



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
MELCHIOR WATHELET  
 prezentate la 6 aprilie 2017<sup>1</sup>

**Cauza C-175/16**

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

[cerere de decizie preliminară formulată de Korkein oikeus (Curtea Supremă, Finlanda)]

„Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Articolul 17 – Situație pur internă – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Lucrători angajați ca «părinți suplینitori» în sate ale copiilor, pe perioada absenței «părinților titulari», de către o asociație de protecție a copiilor care oferă copiilor aflați în grija instituțiilor publice servicii de creștere și de îngrijire de tip familial în cadrul unor sate ale copiilor”

### I. Introducere

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru<sup>2</sup>.

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamnele Hälvä, Naukkarinen, Paajanen și Piik, pe de o parte, și angajatorul acestora, SOS-Lapsikylä ry, pe de altă parte, în legătură cu refuzul de a plăti reclamantelor din litigiul principal indemnizații pentru orele suplimentare, precum și indemnizații pentru munca de seară, de noapte și pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă și de duminică în cursul anilor 2006-2009.

<sup>1</sup> Limba originală: franceza.

<sup>2</sup> JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

## II. Cadrul juridic

### A. Dreptul Uniunii

3. Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede următoarele:

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

- a) *directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;*
- b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau
- c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

(2) Derogările prevăzute la alineatele (3) - (5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată.

(3) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16:

[...]

(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;

(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției [...]

[...]”

### B. Dreptul național

4. Directiva 2003/88 a fost transpusă în dreptul finlandez prin Legea nr. 605/1996 privind timpul de lucru (työaikalaki).

5. Articolul 2 alineatul 1 din legea menționată prevede următoarele:

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

[...]

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

### III. Situația de fapt și procedura din litigiul principal

#### A. Situația de fapt din litigiul principal

6. SOS-Lapsikylä este o instituție de protecție a copiilor. Aceasta asigură creșterea și întreținerea copiilor într-un mediu cât mai apropiat posibil de cel familial. Îngrijirea se realizează în cadrul a șapte „sate ale copiilor”, formate din mai multe case de copii și situate în mai multe regiuni din Finlanda<sup>3</sup>.

7. Personalul satelor copiilor este format dintr-un director, din „părinți titulari”, din „părinți suplینitori” și din restul personalului. Satul copiilor este condus de director. În această calitate, el este superiorul direct al „părinților suplینitori”. Aceștia din urmă îi înlocuiesc pe „părinții titulari”, în special în perioadele de absență pentru concedii anuale sau medicale.

8. Casele de copii constituie domiciliul stabil al copiilor luați în îngrijire. În fiecare casă locuiesc între trei și șase copii, precum și unul sau mai mulți „părinți titulari” și suplینitorii lor (în absența celor dintâi).

9. Reclamantele din litigiul principal au fost angajate de SOS-Lapsikylä în calitate de „părinți suplینitori” până în anul 2009 și, în cazul unora dintre ele, până în anul 2010.

10. În această calitate, reclamantele din litigiul principal au trăit cu copiii în casa de copii. Acestea s-au ocupat singure de casa respectivă, precum și de creșterea și educarea copiilor minori care locuiau în aceasta. Ele au asigurat aprovizionarea și au însoțit copiii la vizitele la medic, la școală și la activitățile de recreere. Potrivit instanței de trimitere, în cursul acestor perioade de suplینire, sarcinile „părinților suplینitori” sunt identice cu cele ale „părinților titulari”.

11. Instanța de trimitere mai precizează că reprezentanții angajatorului nu verifică activitatea zilnică a „părinților suplینitori” și că angajatorul nu le dă ordine cu privire la timpul de lucru și de repaus în zilele lucrătoare. În limitele dictate de nevoile copiilor, „părintele suplینitor” poate decide el însuși cu privire la organizarea și la conținutul activității sale. Pentru fiecare copil se elaborează însă un program de îngrijire și de educație, pe care „părintele suplینitor” trebuie să îl respecte în cadrul îngrijirii copilului și cu privire la care acesta redactează un raport într-un sistem informatic.

12. Instanța de trimitere subliniază și că directorul elaborează în avans listele din care reiese casa alocată pentru fiecare zi „părintelui suplینitor”. Acesta convine cu „părintele titular” ora la care începe perioada de suplینire. Turele trebuie alocate astfel încât fiecare lucrător să aibă lunar, în medie, cel puțin două sfârșituri de săptămână libere. În timpul perioadei de suplینire, lucrătorul are de asemenea dreptul la o zi de concediu pe săptămână.

13. Remunerația „părinților suplینitori” se stabilește pe baza unui salariu fix lunar, fiind însă clar că, dacă un „părinte suplینitor” a lucrat mai mult de 190 de zile, acesta are dreptul la o compensație complementară.

14. Potrivit contractelor de muncă ale reclamantelor din litigiul principal, norma anuală de muncă era de 190 de zile de 24 de ore, cu excepția uneia dintre ele, pentru care norma anuală de muncă era de 170 de zile de 24 de ore, din care trebuiau scăzute 30-33 de zile de concediu anual.

15. În practică, durata perioadelor de suplینire varia de la câteva zile la câteva săptămâni. Deși, în principiu, un „părinte suplینitor” trebuia alocat întotdeauna la aceeași casă, în realitate acesta era obligat să facă suplینiri succesive în mai multe case de copii.

<sup>3</sup> SOS-Lapsikylä face parte din rețeaua internațională „satele lumii”. Ca răspuns la una dintre întrebările adresate în ședința din 2 martie 2017, s-a precizat că SOS-Lapsikylä și satele copiilor situate în Finlanda sunt finanțate de comune sau de orașe, precum și prin donații private.

