



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 26 lipca 2017 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 17 – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Dodatki do wynagrodzenia – Stowarzyszenie działające na rzecz ochrony dzieci – „Rodzice zastępczy w wiosce dziecięcej” – Tymczasowa nieobecność rodzica zastępczego – Pracownice zatrudnione jako asystentki – Pojęcie

W sprawie C-175/16

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Korkein oikeus (sąd najwyższy, Finlandia) postanowieniem z dnia 24 marca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 marca 2016 r., w postępowaniu:

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

przeciwko

SOS-Lapsikylä ry,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: T. von Danwitz, prezes izby, K. Lenaerts, prezes Trybunału, pełniący obowiązki sędziego czwartej izby, E. Juhász, K. Jürimäe i C. Lycourgos (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: M. Wathelet,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 2 marca 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Hälvä, Naukkarinen, Paajanen oraz Piik początkowo przez P. Ahonen, a następnie przez P. Ahonen, wspieraną przez T. Lehtinen, asianajaja,
- w imieniu SOS-Lapsikylä ry początkowo przez J. Syrjänena, a następnie przez J. Syrjänena i J. Nevalę, asianajajat,

* Język postępowania: fiński.

- w imieniu rządu fińskiego przez H. Leppo, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu niemieckiego przez J. Möllera i T. Henzega, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez I. Koskinena oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 kwietnia 2017 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen i Satu Piik a ich pracodawcą, SOS-Lapsikylä ry, w sprawie odmowy tej ostatniej wypłacenia im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wieczorami, w nocy, w soboty i niedziele, za lata 2006–2009.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 2 dyrektywy 2003/88 brzmi następująco:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;

2) »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

[...]”.

- 4 Artykuł 7 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej”.

5 Artykuł 17 ust. 1 przedmiotowej dyrektywy stanowi:

„Z należnym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3–6, 8 oraz 16, jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników oraz szczególnie w przypadku:

- a) pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji;
- b) pracowników przedsiębiorstw rodzinnych; lub
- c) pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych”.

Prawo fińskie

6 Paragraf 2 ust. 1 työaikalaki (605/1996) [ustawy (605/1996) o czasie pracy, zwanej dalej „ustawą o czasie pracy”] stanowi:

„Niniejsza ustawa, z zastrzeżeniem § 15 ust. 3, nie ma zastosowania do:

[...]

- 3) pracy świadczonej przez pracownika w domu lub w takich innych okolicznościach, iż nie można zakładać obowiązku pracodawcy w zakresie wykorzystania czasu przeznaczonego na pracę;

[...]”.

Okoliczności faktyczne sporu w postępowaniu głównym oraz pytanie prejudycjalne

- 7 SOS-Lapsikylä ry jest organizacją zapewniającą opiekę nad dziećmi; z tego względu organizuje dzieciom znajdującym się pod jej pieczę zakwaterowanie w warunkach możliwie najbardziej rodzinnych w siedmiu wioskach dziecięcych, składających się z większej liczby domów dziecka. W wioskach dziecięcych są zatrudnieni: dyrektor wioski dziecięcej, rodzice zastępczy z wioski dziecięcej [zwani dalej również „rodzicami SOS”], ich asystenci oraz inny personel. Domy dziecka stanowią miejsce zamieszkania dzieci znajdujących się pod opieką, gdzie mieszka od trojga do sześciorga dzieci wraz z rodzicami SOS (lub asystentami rodziców SOS, w razie nieobecności tych ostatnich).
- 8 Powódki w postępowaniu głównym były zatrudnione przez SOS-Lapsikylä ry jako asystentki rodziców SOS do 2009 r., a niektóre z nich do 2010 r. W charakterze asystentek rodziców SOS, w czasie nieobecności tych ostatnich (z powodu wolnych dni lub corocznych urlopów, lub nieobecności w pracy z powodu choroby), powódki w postępowaniu głównym mieszkały razem z dziećmi i zajmowały się, samodzielnie, prowadzeniem domu dziecka, jak również wychowywaniem i sprawowaniem pieczy nad mieszkającymi tam małoletnimi, w szczególności zapewniając zaopatrzenie i towarzysząc dzieciom na zewnątrz.
- 9 Wniosły one pozew do Etelä-Savon käräjäoikeus (sądu pierwszej instancji dla Sawonii Południowej, Finlandia) mający na celu stwierdzenie, że ich praca dla SOS-Lapsikylä ry stanowiła „pracę” w rozumieniu § 1 ustawy o czasie pracy, i zasądzenie od tej ostatniej zapłaty wynagrodzeń za lata 2006–2009 – na mocy tej ustawy i układu zbiorowego dotyczącego omawianego tu sektora – za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę wieczorami, nocą lub podczas weekendu.

