Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
NILS WAHL
prednesené 28. júna 2018 [1]

Vec C-147/17

Sindicatul Familia Constanța
Ustinia Cvas
Silvica Jianu
Dumitra Bocu
Cader Aziz
Georgeta Crângaşu
Sema Cutlacai
proti
Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Curtea de Apel Constanța (Odvolací súd Konstanca, Rumunsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 2003/88/ES – Pracovný čas – Pôsobnosť – Pojem pracovník – Profesionálni rodičia – Výnimky“

1. Profesionálna starostlivosť má viacero podôb a foriem. Vo všeobecnosti je profesionálna starostlivosť dočasnej povahy, od krátkodobého pobytu alebo núdzovej starostlivosti o deti až po dlhodobú starostlivosť na plný úväzok od mladého veku do dosiahnutia dospelosti dieťaťa. V závislosti od okolností sa profesionálna starostlivosť môže vykonávať v domácnosti profesionálneho rodiča alebo v inštitucionalizovanom prostredí v domoch osobitného typu alebo v inštitúcii.

2. Prejednávaná vec sa týka profesionálnych rodičov, ktorí sa vo svojom vlastnom dome starajú o deti na plný úväzok. Poskytovanie starostlivosti predstavuje ich hlavnú činnosť, za ktorú dostávajú peňažnú náhradu od príslušného orgánu, s ktorým podpísali pracovnú zmluvu. Vzhľadom na potreby detí nemôžu profesionálni rodičia v zásade ísť na dovolenku bez detí. Nedostávajú ani dodatočnú peňažnú náhradu za to, že sa musia neustále venovať potrebám detí a nemajú právo na vopred stanovený čas odpočinku alebo dovolenku bez detí, ktoré sú umiestnené v ich starostlivosti.

3. Základom tejto veci je otázka, či takí profesionálni rodičia patria do pôsobnosti smernice 2003/88/ES, ktorá stanovuje pravidlá týkajúce sa pracovného času. [2] Ak áno, vyvstávajú ďalšie otázky týkajúce sa uplatňovania osobitných ustanovení tejto smernice, najmä vzhľadom na skutočnosť, že čas, keď sa profesionálni rodičia starajú o deti umiestnené v ich starostlivosti, nie je možné presne určiť. Je to preto, že profesionálni rodičia rovnako ako rodičia zabezpečujú, aby tieto deti mohli vyrastať pod nepretržitým rodičovským dohľadom a s primeranou starostlivosťou vzhľadom na ich vek.

1 Jazyk prednesu: angličtina.

2 Smernica Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

4. V nasledujúcom texte vysvetlím, prečo príslušní profesionálni rodičia nepatria do pôsobnosti smernice 2003/88.

I. Právny rámec

A. Právo EÚ

1. Smernica 89/391

5. Smernica 89/391/EHS [3] sa týka zavádzania opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

6. Rozsah pôsobnosti smernice 89/391 je definovaný v článku 2. Tento článok stanovuje:

„1. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).

2. Táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany.

V takom prípade sa bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov, pokiaľ je to možné, musí zabezpečiť v zmysle cieľov tejto smernice.“

2. Smernica 2003/88

7. Smernica 2003/88 stanovuje pravidlá týkajúce sa organizácie pracovného času. Tieto pravidlá sa okrem iného vzťahujú na minimálne doby odpočinku a prestávky v práci (články 3 až 5), maximálny týždenný pracovný čas (článok 6) a platenú ročnú dovolenku (článok 7).

8. Z odôvodnení 3 a 4 vyplýva, že cieľom smernice je zlepšiť bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci.

9. Článok 1 definuje účel a rozsah pôsobnosti smernice. Stanovuje:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a

b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.

3 Smernica Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349).

Táto smernica sa nevzťahuje na námorníkov definovaných v smernici 1999/63/ES bez toho, aby bol dotknutý článok 2 ods. 8 tejto smernice.

4. Ustanovenia smernice 89/391/EHS sa úplne uplatňujú na záležitosti uvedené v odseku 2, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia tejto smernice.“

10. Článok 3 smernice 2003/88 upravuje denný odpočinok. Stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“

11. Článok 4 smernice upravuje prestávky v práci. Stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako šesť hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorej podrobnosti vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi alebo, ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi.“

12. Článok 5 smernice upravuje týždenný čas odpočinku. Stanovuje:

„Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.“

13. Článok 6 smernice 2003/88 upravuje pravidlá vzťahujúce sa na maximálny týždenný pracovný čas. Stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi;

b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

14. Článok 7 smernice 2003/88 stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

15. Článok 17 smernice umožňuje členským štátom odchýliť sa od určitých ustanovení smernice. 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:

…

b) rodinných pracovníkov alebo

…

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, najmä…

…

4. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa možno odchýliť od článkov 3 a 5:

…

b) v prípade činností zahrňujúcich čas práce rozloženej v priebehu dňa, najmä pokiaľ ide o upratovací personál.

…“

B. Rumunské právo

1. Zákon č. 272/2004

16. Legea nr. 272/2004 privind protecția si promovarea drepturilor copilului[4] (zákon č. 272/2004 o ochrane a podpore práv detí).

4 Znovu uverejnený v *Monitorul Oficial* (rumunská Zbierka zákonov), časť I, č. 159 z 5. marca 2014 v znení zmien Ordonanța de urgență a Guvernului (mimoriadne nariadenie vlády) č. 65 z 15. októbra 2014, zákona č. 131 z 8. októbra 2014, zákona č. 52 z 30. marca 2016 a zákona č. 57 z 11. apríla 2016.

17. Podľa článku 4 zákona č. 272/2004, profesionálni rodičia[5], ktorí sa starajú o maloleté osoby umiestnené v ich starostlivosti, podľa tohto zákona spadajú pod pojem „profesionálnej rodiny“ tým, že vykonávajú činnosť podobnú činnosti rodičov.

18. Článok 117 stanovuje, že príslušný orgán musí na účely ochrany a podpory práv maloletých koordinovať činnosti sociálnej starostlivosti a ochrany rodiny a práv maloletých na úrovni župy a mestských častí mesta Bukurešť.

19. V článku 121 sú služby rodinného typu definované ako služby, prostredníctvom ktorých sa v mieste bydliska fyzickej osoby alebo rodiny zabezpečuje výchova dieťaťa, ktoré je dočasne alebo trvalo odlúčené od svojich rodičov, a starostlivosť o toto dieťa. Tieto služby sa poskytujú na základe rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti, prijatého v súlade so zákonom č. 272/2004.

20. Článok 122 tohto zákona stanovuje:

„1. Deti môžu byť zverené do starostlivosti rodinám a osobám, ktoré dovŕšili aspoň 18 rokov, majú spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, trvalé bydlisko v Rumunsku a ktoré preukážu morálne záruky a materiálne podmienky nevyhnutné pre výchovu dieťaťa, ktoré je dočasne alebo trvalo odlúčené od svojich rodičov, a pre starostlivosť o toto dieťa.

