



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MELCHIOR WATHELET
prednesené 6. apríla 2017¹

Vec C-175/16

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

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Korkein oikeus (Najvyšší súd, Fínsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 2003/88/ES – Článok 17 – Vylučne vnútorná situácia – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Pracovníci zamestnaní ako ‚zástupcovia profesionálnych rodičov‘ v detských domovoch, a to v čase neprítomnosti profesionálnych rodičov, organizáciou na ochranu detí, ktorá zabezpečuje starostlivosť a opateru detí, ktoré boli prevzaté do starostlivosti obcí, v detských domovoch v rodinnom prostredí“

I. Úvod

1. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 17 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času².
2. Tento návrh bol predložený v rámci sporu, v ktorom vystupujú na jednej strane H. Hälväová, S. Naukkarinenová, P. Paajanenová a S. Piková a na druhej strane ich zamestnávateľ, SOS-Lapsikylä ry, a ktorý sa týka odmietnutia vyplatiť žalobkyniam vo veci samej mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, ako aj mzdové zvýhodnenia za prácu vykonávanú večer, v noci, v sobotu a v nedeľu, v priebehu rokov 2006 – 2009.

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

² Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.

II. Právny rámec

A. Právo Únie

3. Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje:

„1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci a najmä v prípade:

- a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania;
- b) rodinných pracovníkov alebo
- c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách.

2. Odchýlky uvedené v odsekoch 3, 4 a 5 sa môžu prijať prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana.

3. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

...

- b) v prípade bezpečnostných a dozorných činností, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;

[c)] v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby...

...“

B. Vnútroštátne právo

4. Smernica 2003/88 bola prebratá do fínskeho práva zákonom č. 605/1996 o pracovnom čase (työaikalaki).

5. V § 2 ods. 1 tohto zákona sa uvádza:

„s výnimkou § 15 ods. 3, tento zákon sa neuplatní:

...

- 3) na prácu, ktorú zamestnanec vykonáva doma alebo za takých okolností, že nie je možné predpokladať, že kontrola organizácie pracovného času je vecou zamestnávateľa...“

III. Skutkové okolnosti a konanie v spore vo veci samej

A. Skutkové okolnosti sporu vo veci samej

6. SOS-Lapsikylä je organizácia na ochranu detí. Zabezpečuje starostlivosť a opateru detí v prostredí, ktoré je čo možno najviac podobné životu v rodine. Táto starostlivosť sa zabezpečuje v siedmich „detských domovoch“, ktoré pozostávajú z viacerých domov rodinného typu a ktoré sa nachádzajú vo viacerých regiónoch vo Fínsku.³

7. V detských domovoch pracuje vedúci detského domova, „profesionálni rodičia“, „zástupcovia profesionálnych rodičov“ a iný personál. Osobou, ktorá vedie detský domov, je vedúci. Na základe tejto skutočnosti je vedúci priamym nadriadeným „zástupcov profesionálnych rodičov“. Zástupcovia profesionálnych rodičov zastupujú „profesionálnych rodičov“ v čase ich neprítomnosti najmä z dôvodu čerpania každoročnej dovolenky alebo choroby.

8. Domovy rodinného typu sú pre deti prevzaté do štátnej starostlivosti trvalým bydliskom. V každom dome býva 3 až 6 detí, ako aj jeden alebo viacerí „profesionálni rodičia“ a ich zástupcovia (v čase neprítomnosti profesionálnych rodičov).

9. SOS-Lapsikylä zamestnávala žalobkyne vo veci samej ako „zástupcov profesionálnych rodičov“ do roku 2009, a niektoré z nich do roku 2010.

10. V rámci plnenia tejto úlohy žili žalobkyne vo veci samej s deťmi v domove rodinného typu. Samy sa starali o tento dom a zabezpečovali starostlivosť o maloleté deti, ktoré v ňom bývali, a ich výchovu. Starali sa o nákupy pre dom a sprevádzali deti k lekárovi, do školy a na mimoškolské aktivity. Podľa vnútroštátneho súdu sú počas týchto období zastupovania úlohy „zástupcov profesionálnych rodičov“ totožné s úlohami „profesionálnych rodičov“.

11. Vnútroštátny súd ešte spresňuje, že predstavitelia zamestnávateľa nekontrolujú každodennú prácu „zástupcov profesionálnych rodičov“ a že zamestnávateľ im nedáva pokyny týkajúce sa doby výkonu práce a času odpočinku počas pracovných dní. V medziach stanovených potrebami detí môže „zástupca profesionálnych rodičov“ sám rozhodnúť o organizácii a obsahu svojej práce. Pre každé dieťa je však stanovený plán starostlivosti a výchovy, na základe ktorého sa „zástupca profesionálnych rodičov“ musí starať o dieťa a vo vzťahu ku ktorému vyhotovuje záznam do informačného systému.

12. Vnútroštátny súd ešte zdôrazňuje, že vedúci vopred vyhotovuje zoznamy, v ktorých sa uvádza dom, v ktorom má „zástupca profesionálnych rodičov“ pracovať v ten-ktorý deň. Zástupca profesionálnych rodičov si s „profesionálnym rodičom“ dohodne čas, kedy sa začína obdobie zastupovania. Potom treba ešte stanoviť denné harmonogramy tak, aby mal každý pracovník v priemere dva voľné víkendy za mesiac. Počas obdobia zastupovania má pracovník tiež nárok na jeden deň voľna týždenne.

13. Odmena „zástupcov profesionálnych rodičov“ je stanovená ako pevný mesačný plat, no ak „zástupca profesionálnych rodičov“ odpracoval viac ako 190 období, má nárok na dodatočnú odmenu.

14. Podľa pracovných zmlúv žalobkyní vo veci samej bol ročný pracovný úväzok 190 období v trvaní 24 hodín, až na jednu z nich, ktorej ročný pracovný úväzok bol 170 období v trvaní 24 hodín, pričom z tohto úväzku bolo treba odpočítať 30 až 33 dní každoročnej dovolenky.