## B. Procedura din litigiul principal

16. Reclamantele din litigiul principal consideră că activitățile prestate pentru SOS-Lapsikylä constituie muncă în sensul articolului 1 din Legea privind timpul de lucru. Pe acest temei, ele au introdus o acțiune la Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud, Finlanda) prin care au solicitat obligarea SOS-Lapsikylä la plata unor indemnizații pentru munca suplimentară, pentru munca de seară, pentru munca de noapte și pentru munca din zilele de sâmbătă și duminică pentru anii 2006-2009.

17. SOS-Lapsikylä s-a opus cererii, considerând că munca reclamantelor din litigiul principal intra sub incidența excepției prevăzute la articolul 2 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind timpul de lucru.

18. Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud) a urmat argumentația SOS-Lapsikylä și a respins acțiunea reclamantelor din litigiul principal. Instanța de apel a confirmat hotărârea.

19. Sesizată în recurs, instanța de trimitere este, așadar, chemată să stabilească dacă Legea privind timpul de lucru și, mai precis, articolul 2 alineatul 1 punctul 3 din aceasta se aplică „părinților suplینitori”. Astfel, instanța de trimitere arată că, potrivit acestei dispoziții, munca pe care lucrătorul o desfășoară acasă sau în alte condiții în care nu se poate considera că revine angajatorului sarcina de a controla timpul consacrat muncii *nu intră sub incidența* dispozițiilor privind organizarea timpului de lucru, cu excepția articolului 15 alineatul 3 din Legea privind timpul de lucru, care nu este pertinent în speță. Dacă, dimpotrivă, activitățile „părinților suplینitori” nu ar fi excluse din domeniul de aplicare al respectivei legi, SOS-Lapsikylä ar fi obligată să acorde reclamantelor din litigiul principal indemnizațiile pe care acestea le solicită.

20. Instanța de trimitere precizează că Legea privind timpul de muncă transpune Directiva 2003/88. Totuși, domeniul său de aplicare material îl depășește pe cel al directivei. Astfel, această lege reglementează nu numai timpul normal de lucru, depășirea acestuia, munca de noapte și în schimburi, precum și perioadele de repaus și munca în zilele de duminică, ci stabilește și remunerațiile datorate din diverse motive pe lângă salariul fix, ca de exemplu indemnizațiile pentru ore suplimentare și pentru munca din zilele de duminică.

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

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

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

#### IV. Cererea de decizie preliminară și procedura în fața Curții

24. Prin decizia din 24 martie 2016, primită de Curte la 29 martie 2016, Korkein oikeus (Curtea Supremă) a decis, așadar, să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că în domeniul de aplicare al acesteia poate intra munca dintr-o casă de copii, precum cea descrisă mai sus, potrivit căreia, în zilele de concediu ale «părintelui din satele copiilor», lucrătorul care îndeplinește rolul de suplinitor al acestuia pentru copiii luați în grijă locuiește cu copiii în condițiile dintr-un mediu familial și, în acest context, se ocupă în mod autonom de nevoile acestor copii și ale familiei precum un adevărat părinte?”

25. Reclamantele din litigiul principal, SOS-Lapsikylä, guvernul finlandez, guvernul german, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise. În plus, toate aceste părți au prezentat observații orale în ședința care a avut loc la 2 martie 2017.

#### V. Analiză

26. Înainte de a aborda întrebarea preliminară adresată de instanța de trimitere, vom examina mai întâi problema competenței Curții.

27. Astfel, fondul litigiului principal privește plata către reclamantele din litigiul principal a diferitor indemnizații suplimentare la remunerație. Or, potrivit jurisprudenței Curții, „cu excepția situației speciale prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 în privința concediului anual plătit, directiva se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor”<sup>4</sup>.

28. Problema competenței Curții s-ar putea pune, așadar, în raport cu această jurisprudență, dar credem că nu este cazul.

##### A. Cu privire la competența Curții

29. Instanța de trimitere constată că numai dispozițiile legii naționale în discuție referitoare la timpul de lucru constituie transpunerea Directivei 2003/88. În schimb, remunerarea „părinților suplinitori” intră în domeniul de aplicare al dreptului național. Totuși, întrucât cele două aspecte sunt reglementate de aceeași lege, iar dreptul la remunerațiile suplimentare depinde de aplicabilitatea dispozițiilor referitoare la timpul de lucru, aceasta consideră că interpretarea Directivei 2003/88 este esențială.

30. Astfel, dreptul la remunerațiile suplimentare solicitate de reclamantele din litigiul principal este condiționat de aspectul dacă activitatea desfășurată intră în domeniul de aplicare al Legii privind timpul de lucru sau dacă este exclusă din acesta în temeiul articolului 2 alineatul 1 punctul 3 din legea menționată. Or, potrivit instanței de trimitere, interpretarea acestei dispoziții depinde de sensul care trebuie dat derogării permise la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

<sup>4</sup> Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 48 și jurisprudența citată).

31. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență<sup>5</sup>. În temeiul acestei prezumții, Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este *evident* că dispoziția din dreptul Uniunii supusă interpretării Curții nu este aplicabilă<sup>6</sup>. Nu considerăm că o astfel de constatare este demonstrată. Dimpotrivă, instanța de trimitere afirmă contrariul la finalul unei explicații, desigur, scurte, dar convingătoare. Pe de altă parte, observăm că niciuna dintre părți nu a pus în discuție această afirmație și nici nu a invocat vreun argument referitor la inadmisibilitatea cererii de decizie preliminară sau la necompetența Curții.