…

3. Osoba, ktorá je v súlade so zákonom oprávnená pôsobiť ako profesionálny rodič, vykonáva svoju činnosť na základe osobitnej zmluvy týkajúcej sa ochrany dieťaťa, uzavretej s Generálnym riaditeľstvom alebo s akreditovaným súkromným subjektom, pričom predmetná činnosť má tieto vlastnosti:

a) výchova zverených detí, starostlivosť o tieto deti a ich vzdelávanie sa uskutočňuje v mieste bydliska;

b) plán práce sa určuje na základe potrieb detí;

c) plánovanie voľného času sa zostavuje na základe programu rodiny a zverených detí;

d) v období čerpania zákonom stanovenej dovolenky zabezpečuje nepretržitý charakter vykonávanej činnosti, s výnimkou prípadu, keď odluku od dieťaťa zvereného do starostlivosti v dotknutej rodine schváli pre dané obdobie Generálne riaditeľstvo.

4. Individuálna pracovná zmluva sa uzatvára ku dňu vydania [rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti].

…“

5 V príslušnej vnútroštátnej právnej úprave sa profesionálni rodičia označujú ako „materskí asistenti“ („asistent maternal“).

2. Nariadenie vlády č. 679/2003

21. Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist[6] [nariadenie vlády č. 679/2003 o podmienkach získania oprávnenia, certifikačných postupoch a o postavení osôb, ktorých zamestnaním je starostlivosť o zverené maloleté dieťa („profesionálni rodičia")] v článku 1 stanovuje, že profesionálny rodič je fyzická osoba oprávnená podľa nariadenia č. 679/2003. Profesionálny rodič musí zabezpečiť prostredníctvom aktivít vykonávaných vo svojom vlastnom dome výchovu, starostlivosť a vzdelávanie nevyhnutné pre harmonický rozvoj maloletého v profesionálnej alebo inej starostlivosti.

22. V článku 8 nariadenia sa uvádza, že osoby oprávnené pôsobiť ako profesionálni rodičia vykonávajú svoju činnosť na základe osobitnej individuálnej pracovnej zmluvy, ktorá je špecifická s ohľadom na ochranu dieťaťa, uzavretej so špecializovanou verejnou službou na ochranu detí alebo s oprávneným súkromným subjektom, ktoré majú, pokiaľ ide o činnosť profesionálnych rodičov, povinnosť dohľadu a podpory.

23. V súlade s článkom 9 nariadenia profesionálny rodič musí uzavrieť v súvislosti s každým dieťaťom, ktoré sa mu zverí do starostlivosti alebo opatery, dohodu, ktorá je prílohou k individuálnej pracovnej zmluve uzavretej so zamestnávateľom. Toto ustanovenie tiež spresňuje, že dohoda sa má uzatvoriť s písomným súhlasom manželského partnera profesionálneho rodiča a doručiť komisii pre ochranu dieťaťa, ktorá rozhodla o zverení dotknutého maloletého do starostlivosti alebo opatery.

24. Článok 10 stanovuje povinnosti profesionálneho rodiča. Konkrétne profesionálny rodič má zabezpečiť výchovu, starostlivosť a vzdelávanie maloletých s cieľom zaručiť ich harmonický fyzický, duševný, intelektuálny a emocionálny vývoj; zabezpečiť integráciu detí do vlastnej rodiny, pri zaručení rovnakého zaobchádzania ako s ostatnými členmi rodiny; zabezpečiť integráciu detí do života spoločnosti; prispieť k príprave na opätovné začlenenie detí do ich biologickej rodiny alebo, ak je to vhodné, na integráciu do adoptívnej rodiny; umožniť odborníkom špecializovanej verejnej služby na ochranu detí alebo oprávnenému súkromnému subjektu dohliadať na ich profesionálnu činnosť a hodnotiť vývoj detí, a zabezpečiť nepretržitý charakter vykonávanej činnosti aj počas obdobia čerpania zákonom stanovenej dovolenky, s výnimkou prípadu, keď odluku od detí zverených do starostlivosti alebo opatery schváli pre dané obdobie zamestnávateľ.

C. Skutkový stav, konanie a prejudiciálne otázky

25. Žalobcovia vo veci samej, zastúpení Sindicatul Familia Constanța, sú zamestnaní na Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța (Generálne riaditeľstvo pre sociálnu starostlivosť a ochranu maloletých v Konstanci) ako profesionálni rodičia. Starajú sa o deti umiestnené v profesionálnej starostlivosti vo svojich domovoch 24 hodín denne, bez konkrétneho týždenného času odpočinku alebo sviatkov.

26. Profesionálni rodičia majú sústavne dohliadať a starať sa o deti vo svojej starostlivosti, okrem prípadov, keď sú deti v škole. Konkrétne profesionálni rodičia majú zaručiť, že o deti je neustále postarané, a to aj v prípade čerpania zákonnej dovolenky, pokiaľ oddelenie od dieťaťa na toto obdobie nebolo povolené príslušným orgánom.

6 Uverejnené v *Monitorul Oficial*, časť I, č. 443 z 23. júna 2003.

27. Profesionálni rodičia sa na jednej strane usilujú o vyplatenie nárokov zodpovedajúcich 100 % zvýšeniu základného platu z dôvodu vykonávaných pracovných povinností počas týždenného času odpočinku, sviatkov a iných dní pracovného pokoja podľa platnej právnej úpravy. Taktiež žiadajú peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku. Aj počas ročnej dovolenky profesionálnych rodičov ostali deti v ich starostlivosti, pretože oddelenie od detí, ako bolo uvedené, podlieha predchádzajúcemu povoleniu príslušného orgánu.

28. Na prvom stupni konania Tribunalul Constanța (Krajský súd Konstanca, Rumunsko) zamietol žalobu ako nedôvodnú.

29. Proti tomuto rozhodnutiu bolo podané odvolanie na Curtea de Apel Constanța (Odvolací súd Konstanca, Rumunsko). Vzhľadom na pochybnosti týkajúce sa správneho výkladu príslušných ustanovení práva Únie tento súd rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa ustanovenia článku 1 ods. 3 smernice [2003/88] v spojení s článkom 2 smernice [89/391] vykladať v tom zmysle, že z rozsahu pôsobnosti smernice [2003/88] vylučujú činnosť, akou je práca [profesionálnych rodičov], ktorú vykonávajú žalobcovia?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku, má sa článok 17 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že je možné, aby sa na činnosť, akou je práca [profesionálnych rodičov], ktorú vykonávajú žalobcovia, vzťahovala odchýlka od uplatňovania článku 5 tejto smernice, a to na základe ustanovenia odseku 1, odseku 3 písm. b) a c) alebo odseku 4 písm. b) uvedeného článku 17?