³ SOS-Lapsikylä je súčasťou medzinárodnej siete „villages du monde“ (domovy po celom svete). V odpovedi na jednu z otázok položených na pojednávaní z 2. marca 2017 bolo spresnené, že SOS-Lapsikylä a detské domovy umiestnené vo Fínsku sú financované obcami alebo mestami, ako aj zo súkromných príspevkov.

15. V praxi sa dĺžka obdobia zastupovania pohybovala od niekoľkých dní až po niekoľko týždňov. Hoci mal byť „zástupca profesionálnych rodičov“ v zásade vždy pridelený do toho istého domova rodinného typu, v skutočnosti musel zastupovať v obdobiach po sebe nasledujúcich vo viacerých takýchto domovoch rodinného typu.

B. Konanie v spore vo veci samej

16. Žalobkyne vo veci samej usudzujú, že úlohy, ktoré vykonávali pre SOS-Lapsikylä, predstavujú prácu v zmysle § 1 zákona o pracovnom čase. Na tomto základe podali žalobu na Etelä-Savon käräjäoikeus (súd prvého stupňa v južnom Savone, Fínsko), v ktorej navrhovali, aby bola SOS-Lapsikylä uložená povinnosť zaplatiť im mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, prácu večer, nočnú prácu a prácu v sobotu a nedeľu za roky 2006 – 2009.

17. SOS-Lapsikylä so žalobným návrhom nesúhlasila, pričom sa domnievala, že na prácu žalobkýň vo veci samej sa vzťahuje výnimka podľa § 2 ods. 1 bodu 3 zákona o pracovnom čase.

18. Etelä-Savon käräjäoikeus si osvojil argumentáciu SOS-Lapsikylä a žalobu žalobkýň vo veci samej zamietol. Odvolací súd rozsudok potvrdil.

19. Úlohou vnútroštátneho súdu, na ktorý bol podaný opravný prostriedok, je tak rozhodnúť, či sa na „zástupcov profesionálnych rodičov“ vzťahuje zákon o pracovnom čase, konkrétne jeho § 2 ods. 1 bod 3. Vnútroštátny súd totiž tvrdí, že podľa tohto ustanovenia sa na prácu, ktorú zamestnanec vykonáva doma alebo za takých okolností, že nie je možné predpokladať, že kontrola organizácie pracovného času, ktorý je venovaný tejto práci, je vecou zamestnávateľa, *sa nevzťahujú* ustanovenia týkajúce sa organizácie pracovného času, s výnimkou § 15 ods. 3 zákona o pracovnom čase, ktorý v prejednávanej veci nie je relevantný. Ak by naopak činnosť „zástupcov profesionálnych rodičov“ nebola vylúčená z pôsobnosti tohto zákona, SOS-Lapsikylä by bola povinná poskytnúť žalobkyniam vo veci samej mzdové zvýhodnenia, ktoré si nárokujú.

20. Vnútroštátny súd uvádza, že zákonom o pracovnom čase sa preberá smernica 2003/88. Jeho vecná pôsobnosť je však širšia ako vecná pôsobnosť smernice. Tento zákon totiž neupravuje len zákonnú pracovnú dobu, prekročenie takejto doby, nočnú prácu a prácu na zmeny, ako aj doby odpočinku a prácu vykonávanú v nedeľu, ale tiež stanovuje mzdové zvýhodnenia, ktoré sa uplatňujú z rôznych dôvodov, ako je napríklad mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a za prácu vykonávanú v nedeľu.

21. Hoci si je vnútroštátny súd vedomý toho, že smernica 2003/88 sa nevzťahuje na odmeňovanie pracovníka, až na určité výnimky, ktoré sa týkajú každoročnej platenej dovolenky, usudzuje, že výklad tejto smernice je nevyhnutný pre vyriešenie sporu, o ktorom koná. Nárok na mzdové zvýhodnenia stanovené zákonom o pracovnom čase totiž závisí od toho, či sa na prejednávajúcu vec vzťahuje tento zákon, ktorý upravuje *aj* pracovný čas a čas odpočinku.

22. Vnútroštátny súd najmä usudzuje, že na účely výkladu výnimky podľa § 2 ods. 1 bod 3 zákona o pracovnom čase je relevantná predovšetkým odchýlka obsiahnutá v článku 17 ods. 1 smernice 2003/88.

23. Za týchto okolností Korkein oikeus (Najvyšší súd) rozhodol prerušiť konanie a obrátiť sa na Súdny dvor s prejudiciálnou otázkou.

IV. Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdny dvorom

24. Rozhodnutím z 24. marca 2016, ktoré bolo Súdnemu dvoru doručené 29. marca 2016, tak Korkein oikeus (Najvyšší súd) rozhodol položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 17 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že do jeho pôsobnosti môže spadať vyššie opísaná činnosť v detskom domove rodinného typu, keď pracovník pôsobí ako zástupca profesionálnych rodičov počas ich pracovného voľna a stará sa o deti prevzaté do štátnej starostlivosti, pričom počas tohto obdobia žije spolu s deťmi v podmienkach podobných rodine a v tomto období sa samostatne stará o potreby detí a rodiny rovnakým spôsobom, ako to robia skutoční rodičia?“

25. Písomné pripomienky predložili žalobkyne vo veci samej, SOS-Lapsikyä, fínska vláda, nemecká vláda, ako aj Európska komisia. Okrem toho sa všetci uvedení vyjadrili na pojednávaní, ktoré sa konalo 2. marca 2017.

V. Analýza

26. Predtým, ako sa začnem venovať prejudiciálnej otázke, ktorú položil vnútroštátny súd, preskúmam najprv problém právomoci Súdneho dvora.

27. Podstata sporu vo veci samej sa totiž týka zaplatenia rozličných mzdových zvýhodnení nad rámec platu žalobkyniam vo veci samej. Podľa judikatúry Súdneho dvora „s výnimkou osobitného prípadu uvedeného v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý sa týka každoročnej platenej dovolenky, upravuje táto smernica iba niektoré aspekty organizácie pracovného času, v dôsledku čoho sa v zásade nevzťahuje na odmeňovanie pracovníkov“.⁴

28. S ohľadom na túto judikatúru by teda mohla byť nastolená otázka právomoci Súdneho dvora, no ja si to nemyslím.

A. O právomoci Súdneho dvora

29. Vnútroštátny súd konštatuje, že iba ustanovenia predmetného vnútroštátneho zákona, týkajúce sa pracovného času, predstavujú prebratie smernice 2003/88. Na druhej strane odmeňovanie „zástupcov profesionálnych rodičov“ patrí do pôsobnosti vnútroštátneho práva. Keďže sú však obidve tieto otázky upravené rovnakým zákonom a nárok na mzdové zvýhodnenia závisí od uplatniteľnosti ustanovení týkajúcich sa pracovného času, podľa vnútroštátneho súdu je nevyhnutný výklad smernice 2003/88.