32. În plus, este necesar ca domeniul de aplicare al cererii de decizie preliminară să nu fie înțeles greșit: este vorba despre interpretarea unei dispoziții a Directivei 2003/88 în cadrul aplicării de către instanța națională a legii care asigură transpunerea acestei directive. Or, aplicarea acestei directive nu este legată de un element de extraneitate care ar determina necompetența Curții în lipsa unui astfel de element.

33. Astfel, de exemplu, Curtea s-a declarat competentă să răspundă la întrebări referitoare la interpretarea dispozițiilor Directivei 2004/18/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 31 martie 2004 privind coordonarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări, de bunuri și de servicii<sup>7</sup> în pofida faptului că obligația de clasificare în discuție nu era aplicabilă întreprinderilor stabilite în alte state membre decât Regatul Spaniei<sup>8</sup>. Potrivit Curții, acest aspect al problemei este lipsit de relevanță în ceea ce privește competența sa, întrucât „niciun element din [Directiva] 2004/18 nu permite să se considere că aplicabilitatea dispozițiilor [sale] ar depinde de existența unui raport efectiv cu libera circulație între statele membre. Astfel, [directiva menționată] nu subordonează includerea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice în domeniul [său] de aplicare niciunei condiții referitoare la naționalitate sau la locul de stabilire al ofertanților (a se vedea în acest sens Hotărârea Michaniki, C-213/07, EU:C:2008:731, punctul 29)”<sup>9</sup>. Aceeași constatare poate fi efectuată în privința Directivei 2003/88.

34. În plus, în această situație particulară, Curtea a statuat deja, în mod întemeiat, că interesul Uniunii ca noțiunile preluate din dreptul Uniunii să primească o interpretare uniformă este „valabil cu atât mai mult atunci când legislația națională care utilizează o noțiune care figurează într-o dispoziție de drept [al Uniunii] a fost adoptată în vederea transpunerii în dreptul intern a directivei din care face parte dispoziția menționată”<sup>10</sup>. Or, potrivit Curții, „într-o asemenea ipoteză, împrejurarea că noțiunea de drept [al Uniunii] a cărei interpretare se solicită trebuie să se aplice, în cadrul dreptului național, în condiții diferite de cele prevăzute de dispoziția [de drept al Uniunii] corespunzătoare nu este de natură să excludă orice legătură între interpretarea solicitată și obiectul litigiului principal”<sup>11</sup>.

5 A se vedea în acest sens printre altele Hotărârea din 1 iunie 2010, Blanco Pérez și Chao Gómez (C-570/07 și C-571/07, EU:C:2010:300, punctul 36), precum și Hotărârea din 21 septembrie 2016, Etablissements Fr. Colruyt (C-221/15, EU:C:2016:704, punctul 14).

6 A se vedea în acest sens printre altele Hotărârea din 17 septembrie 2015, van der Lans (C-257/14, EU:C:2015:618, punctul 20).

7 JO 2004, L 134, p. 114, Ediție specială, 06/vol. 8, p. 116.

8 A se vedea Hotărârea din 6 octombrie 2015, Consorci Sanitari del Maresme (C-203/14, EU:C:2015:664).

9 Hotărârea din 6 octombrie 2015, Consorci Sanitari del Maresme (C-203/14, EU:C:2015:664, punctul 30). A se vedea de asemenea Hotărârea din 14 ianuarie 2010, Plus Warenhandelsgesellschaft (C-304/08, EU:C:2010:12, punctul 28) [cu privire la Directiva 2005/29/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2005 privind practicile comerciale neloiale ale întreprinderilor de pe piața internă față de consumatori și de modificare a Directivei 84/450/CEE a Consiliului, a Directivelor 97/7/CE, 98/27/CE și 2002/65/CE ale Parlamentului European și ale Consiliului și a Regulamentului (CE) nr. 2006/2004 al Parlamentului European și al Consiliului („Directiva privind practicile comerciale neloiale”) JO 2005, L 149, p. 22, Ediție specială, 15/vol. 14, p. 260]. Pentru o ilustrare a competenței Curții independentă de un element de extraneitate în prezența unei directive, a se vedea dezvoltările referitoare la interdicția discriminărilor avută în vedere de Rodière, P. („Retour vers les situations internes et la libre circulation des personnes: de quelques errements possibles”, *Revue des affaires européennes*, 2015/4, p. 731-742, în special p. 741).

10 Hotărârea din 11 octombrie 2001, Adam (C-267/99, EU:C:2001:534, punctul 28).

11 Hotărârea din 11 octombrie 2001, Adam (C-267/99, EU:C:2001:534, punctul 29).



35. În speță, instanța de trimitere a justificat pe deplin existența acestei legături. Legea privind timpul de lucru reglementează atât durata timpului de lucru (care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88), cât și remunerațiile suplimentare (care nu intră în domeniul de aplicare menționat). Or, articolul care condiționează, în același mod, aplicabilitatea celor două aspecte ale acestei legi asigură transpunerea uneia dintre dispozițiile Directivei 2003/88, și anume articolul 17 alineatul (1) din aceasta.

36. Considerăm că această specificitate diferențiază prezenta cauză de cea în care s-a pronunțat Hotărârea din 28 martie 1995, Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85). Astfel, deși modul de redactare a articolului 2 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind timpul de lucru nu este identic cu cel al articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, nu se contestă că asigură transpunerea acestuia<sup>12</sup>. Pe de altă parte, o asemenea reluare formală a textului directivei nu este necesară<sup>13</sup>. În schimb, din moment ce legiuitorul finlandez a optat pentru utilizarea posibilității de derogare permise la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, instanța de trimitere este obligată să interpreteze dispoziția națională care o transpune în conformitate cu articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, astfel cum este interpretat de Curte<sup>14</sup>.