3. V prípade kladnej odpovede na druhú prejudiciálnu otázku, má sa článok 17 ods. 1, alebo v prípade potreby článok 17 ods. 3 alebo 4 smernice [2003/88], vykladať v tom zmysle, že predmetná odchýlka musí byť výslovná, alebo môže byť aj implicitná, a to prostredníctvom prijatia osobitného právneho aktu stanovujúceho odlišné pravidlá organizácie pracovného času pre určitú profesiu, pričom v prípade, že táto odchýlka nemusí byť výslovná, aké minimálne podmienky treba splniť na to, aby bolo možné usúdiť, že vnútroštátnym právnym predpisom sa predmetná odchýlka zavádza, a možno túto výnimku formulovať spôsobom vyplývajúcim z ustanovení zákona č. 272/2004?

4. V prípade zápornej odpovede na prvú, druhú alebo tretiu prejudiciálnu otázku, má sa článok 2 bod 1 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že obdobie, ktoré [profesionálny rodič] trávi s dieťaťom, ktoré mu bolo zverené do výchovy, v mieste svojho bydliska alebo na inom mieste, ktoré si profesionálny rodič zvolil, je pracovným časom, hoci profesionálny rodič nevykonáva nijakú z činností, ktoré má vykonávať na základe jeho individuálnej pracovnej zmluvy?

5. V prípade zápornej odpovede na prvú, druhú alebo tretiu prejudiciálnu otázku, má sa článok 5 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akú predstavuje ustanovenie článku 122 zákona č. 272/2004, pričom v prípade odpovede v zmysle uplatniteľnosti článku 17 ods. 3 písm. b) a c) alebo článku 17 ods. 4 písm. b) smernice, možno tento článok vykladať tak, že bráni uvedenej vnútroštátnej právnej úprave?

6. V prípade zápornej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku a eventuálnej kladnej odpovede na štvrtú prejudiciálnu otázku, možno článok 7 ods. 2 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že v každom prípade nebráni priznaniu peňažnej náhrady rovnajúcej sa náhrade mzdy, ktorá by pracovníkovi patrila za čerpanie ročnej dovolenky, a to vzhľadom na skutočnosť, že charakter činnosti vykonávanej profesionálnymi rodičmi im bráni túto dovolenku čerpať, alebo, hoci sa dovolenka formálne poskytne, pracovník, v prípade, že sa počas daného obdobia nemôže odlúčiť od dieťaťa, ktoré mu bolo zverené do starostlivosti, v skutočnosti ďalej vykonáva rovnakú činnosť. Ak je to tak, je na priznanie nároku na peňažnú náhradu nevyhnutné, aby pracovník požiadal o povolenie odlúčiť sa od dieťaťa a aby zamestnávateľ tejto žiadosti nevyhovel?

7. V prípade zápornej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku, kladnej odpovede na štvrtú prejudiciálnu otázku a zápornej odpovede na šiestu prejudiciálnu otázku, bráni článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 ustanoveniu, akým je článok 122 ods. 3 písm. d) zákona č. 272/2004, v prípade, keď tento zákon ponecháva zamestnávateľovi právo rozhodnúť podľa vlastného uváženia, či počas dovolenky pracovníka povolí jeho odluku od dieťaťa, a v kladnom prípade, či faktická nemožnosť čerpať dovolenku vyplývajúca z uplatnenia uvedeného ustanovenia zákona predstavuje porušenie práva Únie, ktoré zakladá nárok pracovníka na náhradu škody? V prípade kladnej odpovede, má túto náhradu za porušenie článku 7 smernice zaplatiť štát alebo verejnoprávny subjekt, ktorý je v postavení zamestnávateľa a ktorý počas dovolenky pracovníka nezabezpečil jeho odluku od dieťaťa, ktoré mu bolo zverené do starostlivosti? Je v tomto prípade na priznanie nároku na peňažnú náhradu nevyhnutné, aby pracovník požiadal o povolenie odlúčiť sa od dieťaťa a aby zamestnávateľ tejto žiadosti nevyhovel?“

30. Písomné pripomienky predložili rumunská, nemecká vláda a Európska komisia. Títo účastníci konania predniesli ústne pripomienky na pojednávaní, ktoré sa konalo 7. mája 2018.

II. Analýza

31. Vnútroštátny súd položil Súdnemu dvoru niekoľko otázok týkajúcich sa správneho výkladu smernice 2003/88. Konkrétne je podstatou prejednávanej veci otázka, či činnosť profesionálnych rodičov podľa zákona č. 272/2004 spadá do pôsobnosti tejto smernice. Ak áno, vnútroštátny súd položil Súdnemu dvoru niekoľko ďalších otázok týkajúcich sa najmä možnosti členského štátu odchýliť sa od ustanovení smernice, vzhľadom na osobitné okolnosti prejednávanej veci.

32. Predtým, ako sa budem zaoberať prejudiciálnymi otázkami, stručne preskúmam procesnú otázku, ktorú položila nemecká vláda.

A. Právomoc Súdneho dvora

33. Nemecká vláda tvrdí, že vnútroštátny súd neposkytol dostatočné vysvetlenie, prečo sú prejudiciálne otázky relevantné pre rozhodnutie vo veci samej. Zatiaľ čo sa smernica 2003/88 vzťahuje na ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci, tieto tvrdenia v konaní vo veci samej sa týkajú rôznych aspektov práva na odmenu.

34. Napriek tomu, ako zdôrazňuje nemecká vláda, otázky vnútroštátneho súdu týkajúce sa výkladu práva Únie majú prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť návrh na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátneho súdu len vtedy, *ak je zjavné*, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s realitou alebo s predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené.[7]

35. Je pravda, že súvislosť medzi otázkami a prejednávanou vecou pred vnútroštátnym súdom nie je úplne jasná. Okolnosť, že pracovníci nemajú nárok na čas odpočinku a dovolenky stanovené smernicou 2003/88, nemožno napraviť tým, že sa im poskytne dodatočná náhrada mzdy.[8] Test uplatňovaný Súdnym dvorom je však skôr veľkorysý a požaduje, aby nedostatok súvislosti medzi otázkami a skutkovými okolnosťami bol zjavný.

36. To nie je prípad prejednávanej veci.

7 Pozri okrem iného rozsudok zo 6. septembra 2016, Petruhhin (C-182/15, EU:C:2016:630, bod 20 a citovaná judikatúra).

8 Pozri bod 53 a nasl. nižšie.

37. Konanie vo veci samej pred vnútroštátnym súdom sa týka nárokov na zaplatenie dodatočnej náhrady mzdy za prácu vykonávanú počas týždenného času odpočinku, sviatkov a platených ročných dovoleniek.

38. Je pravda, že otázky týkajúce sa úrovne odmeňovania a spôsobu výpočtu odmeny nie sú upravené smernicou 2003/88.[9] Okrem článku 7 smernice, ktorý sa týka práva na platenú ročnú dovolenku, smernica sa nezaoberá tým, ako majú byť pracovníci odmeňovaní za určité druhy práce, ako napríklad za prácu na zmeny, nočnú prácu a pohotovostnú službu alebo ako im majú byť kompenzované nadčasy.[10] V zmysle článku 153 ZFEÚ sú tieto otázky vecou vnútroštátneho práva. Súdny dvor preto dôsledne odmieta odpovedať na otázky týkajúce sa úrovne odmeňovania.[11]

39. Tieto prejudiciálne otázky sa však netýkajú osobitných aspektov práva na náhradu mzdy za poskytnuté služby, ako je napríklad primeraná výška náhrady mzdy. Týkajú sa zlučiteľnosti režimu stanoveného zákonom č. 272/2004 so smernicou 2003/88, pokiaľ ide o profesionálnych rodičov.