30. Pre nárok na mzdové príplatky, ktoré požadujú žalobkyne vo veci samej, je totiž rozhodujúce, či vykonávaná činnosť patrí do pôsobnosti zákona o pracovnom čase alebo či je z nej vylúčená na základe jeho § 2 ods. 1 bodu 3. Podľa vnútroštátneho súdu pritom výklad tohto ustanovenia závisí od zmyslu, ktorý treba priznať odchýlke umožnenej článkom 17 ods. 1 smernice 2003/88.

⁴ Rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 48 a citovaná judikatúra).

31. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pri otázkach týkajúcich sa práva Únie platí prezumpcia relevantnosti.⁵ Z tejto prezumpcie vyplýva, že odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke, ktorú položil vnútroštátny súd, je možné len vtedy, ak je *zjavné*, že ustanovenie práva Únie podliehajúce výkladu Súdneho dvora nemožno uplatniť.⁶ Takýto záver nie je podľa môjho názoru preukázaný. Naopak, vnútroštátny súd na záver vysvetlenia, ktoré je síce krátke, no presvedčivé, tvrdí opak. Navyše poznamenávam, že žiaden z účastníkov konania toto vyhlásenie nespochybnil ani neuviedol tvrdenie týkajúce sa neprípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania alebo nedostatku právomoci Súdneho dvora.

32. Okrem toho sa treba vyhnúť nedorozumeniu, pokiaľ ide o obsah návrhu na začatie prejudiciálneho konania: ide o výklad ustanovenia smernice 2003/88 v rámci uplatnenia zákona, ktorým sa zabezpečuje prebratie tejto smernice, pričom tento výklad má poskytnúť vnútroštátny súd. Uplatnenie tejto smernice nie je viazané na cudzí prvok, v prípade neexistencie ktorého by Súdny dvor nemal právomoc.

33. Práve preto Súdny dvor napríklad vyhlásil, že má právomoc odpovedať na otázky týkajúce sa výkladu ustanovení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/18/ES z 31. marca 2004 o koordinácii postupov zadávania verejných zákaziek na práce, verejných zákaziek na dodávku tovaru a verejných zákaziek na služby⁷, a to napriek tomu, že predmetná povinnosť klasifikácie sa nevzťahovala na podniky so sídlom v iných členských štátoch ako Španielske kráľovstvo.⁸ Podľa Súdneho dvora tento aspekt problému nemá vplyv na jeho právomoc, pretože znenie [smernice] 2004/18 nedovoľuje dospieť k záveru, že uplatniteľnosť [jej] ustanovení závisí od existencie skutočnej súvislosti s voľným pohybom medzi členskými štátmi. [Uvedená smernica] totiž nepodriaďuj[e] skutočnosť, že postupy zadávania verejných zákaziek podliehajú [jej] ustanoveniam, nijakej podmienke týkajúcej sa štátnej príslušnosti alebo miesta usadenia sa uchádzačov (pozri v tomto zmysle rozsudok Michaniki, C-213/07, EU:C:2008:731, bod 29).⁹ Rovnaké konštatovanie možno uviesť vo vzťahu k smernici 2003/88.

34. Navyše v tejto osobitnej situácii už Súdny dvor správne rozhodol, že záujem Únie na tom, aby boli pojmy, ktoré používa právo Únie, vykladané jednotne, je „o to vážnejší v prípade, že vnútroštátna právna úprava, ktorá používa pojem uvedený v ustanovení práva [Únie], bola prijatá s cieľom prebrať do vnútroštátneho práva smernicu, ktorej je uvedené ustanovenie súčasťou“.¹⁰ Podľa Súdneho dvora pritom „v takomto prípade skutočnosť, že pojem práva [Únie], ktorého požadovaný výklad sa má v rámci vnútroštátneho práva uplatniť v odlišných podmienkach, než sú podmienky stanovené zodpovedajúcim ustanovením [práva Únie], nemôže vylúčiť akúkoľvek súvislosť medzi požadovaným výkladom a predmetom sporu vo veci samej“.¹¹

5 Pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 1. júna 2010, Blanco Pérez a Chao Gómez (C-570/07 a C-571/07, EU:C:2010:300, bod 36), ako aj z 21. septembra 2016, Etablissements Fr. Colruyt (C-221/15, EU:C:2016:704, bod 14).

6 Pozri v tomto zmysle najmä rozsudok zo 17. septembra 2015, van der Lans (C-257/14, EU:C:2015:618, bod 20).

7 Ú. v. EÚ L 134, 2004, s. 114; Mim. vyd. 06/007, s. 132.

8 Pozri rozsudok zo 6. októbra 2015, Consorci Sanitari del Maresme (C-203/14, EU:C:2015:664).

9 Tamže, bod 30. Pozri tiež rozsudok zo 14. januára 2010, Plus Warenhandelsgesellschaft (C-304/08, EU:C:2010:12, bod 28) [pokiaľ ide o smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/29/ES z 11. mája 2005 o nekalých obchodných praktikách podnikateľov voči spotrebiteľom na vnútornom trhu, a ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 84/450/EHS, smernice Európskeho parlamentu a Rady 97/7/ES, 98/27/ES a 2002/65/ES a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 2006/2004 („smernica o nekalých obchodných praktikách“) (Ú. v. EÚ L 149, 2005, s. 22)]. Pre názorný príklad právomoci Súdneho dvora, ktorá nezávisí od existencie cudzieho prvku v prípade, že ide o uplatnenie smernice, pozri úvahy týkajúce sa zákazu diskriminácií, ktorý rozoberá Rodière, P.: Retour vers les situations internes et la libre circulation des personnes: de quelques errements possibles. In: *Revue des affaires européennes*. 2015/4, s. 731 – 742, osobitne s. 741).