- 10 Wyrokiem z dnia 4 maja 2012 r. Etelä-Savon käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji dla Sawonii Południowej) oddalił powództwo, argumentując, że praca powódek w postępowaniu głównym nie podlegała przepisom ustawy o czasie pracy. W następstwie oddalenia ich pozwu przez Etelä-Savon käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji dla Sawonii Południowej) powódki w postępowaniu głównym wniosły odwołanie do Itä-Suomen hovioikeus (sądu apelacyjnego dla Finlandii Wschodniej), który wyrokiem z dnia 4 lipca 2013 r. utrzymał w mocy rzucone orzeczenie. Powódki w postępowaniu głównym złożyły od tego wyroku środek odwoławczy do sądu odsyłającego.
- 11 Sąd ten precyzuje, że przedstawiciele pracodawcy nie kontrolują codziennej pracy asystentów, a pracodawca nie daje im żadnych poleceń w odniesieniu do czasu pracy i okresów odpoczynku w dniach, kiedy świadczą pracę. Asystent może, w granicach określanych potrzebami dzieci, samodzielnie decydować o rozplanowaniu i rodzaju świadczonej pracy. Dla każdego dziecka jest ustalony plan sprawowania pieczy i wychowywania, na podstawie którego asystent rodziców SOS jest zobowiązany do sprawowania opieki nad dziećmi i w związku z którym sporządza sprawozdanie. Ponadto asystent kontaktuje się z rodzicem SOS w sprawie funkcjonowania domu dziecka, za który jest odpowiedzialny, oraz kwestii praktycznych, które się z tym wiążą.
- 12 W umowach o pracę z powódkami w postępowaniu głównym był zawarty zapis, iż są one zobowiązane do pracy w wymiarze 190 24-godzinnych okresów rocznie, z wyjątkiem jednej z nich, która była zobowiązana do pracy w wymiarze 170 24-godzinnych okresów rocznie, od których należało odliczyć okres corocznego urlopu w wymiarze 30–33 dni. W praktyce długość okresów zastępowania wynosiła od kilku dni do wielu tygodni.
- 13 Sąd odsyłający podkreśla ponadto, że dyrektor określa z góry listy na każdy dzień, z czego wynika, w którym domu powinien pracować dany asystent. Ten ostatni uzgadnia z rodzicem SOS godzinę, o której zaczyna okres zastępowania. Zmiany powinny być rozplanowane w taki sposób, aby każdemu pracownikowi przysługiwały dwa wolne weekendy w miesiącu. W trakcie okresu zastępowania pracownik ma również prawo do jednego dnia urlopu na tydzień. Wynagrodzenie asystentów jest ustalane jako stałe wynagrodzenie miesięczne, jednak w przypadku przepracowania więcej niż 190 okresów 24-godzinnych, ma on prawo do wynagrodzenia dodatkowego.
- 14 Zadaniem sądu odsyłającego jest ustalenie, czy ustawa o czasie pracy znajduje zastosowanie do asystentów, co skutkowałoby tym, że SOS-Lapsikylä ry byłaby zobowiązana do zapłaty powódkom w postępowaniu głównym wynagrodzeń, których się domagają. Należy w szczególności ustalić, czy działalność asystentów jest wyłączona z zakresu zastosowania tej ustawy na podstawie jej § 2 ust. 1 pkt 3. Sąd odsyłający wskazuje, że według tego przepisu praca, którą pracownik wykonuje w domu lub w takich innych okolicznościach, iż nie można zakładać obowiązku pracodawcy w zakresie kontrolowania wykorzystania czasu przeznaczonego na pracę, nie wchodzi w zakres przepisu dotyczącego organizacji czasu pracy, z wyjątkiem § 15 ust. 3 ustawy o czasie pracy, niemającego znaczenia w niniejszym przypadku.
- 15 Zgodnie z informacjami przekazanymi przez sąd odsyłający ustawa o czasie pracy dokonuje transpozycji dyrektywy 2003/88, której niektóre przepisy, w szczególności jej art. 17 ust. 1, umożliwiają ustawodawcy krajowemu zastosowanie odstępstw – w określonych okolicznościach – od przepisów dotyczących czasu pracy i okresów odpoczynku określonych w tej dyrektywie.
- 16 Sąd odsyłający twierdzi również, że ustawa o czasie pracy nie tylko reguluje kwestie czasu pracy, podstawowego wymiaru czasu pracy, przekroczenia tego wymiaru czasu, pracy w porze nocnej i pracy w systemie zmianowym, jak również okresów odpoczynku i pracy w niedziele, ale ponadto określa ona wynagrodzenie należne z różnych powodów, jak z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych lub pracy w niedziele.