37. În orice caz, potrivit unei jurisprudențe constante, atunci când o lege de transpunere extinde domeniul de aplicare material al unei directive, Curtea este competentă în temeiul articolului 267 TFUE în cazul în care este necesar să fie dată dreptului Uniunii o interpretare uniformă<sup>15</sup>.

38. Nu ar apărea o astfel de necesitate – și, în consecință, Curtea nu ar fi competentă – în cazul în care actul Uniunii a cărui interpretare este solicitată prevede în mod expres că domeniul în care dreptul național a optat să îl aplice este exclus din domeniul său de aplicare<sup>16</sup>.

39. Or, nu considerăm că ne aflăm într-o astfel de ipoteză.

40. Astfel cum am indicat anterior, Curtea avut deja ocazia să precizeze că Directiva 2003/88 nu se aplică, în principiu, remunerării lucrătorilor<sup>17</sup>.

41. Acest lucru nu înseamnă însă că Curtea nu este competentă să răspundă la întrebări referitoare la interpretarea uneia dintre dispozițiile Directivei 2003/88, chiar dacă miza litigiului este, în cele din urmă, remunerarea lucrătorului.

42. Astfel, în cauza în care s-a dat Ordonanța din 11 ianuarie 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23), litigiul privea „definirea noțiunii «timp de lucru», în sensul vizat de Directivele 93/104 și 2003/88, în ceea ce privește serviciile de gardă asigurate de un medic într-un spital, *precum și remunerația datorată pentru acestea*”<sup>18</sup>.

12 Informația a fost confirmată de reprezentantul guvernului finlandez în ședința din 2 martie 2017.

13 Astfel, potrivit Curții, „nu este necesară întotdeauna o preluare formală a dispozițiilor unei directive într-o dispoziție legală expresă și specifică, pentru punerea în aplicare a unei directive putând fi suficient, în funcție de conținutul acesteia, un context juridic general” (Hotărârea din 16 iunie 2005, Comisia/Italia (C-456/03, EU:C:2005:388, punctul 51).

14 Dimpotrivă, în Hotărârea din 28 martie 1995, Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85), legislația națională în discuție prevedea ea însăși *in mod expres*, pe de o parte, „posibilitatea [...] de a adopta modificări «în vederea îndepărtării» [de] dispozițiile [dreptului Uniunii], astfel cum sunt interpretate de Curte” (punctul 18) și, pe de altă parte, că „instanțele statului contractant în cauză [nu erau] obligate să soluționeze litigiul cu care [erau] sesizate aplicând, în mod absolut și necondiționat, interpretarea [dreptului Uniunii] care le [fusese] furnizată de Curte” (punctul 20).

15 A se vedea în acest sens printre altele Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții (C-323/08, EU:C:2009:770, punctul 27), precum și Hotărârea din 3 decembrie 2015, Quenon K. (C-338/14, EU:C:2015:795, punctul 17). Potrivit unor autori, extinderea competenței Curții ar găsi chiar „un teren privilegiat în privința legilor de transpunere a directivelor care pot extinde în stat domeniul de aplicare material al directivelor dincolo de limitele stabilite de acestea din urmă” (Potvin-Solis, L., „Qualification des situations purement internes”, în Neframi, E., dir., *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 39-99, în special p. 66).

16 A se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2012, Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, punctele 53-57).

17 A se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 48 și jurisprudența citată).

18 Punctul 2 din ordonanță, sublinierea noastră.

43. În această cauză, domnul Vorel a contestat modul de calcul al remunerației sale și a solicitat instanței competente „obligarea NČK la plata unui *supliment la salariu* [...], sumă ce corespunde[a] diferenței dintre remunerația care [ii fusese] alocată cu titlu de servicii de gardă în spital pe care [le efectuase] în cursul perioadei respective și salariul care ar fi trebuit să i se plătească dacă serviciile în cauză ar fi fost recunoscute ca prestație normală de muncă”<sup>19</sup>.

44. În răspunsul său, Curtea a făcut referire în mod expres la incidența definiției duratei timpului de lucru asupra calculului remunerației, statuând că Directivele 93/104 și 2003/88 „nu se opun aplicării de către un stat membru a unei legislații care, în vederea remunerării lucrătorului și în ceea ce privește serviciul de gardă efectuat de acesta la locul de muncă, ia în considerare în mod diferit perioadele în cursul cărora prestațiile de muncă sunt efectiv realizate și cele în cursul cărora nu se realizează nicio muncă efectivă, în măsura în care un astfel de regim asigură integral efectul util al drepturilor conferite lucrătorilor prin directivele sus-menționate, în vederea protecției eficiente a sănătății și a securității acestora”<sup>20</sup>.

45. Configurația litigiului principal nu ni se pare fundamental diferită: aceasta privește aspectul dacă Legea privind timpul de muncă se aplică „părinților suplینitori” și dacă, în consecință, aceștia au dreptul la remunerațiile solicitate<sup>21</sup>. Or, pentru a răspunde la această întrebare, instanța de trimitere consideră necesar să se stabilească dacă derogarea prevăzută la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este aplicabilă.

46. Cu alte cuvinte, articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este de natură să aibă *incidență* asupra aplicării normelor naționale pertinente în litigiul principal. În consecință, întrucât nu reiese în mod vădit că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu ar fi necesară instanței de trimitere, Curtea trebuie să răspundă la întrebarea adresată<sup>22</sup>.