10 Rozsudok z 11. októbra 2001, Adam (C-267/99, EU:C:2001:534, bod 28).

11 Tamže, bod 29.

35. V prejednávanej veci vnútroštátny súd existenciu tejto súvislosti riadne odôvodnil. Zákon o pracovnom čase upravuje dĺžku pracovného času (ktorá patrí do pôsobnosti smernice 2003/88) a zároveň mzdové zvýhodnenia (ktoré do jej pôsobnosti nepatria). Článok, ktorý rovnakým spôsobom podmieňuje uplatniteľnosť obidvoch týchto aspektov tohto zákona, pritom zabezpečuje prebratie jedného z ustanovení smernice 2003/88, konkrétne jej článku 17 ods. 1.

36. Na základe tejto osobitej okolnosti sa podľa môjho názoru prejednávajúca vec odlišuje od veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 28. marca 1995, Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85). Hoci totiž znenie článku 2 ods. 1 bodu 3 zákona o pracovnom čase nie je totožné so znením článku 17 ods. 1 smernice 2003/88, je nesporné, že zabezpečuje jeho prebratie.¹² Formálne prebratie textu smernice sa navyše ani nevyžaduje.¹³ Na druhej strane, keďže fínsky zákonodarca sa rozhodol použiť možnosť odchýlky, ktorú povoľuje článok 17 ods. 1 smernice 2003/88, vnútroštátny súd je povinný vykladať vnútroštátne ustanovenie, ktoré túto odchýlku upravuje, v súlade s článkom 17 ods. 1 smernice 2003/88, tak ako ho vykladá Súdny dvor.¹⁴

37. V každom prípade podľa ustálenej judikatúry platí, že pokiaľ sa zákonom, ktorý preberá smernicu, rozširuje vecná pôsobnosť smernice, Súdny dvor má právomoc na základe článku 267 ZFEÚ, pretože je potrebné, aby sa právo Únie vykladalo jednotne.¹⁵

38. Takáto potreba by neexistovala – a Súdny dvor by preto nemal právomoc –, pokiaľ akt Únie, ktorého výklad sa žiada, výslovne stanovuje, že oblasť, na ktorú sa ho vnútroštátne právo rozhodlo uplatňovať, je vylúčená z jeho pôsobnosti.¹⁶

39. Nemyslím si však, že by v prejednávanej veci išlo o takýto prípad.

40. Ako som uviedol vyššie, Súdny dvor už mal príležitosť uviesť, že smernica 2003/88 sa v zásade neuplatňuje na odmeňovanie pracovníkov.¹⁷

41. To však neznamená, že by Súdny dvor nemal právomoc odpovedať na otázky týkajúce sa výkladu jedného z ustanovení smernice 2003/88, hoci v konečnom dôsledku ide v spore o odmeňovanie pracovníka.

42. Vo veci, v ktorej bolo vydané uznesenie z 11. januára 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23), sa tak spor týkal „vymedzenia pojmu ‚pracovný čas‘ v zmysle smerníc 93/104 a 2003/88, pokiaľ ide o pracovnú pohotovosť zaisťovanú lekárom v nemocnici, ako aj odmenu náležiacu za túto pohotovosť“.¹⁸

12 Túto informáciu potvrdil predstaviteľ fínskej vlády na pojednávaní z 2. marca 2017.

13 Podľa Súdneho dvora totiž „formálne prebratie predpisov smernice do výslovného a špecifického právneho ustanovenia sa vždy nevyžaduje, keďže na vykonanie smernice môže postačovať v závislosti od jej obsahu [aj len] všeobecný právny rámec“ (rozsudok zo 16. júna 2005, Komisia/Taliansko, C-456/03, EU:C:2005:388, bod 51).

14 Naopak, v rozsudku z 28. marca 1995, Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85) samotné predmetné vnútroštátne právo *výslovne* stanovovalo jednak „možnosť... prijať zmeny, ktorých cieľom je vytvárať odchýlky“ od ustanovení [práva Únie], tak ako ich vykladá Súdny dvor“ (bod 18), a jednak, že „súdy dotknutého zmluvného štátu nie sú povinné rozhodovať spory, ktoré sú im predložené, tak, že absolútnym a bezpodmienečným spôsobom uplatnia výklad [práva Únie], ktorý im poskytol Súdny dvor“ (bod 20).

15 Pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i. (C-323/08, EU:C:2009:770, bod 27), ako aj z 3. decembra 2015, Quenon K. (C-338/14, EU:C:2015:795, bod 17). Podľa niektorých autorov rozšírenie právomoci Súdneho dvora má dokonca „privilegované miesto, pokiaľ ide o zákony preberajúce smernice, ktoré môžu rozšíriť ich vecnú pôsobnosť v štáte nad rámec obmedzení, ktoré tieto smernice stanovujú“ (Potvin-Solis, L.: Qualification des situations purement internes. In: Neframi, E., dir., *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*. Bruxelles: Larcier, 2015, s. 39 – 99, osobitne s. 66).

16 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. októbra 2012, Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, body 53 až 57).

17 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 48 a citované judikatúry).

18 Pozri bod 2 uznesenia, kurzívou zvýraznil generálny advokát.

43. V tejto veci J. Vorel napadol spôsob výpočtu svojej odmeny a navrhol, aby príslušný súd „uložil NČK zaplatenie *doplatku mzdy...*; táto čiastka zodpovedá rozdielu medzi odmenou, ktorá mu bola priznaná za pracovnú pohotovosť v nemocnici, ktorú vykonal v uvedenom období, a mzdou, ktorá mu mala byť zaplatená, ak by táto pohotovosť bola uznaná za obvyklý výkon práce“.¹⁹

44. Súdny dvor vo svojej odpovedi výslovne poukázal na vplyv definície doby pracovného času na výpočet odmeny, keď usúdil, že smernici 93/104 a smernici 2003/88 „neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá z *hľadiska odmeňovania pracovníka* a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmto pracovníkom na pracovisku zohľadňuje odlišne obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná, za predpokladu, že takýto režim v celom rozsahu zabezpečuje potrebný účinok práv priznaných pracovníkom týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti“.²⁰

45. Konfigurácia sporu vo veci samej nie je podľa môjho názoru podstatne odlišná: týka sa otázky, či sa zákon o pracovnom čase vzťahuje na „zástupcov profesionálnych rodičov, a či majú títo *na základe tejto skutočnosti* nárok na požadované mzdové zvýhodnenia.“²¹ Na to, aby sa dalo odpovedať na túto otázku, je pritom podľa vnútroštátneho súdu potrebné posúdiť, či sa uplatňuje odchýlka stanovená v článku 17 ods. 1 smernice 2003/88.

