megállapította, hogy az uniós jogi fogalmak egységes értelmezéséhez fűződő érdek „különösen fontos olyankor, amikor egy [uniós] jogszabályi rendelkezésben foglalt fogalmat alkalmazó nemzeti jogszabályt annak érdekében fogadtak el, hogy a belső jogba átültessék azt az irányelvet, amelynek e rendelkezés részét képezi”.¹⁰ Márpedig a Bíróság szerint „ebben az esetben az a körülmény, hogy az értelmezni kért [uniós] jogi fogalom alkalmazására a nemzeti jog keretében és a vonatkozó [uniós] jogi rendelkezésben előírttól eltérő körülmények között kerül sor, önmagában nem zárja ki azt, hogy a kért értelmezés és az alapeljárás tárgya között összefüggés legyen”¹¹.

5 Lásd ebben az értelemben különösen: 2010. június 1-jei Blanco Pérez és Chao Gómez ítélet (C-570/07 és C-571/07, EU:C:2010:300, 36. pont); 2016. szeptember 21-i Etablissements Fr. Colruyt ítélet (C-221/15, EU:C:2016:704, 14. pont).

6 Lásd ebben az értelemben különösen: 2015. szeptember 17-i van der Lans ítélet (C-257/14, EU:C:2015:618, 20. pont).

7 HL 2004. L 134., 114. o.; magyar nyelvű különkiadás 6. fejezet, 7. kötet, 132. o.

8 Lásd: 2015. október 6-i Consorci Sanitari del Maresme ítélet (C-203/14, EU:C:2015:664).

9 2015. október 6-i Consorci Sanitari del Maresme ítélet (C-203/14, EU:C:2015:664, 30. pont). Lásd még: 2010. január 14-i Plus Warenhandelsgesellschaft ítélet (C-304/08, EU:C:2010:12, 28. pont) (a belső piacon az üzleti vállalkozások fogyasztókkal szemben folytatott tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatairól, valamint a 84/450/EGK tanácsi irányelv, a 97/7/EK, a 98/27/EK és a 2002/65/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvek, valamint a 2006/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról szóló, 2005. május 11-i 2005/29/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [„Írányelv a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokról” (HL 2005. L 149., 22. o.)] kapcsán). Egy irányelv esetében a Bíróság külső tényezőtől függetlenül érvényesülő hatáskörével kapcsolatosan lásd Rodière, P. fejtegetéseit a hátrányos megkülönböztetés tilalmát érintően („Retour vers les situations internes et la libre circulation des personnes: de quelques errements possibles”, Revue des affaires européennes, 2015/4, 731–742. o., különösen 741. o.).

10 2001. október 11-i Adam ítélet (C-267/99, EU:C:2001:534, 28. pont).

11 2001. október 11-i Adam ítélet (C-267/99, EU:C:2001:534, 29. pont).

35. A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság teljes mértékben igazolta ilyen összefüggés fennállását. A munkaidőről szóló törvény egyszerre szabályozza a munkaidő tartamát (amely a 2003/88 irányelv hatálya alá tartozik) és a bérpótlékokat (amelyek nem tartoznak az irányelv hatálya alá). Márpedig az a cikk, amely a hivatkozott törvény alkalmazhatóságának e kettős vonatkozását szabályozza, biztosítja a 2003/88 irányelv egyik rendelkezésének, azaz a 17. cikke (1) bekezdésének átültetését.

36. Ez a sajátosság az, amely véleményem szerint a jelen ügyet az 1995. március 28-i Kleinwort Benson ítélet (C-346/93, EU:C:1995:85) alapjául szolgáló ügytől megkülönbözteti. Ugyanis, jóllehet a munkaidőről szóló törvény 2. cikke (1) bekezdése 3. pontjának szövegezése nem azonos a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének szövegével, az nem vitatott, hogy az előbbi jogszabályhely az utóbbi átültetését biztosítja.¹² Az irányelv tartalmának ilyen formális átvétele egyébiránt nem követelmény.¹³ Viszont mivel a finn jogalkotó a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében biztosított eltérés alkalmazása mellett döntött, a kérdést előterjesztő bíróság köteles az azt rögzítő nemzeti jogszabályt a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésével összhangban, a Bíróság értelmezésének megfelelően értelmezni.¹⁴