40. V tomto ohľade je možné chápať, že podstata tvrdenia, predloženého profesionálnymi rodičmi v súvislosti s dodatočnou náhradou mzdy, môže závisieť od zákonnosti osobitného režimu uplatniteľného na profesionálnych rodičov podľa zákona č. 272/2004. V rámci tohto režimu je pracovný čas a voľný čas profesionálnych rodičov určovaný individuálnymi potrebami detí, ktoré sú v ich starostlivosti. Profesionálni rodičia majú neustále dohliadať na deti a nemajú právo na osobitne definované doby odpočinku, sviatky a dovolenky bez týchto detí. Inými slovami, vzhľadom na potreby detí sú pracovný čas a voľný čas profesionálnych rodičov nepretržite prepojené.

41. Vzhľadom na tieto skutočnosti sa javí, že existuje dostatočná súvislosť medzi položenými otázkami a skutkovými okolnosťami, ktoré sú základom prejednávanej veci pred vnútroštátnym súdom: pre tento súd je prejudiciálnou otázkou, či profesionálni rodičia by podľa práva Únie mali právo na čas odpočinku, sviatky a dovolenku, na základe ktorých si nárokujú dodatočnú náhradu.[12]

42. Z týchto dôvodov by Súdny dvor nemal odmietnuť odpovedať na prejudiciálne otázky.

B. Prejudiciálne otázky

43. Pochybnosti vnútroštátneho súdu týkajúce sa výkladu smernice 2003/88 a najmä toho, či profesionálni rodičia v zmysle zákona č. 272/2004 patria do pôsobnosti smernice 2003/88, vysvetlím na základe troch vzájomne súvisiacich faktorov.

44. Po prvé vecná pôsobnosť smernice 2003/88 je vymedzená v článku 1 ods. 3 smernice. V súlade s týmto ustanovením sa smernica vzťahuje *na všetky odvetvia činností*, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391.

9 Pozri okrem iného rozsudky z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 38); z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 48), a z 26. júla 2017, Hälvä a i. (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 25), ako aj uznesenia z 11. januára 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, bod 35), a zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, body 81 až 84). Pozri tiež výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ C 165, 2017, s. 1), s. 14.

10 Výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ C 165, 2017, s. 1), s. 15.

11 Pozri napríklad uznesenie z 11. januára 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, bod 32 a citovaná judikatúra). Pozri tiež výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ C 165, 2017, s. 1), s. 15.

12 Pozri tiež rozsudok z 26. júla 2017, Hälvä a i. (C-175/16, EU:C:2017:617, najmä bod 26). V tomto prípade Súdny dvor pripustil výklad článku 17 ods. 1 smernice 2003/88, aj keď vec prejednávaná pred vnútroštátnym súdom sa týkala práva žalobcov na dodatočné platby za nadčasy.

45. V tejto súvislosti článok 2 ods. 1 smernice 89/391 na jednej strane odkazuje na „všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).“ Na druhej strane v článku 2 ods. 2 smernice sú určité osobitné činnosti vylúčené z rozsahu pôsobnosti smernice 89/391 (a teda aj smernice 2003/88), t. j. táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany.

46. Po druhé Súdny dvor plne uznal široký rozsah pôsobnosti smernice 2003/88 a vysvetlil, že výnimky z uplatňovania smernice by sa mali vykladať reštriktívne.[13] V zásade sa táto smernica vzťahuje na pracovníka, ktorý v rámci pracovného pomeru vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu.[14]

47. Po tretie v dôsledku rozšírenej pôsobnosti smernice 2003/88 a judikatúry Súdneho dvora v tejto oblasti vyplývajú pochybnosti vnútroštátneho súdu z osobitných okolností prejednávanej veci. Na jednej strane vnútroštátny súd vysvetľuje, že profesionálni rodičia majú pracovnú zmluvu s príslušným orgánom a vykonávajú službu (profesionálnu starostlivosť) na základe osobitnej pracovnej zmluvy uzatvorenej s príslušným orgánom za odmenu. Na druhej strane sa títo profesionálni rodičia nepretržite starajú o deti vo svojom vlastnom dome, na základe individuálnych potrieb týchto detí. Požiadavku nepretržitej starostlivosti a dohľadu je možné len s určitými ťažkosťami zosúladiť s požiadavkami stanovenými v smernici 2003/88, najmä pokiaľ ide o týždenný čas odpočinku (článok 5) a platenú ročnú dovolenku (článok 7). Je to tak preto, lebo podľa Súdneho dvora je pojem „pracovný čas“ opakom „času odpočinku“, pričom obe sa navzájom vylučujú.[15]

48. Aby som sa mohol zaoberať otázkami položenými Súdnemu dvoru, začnem skúmaním odôvodnení smernice 2003/88.

1. Odôvodnenie smernice 2003/88: ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov

49. Účelom smernice 2003/88[16] je v prvom rade zabezpečenie lepšej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov.[17] Ako opatrenie minimálnej harmonizácie stanovuje minimálnu úroveň ochrany, ktorú musia členské štáty zabezpečiť pre pracovníkov, týkajúcu sa okrem iného denných a týždenných obmedzení pracovného času a platenej ročnej dovolenky. Obsahuje tiež osobitné pravidlá týkajúce sa organizácie práce na zmeny a nočnej práce (články 8 až 13 smernice).

50. Napriek jasnému dôrazu na ochranu pracovníkov možno zo smernice vnímať, že zákonodarca úplne nezabudol ani na potrebu zabezpečiť pružnosť v určitých oblastiach činností, ani na možnosť postupného vzniku nových foriem práce.[18]

13 Napríklad rozsudky z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, body 35 a 36); z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, body 52 až 55); z 3. mája 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, body 21 a 22), a zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 24 a citovaná judikatúra).

14 Rozsudky zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 28 a citovaná judikatúra); z 3. mája 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, body 23 až 25), a z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 66).

15 Rozsudok z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 47).

16 Pôvodná smernica stanovujúca pravidlá pracovného času bola prijatá v roku 1993. Na rozdiel od skorších opatrení v tejto oblasti, ktoré sa týkali najmä vytvárania pracovných miest prostredníctvom skrátenia pracovného času, smernica 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) kládla dôraz na zdravie a bezpečnosť pracovníkov. Smernica 93/104 spolu s niektorými sektorovými smernicami bola následne zrušená a nahradená smernicou 2003/88. Pozri podrobnejšie BARNARD, C.: *EU Employment law*. 4. vydanie, Oxford University Press, Oxford, 2012, s. 534.