- 17 Pomimo świadomości sądu odsyłającego, że dyrektywa 2003/88 nie znajduje zastosowania do kwestii wynagrodzenia pracowników, oprócz kilku wyjątków dotyczących corocznego płatnego urlopu, sąd ten uznał, że interpretacja dyrektywy ma zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu. Prawo do dodatków do wynagrodzenia pracowników określonych w ustawie o czasie pracy zależy bowiem od możliwości zastosowania w niniejszej sprawie rzeczony ustawy, która reguluje również czas pracy i odpoczynku.
- 18 Dokładniej sąd odsyłający uważa, iż dla wykładni wyjątku przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o czasie pracy istotne jest przede wszystkim odstępstwo zawarte w art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88.
- 19 Zdaniem sądu odsyłającego z wyroku z dnia 14 października 2010 r., *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612) wynika, że jeśli nie zostało wykazane, z jednej strony, iż pracownicy mogą decydować o ilości przepracowywanych przez siebie godzin pracy, a z drugiej, że nie są zobowiązani do obecności w miejscu pracy w ustalonych godzinach, odstępstwo zawarte w art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie znajduje zastosowania.
- 20 Sąd odsyłający uważa jednak, że okoliczności faktyczne leżące u podstaw sprawy, w której zapadł rzeczony wyrok, wykazują istotne różnice w porównaniu ze sprawą zawisłą przed tym sądem, w szczególności w odniesieniu do charakteru pracy i warunków jej wykonywania.
- 21 Sąd ten wskazuje również, że w omawianym przypadku praca wykonywana przez powódki w postępowaniu głównym jest porównywalna – pod względem merytorycznym – do pracy świadczonej w ramach rodziny przez jednego z jej członków, która z kolei jest wyraźnie przewidziana w art. 17 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2003/88. Sąd ten twierdzi ponadto, że przepis ten powinien być interpretowany ściśle, ale wykaz działalności, które są w nim przewidziane, nie jest wyczerpujący. Skutkiem tego, w jego przekonaniu, jest możliwe, że to odstępstwo znajduje zastosowanie do pracy asystentów, choć nie chodzi o pracowników przedsiębiorstw rodzinnych w rozumieniu art. 17 ust. 1 lit. b) tej dyrektywy.
- 22 Sąd odsyłający wskazuje ponadto, że w niniejszym przypadku możliwość kontrolowania przez pracodawcę wykorzystania czasu przeznaczanego na pracę powódek w postępowaniu głównym jest ograniczona, ponieważ taka kontrola mogłaby negatywnie wpływać na szansę asystenta, by działać jak prawdziwy rodzic i stworzyć z dziećmi więź opartą na zaufaniu. Sąd ten dodaje, że takie kontrole nie były przeprowadzane. W rezultacie asystenci samodzielnie decydują o swoich zadaniach, swych okresach odpoczynku i swych pobytach poza domem w granicach wyznaczonych potrzebami dzieci, gdyż potrzeby te rzeczywiście mają wpływ na możliwość koncentrowania się przez asystentów na swoich własnych sprawach i swobodnego układania swoich spraw.
- 23 W tych okolicznościach *Korkein oikeus* (sąd najwyższy, Finlandia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że zakresem jego stosowania może być objęta również taka jak opisana powyżej działalność w domu w wiosce dziecięcej, w którym pracownik pełni rolę asystenta rodziców zastępczych w trakcie ich wolnych dni w odniesieniu do znajdujących się pod opieką dzieci, w tym czasie mieszka wspólnie z dziećmi w warunkach przypominających rodzinę i samodzielnie troszczy się o zaspokojenie potrzeb dzieci i rodziny w takim samym stopniu jak zwykle czynią to rodzice?”