37. Mindenesetre az állandó ítélkezési gyakorlat alapján, ha egy átültető jogszabály túllép az adott irányelv tárgyi hatályán, a Bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján eljárhat, amennyiben ez az uniós jog egységes értelmezése érdekében szükséges.¹⁵

38. Ennek szükségessége nem áll fenn, ebből következően a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel, amennyiben az értelmezni kért uniós jogszabály kifejezetten kizárja hatálya alól azt a jogterületet, amelyre a nemzeti szabályozás előírja annak alkalmazását.¹⁶

39. Véleményem szerint azonban a jelen ügyben nem ez a helyzet.

40. Ahogy arra az előzőekben rámutattam, a Bíróságnak már korábban alkalma nyílt annak pontosítására, hogy a 2003/88 irányelv főszabály szerint nem alkalmazható a munkavállalók díjazására.¹⁷

41. Mindazonáltal, ez nem jelenti azt, hogy a Bíróság ne rendelkezne hatáskörrel a 2003/88 irányelv valamely rendelkezésének értelmezésére vonatkozó kérdésekkel kapcsolatban, még akkor sem, ha a jogvita tétje végső soron a munkavállaló díjazása.

42. Ekképpen, a 2007. január 11-i Vorel végzés (C-437/05, EU:C:2007:23) alapjául szolgáló ügy tárgyát „a »munkaidő« fogalmának a 93/104 és 2003/88 irányelvek szerint az orvos által a kórházban biztosított ügyelet tekintetében történő meghatározása, *valamint az annak alapján járó díjazás*” képezték.¹⁸

12 Az információt a finn kormány képviselője a 2017. március 2-i tárgyaláson megerősítette.

13 A Bíróság szerint ugyanis „nem mindig szükséges egy irányelv előírásainak hivatalos átvétele egy meghatározott és specifikus törvényi rendelkezésbe, mivel az általános jogi kontextus az irányelv végrehajtásához – annak tartalmától függően – elegendő lehet” (2005. június 16-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-456/03, EU:C:2005:388, 51. pont).

14 Ezzel szemben az 1995. március 28-i Kleinwort Benson ítéletben (C-346/93, EU:C:1995:85) maga a szóban forgó nemzeti szabályozás is kifejezetten rögzítette egyrészt „[az uniós] jogi rendelkezések Bíróság általi értelmezésétől »eltérést engedő módosítások« elfogadásának lehetőségét” (18. pont), valamint másrészt úgy rendelkezett, hogy „az érintett szerződő állam bíróságai nem kötelesek abszolút és feltétlen módon az adott uniós jogszabály Bíróság általi értelmezésének alkalmazásával eldönteni az eléjük terjesztett jogvitákat” (20. pont).

15 Lásd ebben az értelemben különösen: a 2009. december 10-i Rodriguez Mayor és társai ítélet (C-323/08, EU:C:2009:770, 27. pont); 2015. december 3-i Quenon K. ítélet (C-338/14, EU:C:2015:795, 17. pont). Egyes szerzők szerint a Bíróság joghatósága kiterjesztésének „kiváltságos terepül szolgálhatnak azok a törvények, amelyek az adott tagállamban ültetik át az irányelveket, és azok tárgyi hatályát az adott államban az irányelvek által meghatározott határokon túlra bővíthetik”. (Potvin-Solis, L., „Qualification des situations purement internes”, in: Neframi, E., szerk., *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Brüsszel, 2015, 39–99. o., különösen 66. o.).

16 Ebben az értelemben lásd: 2012. október 18-i Nolan ítélet (C-583/10, EU:C:2012:638, 53–57. pont).

17 Ebben az értelemben lásd: 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).

18 A végzés 2. pontja, kiemelés tőlem.

43. Ebben az ügyben J. Vorel díjazásának számítási módját vitatta, és azt kérte az illetékes bíróságtól, hogy „kötelezze az NČK-t [...] *fizetési pótlék* megfizetésére, mivel ez az összeg felel meg az említett időszak során általa végzett kórházi ügyeletért számára juttatott díjazás, és azon fizetés közötti különbségnek, amelyet akkor kellett volna számára kifizetni, ha az említett ügyeletet rendes munkavégzésként ismerték volna el”¹⁹.