17 Prijatý na základe článku 137 Zmluvy o ES (teraz článok 153 ZFEÚ). Pozri tiež rozsudky z 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 59), a z 12. októbra 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, body 46 a 47 o odôvodneniach smernice).

18 Pozri odôvodnenie 15 smernice.

51. Konkrétne asi najzreteľnejší príklad vôle zákonodarcu vyhovieť potrebe pružnosti možno nájsť v článku 1 ods. 3 smernice 2003/88, ktorý odkazom na článok 2 ods. 2 smernice 89/391 výslovne vylučuje z pôsobnosti smernice 2003/88 osobitné činnosti verejných služieb. Tieto činnosti sú vylúčené z dôvodu ich osobitných vlastností, ktoré sú nevyhnutne v rozpore s pravidelnými pracovnými postupmi a odpočinkom. Osobitné výslovné vylúčenie určitých činností z rozsahu pôsobnosti smernice podporuje skutočnosť, že zákonodarca si uvedomoval, že určité činnosti nemôžu byť jednoducho organizované spôsobom, ktorý vyžaduje smernica. Hoci je znenie článku 2 ods. 2 otvorené, príklady, ktoré sú v ňom výslovne uvedené, naznačujú, že pri vymedzení tejto výnimky mal zákonodarca osobitne na mysli činnosti súvisiace s verejnou bezpečnosťou, pri ktorých je nevyhnutný vyšší stupeň lojality. [19]

52. Okrem tejto výnimky obsahuje smernica 2003/88 rôzne odchýlky. Na základe článkov 17, 18, 20 a 21 sa môžu členské štáty za určitých osobitných okolností odchýliť od ustanovení smernice týkajúcich sa najmä denného a týždenného odpočinku, prestávok a nočnej práce. Na základe článku 22 je navyše za určitých podmienok možné aj individuálne neuplatňovanie, pokiaľ ide o týždenný limit pracovného času (48 hodín) stanovený v článku 6 smernice. [20]

53. Napriek istej voľnosti ponechanej členským štátom, jazyk a celková štruktúra smernice 2003/88 jasne poukazujú na to, že v centre úvah, ktoré viedli k prijatiu smernice, sú dobré podmienky pracovníka vo forme zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. To potvrdzuje najmä skutočnosť, že nedostatočný čas odpočinku ani zákonnú dovolenku nie je možné podľa logiky smernice kompenzovať dodatočnou peňažnou náhradou. [21]

54. Súdny dvor taktiež jasne potvrdil názor, že hlavným cieľom smernice 2003/88 je ochrana pracovníkov. V skutočnosti, cieľ ochrany dobrých podmienok pracovníkov preniká judikatúrou Súdneho dvora v tejto oblasti: s odvolaním sa na tento cieľ sú výnimky uvedené v článku 2 ods. 2 smernice 89/391, ako aj odchýlky stanovené v smernici 2003/88 vykladané reštriktívne. [22] Na zabezpečenie komplexnej ochrany pracovníkov Súdny dvor vyložil nielen rozsah pôsobnosti smernice, ale aj pojem „pracovný čas“ extenzívne. [23] Pojem „pracovný čas“ zahŕňa napríklad čas strávený spánkom v priestoroch zamestnávateľa [24] a čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút. [25]

55. Je však potrebné vziať do úvahy skutočnosť, že na to, aby činnosť spadala do (vecného) rozsahu pôsobnosti smernice 2003/88 v prvom rade (alebo medzi výnimky stanovené v článku 2 ods. 2 smernice 89/391), táto činnosť musí byť vykonávaná pracovníkom. Je potrebné zdôrazniť, že smernica 2003/88 poskytuje určité minimálne práva iba osobám, ktoré vykonávajú (hospodársku) činnosť v osobitnom zmluvnom kontexte; smernica teda poskytuje práva osobám, ktoré vykonávajú činnosť v prospech a pod vedením niekoho iného, a teda bez toho, aby tieto osoby mali slobodu pri výbere

19 Pozri v tomto zmysle tiež rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, body 52 až 55).

20 Bez ohľadu na voľnosť, ktorú ponecháva členským štátom, sa javí, že smernica dostatočne nerieši viaceré otázky týkajúce sa práce v dnešnej dobe. Pozri v tomto zmysle oznámenie Komisie o preskúmaní smernice o pracovnom čase (druhá fáza konzultácií so sociálnymi partnermi na úrovni Európskej únie podľa článku 154 ZFEÚ) [KOM(2010) 801 v konečnom znení]. Napríklad logika od „deviatej do piatej“ je jasne prítomná v mnohých ustanoveniach smernice, napriek nárastu nových typov flexibilných pracovných mechanizmov, ktoré nie sú v súlade s touto logikou. Pozri BARNARD, C.: *EU Employment law*. 4. vydanie, Oxford University Press, Oxford, 2012, s. 558.

21 Pozri článok 7 ods. 2 smernice o peňažnej náhrade namiesto nevyčerpanej ročnej dovolenky v prípade skončenia pracovného pomeru.

22 Rozsudky z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 35); z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 52); z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 89); zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, body 24, 40 a 41), a z 26. júla 2017, Hälvä a i. (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 31).

23 Pozri okrem iných rozsudky z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 49); z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 65), a z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, body 44 a 45 a citovaná judikatúra).

24 Rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, najmä body 60 a 68).

25 Rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 66).

času, miesta a obsahu vykonávanej činnosti. Vymedzuje limity týkajúce sa času, ktorý majú tieto osoby investovať do činnosti vykonávanej pre inú osobu a pod jej vedením. Naopak, smernica *sa nesnaží* chrániť alebo organizovať pracovný čas osôb, ktoré vykonávajú činnosť za odmenu na základe inej zmluvy, ktorá nezahŕňa taký prvok podriadenosti.

56. Preto na účely určenia, či profesionálne rodičovstvo, akým je to, o ktoré ide vo veci samej, spadá do pôsobnosti smernice 2003/88, je potrebné na úvod zistiť, či sa dotknutí profesionálni rodičia považujú na účely tejto smernice za „pracovníkov".