46. Inými slovami, článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 môže mať *vplyv* na uplatnenie vnútroštátnych predpisov, ktoré sú relevantné v spore vo veci samej. Vzhľadom na uvedené, keďže nie je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nie je pre vnútroštátny súd nevyhnutný, je potrebné, aby Súdny dvor na položenú otázku odpovedal.²²

47. Napokon, ak možno súhlasiť s tvrdením, že potreba jednotného výkladu predstavuje hlavné kritérium právomoci Súdného dvora v prípade, že sa členský štát rozhodol rozšíriť pôsobnosť smernice,²³ treba pripustiť, že takýto výklad sa uplatní o to viac v prípade, že tak ako v prejednávanej veci ide o výklad ustanovenia upravujúceho *výnimky* z uplatnenia smernice.

48. Uplatniteľnosť smernice a ochrana, ktorú táto smernica priznáva, nemôže podliehať rozličným výkladom a jednotlivými súdnymi orgánmi konajúcimi vo veci nemôže byť uplatňovaná rozdielne. Je to otázka ochrany práv, ktoré priznáva právo Únie.²⁴

49. Preto vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti jednak usudzujem, že vnútroštátny súd relevantným a dostatočným spôsobom preukázal nevyhnutnosť svojej otázky, a jednak že Súdny dvor má právomoc na ňu odpovedať.

19 Pozri bod 17 uznesenia, kurzívou zvýraznil generálny advokát.

20 Bod 36 a výrok uznesenia, kurzívou zvýraznil generálny advokát.

21 Bod 3 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

22 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. septembra 2003, Anomar a i. (C-6/01, EU:C:2003:446, body 38 a 41).

23 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 18. októbra 1990, Dzodzi (C-297/88 a C-197/89, EU:C:1990:360, bod 37), ako aj z 7. júla 2011, Agafitei a i. (C-310/10, EU:C:2011:467, bod 42). Pokiaľ ide o doktrínu, pozri Potvin-Solis, L.: *Qualification des situations purement internes*. In: Neframi, E., (dir.): *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*. Bruxelles: Larcier, 2015, s. 39 – 99, osobitne s. 67.

24 Pokiaľ ide o pojem „súdny orgán“, ktorý je uvedený v článku 267 ZFEÚ, T. Tridimas, uviedol, že hlavným záujmom, ktorým sa riadi výklad tejto podmienky, je dosiahnuť, aby sa konanie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania stalo čo možno najdostupnejším. Podľa T. Tridimasa tak ide o zabezpečenie jednotného výkladu práva Únie, ale aj dostupnosť opravného prostriedku za účelom ochrany práv, ktoré sú na tomto práve založené (Tridimas, T.: *Knocking on Heaven's Door: Fragmentation, Efficiency and Defiance in the Preliminary Reference Procedure*. In: *CML Rev.* 2003, 40, s. 9 – 50, osobitne s. 30). Týmto záujmami sa podľa môjho názoru Súdny dvor musí riadiť pri preskúmaní svojej právomoci konať vo veci návrhu na začatie prejudiciálneho konania, bez ohľadu na to, o akú podmienku právomoci alebo prípustnosti ide.

B. O prejudiciálnej otázke

50. Článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 umožňuje odchyliť sa od určitých ochranných ustanovení zavedených smernicou. Vnútroštátny súd sa svojou otázkou pýta, či sa toto ustanovenie vzťahuje na pracovníka, ktorý ako zástupca „profesionálnych rodičov“ počas pracovného voľna tohto profesionálneho rodiča žije spolu s deťmi v podmienkach podobných rodine a v tomto období sa samostatne stará o potreby detí a rodiny rovnakým spôsobom, ako to robia skutoční rodičia.

1. O zásadách výkladu, uplatniteľných na smernicu 2003/88

51. Nepochybne nie je zbytočné pripomenúť zásady, ktoré sa musia dodržať pri výklade smernice 2003/88.

52. Cieľ sledovaný touto smernicou spočíva v účinnej ochrane bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že sa im poskytnú minimálne doby odpočinku a primerané prestávky v práci.²⁵

53. Z tohto hľadiska vymedzuje smernica 2003/88 svoju pôsobnosť široko. Podľa jej článku 1 ods. 3 sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 ods. 1 smernice Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci²⁶, s výnimkou určitých osobitných odvetví, ktoré sú v nej výslovne uvedené.²⁷

54. Ďalej, pokiaľ vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci, výnimky stanovené v článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 nie sú taxatívne. Použitie príslovky „najmä“ totiž neumožňuje žiadny iný výklad.²⁸ Tieto odchýlky sa však musia vykladať reštriktívne. Podľa Súdneho dvora sa musia vykladať „tak, aby bol ich rozsah obmedzený len na to, čo je striktne nevyhnutné na ochranu záujmov, ktorých ochranu sledujú“.²⁹

2. O pojmoch „pracovný čas“ a „pracovník“

55. Odôvodnenie odchýlky z ochranných pravidiel smernice 2003/88, ktorá je vymedzená v jej článku 17 ods. 1, bezprostredne súvisí s pojmami „pracovný čas“ a „pracovník“.

56. Podľa článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 sa totiž členské štáty môžu odchyliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16 tejto smernice, „keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci“.³⁰

25 Pozri odôvodnenia 4, 5 a 10 smernice 2003/88. Pozri tiež v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 42).

26 Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349.

27 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 21).