47. În sfârșit, dacă se admite că necesitatea unei interpretări uniforme constituie criteriul preponderent al competenței Curții atunci când un stat membru a optat pentru extinderea domeniului de aplicare al unei directive<sup>23</sup>, trebuie să se admită că o astfel de interpretare se impune cu atât mai mult atunci când este vorba, precum în speță, despre interpretarea unei clauze *derogatorii* de la aplicarea directivei.

48. Astfel, aplicabilitatea unei directive și a protecției conferite de aceasta nu pot fi supuse unor interpretări și unor aplicări diferite în funcție de instanța sesizată. Este în joc protecția drepturilor conferite de dreptul Uniunii<sup>24</sup>.

49. În consecință, având în vedere elementele care precedă, apreciem, pe de o parte, că instanța de trimitere a demonstrat în mod pertinent și suficient necesitatea întrebării sale și, pe de altă parte, că Curtea este pe deplin competentă să răspundă la aceasta.

19 Punctul 17 din ordonanță, sublinierea noastră.

20 Punctul 36 și dispozitivul ordonanței, sublinierea noastră.

21 Punctul 3 din cererea de decizie preliminară.

22 A se vedea în acest sens Hotărârea din 11 septembrie 2003, Anomar și alții (C-6/01, EU:C:2003:446, punctele 38 și 41).

23 A se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 1990, Dzodzi (C-297/88 și C-197/89, EU:C:1990:360, punctul 37), precum și Hotărârea din 7 iulie 2011, Agației și alții (C-310/10, EU:C:2011:467, punctul 42). În doctrină, Potvin-Solis, L., „Qualification des situations purement internes”, în Neframi, E., (dir.), *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 39-99, în special p. 67.

24 Cu privire la noțiunea „instanță” prevăzută la articolul 267 TFUE, Tridimas, T., arată că principala preocupare care orienta interpretarea acestei condiții era aceea ca procedura de trimitere preliminară să fie cât mai accesibilă posibil. În opinia lui Tridimas, T., era vorba, astfel, despre a asigura interpretarea uniformă a dreptului Uniunii, dar și disponibilitatea unei acțiuni pentru protecția drepturilor care decurg din dreptul menționat (Tridimas, T., „Knocking on Heaven’s Door: Fragmentation, Efficiency and Defiance in the Preliminary Reference Procedure”, *CML Rev.*, 40, 2003, p. 9-50, în special p. 30). Considerăm că aceste preocupări trebuie să orienteze Curtea în cadrul examinării competenței sale cu titlu preliminar, indiferent de condiția de competență sau de admisibilitate în discuție.



## B. Cu privire la întrebarea preliminară

50. Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 permite să se deroge de la anumite dispoziții instituite prin această directivă. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere urmărește să afle dacă această dispoziție se aplică lucrătorului care, în zilele libere ale „părinților titulari”, îndeplinește rolul de suplinitor al acestora pentru copiii luați în grijă, locuiește cu copiii în condițiile dintr-un mediu familial și, în acest context, se ocupă în mod autonom de nevoile acestor copii și ale familiei precum un adevărat părinte.

### 1. Cu privire la principiile de interpretare aplicabile Directivei 2003/88

51. Este, fără îndoială, util să amintim principiile care trebuie să încadreze interpretarea Directivei 2003/88.

52. Finalitatea urmărită de această directivă constă în a proteja în mod eficient securitatea și sănătatea lucrătorilor, asigurându-le perioade minime de repaus și perioade de pauză adecvate<sup>25</sup>.

53. Din această perspectivă, Directiva 2003/88 definește domeniul său de aplicare într-un mod larg. Potrivit articolului 1 alineatul (3) din aceasta, ea se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă<sup>26</sup>, cu excepția anumitor sectoare specifice enumerate în mod explicit<sup>27</sup>.

54. În continuare, în măsura în care, pe baza caracteristicilor specifice ale activității desfășurate, durata timpului de lucru nu este măsurată și/sau predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, excepțiile menționate la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu sunt exhaustive. Astfel, utilizarea adverbului „în special” nu permite o altă interpretare<sup>28</sup>. Totuși, aceste derogări trebuie interpretate în mod restrictiv. Potrivit Curții, acestea trebuie să primească o interpretare „care să reducă domeniul lor de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele pe care respectivele derogări permit să fie protejate”<sup>29</sup>.

### 2. Cu privire la noțiunile „timp de lucru” și „lucrător”

55. Justificarea derogării de la normele de protecție ale Directivei 2003/88, prevăzută la articolul 17 alineatul (1), este intrinsec legată de noțiunile „timp de lucru” și „lucrător”.

25 A se vedea considerentele (4), (5) și (10) ale Directivei 2003/88. A se vedea de asemenea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 42).

26 JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88.

27 A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 21).

28 În ceea ce privește excepțiile prevăzute la articolul 17 alineatul (3) litera (c) din Directiva 2003/88, a se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctele 47 și 48). Ideea unei liste exemplificative se regăsește în expresia „în special” utilizată în versiunea în limba finlandeză a directivei („ja erityisesti”), precum și în alte versiuni lingvistice, cum ar fi versiunea în limba engleză („and particularly in the case of”) sau în limba spaniolă („y en particular cuando se trate de”).

29 Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 40). A se vedea de asemenea Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 89). Această din urmă hotărâre se referă la articolul 17 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18). Totuși, întrucât textul articolului 17 alineatul (1) a rămas identic, jurisprudența anterioară este în continuare pertinentă [a se vedea în acest sens, cu privire la alte dispoziții nemodificate ale Directivei 2003/88, Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 39)].