2. Pôsobnosť smernice 2003/88: správny výklad pojmu „pracovník"

57. Rovnako ako rozsah vecnej pôsobnosti smernice 2003/88 (zahŕňajúci v zásade všetky predstaviteľné pracovné činnosti) vykladal Súdny dvor extenzívne aj rozsah osobnej pôsobnosti smernice. Ako vysvetlím v ďalšej časti, Súdny dvor sa pri výklade pojmu pracovník v tomto kontexte inšpiroval judikatúrou o voľnom pohybe, týkajúcou sa článku 45 ZFEÚ.

a) Judikatúra Súdneho dvora: inšpirácia z článku 45 ZFEÚ

58. V rozsudku Union syndicale Solidaires Isère[26], ktorý sa týkal sezónnych pracovníkov v detských prázdninových táboroch zamestnaných na základe osobitných zmlúv, Súdny dvor zdôraznil, že pojem „pracovník" má v práve Únie samostatný význam. V dôsledku toho musí byť tento pojem v zmysle práva Únie vymedzený v súlade s objektívnymi kritériami, ktoré rozlišujú pracovný pomer vzhľadom na práva a povinnosti dotknutých osôb. S odkazom na svoju judikatúru k článku 45 ZFEÚ Súdny dvor rozhodol, že základnou črtou pracovného pomeru na účely uplatňovania smernice 2003/88 je to, že osoba počas určitého obdobia vykonáva činnosti pod vedením inej osoby, za ktoré dostáva odmenu.[27]

59. Inými slovami, „pracovník" v zmysle smernice 2003/88 je osobou, ktorá poskytuje služby v pracovnom vzťahu. To teda znamená vzťah podriadenosti.[28] Podľa Súdneho dvora môže byť v tomto ohľade ukazovateľom okolnosť, že osoba koná pod vedením inej osoby, najmä pokiaľ ide o slobodu voľby času, miesta a obsahu svojej práce.[29]

60. Na účely prejednávanej veci je veľmi dôležité, ako zdôraznil Súdny dvor, že osobitná povaha zmluvného vzťahu podľa vnútroštátneho práva nemá priamy vplyv na kvalifikáciu osoby ako pracovníka v zmysle práva Únie.[30] Zdá sa, že rovnako ako v iných oblastiach sociálneho a pracovného práva Únie môže ochranný dáždnik pojmu pracovníka v určitých prípadoch zahŕňať aj osoby, ktoré sa podľa vnútroštátneho práva nepovažujú za pracovníkov.[31]

61. Presnejšie, aby bolo možné určiť, či ide o osobu, ktorá je pracovníkom, a teda spadá do pôsobnosti smernice 2003/88 z hľadiska práva Únie, je potrebné preskúmať povahu záväzku podľa vnútroštátneho práva. Celkové posúdenie (faktického a zmluvného) rámca, v ktorom sa daná služba vykonáva, musí byť teda samostatné a nebude sa určovať podľa toho, ako tento zmluvný vzťah označuje vnútroštátne právo.

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

27 Tamže, bod 28, s odkazom na rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, body 16 a 17), a z 23. marca 2004, Collins (C-138/02, EU:C:2004:172, bod 26). Pozri tiež rozsudky z 3. mája 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, bod 23), a zo 7. septembra 2004, Trojani (C-456/02, EU:C:2004:488, body 15 a16).

28 Pozri okrem iného rozsudky z 8. júna 1999, Meeusen (C-337/97, EU:C:1999:284, bod 15), a zo 4. júna 2009, Vatsouras a Koupatantze (C-22/08 a C-23/08, EU:C:2009:344, bod 26 a citovaná judikatúra).

29 Rozsudok z 13. januára 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 72).

30 Rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 30), s odkazom na rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 26 a citovaná judikatúra). Pozri tiež rozsudky z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 56), a z 1. marca 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, body 42 až 51).

31 Pozri v tomto ohľade analýzu dôsledkov tendencie Súdneho dvora vykladať pojem „pracovník" extenzívne a vykladať tento pojem rovnako na účely článku 45 ZFEÚ a sekundárnej legislatívy bez náležitého zohľadnenia voľby vnútroštátneho zákonodarcu, PAANETOJA, J.: *Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta*. Lakimies 3-4/2015, s. 367 – 385.

62. V tomto ohľade koncepčné vzájomné obohacovanie, ktoré je možné vidieť z judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa pojmu pracovník v zmysle smernice 2003/88, potvrdzuje, že tento pojem sa musí podobne ako v iných oblastiach práva Únie vykladať extenzívne. V každom prípade sa s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora javí zrejme, že všetci pracovníci podľa smernice 2003/88 sú pracovníkmi podľa článku 45 ZFEÚ.

63. Opak však nemusí byť vždy pravdivý.

64. Je samozrejmé, že jeden a ten istý termín môže predstavovať rôzne pojmy v závislosti od príslušnej právnej oblasti. Ako Súdny dvor uviedol, v práve Únie neexistuje jednotná definícia pojmu pracovník; táto definícia sa líši v závislosti od kontextu, v ktorom sa má uplatniť.[32] Pri výklade pojmu pracovník v konkrétnom kontexte je dôležité vziať do úvahy *ratio legis* právneho nástroja a záujem, ktorý tento nástroj chce chrániť.

65. Ako je známe, Súdny dvor rozhodol, že osoby si môžu ponechať postavenie „pracovníka“ a požívať ochranu podľa článku 45 ZFEÚ aj počas obdobia hospodárskej nečinnosti. To je napríklad prípad uchádzačov o zamestnanie[33] a žien, ktoré pre fyzické obmedzenia tehotenstva a pôrodu prestali na primerané časové obdobie pracovať.[34]

66. Napriek ich postaveniu „pracovníkov“ v práve voľného pohybu je ťažké pochopiť, prečo by takéto osoby mali (alebo mohli mať) ako pracovníci prospech z ochrany, ktorú poskytuje smernica 2003/88. Je to z dôvodu, že nie sú v pracovnom pomere. Ako bolo uvedené vyššie, cieľom smernice 2003/88 je chrániť zdravie a bezpečnosť, ale tiež extenzívne, aj dobré podmienky osôb, pokiaľ vykonávajú prácu pre zamestnávateľa a pod jeho vedením vo vzťahu podriadenosti.

67. Vzhľadom na tieto úvahy sa budem teraz venovať otázke, či profesionálni rodičia, o akých ide vo veci samej, sú pracovníkmi v zmysle smernice 2003/88.

b) Posúdenie prejednávanej veci

68. Na úvod je potrebné pripomenúť, že v zmysle rozdelenia stanoveného v článku 267 ZFEÚ medzi Súdny dvor a jeho partnerov v členských štátoch vyplýva, že v konečnom dôsledku prináleží vnútroštátnemu súdu, aby uplatnil pojem pracovník vzhľadom na okolnosti daného prípadu. Je však potrebné, aby Súdny dvor vymedzil pojem „pracovník“ v zmysle smernice 2003/88 a poskytol vnútroštátnemu súdu potrebné usmernenia, ktoré mu pomôžu pri uplatňovaní tohto pojmu.

69. Podľa Súdneho dvora musí byť uplatnenie pojmu „pracovník“ v konkrétnom prípade založené na objektívnych kritériách, t. j. vnútroštátny súd by mal zohľadniť všetky okolnosti danej veci, ktoré mu boli predložené, a to s prihliadnutím tak na povahu dotknutých činností, ako aj na vzťah medzi dotknutými stranami.[35]

70. V tejto súvislosti, ako už bolo uvedené, povaha zmluvného vzťahu podľa vnútroštátneho práva by nemala byť rozhodujúca pre určenie toho, či osoba je pracovníkom v zmysle smernice 2003/88. Ak by platil opak, pojem pracovník by sa mohol vykladať (v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora) rôzne v závislosti od definície konkrétneho zmluvného vzťahu vo vnútroštátnom práve.