44. A Bíróság válaszában kifejezetten utalt arra, hogy a munkaidő tartamának meghatározása kihat a díjazás számítására, amikor úgy ítélte meg, hogy a 93/104 és 2003/88 irányelvekkel „nem ellentétes annak a tagállami szabályozásnak az alkalmazása, amely a *munkavállaló díjazása céljából* és az általa a munkahelyén ellátott ügyelet tekintetében eltérő módon veszi figyelembe azon időtartamokat, amelyek alatt tényleges munkavégzés történt, és azokat, amelyek alatt semmilyen tényleges munkát nem végzett a munkavállaló, amennyiben az ilyen rendszer teljesen biztosítja a munkavállalóknak az említett irányelvek által a munkavállalók egészségének és biztonságának hatékony védelme érdekében biztosított jogok hatékony érvényesülését”²⁰.

45. Az alapeljárás számomra lényegében hasonlóknak tűnik: az a kérdés, hogy a munkaidőről szóló törvény kiterjed-e a „helyettesítő nevelőszülőkre”, és amennyiben igen, ők *ennélfogva* jogosultak-e az általuk követelt juttatásokra.²¹ Márpedig e kérdés megválaszolásához a kérdést előterjesztő bíróságnak el kell döntenie, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése által engedett eltérés alkalmazható-e.

46. Más szóval, a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése *kihatással* lehet az alapeljárásra vonatkozó nemzeti jogszabályok alkalmazására. Ebből következően, mivel nem nyilvánvaló, hogy a kért uniós jogi értelmezés szükségtelen a kérdést előterjesztő bíróság számára, a Bíróságnak válaszolnia kell az előterjesztett kérdésre.²²

47. Végül, ha elfogadjuk, hogy az egységes értelmezés szükségessége elsődleges szempont a Bíróság hatáskörének megállapításához olyan esetben, mikor egy tagállam egy adott irányelv hatályának kiterjesztése mellett dönt,²³ akkor azt is el kell ismernünk, hogy az egységes értelmezés követelménye még hangsúlyosabb, amennyiben – mint a jelen ügyben is – egy irányelv alkalmazásától való *eltérést engedő* rendelkezésről van szó.

48. Egy irányelv alkalmazhatósága és az általa nyújtott védelem ugyanis nem függhet attól, hogy az egyes eljáró bíróságok miként értelmezik és alkalmazzák azt. Ugyanez vonatkozik az uniós jog által biztosított jogok védelmére is.²⁴

49. Ebből következően, a fent ismertetettre tekintettel úgy vélem, hogy egyrészt a kérdést előterjesztő bíróság releváns és megfelelő módon igazolta kérdésfeltevésének szükségességét, másrészt pedig a Bíróság hatásköre valóban kiterjed a kérdés megválaszolására.

19 A végzés 17. pontja, kiemelés tőlem.

20 A végzés 36. pontja és rendelkező része, kiemelés tőlem.

21 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 3. pontja.

22 Ebben az értelemben lásd: 2003. szeptember 11-i Anomar és társai ítélet (C-6/01, EU:C:2003:446, 38. és 41. pont).

23 Lásd ebben az értelemben: 1990. október 18-i Dzodzi ítélet (C-297/88 és C-197/89, EU:C:1990:360, 37. pont), valamint 2011. július 7-i Agafitei és társai ítélet (C-310/10, EU:C:2011:467, 42. pont). Jogirodalom: Potvin-Solis, L., „Qualification des situations purement internes”, in: Neframi, E., (szerk.), *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Brüsszel, 2015, 39–99. o., különösen 67. o.