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 24 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88 powinien być interpretowany w ten sposób, że może mieć on zastosowanie do pracy najemnej – takiej jak rozpatrywana w sprawie w postępowaniu głównym – polegającej na sprawowaniu opieki nad dziećmi w warunkach przypominających rodzinę, w zastępstwie za osobę odpowiedzialną – w pierwszej kolejności – za to zadanie.
- 25 Na wstępie należy zauważyć, że z wyjątkiem szczególnej hipotezy przepisu dotyczącego corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, tak że w zasadzie nie znajduje ona zastosowania do wynagrodzeń pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2015 r., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Jednakże to stwierdzenie nie oznacza, że nie należy udzielać odpowiedzi na pytanie prejudycjalne przedstawione Trybunałowi w niniejszej sprawie.
- 27 Jak bowiem zauważył rzecznik generalny w pkt 45 opinii, spór zawisły przed sądem odsyłającym dotyczy kwestii, czy ustawę o czasie pracy stosuje się do asystentów rodziców SOS oraz czy na jej podstawie powódkom przysługują roszczenia o wynagrodzenie, którego się domagają.
- 28 W tych okolicznościach sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wykładnię art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który był – zgodnie z wyjaśnieniami tego sądu – transponowany do prawa krajowego poprzez art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o czasie pracy.
- 29 Należy ponadto określić, czy działalność wykonywana przez powódki w postępowaniu głównym, w charakterze asystentek, może wchodzić w zakres zastosowania art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który umożliwia państwom członkowskim – w określonych okolicznościach – zastosowanie odstępstwa od art. 3–6, 8 i 16 tej dyrektywy, jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony lub określony z góry lub może być określony przez samych pracowników.
- 30 W tym względzie należy zauważyć, że – jak to wskazał sąd odsyłający – asystenci rodziców SOS jako pracownicy SOS-Lapsikylä ry, w trakcie nieobecności rodziców SOS będących również pracownikami tego samego pracodawcy, są odpowiedzialni za bieżące zarządzanie domem dziecka, jak również za sprawowanie pieczy i wychowywanie mieszkających tam dzieci, w trakcie ciągłych okresów 24-godzinnych, które mogą trwać przez kilka dni, z zastrzeżeniem prawa do jednego dnia urlopu w tygodniu i dwóch wolnych weekendów w miesiącu.
- 31 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału odstępstwo przewidziane w art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88 musi być interpretowane w ten sposób, że zakres jego zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę umożliwia (wyroki: z dnia 9 września 2003 r., *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 89; z dnia 14 października 2010 r., *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 40).
- 32 Trybunał orzekł również, że rzeczony art. 17 ust. 1 znajduje zastosowanie do pracowników, których wymiar czasu pracy nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samych pracowników, ze względu na szczególne cechy wykonywanej działalności (wyroki: z dnia 7 września 2006 r., *Komisja/Zjednoczone Królestwo*, C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 20; z dnia 14 października 2010 r., *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 41).