32 Rozsudky z 12. mája 1998, Martínez Sala (C-85/96, EU:C:1998:217, bod 31); z 13. januára 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 63), a z 1. marca 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 30).

33 Pozri napríklad rozsudky z 12. mája 1998, Martínez Sala (C-85/96, EU:C:1998:217, bod 32 a citovaná judikatúra); z 23. marca 2004, Collins (C-138/02, EU:C:2004:172, bod 70); zo 4. júna 2009, Vatsouras a Koupatantze (C-22/08 a C-23/08, EU:C:2009:344, body 36 a 40 a citovaná judikatúra), a z 25. októbra 2012, Prete (C-367/11, EU:C:2012:668, bod 46).

34 Rozsudok z 19. júna 2014, Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, bod 47).

35 Rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 29).

71. Pri rozhodovaní o tom, či sa príslušní profesionálni rodičia považujú za pracovníkov v zmysle smernice 2003/88, by preto povaha vzťahu medzi profesionálnymi rodičmi a príslušným orgánom mala mať iba okrajový význam pre posúdenie tohto zmluvného vzťahu ako záležitosti práva Únie. Jednoducho preto, lebo aj keď profesionálni rodičia vykonávajú svoje úlohy na základe „pracovnej zmluvy“, nevyplýva z toho, že zmluvný vzťah medzi profesionálnymi rodičmi a príslušným orgánom by mal byť koncepčne chápaný ako pracovný pomer *na účely smernice 2003/88*.

72. V skutočnosti viaceré faktory podporujú názor, že profesionálni rodičia v zmysle zákona č. 272/2004 by sa nemali považovať za pracovníkov v zmysle smernice 2003/88. Tieto faktory sa týkajú vzťahov zúčastnených strán, ako aj povahy činností vykonávaných príslušnými profesionálnymi rodičmi.

1) Vzťah medzi zúčastnenými stranami

73. Ako bolo uvedené vyššie, na to, aby bola osoba považovaná za pracovníka, mala by vykonávať službu vo vzťahu podriadenosti, t. j. v pracovnom pomere vykonáva pracovník hospodársku činnosť pod vedením svojho zamestnávateľa. Zdá sa, že taký vzťah v prejednávanej veci chýba.

74. Táto paralela môže byť trochu nepresná. Avšak vzťah medzi príslušným orgánom a profesionálnymi rodičmi by sa mohol (na konkrétny účel posúdenia, či profesionálni rodičia patria do rozsahu pôsobnosti smernice 2003/88) porovnať s mandátom splniť konkrétnu povinnosť. V skutočnosti, ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, namiesto výkonu práce vo vzťahu podriadenosti, a teda pod vedením príslušného orgánu, sú profesionálni rodičia *poverení* príslušným orgánom, aby sa starali o zverené deti ako akýkoľvek iný rodič.

75. V tejto súvislosti možno z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyvodiť, že činnosť profesionálneho rodičovstva sa vykonáva na základe osobitnej (rámcovej) zmluvy. Na druhej strane je „pracovná zmluva“ medzi príslušným orgánom (alebo akreditovaným súkromným subjektom) a profesionálnymi rodičmi platná odvtedy, čo bolo dieťa umiestnené do ich starostlivosti. Odkedy sú deti umiestnené do ich starostlivosti, musia profesionálni rodičia zabezpečiť, aby sa tieto deti integrovali do nového rodinného prostredia a aby mohli vyrastať pod nepretržitým rodičovským dohľadom s primeranou starostlivosťou podľa veku.

76. V tomto zmysle, namiesto toho, aby profesionálni rodičia podliehali príkazom a rozhodnutiam príslušného orgánu pri vykonávaní úloh, na ktorých sa dohodli, o dieťa sa starajú nezávisle, t. j. na základe individuálnych potrieb týchto detí a programu stanovenému profesionálnou rodinou.

77. Je pravda, že profesionálni rodičia nemôžu čerpať dovolenku bez výslovného povolenia príslušného orgánu. Je taktiež pravda, že profesionálni rodičia sú povinní umožniť odborníkom z oblasti ochrany detí, aby dohliadali na ich profesionálnu činnosť. Tieto požiadavky však nepostačujú na to, aby sa dospelo k záveru, že profesionálni rodičia vykonávajú každodenné činnosti vo vzťahu podriadenosti, ako to vyžaduje judikatúra.

78. Konkrétne je zrejmé, že z dôvodu týchto požiadaviek nemôžu profesionálni rodičia nakladať so svojím časom a starostlivosťou o deti len tak, ako im to vyhovuje. Tieto požiadavky sa však netýkajú reálneho (každodenného) vykonávania úloh profesionálnych rodičov alebo organizácie práce podľa potrieb zamestnávateľa. Tieto požiadavky sú súčasťou všeobecného rámca, v ktorom sa má mandát vykonať.

79. Navyše nemožno opomenúť, že deti umiestnené do profesionálnej starostlivosti sú osobitne zraniteľné. Požiadavky uvedené v súvislosti s ročnou dovolenkou a príspevky odborníkov na výchovu týchto detí sú pravdepodobne zavedené na ochranu týchto detí. V skutočnosti by bolo zjavne v rozpore s najlepším záujmom dotknutých detí, aby sa umožnilo profesionálnym rodičom pravidelne si brať voľno od detí, o ktoré sa majú starať, ako keby boli ich vlastné, alebo odmietnuť pomoc špecialistov z danej oblasti.

2) Charakter vykonávaných činností

80. Ako uvádza vnútroštátny súd, umiestnenie dieťaťa do profesionálnej starostlivosti predstavuje opatrenie zamerané na to, aby dieťa vyrastalo v prostredí podobnom ako jeho rodina. Zahŕňa trvalé bývanie s profesionálnou rodinou. V tomto zmysle je služba poskytovaná profesionálnymi rodičmi porovnateľná so službou iných rodičov. Aby sa zabezpečilo, že prioritou profesionálnej starostlivosti ostane najlepší záujem dieťaťa, rodičovské úlohy vykonávané profesionálnymi rodičmi by sa nemali organizovať na základe stanoveného pracovného programu alebo povinného času na odpočinok, vrátane povinného času ročnej dovolenky.

81. To platí bez ohľadu na to, aká je dĺžka umiestnenia v profesionálnej rodine (ktorá sa môže, ako už bolo uvedené, pohybovať od krátkodobej po dlhodobú starostlivosť). Je potrebné maximálne zdôrazniť, že profesionálne rodičovstvo podľa definície v zákone č. 272/2004 predstavuje mandát, ktorý dáva dieťaťu príležitosť vyrastať ako súčasť rodiny, ktorej program je určený potrebami rodiny a detí, nie potrebami zamestnávateľa.