24 A „bíróság” EUMSZ 267. cikkben rögzített fogalmával kapcsolatban Tridimas, T. kifejti, hogy ezen értelmezést főként az előzetes döntéshozatali eljáráshoz való lehető legkönnyebb hozzáférésre törekvés indokolja. Tridimas, T. szerint ez nem csupán az uniós jog egységes értelmezésének ily módon történő biztosítását, hanem az uniós jogból származó jogosultságok védelmét ellátó fórum elérhetőségét is szolgálta (Tridimas, T., „Knocking on Heaven’s Door: Fragmentation, Efficiency and Defiance in the Preliminary Reference Procedure”, CML Rev., 40, 2003, 9–50. o., különösen 30. o.). Véleményem szerint a Bíróságnak az előzetes döntéshozatali eljárásra vonatkozó hatáskörét feltételtől és elfogadhatóságtól függetlenül e felvetések alapján kellene vizsgálnia.

B. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

50. A 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése eltérést enged néhány, ugyanezen irányelv által bevezetett védelmi célt szolgáló rendelkezéstől. A kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy ez a rendelkezés alkalmazandó-e olyan munkavállalóra, aki egy „nevelőszülőt” helyettesít annak szabadnapjain, és ezen időszak alatt a gyermekekkel családi körülmények között él együtt, valamint önállóan, a szülőktől általában megszokott módon gondoskodik a gyermekek és a család igényeinek kielégítéséről.

1. A 2003/88 irányelvre alkalmazandó értelmezési elvekről

51. Kétségtelenül indokolt a 2003/88 irányelv értelmezésének keretét képező elvek felidézése.

52. Ezen irányelv célja a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme azáltal, hogy számukra minimális pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít.²⁵

53. Ezt szem előtt tartva, a 2003/88 irányelv hatályát kiterjesztően határozza meg: 1. cikkének (3) bekezdése értelmében – néhány kifejezetten felsorolt különleges ágazattól eltekintve –²⁶ a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK irányelv²⁷ 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban alkalmazandó.

54. Amennyiben az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg, úgy a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében felsorolt kivételek nem kimerítő jellegűek. A „különösen” kifejezés használata ugyanis nem tesz lehetővé ettől eltérő értelmezést.²⁸ Mindazonáltal ezeket a kivételeket szűken kell értelmezni. A Bíróság szerint ezeket az eltéréseket „úgy kell értelmezni, hogy hatályuk azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszik”²⁹.

2. A „munkaidő” és a „munkavállaló” fogalmáról

55. A 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében foglalt, az irányelv védelmi célt szolgáló szabályaitól való eltérés indokoltsága szorosan összefügg a „munkaidő” és a „munkavállaló” fogalmával.

56. A 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése szerint ugyanis a tagállamok eltérhetnek az irányelv 3–6., 8. és 16. cikkétől, „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]”³⁰.

25 Lásd a 2003/88 irányelv (4), (5) és (10) preambulumbekendését. Lásd még ebben az értelemben: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 42. pont).

26 Lásd ebben az értelemben: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 21. pont).

27 HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.

28 A 2003/88 irányelv 17. cikkének (3) bekezdésének c) pontjában írt kivételekkel kapcsolatosan lásd: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 47. és 48. pont). Annak alapját, hogy a felsorolás példázó jellegű, az irányelv finn nyelvi változatában szereplő „különösen” kifejezés adja („ja erit yisesti”), amely más nyelvi változatokban is így szerepel, például angolul („and particularly in the case of”) vagy spanyolul („y en particular cuando se trate de”).

29 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 40. pont). Lásd még: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 89. pont). Ez utóbbi ítélet a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv 17. cikkére vonatkozik (HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 18. o.). Mindazonáltal, mivel a 17. cikk (1) bekezdésének szövege nem változott, a korábbi ítélkezési gyakorlat továbbra is irányadó (ebben az értelemben, a 2003/88 irányelv más változatlan rendelkezései vonatkozásában lásd: 2011. március 4-i Grigore végzés [C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 39. pont]).

30 Kiemelés tőlem.

57. A 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja a „munkaidő” fogalmát úgy határozza meg, mint „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően”.