28 Vo vzťahu k výnimkám stanoveným v článku 17 ods. 3 písm. c) smernice 2003/88 pozri rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, body 47 a 48). Myšlienka enumeratívneho výpočtu je vyjadrená aj vo výraze „predovšetkým“ ktorý je použitý vo fínskej jazykovej verzii smernice („*ja erityisesti*“), ako aj v ostatných jazykových verziách, napríklad v anglickej jazykovej verzii („*and particularly in the case of*“) či v španielskej jazykovej verzii („*y en particular cuando se trate de*“).

29 Rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40). Pozri tiež rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 89). Tento druhý rozsudok sa týka článku 17 smernice Rady (93/104/ES) z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197). Keďže však text článku 17 ods. 1 ostal totožný, predchádzajúca judikatúra je naďalej relevantná [pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o ostatné nezmenené ustanovenia smernice 2003/88, uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neverejnené, EU:C:2011:122, bod 39)].

30 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

57. Pojem „pracovný čas“ je vymedzený v článku 2 bode 1 smernice 2003/88 ako „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa [je pracovník v práci k dispozícii zamestnávateľovi – *neoficiálny preklad*] a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“.

58. Osoba teda musí byť zamestnávateľovi „[k dispozícii]“. Rozhodujúcim faktorom pre posúdenie tohto pojmu je „skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia“.³¹ V tejto súvislosti nemá žiadny vplyv okolnosť, že zamestnávateľ poskytne pracovníkovi miestnosť na odpočívanie, v ktorej sa môže zdržiavať v čase, keď sa od neho nežiada výkon pracovnej činnosti.³²

59. Pojem „pracovník“ smernica 2003/88 nevymedzuje. Súdny dvor však rozhodol, že tento pojem má v práve Únie samostatný význam.³³ V tomto kontexte Súdny dvor pripomenul, že „pracovnoprávny vzťah... charakterizuje okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu“.³⁴

60. Pri konfrontácii týchto definícií so skutkovým rámcom opísaným vnútroštátnym súdom je nepochybné, že žalobkyne vo veci samej treba vo vzťahu k SOS-Lapsikylä považovať za „pracovníkov“ v zmysle smernice 2003/88.

61. Detské domovy vedie vedúci, ktorý je podľa vnútroštátneho súdu priamym nadriadeným „zástupcom profesionálnych rodičov“. Na základe tejto skutočnosti vedúci okrem iného vyhotovuje zoznamy, v ktorých sa uvádza dom, v ktorom má „zástupca profesionálnych rodičov“ pracovať v ten-ktorý deň. Hoci zamestnávateľ „zástupcom profesionálnych rodičov“ nedáva pokyny, pokiaľ ide o doby výkonu práce a čas odpočinku počas pracovných dní, zdá sa, že títo zástupcovia profesionálnych rodičov sa aj tak musia starať o deti, ktoré sú im zverené, v súlade s plánom starostlivosti a výchovy.

62. Navyše je tiež nepochybné, že hodiny strávené v detskom domove predstavujú „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88, pretože „zástupcovia profesionálnych rodičov“ sú k dispozícii SOS-Lapsikylä. Jednak sú povinní byť fyzicky prítomní v domove rodinného typu, do ktorého sú pridelení, alebo aspoň v dotknutom detskom domove alebo nablízku. Po druhé sú tam k dispozícii zamestnávateľovi, aby mohli okamžite poskytnúť príslušné plnenia, to znamená postarať sa o prevádzku domova rodinného typu, zabezpečiť starostlivosť a výchovu detí, ktoré v ňom bývajú, podľa plánu starostlivosti a výchovy, stanoveného pre každé dieťa.

3. O výklade článku 17 ods. 1 smernice 2003/88

63. Otázka, ktorá je nastolená, teda znie, či doba pracovného času, strávená v detskom domove, je meraná (alebo vopred určená) zamestnávateľom³⁵ alebo či si ju môžu určiť sami pracovníci vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností.

31 Rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 35 a citovaná judikatúra).

32 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 64).

33 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 28).

34 Tamže, bod 28 a citovaná judikatúra).

35 Napríklad na základe ustanovenia v pracovnej zmluve.

64. Súdny dvor už pritom mal príležitosť spresniť, že zo znenia článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 vyplýva, že odchýlka uvedená v tomto ustanovení „sa uplatní len na pracovníkov, ktorých celkový pracovný čas sa nemeria, alebo nie je vopred určený, alebo si ho môžu určiť sami pracovníci vzhľadom na povahu vykonávanej činnosti“.³⁶

65. Skutočnosť, že určenie pracovného času sa musí vzťahovať na celkový pracovný čas, nemôže byť spochybnená. Po prvé tento výklad je v súlade s pravidlom, podľa ktorého sa odchýlky uvedené v článku 17 smernice 2003/88 musia vykladať reštriktívne.³⁷ Po druhé je tiež v súlade s cieľom, ktorý sleduje smernica 2003/88 a ktorý spočíva v účinnej ochrane bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že sa im poskytnú minimálne doby odpočinku a primerané prestávky v práci.³⁸

66. Z judikatúry Súdneho dvora totiž vyplýva, že so zreteľom tak na znenie smernice 2003/88, ako aj na jej cieľ a štruktúru, predstavujú rôzne požiadavky, ktoré táto smernica stanovuje v oblasti minimálneho času odpočinku, mimoriadne dôležité pravidlá sociálneho práva Únie. Ako minimálne požiadavky nevyhnutné na zabezpečenie ochrany jeho bezpečnosti a zdravia sa musia vzťahovať na každého zamestnanca.³⁹

67. Ich význam je taký, že stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času a poskytnutie denného a týždenného odpočinku, ako aj každoročnej platenej dovolenky boli výslovne zakotvené ako základné práva v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie.

68. V prejednávanej veci treba konštatovať, že „zástupca profesionálnych rodičov“, ktorý je zamestnaný v detskom domove, si nemôže určiť celkovú dobu svojho pracovného času. Naopak, táto doba je do značnej miery vopred určená pracovnou zmluvou a zamestnávateľom.