56. Astfel, potrivit articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 din aceasta „atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, *durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată* sau poate fi determinată de *lucrătorii înșiși*”<sup>30</sup>.

57. Noțiunea „timp de lucru” este definită la articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 ca fiind „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale”.

58. Prin urmare, persoana trebuie să se afle „la dispoziția” angajatorului. Factorul determinant pentru aprecierea acestui element al definiției este „faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare”<sup>31</sup>. În această privință, nu are incidență împrejurarea că angajatorul pune la dispoziția lucrătorului o cameră de odihnă în care acesta poate ședează atât timp cât serviciile sale profesionale nu sunt necesare<sup>32</sup>.

59. Noțiunea „lucrător” nu este definită de Directiva 2003/88. Curtea a decis însă că aceasta are o semnificație autonomă specifică dreptului Uniunii<sup>33</sup>. În acest cadru, a amintit că „caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”<sup>34</sup>.

60. Atunci când aceste definiții sunt confruntate cu cadrul factual descris de instanța de trimitere, nu există nicio îndoială că reclamantele din litigiul principal trebuie considerate, în raport cu SOS-Lapsikylä, „lucrători” în sensul Directivei 2003/88.

61. Satele copiilor sunt administrate de un director, care este, potrivit instanței de trimitere, superiorul direct al „părinților suplینitori”. În această calitate, el elaborează printre altele listele care indică pentru fiecare zi casa în care trebuie să lucreze „părintele suplینitor”. Deși angajatorul nu dă instrucțiuni „părinților suplینitori” în ceea ce privește perioadele de lucru și timpul de repaus din zilele lucrătoare, se pare că aceștia trebuie să respecte totuși, în cadrul îngrijirii copiilor care le sunt încredințați, un program de îngrijire și de educație.

62. Pe de altă parte, nu poate fi contestat nici faptul că orele petrecute în satul copiilor constituie „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88, întrucât „părinții suplینitori” se află la dispoziția SOS-Lapsikylä. Pe de o parte, aceștia sunt obligați să fie prezenți fizic în casa de copii care le este alocată sau, cel puțin, în satul copiilor respectiv ori în apropiere. Pe de altă parte, ei rămân la dispoziția angajatorului pentru a putea furniza imediat serviciile corespunzătoare, și anume a se ocupa de casa de copii și a asigura îngrijirea și educația copiilor care locuiesc în aceasta în conformitate cu programul de îngrijire și de educație elaborat pentru fiecare copil.

### **3. Cu privire la interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88**

63. Problema care se ridică este, așadar, aceea dacă timpul de lucru petrecut în satul copiilor este măsurat (sau predeterminat) de angajator<sup>35</sup> sau dacă acesta poate fi determinat de lucrătorii înșiși pe baza caracteristicilor specifice ale activității desfășurate.

30 Sublinierea noastră.

31 Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 35 și jurisprudența citată).

32 A se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 64).

33 A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 28).

34 Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 28 și jurisprudența citată).

35 De exemplu, prin intermediul unei clauze a contractului de muncă.

64. Or, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că din modul de redactare a articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 reiese că derogarea care figurează la această dispoziție „se aplică lucrătorilor al căror timp de lucru, *în totalitatea acestuia*, nu este măsurat sau predeterminat sau poate fi determinat de lucrătorii înșiși datorită caracteristicilor speciale ale activității desfășurate”<sup>36</sup>.

65. Faptul că determinarea timpului de lucru trebuie să privească totalitatea acestuia nu poate fi repus în discuție. În primul rând, această interpretare este conformă cu norma potrivit căreia derogările prevăzute la articolul 17 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în mod restrictiv<sup>37</sup>. În al doilea rând, aceasta este de asemenea conformă cu obiectivul urmărit de Directiva 2003/88, care constă în a proteja în mod eficient securitatea și sănătatea lucrătorilor, asigurându-le perioade minime de repaus și perioade de pauză adecvate<sup>38</sup>.

66. Astfel, din jurisprudența Curții rezultă că, în ceea ce privește atât modul de redactare a Directivei 2003/88, cât și obiectivul și economia acesteia, diferitele prevederi cuprinse în aceasta în materia timpului minim de repaus constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii, fiind cerințe minime necesare pentru a asigura protecția securității și a sănătății acestora<sup>39</sup>.

67. Importanța lor este atât de mare încât limitarea duratei maxime de lucru și acordarea perioadelor de odihnă zilnică și săptămânală, precum și beneficiul unei perioade anuale de concediu plătit au fost consacrate expres ca drepturi fundamentale la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

68. În speță, trebuie să se constate că un „părinte suplinitor” angajat într-un sat al copiilor nu este în măsură să determine în totalitate durata timpului său de lucru. Dimpotrivă, aceasta este în mare măsură predeterminată de contractul de angajare și de angajator.

69. Astfel, după cum a constatat Curtea în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 42), din dosarul înaintat Curții nu reiese că „părinții suplinitori” au posibilitatea să decidă cu privire la numărul de ore de muncă pe care le efectuează.

70. Dimpotrivă, această durată era, cel puțin, încadrată de angajator la două niveluri pentru reclamantele din litigiul principal. Pe de o parte, norma lor anuală de muncă era stabilită prin contractul de muncă la 190 de zile de 24 de ore (cu excepția uneia dintre ele, a cărei normă anuală de muncă era de 170 de zile de 24 de ore). Pe de altă parte, alocarea lor zilnică era stabilită în avans de directorul satului copiilor, prin intermediul unor liste în care era indicată pentru fiecare zi casa în care trebuia să lucreze „părintele suplinitor”.