58. Az adott személynek tehát a munkáltató „rendelkezésére” kell állnia. A meghatározó tényező a definíció ezen elemének értékelése szempontjából „az a tény, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ott ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képes legyen megfelelő szolgáltatások nyújtására”³¹. E tekintetben irreleváns az a körülmény, hogy a munkáltató a munkavállaló rendelkezésére bocsát egy pihenőhelyiséget, amelyben az mindaddig tartózkodhat, amíg szakmai szolgálatára nincs szükség.³²

59. A „munkavállaló” fogalmát a 2003/88 irányelv nem határozza meg. Mindazonáltal a Bíróság kimondta, hogy e fogalom önálló uniós hatállyal rendelkezik.³³ Ezzel összefüggésben emlékeztetett arra, hogy „munkaviszonynak jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt”³⁴.

60. E fogalom meghatározásokat a kérdést előterjesztő bíróság által feltárt tényállással összevetve nem merülhet fel kétségünk afelől, hogy az alapeljárás felperesei az SOS-Lapsikylával szemben a 2003/88 irányelv értelmében munkavállalónak minősülnek.

61. A gyermekfalvak az igazgató irányítása alatt állnak, aki a kérdést előterjesztő bíróság szerint a „helyettesítő nevelőszülők” közvetlen felettese. E jogkörében többek között összeállítja azokat a listákat, amelyek napi bontásban rögzítik, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” melyik házban kell dolgoznia. Attól függetlenül, hogy a munkáltató nem ad utasításokat a „helyettesítő nevelőszülőknek” a munkanapi munka- és pihenőidő tartamára vonatkozóan, a rábízott gyerekekről mindazonáltal gondoskodniuk kell a gondozási és nevelési tervnek megfelelően.

62. Egyébiránt az is vitathatatlan, hogy a gyermekfaluban töltött időszak „munkaidőnek” minősül a 2003/88 irányelv értelmében, mivel a „helyettesítő nevelőszülők” az SOS-Lapsikyla rendelkezésére állnak. Egyrésztől, fizikailag jelen kell lenniük a számukra kijelölt házban, de legalábbis a szóban forgó gyermekfaluban, vagy annak közelében kell tartózkodniuk. Másrésztől, ezen a helyszínen a munkáltató rendelkezésére kell állniuk annak érdekében, hogy szükség esetén azonnal teljesíthessék a megfelelő feladatokat: ellássák a ház fenntartási teendőit, biztosítsák az ott lakó gyermekek felügyeletét és oktatását a részükre egyéneként kidolgozott gondozási és nevelési tervnek megfelelően.

3. A 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének értelmezéséről

63. Felmerül a kérdés, hogy a gyermekfaluban töltött munkaidő tartamát a munkáltató³⁵ méri-e (vagy előre meghatározza), vagy pedig azt a munkavállalók maguk határozhatják meg, tekintettel az érintett tevékenység sajátos jellegére.

64. Márpedig a Bíróságnak már korábban alkalma nyílt kifejtene, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdése által engedett eltérés – szövegezéséből kitűnően – „csak azon munkavállalókra alkalmazandó, akiknek a munkaideje *egészében* nem mért, vagy nem előre meghatározott, vagy akik azt maguk határozhatják meg a végzett tevékenység sajátos természete miatt”³⁶.

31 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 64. pont).

33 Lásd ebben az értelemben: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 28. pont).

34 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 Például a munkaszerződés valamely kikötése útján.

36 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet (C-484/04, EU:C:2006:526, 20. pont). Kiemelés tőlem. Lásd még: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 41. pont).

65. Nem vitatható az a tény, hogy a munkaidő meghatározása kizárólag annak egészére vonatkozatható. Először is, ez az értelmezés összhangban áll azzal a szabállyal, amely szerint a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése szerinti eltérések megszorítóan értelmezendők.³⁷ Másodszor, összhangban van a 2003/88 irányelv céljával is, amely abban áll, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében számukra minimális pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket kell biztosítani.³⁸

66. A Bíróságnak a 2003/88 irányelv tartalmára, valamint szerkezetére és céljára vonatkozó ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az említett irányelvnek a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek. Ezek előnyeiből – biztonságuk és egészségük védelmének biztosításához szükséges minimumkövetelményként – valamennyi munkavállalónak részesülnie kell.³⁹

67. E szabályok olyan kiemelt jelentőséggel bírnak, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése kifejezetten alapvető jogként rögzíti a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való jogot.