69. Rovnako ako to Súdny dvor konštatoval vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 42), sa totiž na základe spisového materiálu predloženého Súdnemu dvoru nezdá, že by „zástupcovia profesionálnych rodičov“ mali možnosť rozhodnúť o počte pracovných hodín, ktoré odpracujú.

70. Naopak, táto doba bola pre žalobkyne vo veci samej ohrozená zamestnávateľom prinajmenšom na dvoch úrovniach. Jednak bol ich ročný pracovný úväzok stanovený pracovnou zmluvou na 190 období v trvaní 24 hodín (okrem jednej z nich, ktorej pracovný úväzok bol 170 období v trvaní 24 hodín). Po druhé ich každodenné pridelenie bolo vopred stanovené vedúcim detského domova na základe zoznamov, v ktorých sa uvádza dom, v ktorom má „zástupca profesionálnych rodičov“ pracovať v ten-ktorý deň.

71. Iba samotná možnosť určiť si poradie, v akom môžu byť vykonávané rozličné úlohy, ktoré boli pracovníkovi pridelené, ani zďaleka nepostačuje na to, aby sa dalo usudzovať, že si tento pracovník môže sám určiť dobu svojho pracovného času. Netreba zabúdať, že „zástupcovia profesionálnych rodičov“ sú povinní byť prítomní na mieste výkonu práce počas celej doby výkonu práce, čo obmedzuje možnosť venovať sa súkromným záležitostiam. V tejto súvislosti neprítomnosť detí v čase, keď sú v škole, tento prístup nemôže zmeniť. Na pojednávaní z 2. marca 2017 bolo totiž potvrdené, že v tomto čase sa vykonávajú určité úlohy spočívajúce v starostlivosti o dom, a predovšetkým, že

36 Rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 20). Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pozri tiež rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 41).

37 Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40) a z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 89).

38 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 42) a vo vzťahu k smernici 93/104 rozsudky z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 49), ako aj z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 50).

39 Pozri v tomto zmysle spomedzi mnohých rozsudkov rozsudky z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49), zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 38) a z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24).

„zástupcovia profesionálnych rodičov“ museli byť v každom prípade zastihnuteľní, aby mohli riešiť situácie vyžadujúce si zásah lekárskej pohotovosti alebo iné neočakávané udalosti.⁴⁰ Ich sloboda počas týchto časových úsekov je tak iba relatívna, a tak tieto časové úseky nie sú vylúčené z pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88.⁴¹ Napokon je vecou zamestnávateľa, aby prípadne zaviedol kontrolné nástroje potrebné na to, aby sa predišlo prípadnému zneužívaniu.⁴²

4. Nad rámec nevyhnutne potrebného, o odchýlke týkajúcej sa „rodinných pracovníkov“, upravenej v článku 17 ods. 1 písm. b) smernice 2003/88

72. V článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 sa uvádzajú tri príklady skutočností, na základe ktorých existuje možnosť odchyliť sa od článkov 3 až 6, 8 a 16 smernice. Medzi tieto prípady patrí zamestnávanie „rodinných pracovníkov“.

73. V rozpore s tým, čo tvrdí SOS-Lapsikylä, nemyslím si, že sa táto výnimka vzťahuje na prácu „zástupcov profesionálnych rodičov“.

74. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je pri výklade ustanovenia práva Únie potrebné vziať do úvahy nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou.⁴³

75. Netreba tak zabúdať na to, že cieľ sledovaný smernicou 2003/88 spočíva v účinnej ochrane bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Odchýlky, ktoré umožňuje smernica 2003/88, sa musia vykladať tak, aby bol ich rozsah obmedzený len na to, čo je striktné nevyhnutné na ochranu záujmov, ktorých ochranu sledujú.⁴⁴

76. Odchýlka týkajúca sa rodinných pracovníkov sa vysvetľuje skutočnosťou, že vzťahy existujúce medzi dotknutými stranami – pracovníkom a zamestnávateľom – nie sú iba pracovné. Osobitné väzby spájajúce členov rodiny nevyhnutne môžu zabrániť tomu, aby mohol byť pracovný čas meraný alebo vopred určený. Na druhej strane nie je vylúčené, že si ho ľahšie môže určiť sám pracovník.

77. Tento popis odchýlky týkajúcej sa rodinných pracovníkov je napokon v súlade s kontextom, do ktorého článok 17 smernice 2003/88 patrí. Cieľom tejto smernice je totiž stanoviť minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času,⁴⁵ ktorý je vymedzený ako čas, počas ktorého je pracovník v práci k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti.⁴⁶ Smernica 2003/88 sa tak zaoberá vzťahmi, ktoré spájajú pracovníka a zamestnávateľa.

78. Vzťah, ktorý spája „zástupcov profesionálnych rodičov“ a zamestnávateľa pritom nie je rodinnej povahy. Hoci ide v detských domovoch o ubytovanie a organizáciu práce, ktoré sú čo možno najviac podobné životu v rodine, je tomu tak iba za pedagogickým účelom, ktorý sa týka vzťahu s deťmi.

40 Túto informáciu poskytol predstaviteľ SOS-Lapsikylä v odpovedi na otázku sudcu spravodajcu a potvrdila ju zástupkyňa žalobkyní vo veci samej vo svojej replike.

41 Pozri *mutatis mutandis*, vo vzťahu k neexistencii žiadnych úsekov nečinnosti počas pohotovostných služieb lekárov, rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, body 61 a 65). Pre pripomenutie, Súdny dvor v bode 94 tohto rozsudku tiež uviedol, že „zodpovedajúce doby náhradného odpočinku“ v zmysle článku 17 ods. 2 a 3 smernice 93/104 sa musia „vyznačovať tým, že počas nich nie je pracovník voči svojmu zamestnávateľovi viazaný nijakou povinnosťou, ktorá by mu bránila v tom, aby sa mohol *voľne a bez prerušenia* venovať svojim vlastným záujmom, aby sa tak vyvážili účinky práce na bezpečnosť a zdravie dotknutej osoby“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

42 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 40).

43 Pozri najmä rozsudky z 19. decembra 2013, Koushkaki (C-84/12, EU:C:2013:862, bod 34) a zo 16. júla 2015, Lanigan (C-237/15 PPU, EU:C:2015:474, bod 35).

44 Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40) a z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 89).