71. Simpla posibilitate de a stabili ordinea în care puteau fi efectuate diferitele sarcini alocate lucrătorului nu este suficientă, de departe, pentru a considera că acesta poate stabili el însuși durata timpului său de lucru. Nu trebuie uitat că „părinții suplinitori” trebuie să fie prezenți la locul de muncă pe toată durata prestațiilor lor, ceea ce limitează posibilitatea de a se dedica unor ocupații personale. În această privință, absența copiilor atunci când sunt la școală nu este de natură să

36 Hotărârea din 7 septembrie 2006, *Comisia/Regatul Unit* (C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 20). Sublinierea noastră. A se vedea de asemenea Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 41).

37 A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 40), și Hotărârea din 9 septembrie 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 89).

38 A se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 42), și, cu privire la Directiva 93/104, Hotărârea din 3 octombrie 2000, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 49), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 50).

39 A se vedea în acest sens, printre numeroase hotărâri Hotărârea din 1 decembrie 2005 *Dellas și alții* (C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 49), Hotărârea din 7 septembrie 2006, *Comisia/Regatul Unit* (C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 38), și Hotărârea din 10 septembrie 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 24).

modifice această abordare. Astfel, în ședința din 2 martie 2017 s-a confirmat că anumite sarcini de îngrijire a casei erau efectuate în această perioadă și, mai ales, că „părinții suplینitori” trebuiau, în orice caz, să poată fi contactați pentru a putea fi gestionate situațiile de urgență medicală sau alte incidente neprevăzute<sup>40</sup>. Libertatea lor în aceste perioade este, așadar, doar relativă și nu le înlătură calitatea de „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88<sup>41</sup>. Pe de altă parte, revine angajatorului, dacă este cazul, sarcina de a institui instrumentele de control necesare pentru a evita eventuale abuzuri<sup>42</sup>.

**4. Cu titlu suplimentar, cu privire la derogarea referitoare la „lucrătorii din cadrul asociațiilor familiale” prevăzută la articolul 17 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2003/88**

72. Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 dă trei exemple de împrejurări care implică posibilitatea de a deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 din directivă. Printre aceste ipoteze figurează angajarea unor „lucrători din cadrul asociațiilor familiale”.

73. Contrar celor susținute de SOS-Lapsikylä, nu considerăm că munca „părinților suplینitori” intră sub incidența acestei excepții.

74. Conform unei jurisprudențe constante a Curții, în vederea interpretării unei dispoziții a dreptului Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul său și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție<sup>43</sup>.

75. Prin urmare, nu trebuie uitat că finalitatea urmărită de Directiva 2003/88 constă în a proteja în mod eficient securitatea și sănătatea lucrătorilor. Derogările autorizate de Directiva 2003/88 trebuie să primească o interpretare care să reducă domeniul lor de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele pe care aceste derogări permit să fie protejate<sup>44</sup>.

76. Derogarea referitoare la lucrătorii din cadrul asociațiilor familiale se explică prin faptul că relațiile care se creează între părțile implicate – lucrător și angajator – nu sunt numai profesionale. Astfel, legăturile speciale care unesc membrii unei familii sunt, inevitabil, susceptibile să împiedice ca durata timpului de lucru să poată fi măsurată sau predeterminată. În schimb, nu este exclus ca aceasta să poată fi determinată mai ușor de lucrătorul însuși.

77. Această circumscriere a derogării referitoare la lucrătorii din cadrul asociațiilor familiale este, pe de altă parte, în concordanță cu contextul în care se integrează articolul 17 din Directiva 2003/88. Astfel, directiva menționată are ca obiect să stabilească cerințele minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru<sup>45</sup>, care este definit ca fiind perioada în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile<sup>46</sup>. Prin urmare, Directiva 2003/88 tratează relațiile dintre lucrător și angajator.

40 Informația a fost furnizată de reprezentantul SOS-Lapsikylä ca răspuns la o întrebare a judecătorului raportor și a fost confirmată de reprezentanta reclamantelor din litigiul principal în memoriul său în replică.

41 A se vedea, *mutatis mutandis*, cu privire la lipsa de efecte a perioadelor de inactivitate profesională în cursul perioadelor de gardă ale medicilor, Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctele 61 și 65). Reamintim că Curtea a precizat de asemenea, la punctul 94 din această hotărâre, că „perioadele de repaus echivalente compensatorii” în sensul articolului 17 alineatele (2) și (3) din Directiva 93/104 trebuie „să se caracterizeze prin faptul că, pe parcursul acestor perioade, lucrătorul nu este supus, față de angajatorul său, niciunei obligații susceptibile să îl împiedice să se dedice intereselor sale proprii, *in mod liber și neîntrerupt*, în scopul neutralizării efectelor muncii asupra securității și sănătății respectivului lucrător” (sublinierea noastră).

42 A se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 40).

43 A se vedea printre altele Hotărârea din 19 decembrie 2013, Koushkaki (C-84/12, EU:C:2013:862, punctul 34), și Hotărârea din 16 iulie 2015, Lanigan (C-237/15 PPU, EU:C:2015:474, punctul 35).

44 A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 40), și Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 89).

45 A se vedea articolul 1 alineatul (1) din această directivă.

46 A se vedea articolul 2 punctul 1 din această directivă.

78. Or, relația dintre „părinții suplینitori” și angajator nu este de natură familială. Faptul că în satele copiilor se regăesc o situație locativă și o organizare a muncii care sunt cele mai apropiate posibil de mediul familial are exclusiv un obiectiv pedagogic care vizează relația cu copiii.

