



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

26. července 2017*

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 2003/88/ES – Článek 17 – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Doplnkové příplatky – Spolek na ochranu dětí – ‚Náhradní rodiče v dětské vesničce‘ – Dočasná nepřítomnost ‚náhradních rodičů‘ – Pracovnice zaměstnané coby ‚zástupkyně náhradních rodičů‘ – Pojem“

Ve věci C-175/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Korkein oikeus (Nejvyšší soud, Finsko) ze dne 24. března 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 29. března 2016, v řízení

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

proti

SOS-Lapsikylä ry,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení T. von Danwitz, předseda senátu, K. Lenaerts, předseda Soudního dvora vykonávající funkci soudce čtvrtého senátu, E. Juhász, K. Jürimäe a C. Lycourgos (zpravodaj), soudci,

generální advokát: M. Wathelet,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 2. března 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za H. Hälvä, S. Naukkarinen, P. Paajanen a S. Piik původně P. Ahonen, poté P. Ahonen, ve spolupráci s T. Lehtinen, asianajaja,
- za SOS-Lapsikylä ry původně J. Syrjänenem, poté J. Syrjänenem a J. Nevalou, asianajajat,

* Jednací jazyk: finština.

- za finskou vládu H. Leppo, jako zmocněnkyní,
- za německou vládu J. Möllerem a T. Henzem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi I. Koskinenem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 6. dubna 2017,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 17 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04 s. 381).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi H. Hälvä, S. Naukkarinen, P. Paaanen a S. Piik na jedné straně a jejich zaměstnavatelem SOS-Lapsikylä ry na straně druhé ohledně toho, že posledně uvedený spolek odmítl zmíněným osobám vyplátit příplatky za práci přesčas, večer, v noci, v sobotu a v neděli odvedenou v průběhu let 2006 až 2009.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 2 směrnice 2003/88 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. „pracovní dobou“ rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
 2. „dobou odpočinku“ každá doba, která není pracovní dobou;
- [...]“.

- 4 V článku 7 odst. 1 zmíněné směrnice je uvedeno:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

- 5 Článek 17 odst. 1 téže směrnice stanoví:

„Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotýčených činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě

- a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;

- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo
- c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.“

Finské právo

- 6 V ustanovení § 2 odst. 1 työaikalaki (605/1996) [zákon (605/1996) o pracovní době, dále jen „zákon o pracovní době“] je uvedeno:

„Tento zákon se s výhradou jeho § 15 odst. 3 nepoužije:

[...]

- 3) na práci, kterou pracovník vykonává doma nebo za takových okolností, že nelze mít za to, že zaměstnavatel může dohlížet na rozvržení času, který je tento práci věnován;

[...]“

Skutkové okolnosti sporu v původním řízení a předběžná otázka

- 7 Spolek na ochranu dětí SOS-Lapsikylä ry zabezpečuje pro děti, o které se stará, ubytování v prostředí, které se má co nejvíce podobat rodinnému prostředí, v sedmi dětských vesničkách, přičemž v každé z nich je několik domů. V dětských vesničkách pracuje ředitel, „náhradní rodiče“, „zástupci náhradních rodičů“ a další zaměstnanci. V každém domě bydlí tři až šest opatrovaných dětí a jeden nebo více „náhradních rodičů“ (nebo jejich zástupců v případě nepřítomnosti „náhradních rodičů“).
- 8 Žalobkyně v původním řízení byly zaměstnány u SOS-Lapsikylä ry jakožto „zástupkyně náhradních rodičů“ do roku 2009 a některé z nich až do roku 2010. Coby „zástupkyně náhradních rodičů“ v průběhu jejich nepřítomnosti (z důvodu volných dní, dovolené za kalendářní rok nebo volna z důvodu nemoci) s dětmi žily, samy se staraly o dům a zajišťovaly výchovu nezletilých a péči o ně, a to zejména tím, že zabezpečovaly jejich stravování a doprovázely je mimo vesničku.
- 9 U Etelä-Savon käräjäoikeus (soud prvního stupně pro Jižní Savo, Finsko) podaly návrh, kterým se domáhaly určení toho, že jejich práce pro SOS-Lapsikylä ry je „prací“ ve smyslu § 1 zákona o pracovní době, a žádaly, aby byla posledně uvedenému uložena povinnost vyplatit jim za roky 2006 až 2009 na základě tohoto zákona a kolektivní smlouvy pro dotčené odvětví příplatky za práci přesčas nebo za práci večer, v noci nebo o víkendu.
- 10 Rozsudkem ze dne 4. května 2012 Etelä-Savon käräjäoikeus (soud prvního stupně pro Jižní Savo) žalobu žalobkyň v původním řízení zamítl a konstatoval, že zákon o pracovní době se na jejich práci nevztahuje. V návaznosti na zamítnutí jejich žaloby ze strany Etelä-Savon käräjäoikeus (soud prvního stupně pro Jižní Savo) podaly žalobkyně v původním řízení proti rozsudku tohoto soudu odvolání u Itä-Suomen hovioikeus (odvolací soud pro východní Finsko), který uvedený rozsudek rozsudkem ze dne 4. července 2013 potvrdil. Žalobkyně v původním řízení podaly proti tomuto rozsudku dovolání k předkládajícímu soudu.
- 11 Tento soud uvádí, že zástupci zaměstnavatele nedohlížejí na každodenní práci „zástupců náhradních rodičů“ a zaměstnavatel jim nedává žádné pokyny k dobám práce ani době odpočinku v pracovních dnech. V rámci mezí určených potřebami dětí se může „zástupce náhradního rodiče“ sám rozhodovat o organizaci a obsahu své práce. Pro každé dítě je nicméně stanoven plán péče a výchovy, na jehož