68. Meg kell állapítanunk, hogy a jelen ügyben egy gyermekfaluban foglalkoztatott „helyettesítő nevelőszülő” nincs abban a helyzetben, hogy munkaidejének időtartamát teljes egészében meghatározza. Éppen ellenkezőleg, munkaidejét nagyrészt munkaszerződése és a munkáltatója határozza meg előre.

69. Ugyanúgy, ahogy a Bíróság a 2010. október 14-i ítélet alapjául szolgáló Union syndicale Solidaires Isère ügyben (C-428/09, EU:C:2010:612, 42. pont) megállapította, a Bírósághoz benyújtott iratokból nem az tűnik ki, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” meghatározhatták volna az általuk ledolgozandó munkaórák számát.

70. Éppen ellenkezőleg, az alapeljárás felperesei tekintetében ezt az időtartamot a munkáltató legalább két szinten behatárolta. Egyrészt, az éves munkavégzési kötelezettségüket munkaszerződésük 190, egyenként 24 órás időszakban rögzítette (kivéve egyiküket, akinek éves munkavégzési kötelezettsége 170, egyenként 24 órás időszakra szorítkozott). Másrészt napi elfoglaltságukat előre rögzítette a gyermekfalu igazgatója által, hogy előre, napi bontásban listázta, hogy a „helyettesítő nevelőszülőnek” melyik házban kell dolgoznia.

71. Önmagában az a lehetőség, hogy a munkavállaló meghatározhatja, milyen sorrendben végzi el a különböző feladatokat, messze nem tekinthető munkaideje önálló meghatározásának. Nem szabad megfeledezni arról, hogy a „helyettesítő nevelőszülőknél” munkavégzésük teljes időtartama alatt a helyszínen kell tartózkodniuk, ami behatárolja annak lehetőségét, hogy személyes ügyeikkel foglalkozzanak. Ilyen szempontból közömbös az, hogy a gyermekek nincsenek jelen, amíg iskolában vannak. A 2017. március 2-i tárgyaláson megerősítést nyert ugyanis, hogy egyes, a ház fenntartásával kapcsolatos feladatokat ezalatt az idő alatt látták el, továbbá különösen az, hogy a „helyettesítő nevelőszülőknél” mindenképp elérhetőnek kellett lenniük annak érdekében, hogy sürgős egészségügyi

37 Lásd ebben az értelemben: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 40. pont); 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 89. pont).

38 Lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 42. pont), illetve a 93/104 irányelvvel kapcsolatosan: 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528, 49. pont), valamint 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 50. pont).

39 Ebben az értelemben – számos ítélet mellett – lásd: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet (C-14/04, EU:C:2005:728, 49. pont); 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet (C-484/04, EU:C:2006:526, 38. pont); 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 24. pont).

vagy más, előre nem látható helyzet esetén intézkedni tudjanak.⁴⁰ Tehát csupán viszonylagos szabadsággal rendelkeznek ezen időszakok alatt, amelyek így a 2003/88 irányelv értelmében „munkaidőnek” minősülnek.⁴¹ Egyébiránt a munkáltató feladata, hogy adott esetben az esetleges visszaélések elkerülése érdekében biztosítsa a szükséges ellenőrzési eszközöket.⁴²

4. A teljesség kedvéért: a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének b) pontjában foglalt „családtag munkavállalókra” alkalmazható eltéréseiről

72. A 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése három olyan körülményt említ, amelyek esetén el lehet térni az irányelv 3–6., 8. és 16. cikkétől. Ezek között szerepel a „családtag munkavállaló” foglalkoztatása.

73. Szemben az SOS-Lapsikylä állításával, nem gondolom, hogy a „helyettesítő nevelőszülők” munkája e kivétel körébe esne.

74. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem annak szöveggörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az említett rendelkezés részét képezi.⁴³

75. Nem szabad megfeledkezni tehát arról, hogy a 2003/88 irányelv célkitűzése az, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelmét biztosítsa. A 2003/88 irányelv által engedett eltéréseket úgy kell értelmezni, hogy hatályuk azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszik.⁴⁴

76. A családtag munkavállalókra vonatkozó eltérést az magyarázza, hogy ez esetben a felek – munkavállaló és munkáltató – közötti kapcsolat nem tisztán szakmai jellegű. A családtagok között fennálló sajátos viszony ugyanis elkerülhetetlen akadályát képezheti a munkaidő mérésének vagy előre történő meghatározásának. Ezzel szemben nem kizárt, hogy azt a munkavállaló könnyebben meg tudja határozni.

77. A családtag munkavállalóra vonatkozó eltérés ilyen elhatárolása egyébiránt összhangban áll azzal az összefüggéssel, amelybe a 2003/88 irányelv 17. cikke illeszkedik. Ezen irányelv célja ugyanis a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelmények megállapítása a munkaidő⁴⁵ tekintetében, amelyet olyan időtartamként határoz meg, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi.⁴⁶ A 2003/88 irányelv tehát ténylegesen a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolatra vonatkozik.

78. Márpedig a „helyettesítő nevelőszülők” és a munkáltató közötti kapcsolat nem családi jellegű. A gyermekfalvakban az elhelyezés és a munkaszervezés lehető legcsaládiásabb megoldása kizárólag a gyermekekkel való kapcsolatra vonatkozó pedagógiai célként merül fel.

40 Az információt az SOS-Lapsikylä képviselője közölte válaszul az előadó bíró kérdésére, amelyet az alapeljárás felpereseinek képviselője is megerősített.

41 Lásd, *mutatis mutandis*, az orvosi ügyelet alatt a szakmai tevékenység nélküli időszakok irrelevanciája kapcsán: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 61. és 65. pont). Emlékeztetőül: a Bíróság az ítélet 94. pontjában azt is leszögezte, hogy a 93/104 irányelv 17. cikkének (2) és (3) bekezdése értelmében vett „egyenértékű kompenzáló pihenőidőnek olyannak kell lennie, hogy ezen időtartam alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán ne legyen olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának a biztonságára és egészségére kifejtett hatásait” (kiemelés tőlem).

42 Lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 40. pont).

43 Lásd különösen: 2013. december 19-i Koushaki ítélet (C-84/12, EU:C:2013:862, 34. pont); 2015. július 16-i Lanigan ítélet (C-237/15 PPU, EU:C:2015:474, 35. pont).

44 Lásd ebben az értelemben: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 40. pont); 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 89. pont).

45 Lásd az irányelv 1. cikkének (1) bekezdését.

46 Lásd az irányelv 2. cikkének 1. pontját.

79. Másként fogalmazva: ez a munkamódszer kívül esik a munkavállaló–munkáltató kapcsolat körén, ily módon nem tartozik a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének hatálya alá; sem előbbi, sem utóbbi érdekét nem szolgálja, hanem kizárólag a befogadott gyermekek érdekében áll.

80. A fenti megállapításokra figyelemmel úgy vélem, hogy a családtag munkavállalókra vonatkozó kivételnek a „helyettesítő nevelőszülőkre” való kiterjesztése nem csupán az irányelv általános céljával és vonatkozásaival lenne ellentétes, hanem a családi munkavégzés sajátos érdekeivel is.

5. Közbenső következtetés

81. A fenti megállapításokból következően a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy annak hatálya alá nem tartozhat egy „nevelőszülő” helyettesítő munkavállaló által valamely gyermekháznál végzett munka, mivel ez a munkavállaló nem határozhatja meg szabadon és egészében munkaidejét annak ellenére, hogy a gyermekekkel családi körülmények között él együtt, és ezen időszakban önállóan módon gondoskodik a gyermekek igényeinek kielégítéséről úgy, mint egy igazi szülő.

C. A 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) és c) pontjában előírt kivételekről

82. Az Európai Bizottság írásbeli észrevételében azt az álláspontját fejt ki, hogy az alapeljárás felpereseinek tevékenysége a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) és c) pontjában előírt kivételek körébe tartozik.