- 33 W tym względzie, podczas dokonywania konkretnej oceny okoliczności w sprawie, sąd odsyłający musi uwzględnić – jak to również zauważył rzecznik generalny w pkt 68 swojej opinii – okoliczność, że czas pracy asystenta jest w dużym stopniu z góry określony w umowie o pracę, która łączy go z pracodawcą, ponieważ liczba 24-godzinnych okresów, które musi świadczyć w okresie rocznym, jest określona w tej umowie. Ponadto sąd ten musi również uwzględnić fakt, że rzeczony pracodawca określa z góry listy na każdy dzień, w regularnych odstępach czasu, okresy 24-godzinne, podczas których asystent jest odpowiedzialny za zarządzanie domem dziecka.
- 34 W świetle tych okoliczności nie można stwierdzić, że wymiar czasu pracy asystenta nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samego asystenta, ze względu na szczególne cechy wykonywanej działalności, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.
- 35 Wniosku tego nie zmienia także fakt, że – w świetle znanych Trybunałowi okoliczności – w trakcie okresów, podczas których asystenci są odpowiedzialni za zarządzanie domem dziecka, dysponują oni pewną samodzielnością w wykorzystaniu swojego czasu, a w szczególności, w organizacji swoich codziennych obowiązków, swych przedsięwzięć poza domem, okresów niewykonywania pracy, chociaż może się wydawać w praktyce, iż istnieje kontrola ze strony ich pracodawcy.
- 36 W rezultacie, po pierwsze, należy przede wszystkim zauważyć, że trudności, które może napotkać pracodawca, w odniesieniu do kontroli bieżącego wykonywania czynności przez swoich pracowników, nie wystarczą – ogólnie rzecz ujmując – do uznania, iż wymiar czasu pracy tych ostatnich nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samego pracownika, podczas gdy pracodawca z góry ustala zarówno początek, jak i koniec czasu pracy.
- 37 Następnie, w rozpatrywanym przypadku, z postanowienia odsyłającego wynika, że pracodawca nie kontroluje sposobu, w jaki asystent wykonuje swoją działalność w trakcie 24-godzinnych okresów, podczas których jest on odpowiedzialny za dom dziecka. Z drugiej strony pracodawca określa z góry listy na każdy dzień, z czego wynika, w którym domu powinien pracować dany asystent. Ten ostatni uzgadnia z rodzicem SOS godzinę, o której zaczyna okres zastępowania. Zmiany powinny być rozplanowane w taki sposób, aby każdemu pracownikowi przysługiwały dwa wolne weekendy w miesiącu. Zatem z postanowienia odsyłającego nie wynika, że pracodawca nie byłby w stanie kontrolować, z jednej strony, czy asystent właściwie zarządza domem dziecka w ustalonej wspólnie z rodzicem SOS chwili rozpoczęcia zastępstwa, a z drugiej strony, czy pełnił to zastępstwo do końca tego dnia lub do końca okresów 24-godzinnych, które zostały mu wyznaczone.
- 38 Wreszcie z postanowienia odsyłającego wynika, że asystent jest zobowiązany do sporządzania sprawozdania z realizacji planu sprawowania pieczy i wychowywania, ustalonego dla każdego z dzieci. W związku z tym to sprawozdanie stanowi środek kontroli – znajdujący się w dyspozycji pracodawcy – który może zostać użyty przez tego ostatniego w celu weryfikacji wypełniania swych zadań przez pracowników, a ponadto w celu mierzenia czasu ich pracy.
- 39 Po drugie, jak to zostało opisane przez sąd odsyłający, możliwość asystentów decydowania – w pewnym stopniu – o ich okresach niewykonywania pracy w trakcie 24-godzinnych okresów, podczas których są odpowiedzialni za dom dziecka, nie pozwala im jednak swobodnie określać liczby przepracowanych przez siebie godzin w trakcie tych okresów.
- 40 Z drugiej strony, jak to wskazał sąd odsyłający, należy zauważyć, że asystenci muszą kontaktować się z rodzicami SOS w sprawie sposobu zarządzania domem dziecka oraz – co wydaje się być sprzeczne z ogólnym systemem pieczy zastępczej stosowanym w wioskach dziecięcych – w celu zezwolenia asystentom na istotną zmianę zwyczajów panujących w domu, za który są tymczasowo odpowiedzialni – w szczególności jeśli chodzi o harmonogram – które to zwyczaje zostały ustanowione przez rodziców SOS. Poszanowanie tych zwyczajów wydaje się świadczyć o tym, że asystenci nie mogą określać w sposób całkowicie samodzielny godzin ich pracy.