základě se „zástupce náhradního rodiče“ musí o dítě starat a v souvislosti s nímž vypracovává zprávu. „Zástupce náhradního rodiče“ se kromě toho s „náhradním rodičem“ domlouvá na fungování domu v dětské vesničce, který má na starost, a na praktických otázkách, které s tím souvisí.

- 12 Dle pracovních smluv žalobkyň v původním řízení čítal jejich roční úvazek 190 24hodinových směn, až na jednu z nich, jejíž roční úvazek čítal 170 24hodinových směn, z něhož bylo třeba odečíst 30 až 33 dnů dovolené za kalendářní rok. V praxi trvalo období zástupu několik dní až několik týdnů.
- 13 Předkládající soud dále zdůrazňuje, že ředitel předem sestavuje seznamy, v nichž je uvedeno, ve kterém domě má „zástupce náhradního rodiče“ ten který den pracovat. „Zástupce náhradního rodiče“ se s „náhradním rodičem“ dohodne na čase, kdy začne období zástupu. Denní harmonogramy musí být navíc sestaveny tak, aby měl každý pracovník v průměru dva volné víkendy v měsíci. V období zástupu má pracovník rovněž nárok na jeden den dovolené týdně. Odměna „zástupců náhradních rodičů“ se stanovuje na pevném měsíčním základě, ovšem s tím, že pokud měl „zástupce náhradního rodiče“ více než 190 24hodinových směn, má nárok na doplňkovou náhradu mzdy.
- 14 Předkládající soud má určit, zda se na „zástupce náhradních rodičů“ vztahuje zákon o pracovní době, což by vedlo k tomu, že SOS-Lapsikylä ry by žalobkyním v původním řízení musel vyplatit příplatky, které požadují. Konkrétně je třeba určit, zda je činnost „zástupců náhradních rodičů“ vyloučena z působnosti tohoto zákona podle jeho § 2 odst. 1 bodu 3. Předkládající soud zdůrazňuje, že podle tohoto ustanovení platí, že práce, kterou pracovník vykonává doma nebo za takových okolností, že nelze mít za to, že zaměstnavatel může dohlížet na rozvržení času, který je této práci věnován, nespadá do působnosti ustanovení týkajících se organizace pracovní doby, s výjimkou § 15 odst. 3 zákona o pracovní době, který v projednávaném případě není relevantní.
- 15 Podle předkládajícího soudu provádí zákon o pracovní době směrnici 2003/88, jejíž některá ustanovení, zejména čl. 17 odst. 1, umožňují vnitrostátnímu zákonodárci se za určitých podmínek od úpravy dob práce a dob odpočinků podle této směrnice odchýlit.
- 16 Předkládající soud dále uvádí, že zákon o pracovní době neupravuje jenom pracovní dobu, zákonnou délku pracovní doby, překročení této doby, práci v noci, práci na směny, doby odpočinku a práci v neděli, ale zároveň stanoví příplatky vyplácené na základě různých důvodů, jako jsou příplatky za práci přesčas a za práci v neděli.
- 17 Ačkoliv si je předkládající soud vědom, že se směrnice 2003/88 s výjimkou placené dovolené za kalendářní rok na odměňování pracovníků neuplatní, má za to, že výklad této směrnice je podstatný pro řešení jím projednávaného sporu. Nárok na příplatky ke mzdě stanovené zákonem o pracovní době totiž závisí na použitelnosti uvedeného zákona, který upravuje i pracovní dobu a dobu odpočinku, na projednávaný případ.
- 18 Předkládající soud se konkrétně domnívá, že za účelem výkladu výjimky stanovené v § 2 odst. 1 bodu 3 zákona o pracovní době je relevantní především odchylka uvedená v čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88.
- 19 Z rozsudku ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), podle předkládajícího soudu vyplývá, že se odchylka uvedená v čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 neuplatní, pokud není prokázáno, že se pracovníci mohou rozhodovat o počtu svých pracovních hodin a že nemusí být přítomni na pracovišti ve stanovené době.
- 20 Předkládající soud má nicméně za to, že skutkové okolnosti věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, se od věci, kterou projednává, značně odlišují, a to zejména pokud jde o povahu práce a podmínky jejího výkonu.