83. Kétségtelen, hogy a bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdését a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének értelmezésére korlátozta. Mindazonáltal, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, „annak érdekében, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság részére hasznos választ adjon, figyelembe veheti az uniós jog olyan rendelkezéseit is, amelyekre a nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekben nem hivatkozott”.⁴⁷

84. Márpedig a Bíróság 2010. október 14-i *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612) ítéletében foglalt értelmezése hasznosnak bizonyulhat a kérdést előterjesztő bíróság számára.

85. A Bíróság ugyanis azt állapította meg, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) pontjában szereplő eltérés alkalmazható lehet olyan, oktató-nevelő munkaszerződés keretében foglalkoztatott munkavállalók tevékenységének vonatkozásában, akik szabadidőközpontokban dolgoztak, mivel e munkavállalóknak a rájuk bízott kiskorúak állandó felügyeletéről kellett gondoskodniuk. A Bíróság hozzáfűzte, hogy „e központok [...] oktatási és nevelési értéke többek között – ha nem egészen – azon sajátos és eredeti működési módban rejlik, miszerint a felügyelt kiskorúak több napig folyamatosan együtt laknak a nevelőkkel és igazgatókkal”⁴⁸.

86. A Bíróság azt is kimondta, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének c) pontja is alkalmazható lehet, tekintettel arra, hogy a szabadidőközpontok személyzete által ellátott tevékenységeket is „jellemzi a folyamatos szolgálat biztosításának szükségessége, mivel az ilyen központokban felügyelt kiskorúak ott-tartózkodásuk alatt állandóan együtt laknak e központok alkalmazottaival, akik a kiskorúakat folyamatosan felügyelik”⁴⁹.

47 Ebben az értelemben lásd: 2011. december 8-i *Banco Bilbao Vizcaya Argentaria* ítélet (C-157/10, EU:C:2011:813, 19. pont).

48 2010. október 14-i *Union syndicale Solidaires Isère* ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 45. pont).

49 2010. október 14-i *Union syndicale Solidaires Isère* ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 48. pont).

87. Ezen megállapítások még inkább alkalmazhatóak lehetnek a kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott gyermekfaluban dolgozó „helyettesítő nevelőszülökre”. Kizárólag rájuk hárul ugyanis a számukra kijelölt házban az ott elszállásolt gyermekek felügyeletének és nevelésének biztosítása, méghozzá megszakítás nélkül.

88. Mindazonáltal ezen eltérések alkalmazhatósága a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdésében szabályozott két feltétel együttes teljesüléséhez kötött.

89. Először is, a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésében engedett eltérések csupán lehetőségek, amelyekkel csak abban az esetben lehet élni, ha törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, vagy kollektív szerződések, illetve a szociális partnerek által kötött megállapodások útján biztosítják elfogadásukat.

90. Másodszor, a fentiek teljesülése esetén az említett eltérések azzal a feltétellel alkalmazhatóak, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.⁵⁰

91. Mivel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem tartalmaz információt e két feltételt illetően, így – amennyiben azt szükségesnek véli – a kérdést előterjesztő bíróság feladata lesz a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) és c) pontjában előírt eltérések alkalmazhatóságának vizsgálata.

VI. Végkövetkeztetések

92. A fentiekre tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Korkein oikeus (legfelsőbb bíróság, Finnország) által előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdésre a következő választ adja:

„A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 17. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy annak hatálya alá nem tartozhat egy »nevelőszülő« helyettesítő munkavállaló által valamely gyermekháztanban végzett tevékenység, mivel ez a munkavállaló nem határozhatja meg szabadon és egészében munkaidejét annak ellenére, hogy a gyermekekkel családi körülmények között él együtt, és ezen időszakban önállóan gondoskodik a gyermekek igényeinek kielégítéséről úgy, mint egy igazi szülő.

Ezzel szemben a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) és c) pontja alkalmazható lehet az ilyen típusú munkavégzésre, feltéve, hogy a hivatkozott irányelv 17. cikkének (2) bekezdésében foglalt követelmények teljesülnek, aminek vizsgálata adott esetben a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik.”

⁵⁰ Lásd a 2003/88 irányelv 17. cikke (2) bekezdését, valamint e feltétellel kapcsolatban: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet (C-428/09, EU:C:2010:612, 49–62. pont).