- 41 Z drugiej strony należy zauważyć, że „czas pracy” w znaczeniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 powinien być rozumiany jako okres, podczas którego pracownik pracuje, pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe zadania i obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową (wyrok z dnia 10 września 2015 r., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 25).
- 42 Podobnie okresy niewykonywania pracy, które mogą zaistnieć w trakcie 24-godzinnych okresów, podczas których asystent jest odpowiedzialny za dom dziecka, wchodzą w zakres wykonywania obowiązków tego pracownika i stanowią czas pracy, jeśli asystent jest zmuszony przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać w jego dyspozycji, aby móc niezwłocznie świadczyć odpowiednie usługi, gdy zaistnieje taka potrzeba (zob. podobnie wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., *Dellas i in.*, C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 48; a także postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r., *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, pkt 28).
- 43 Okoliczność, że takie okresy niewykonywania pracy zostały włączone do zakresu pojęciowego czasu pracy asystentów, nie oznacza, że możliwość, którą dysponują ci ostatni, określania początku i trwania tych okresów, jest równoznaczna z możliwością tych pracowników do swobodnego określania początku i końca ich czasu pracy.
- 44 Ponadto, nawet przy założeniu, że pewne okresy niewykonywania pracy w trakcie 24-godzinnych okresów, podczas których asystenci są odpowiedzialni za dom dziecka, mogłyby być uznane nie za czas pracy, ale za czas odpoczynku w rozumieniu art. 2 pkt 2 dyrektywy 2003/88 w zakresie, w jakim – jak to zostało wskazane przez *SOS-Lapsikylä ry* w trakcie rozprawy, co nie zostało następnie zakwestionowane – asystenci, mimo że muszą pozostać dyspozycyjni w każdym momencie, są uprawnieni do opuszczenia miejsca pracy, podczas gdy dzieci, za które są odpowiedzialni, znajdują się poza domem, to jednak możliwość opuszczenia miejsca pracy dotyczy jedynie części ich zwykłego okresu pracy i wydaje się być określona nie przez samych asystentów, ale przez godziny, kiedy dzieci są nieobecne. Wobec powyższego ta specyfika warunków pracy asystentów może prowadzić jedynie do wniosku, że wymiar czasu ich pracy nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samych asystentów.
- 45 Z powyższego wynika, że na gruncie informacji, które posiada Trybunał, w okolicznościach takich jak w postępowaniu głównym, nic nie wskazuje na to, że praca najemna asystentów mogłaby wchodzić w zakres zastosowania art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88. W związku z powyższym nie wydaje się być konieczna weryfikacja, czy z innych punktów widzenia działalność asystentów może zostać zrównana z jedną z trzech działalności, przytoczonych tytułem przykładu w rzeczonym artykule, a dokładniej z działalnością „pracownika przedsiębiorstwa rodzinnego”, o której mowa w art. 17 ust. 1 lit. b) tej dyrektywy.
- 46 W każdym przypadku – i jak podkreślił to rzecznik generalny w pkt 72–80 opinii – asystenci nie mogą być uznawani za pracowników przedsiębiorstw rodzinnych, tak więc nie są oni objęci wyjątkiem przewidzianym w art. 17 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2003/88.
- 47 W rezultacie takie odstępstwo, które musi być interpretowane ściśle, jak podkreślono w pkt 31 niniejszego wyroku, dotyczy jedynie pracy wykonywanej w takim kontekście, gdzie stosunek pracy, który łączy pracodawcę i jego pracownika ma charakter rodzinny. W takim kontekście, cechującym się szczególnymi więziami zaufania i zaangażowania między stronami, można uznać, że wymiar czasu pracy nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez zatrudnionego członka rodziny.
- 48 Natomiast sama okoliczność, że przedmiotowa działalność jest zbliżona do zadań wychowawczych i istniejących relacji emocjonalnych, co do zasady, między rodzicami a ich dziećmi, nie pozwala na objęcie rzeczony działalności zakresem wyjątku przewidzianego w art. 17 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2003/88.

- 49 Mając na względzie całość powyższych rozważań, na przedłożone pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, iż nie znajduje on zastosowania do pracy najemnej, takiej jak ta rozpatrywana w postępowaniu głównym, polegającej na sprawowaniu opieki nad dziećmi w warunkach przypominających rodzinę, w zastępstwie za osobę, która jest za to odpowiedzialna w pierwszej kolejności, jeżeli nie zostało wykazane, że wymiar czasu pracy nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samego pracownika, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.

W przedmiocie kosztów

- 50 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, należy interpretować w ten sposób, że nie może być on stosowany w stosunku do pracy najemnej, takiej jak ta rozpatrywana w postępowaniu głównym, polegającej na sprawowaniu opieki nad dziećmi w warunkach przypominających rodzinę, w zastępstwie za osobę, która jest za to odpowiedzialna w pierwszej kolejności, jeżeli nie zostało wykazane, że wymiar czasu pracy nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samego pracownika, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.

Podpisy