45 Pozri článok 1 ods. 1 tejto smernice.

46 Pozri článok 2 bod 1 tejto smernice.

79. Inými slovami, táto metóda práce je vzťahu pracovník – zamestnávateľ cudzia, a tak sa na ňu nemôže vzťahovať pôsobnosť článku 17 ods. 1 smernice 2003/88: nie je vytvorená v záujme pracovníka, ani na prospech zamestnávateľa, ale výlučne v záujme detí, o ktoré sa zabezpečuje starostlivosť.

80. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy usudzujem, že ak by sa výnimka týkajúca sa rodinných pracovníkov vzťahovala aj na „zástupcov profesionálnych rodičov“, bolo by to nielen v rozpore so všeobecným cieľom smernice a jej kontextom, ale aj v rozpore s osobitnými záujmami práce v rodine.

5. Predbežný záver

81. Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že sa nemôže vzťahovať na prácu, ktorú v detskom domove rodinného typu vykonáva pracovník, ktorý nahrádza „profesionálneho rodiča“, keďže tento pracovník si nemôže určiť celkovú dobu svojho pracovného času, a to napriek skutočnosti, že za existencie podmienok podobných rodine žije spolu s deťmi a v tejto súvislosti sa samostatne stará o potreby týchto detí rovnakým spôsobom, ako to robia skutoční rodičia.

C. O výnimkách podľa článku 17 ods. 3 písm. b) a c) smernice 2003/88

82. Komisia vo svojich písomných pripomienkach usudzuje, že na činnosti žalobkýň vo veci samej sa vzťahujú výnimky uvedené v článku 17 ods. 3 písm. b) a c) smernice 2003/88.

83. Je pravda, že vnútroštátny súd svoju otázku obmedzil na výklad článku 17 ods. 1 smernice 2003/88. Podľa ustálenej judikatúry však „Súdny dvor s cieľom poskytnúť užitočnú odpoveď vnútroštátnemu súdu, ktorý mu predložil návrh na začatie prejudiciálneho konania, môže prihliadnúť aj na ustanovenia práva Únie, na ktoré sa vnútroštátny súd vo svojich prejudiciálnych otázkach neodvolával“.⁴⁷

84. Výklad týchto ustanovení, ktorý Súdny dvor poskytol v rozsudku zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), by pritom pre vnútroštátny súd mohol byť užitočný.

85. V uvedenom rozsudku totiž Súdny dvor rozhodol, že odchýlka uvedená v článku 17 ods. 3 písm. b) smernice 2003/88 sa môže vzťahovať na činnosti pracovníkov, akými sú osoby, s ktorými boli uzavreté zmluvy o účasti na výchovnom procese, ktoré pracujú v prázdninových táboroch a centrách voľného času, keďže títo pracovníci mali za úlohu zabezpečiť stály dohľad nad maloletými, ktorí im boli zverení. Súdny dvor dodal, že „pedagogický a výchovný prínos uvedených centier spočíva tiež, ak nie hlavne, v osobitnom a originálnom spôsobe fungovania, podľa ktorého ubytovaní maloletí žijú nepretržite počas niekoľkých dní s osobami podieľajúcimi sa na organizovaní ich programu a vedení týchto centier“.⁴⁸

86. V tomto rozsudku Súdny dvor tiež uviedol, že sa môže uplatniť článok 17 ods. 3 písm. c) smernice 2003/88, pretože činnosti pracovníkov prázdninových táborov a centier voľného času tiež „zahŕňajú potrebu nepretržitej služby, keďže maloletí ubytovaní v týchto centrách žijú počas celej doby svojho pobytu nepretržite s pracovníkmi uvedených centier a pod ich dohľadom“.⁴⁹

47 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. decembra 2011, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-157/10, EU:C:2011:813, bod 19).

48 Rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 45).

49 Tamže, bod 48.

87. Uvedené úvahy sa môžu a *fortiori* uplatniť aj na „zástupcov profesionálnych rodičov“ v detskom domove, akým je detský domov popísaný vnútroštátnym súdom. Im samým totiž prináleží zabezpečiť starostlivosť, ale aj výchovu detí ubytovaných v domove rodinného typu, do ktorého sú pridelení, a to bez prerušenia.

88. Tieto odchýlky sú však podmienené splnením dvoch podmienok stanovených v článku 17 ods. 2 smernice 2003/88.

89. Po prvé odchýlky uvedené v článku 17 ods. 3 smernice 2003/88 sú iba možnosťami, ktoré na to, aby sa uplatnili, musia byť prijaté prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi.

90. Po druhé, ak to tak je, tieto odchýlky sa môžu uplatniť iba za predpokladu, že sa príslušným pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo v prípade, že to nie je z objektívnych dôvodov možné, že sa poskytne primeraná ochrana.⁵⁰

91. Vzhľadom na to, že v návrhu na začatie prejudiciálneho konania nie sú uvedené informácie, pokiaľ ide o tieto podmienky, bude úlohou vnútroštátneho súdu, ak to bude považovať za potrebné, aby preveril uplatniteľnosť odchýlok uvedených v článku 17 ods. 3 písm. b) a c) smernice 2003/88.

VI. Návrh

92. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú mu položil Korkein oikeus (Najvyšší súd, Fínsko), takto:

Článok 17 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že sa nemôže vzťahovať na prácu, ktorú v detskom domove rodinného typu vykonáva pracovník, ktorý nahrádza „profesionálneho rodiča“, keďže tento pracovník si nemôže určiť celkovú dobu svojho pracovného času, a to napriek skutočnosti, že za existencie podmienok podobných rodine žije spolu s deťmi a v tejto súvislosti sa samostatne stará o potreby týchto detí rovnakým spôsobom, ako to robia skutoční rodičia.

Článok 17 ods. 3 písm. b) a c) smernice 2003/88 sa naopak na tento typ práce môže vzťahovať pod podmienkou, že sú dodržané požiadavky článku 17 ods. 2 tejto smernice, čo v prípade potreby prináleží preveriť vnútroštátnemu súdu.

⁵⁰ Pozri článok 17 ods. 2 smernice 2003/88 a vo vzťahu k tejto podmienke rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, body 49 až 62).