82. To ma privádza k rozsudku Súdneho dvora vo veci Hälvä [36]. Táto vec sa týkala osôb zamestnaných ako „zástupcovia profesionálnych rodičov“ organizáciou na ochranu detí, ktorá prevádzkuje detský domov. Konkrétne v danej veci išlo o otázku, či zástupcovia profesionálnych rodičov ako pracovníci zamestnaní organizáciou patria do pôsobnosti článku 17 ods. 1 smernice 2003/88. V danom prípade Súdny dvor od začiatku vychádzal z toho, že zástupcovia profesionálnych rodičov sú pracovníkmi, a teda patria do pôsobnosti smernice, čo bol aj východiskový bod vnútroštátneho súdu. [37]

83. Na rozdiel od prejednávanej veci sa zástupcovia profesionálnych rodičov vo veci Hälvä nestarali neustále o zverené deti vo svojich domovoch. Naopak, boli zamestnaní organizáciou na ochranu detí na základe zmlúv, ktoré stanovovali 24-hodinové pracovné obdobia, ktoré mali odpracovať ročne v zariadení, ktoré sa podobá rodinnému prostrediu. Okrem toho zástupcovia profesionálnych rodičov boli vysielaní do práce v detských „domovoch“ na základe plánu práce vypracovaného riaditeľom detského domova. [38]

84. Zatiaľ čo organizácia na ochranu detí nekontrolovala prácu v mieste bydliska počas jednotlivých pracovných období, širší rámec, v ktorom zástupcovia profesionálnych rodičov plnili svoje úlohy, bol stanovený organizáciou, t. j. predovšetkým pracovali na vopred určené zmeny, vo vopred určených domoch, počas vopred stanoveného počtu dní v roku. Napriek trochu zavádzajúcemu popisu práce títo zástupcovia profesionálnych rodičov tvorili len dočasný personál v detskom domove, ktorý neniesol hlavnú zodpovednosť za výchovu detí žijúcich v tomto domove.

85. Tieto prvky odlišujú vec Hälvä od prejednávanej veci. Tiež pomáhajú vysvetliť, prečo nebola položená prejudiciálna otázka, či dotknuté osoby vo veci Hälvä boli pracovníkmi v zmysle smernice 2003/88. Okrem iných ukazovateľov týkajúcich sa existencie pracovnoprávneho vzťahu medzi organizáciou na ochranu detí a dotknutými osobami, v danom prípade zjavne existoval vzťah podriadenosti, ktorý vyžaduje judikatúra Súdneho dvora.

36 Rozsudok z 26. júla 2017, Hälvä a i., C-175/16, EU:C:2017:617.

37 Tamže, bod 24.

38 Tamže, najmä bod 33.

86. Môj ďalší bod taktiež súvisí s rozdielmi medzi konaním vo veci Hälvä a prejednávanou vecou. Týka sa toho, že nie je možné zosúladiť požiadavky smernice 2003/88 s najlepším záujmom detí umiestnených v profesionálnej rodine. Ako zdôraznila rumunská a nemecká vláda na pojednávaní, činnosť profesionálneho rodičovstva je vo svojej podstate v rozpore s ustanoveniami smernice 2003/88 a táto smernica by sa na ňu nemala vzťahovať.

87. Predpokladajme, že profesionálni rodičia, ako sú tí, o ktorých ide vo veci samej, by boli napriek tomu považovaní za pracovníkov v zmysle smernice 2003/88, čo je stanovisko obhajované Komisiou.

88. Podľa tejto hypotézy by organizácia úloh vykonávaných profesionálnymi rodičmi v súlade s požiadavkami smernice 2003/88 vyžadovala pridelenie viacerých profesionálnych rodičov a rodín príslušným deťom. Je to tak preto, lebo, ako bolo vysvetlené vyššie, nie je možné nahradiť nevyčerpanú dobu odpočinku a platenú ročnú dovolenku stanovenú v smernici vyplatením peňažnej náhrady. Z toho dôvodu, ak by sme považovali profesionálnych rodičov za pracovníkov na účely smernice, znamenalo by to, že profesionálna starostlivosť by sa mala organizovať aj v období odpočinku a dovolenky každého profesionálneho rodiča. V praxi by to znamenalo, že deti umiestnené do profesionálnej starostlivosti by sa museli presťahovať z jednej profesionálnej rodiny do druhej podľa „pracovnej zmeny“ daného profesionálneho rodiča, čo je situácia považovaná Komisiou za prijateľnú. Z hľadiska najlepšieho záujmu dotknutých detí je však absurdita takéhoto riešenia jasná. [39]

89. Na rozdiel od toho, čo navrhla Komisia na pojednávaní, nie je možné vyvodiť paralely s konaním vo veci Hälvä, ktoré sa týkalo inherentne odlišnej situácie, t. j. *dočasných zamestnancov* v detskom domove (v súkromnom vlastníctve), ktorí sa starali o deti v detských domovoch, v ktorých deti žili počas neprítomnosti profesionálnych rodičov, ktorí niesli hlavnú zodpovednosť za ich výchovu.

90. V tomto ohľade by som chcel taktiež pripomenúť, že rozpor medzi aktivitou profesionálneho rodičovstva a požiadavkami smernice 2003/88 nemožno vyriešiť ani poukázaním na odseky článku 17 tejto smernice. Ako bolo uvedené, toto ustanovenie umožňuje členským štátom odchýliť sa od požiadaviek smernice týkajúcich sa (okrem iného) denného a týždenného odpočinku, nie však od článku 7, ktorý zaväzuje členské štáty zabezpečiť, aby mal každý pracovník nárok na platenú ročnú dovolenku najmenej štyri týždne. Zabezpečiť profesionálnym rodičom najmenej štyri týždne (platenej) dovolenky bez detí, ktoré sú im zverené, by v podstate vyžadovalo zavedenie dohôd o dočasnej starostlivosti. Je zrejmé, že také riešenie by nebolo v najlepšom záujme týchto detí a najmä, nebol by naplnený cieľ, že zverené deti môžu žiť v stabilnom rodinnom prostredí ako plnohodnotní členovia profesionálnej rodiny.

91. Z týchto dôvodov sa domnievam, že profesionálni rodičia, ako sú rodičia dotknutí vo veci samej, nepatria v zmysle správneho výkladu pojmu „pracovník“ do pôsobnosti smernice 2003/88.

92. V dôsledku toho nie je potrebné skúmať ostatné prejudiciálne otázky.

39 Zdá sa, že nebolo možné vyhnúť sa tomu neuspokojivému riešeniu, aj keby Súdny dvor rozhodol, že činnosť profesionálnych rodičov ako pracovníkov v zmysle smernice 2003/88 patrí do výnimky uvedenej v článku 2 ods. 2 smernice 89/391. Je to tak preto, že v tomto scenári by sa mala dosiahnuť rovnováha medzi právami dieťaťa uvedenými v článku 24 Charty základných práv Európskej únie na jednej strane a právami pracovníkov podľa článku 31 druhého odseku Charty.

III. Návrh

93. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky, ktoré položil Curtea de Apel Constanța (Odvolací súd Konstanca, Rumunsko) takto:

Pojem „pracovník“ sa má vykladať tak, že profesionálni rodičia, o akých ide vo veci samej, nepatria do pôsobnosti smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.