79. Cu alte cuvinte, această metodă de lucru este diferită de relația lucrător-angajator și nu poate intra, așadar, în domeniul de aplicare al articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88: ea nu este instituită în interesul celui dintâi, nici în beneficiul celui de al doilea, ci exclusiv în interesul copiilor aflați în grija statului.

80. Având în vedere considerațiile care precedă, apreciem că extinderea la „părinții suplینitori” a excepției referitoare la lucrătorii din cadrul asociațiilor familiale ar fi contrară nu numai obiectivului general al directivei și contextului acesteia, ci și intereselor specifice ale muncii în familie.

### **5. Concluzie intermediară**

81. Din considerațiile care precedă reiese că articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că în domeniul său de aplicare nu poate intra munca efectuată într-o casă de copii de către un lucrător care îndeplinește rolul de suplینitor al unui „părinte titular”, atunci când acest lucrător nu poate stabili liber, în totalitate, durata timpului său de lucru, în pofida faptului că, reproducând condițiile dintr-un mediu familial, locuiește cu copiii și, în acest context, se ocupă în mod autonom de nevoile acestor copii precum un adevărat părinte.

### **C. Cu privire la excepțiile prevăzute la articolul 17 alineatul (3) literele (b) și (c) din Directiva 2003/88**

82. În observațiile sale scrise, Comisia apreciază că activitățile reclamantelor din litigiul principal intră sub incidența excepțiilor prevăzute la articolul 17 alineatul (3) literele (b) și (e) din Directiva 2003/88.

83. Desigur, întrebarea instanței de trimitere și-a limitat întrebarea la interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Totuși, potrivit unei jurisprudențe constante, „pentru a oferi un răspuns util instanței aflate la originea unei trimiteri preliminare, Curtea poate fi obligată să ia în considerare norme de drept al Uniunii la care instanța națională nu a făcut trimitere în întrebările sale preliminare”<sup>47</sup>.

84. Or, interpretarea dată de Curte acestor dispoziții în Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), poate fi utilă instanței de trimitere.

85. Astfel, Curtea a statuat că derogarea care figurează la articolul 17 alineatul (3) litera (b) din Directiva 2003/88 era susceptibilă să se aplice activităților unor lucrători, precum titularii de contracte de angajare ca instructor-educator, care lucrează în centre de vacanță și de recreere, în măsura în care acești lucrători aveau obligația să asigure supravegherea permanentă a minorilor care erau încredințați. Curtea a adăugat că „contribuția pedagogică și educativă a centrelor menționate rezidă în egală măsură, dacă nu chiar în primul rând, în acest mod de funcționare specific și original potrivit căruia minorii găzduiți locuiesc în permanență, pe parcursul mai multor zile, împreună cu animatorii lor și cu directorii”<sup>48</sup>.

<sup>47</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 8 decembrie 2011, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-157/10, EU:C:2011:813, punctul 19).

<sup>48</sup> Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 45).



86. Curtea a precizat de asemenea că articolul 17 alineatul (3) litera (c) din Directiva 2003/88 era susceptibil să se aplice întrucât activitățile personalului din centrele de vacanță și de recreere se caracterizau de asemenea „prin necesitatea asigurării continuității serviciului, din moment ce minorii găzduiți în aceste centre locuiesc în permanență, pe parcursul întregului sejur, împreună cu personalul centrelor menționate și sub supravegherea acestuia”<sup>49</sup>.

87. Aceste considerații se pot aplica *a fortiori* „părinților suplinitori” dintr-un sat al copiilor precum cel descris de instanța de trimitere. Astfel, acestora le revine sarcina de a asigura singuri îngrijirea, dar și educația copiilor găzduiți în casa în care sunt alocați, fără întrerupere.

88. Aceste derogări sunt subordonate însă întrunirii celor două condiții impuse la articolul 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

89. În primul rând, derogările prevăzute la articolul 17 alineatul (3) din Directiva 2003/88 sunt doar posibilități care, pentru a fi aplicate, trebuie să fi fost adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective ori acorduri încheiate între partenerii sociali.

90. În al doilea rând, dacă situația este aceasta, derogările respective pot fi puse în aplicare doar cu condiția ca lucrătorilor în cauză să le fie acordate perioade de repaus echivalente compensatorii sau, în cazul în care acest lucru nu este posibil din motive obiective, să le fie acordată o protecție adecvată<sup>50</sup>.

91. Întrucât cererea de decizie preliminară nu cuprinde informații cu privire la aceste două condiții, va reveni instanței de trimitere sarcina de a verifica, dacă consideră necesar, aplicabilitatea derogărilor prevăzute la articolul 17 alineatul (3) literele (b) și (c) din Directiva 2003/88.

## VI. Concluzie

92. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de Korkein oikeus (Curtea Supremă, Finlanda) după cum urmează:

„Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că în domeniul său de aplicare nu poate intra munca efectuată într-o casă de copii de către un lucrător care îndeplinește rolul de suplinitor al unui «părinte titular», atunci când acest lucrător nu poate stabili liber, în totalitate, durata timpului său de lucru, în pofida faptului că, reproducând condițiile dintr-un mediu familial, locuiește cu copiii și, în acest context, se ocupă în mod autonom de nevoile acestor copii precum un adevărat părinte.

În schimb, articolul 17 alineatul (3) literele (b) și (c) din Directiva 2003/88 este susceptibil să se aplice acestui tip de muncă, cu condiția respectării cerințelor prevăzute la articolul 17 alineatul (2), aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere, dacă este cazul.”

49 Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 48).

50 A se vedea articolul 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88 și, cu privire la această condiție, Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctele 49-62).