- 21 V této souvislosti uvádí, že v projednávaném případě se práce žalobkyně v původním řízení svým obsahem podobá práci vykonávané v kruhu rodiny jedním z jejích členů, která je výslovně uvedena v čl. 17 odst. 1 písm. b) směrnice 2003/88. Uvedený soud kromě toho podotýká, že toto ustanovení je třeba vykládat restriktivně, ale seznam činností, které jsou v něm uvedeny, není taxativní. Má tudíž za to, že se tato odchylka na práci „zástupců náhradních rodičů“ může vztahovat, ačkoliv se nejedná o práci rodinných příslušníků ve smyslu čl. 17 odst. 1 písm. b) této směrnice.
- 22 Předkládající soud dále uvádí, že možnosti zaměstnavatele dohlížet na to, jak si žalobkyně v původním řízení rozvrhují svůj pracovní čas, jsou v projednávaném případě omezené, jelikož takový dohled by mohl mít vliv na možnost „zástupce náhradního rodiče“ působit jako skutečný rodič a navázat s dětmi vztah důvěry. Uvedený soud dodává, že takový dohled podle všeho ani neprobíhal. „Zástupci náhradních rodičů“ totiž samostatně rozhodují o svých úkolech, odpočinku i cestách mimo dům v dětské vesničce, a to v mezích určených potřebami dětí; je přitom pravda, že tyto potřeby ovlivňují možnost „zástupců náhradních rodičů“ věnovat se svým osobním záležitostem a libovolně si organizovat svůj život.
- 23 Za těchto podmínek se Korkein oikeus (Nejvyšší soud, Finsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že do jeho působnosti může spadat taková práce v domě v dětské vesničce, jako je práce popsaná výše, v rámci níž pracovník, který zastupuje ‚náhradního rodiče‘ opatrovaných dětí v dětské vesničce během jeho dovolené, s dětmi za podmínek podobajících se rodinnému prostředí bydlí a samostatně se přitom stará o jejich potřeby a potřeby rodiny stejně, jako by to dělal skutečný rodič?“

K předběžné otázce

- 24 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že jej lze uplatnit na takové zaměstnání, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, které spočívá v péči o děti za podmínek podobajících se rodinnému prostředí v postavení zástupce osoby, která je tímto úkolem primárně pověřena.
- 25 Úvodem je třeba uvést, že s výjimkou specifického případu týkajícího se placené dovolené za kalendářní rok, který je uveden v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, tato směrnice upravuje pouze některé aspekty úpravy pracovní doby s cílem zajistit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, takže se v zásadě nepoužije na odměňování pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 48 a citovaná judikatura).
- 26 Tento závěr ovšem neznamená, že by na předběžnou otázku položenou Soudnímu dvoru v posuzované věci nemělo být odpovězeno.
- 27 Jak totiž uvedl generální advokát v bodě 45 svého stanoviska, spor předložený předkládajícímu soudu se týká otázky, zda se zákon o pracovní době uplatní na „zástupce náhradních rodičů“ a zda mají na základě toho žalobkyně nárok na požadovanou odměnu.
- 28 Za těchto podmínek se předkládající soud obrátil na Soudní dvůr s žádostí o výklad čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88, který byl podle vysvětlení tohoto soudu proveden do vnitrostátního práva § 2 odst. 1 bodem 3 zákona o pracovní době.

- 29 Je tedy třeba zjistit, zda činnost žalobkyň v původním řízení coby „zástupkyň náhradních rodičů“ může spadat do působnosti čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88, který členským státům za určitých podmínek umožňuje odchýlit se od článků 3 až 6, 8 a 16 této směrnice, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci.
- 30 V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že jak uvedl předkládající soud, „zástupci náhradních rodičů“, kteří jsou zaměstnanci SOS-Lapsikylä ry, jsou během nepřítomnosti „náhradních rodičů“, které zaměstnává tentýž zaměstnavatel, pověřeni každodenní starostí o dům v dětské vesničce a péčí o děti, které jsou v něm ubytovány, a jejich výchovou v průběhu nepřetržitých 24hodinových směn, které na sebe mohou několik dní navazovat; tyto osoby přitom mají nárok na jeden den dovolené týdně a v průměru na dva volné víkendy měsíčně.
- 31 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba odchylku stanovenou v čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládat v tom smyslu, že její působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k hájení zájmů, jejichž ochranu tato odchylka umožňuje (rozsudky ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 89, a ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40).
- 32 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že uvedený čl. 17 odst. 1 se vztahuje na pracovníky, jejichž celková délka pracovní doby se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci (rozsudky ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 20, a ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 41).
- 33 Jak v tomto ohledu uvedl generální advokát v bodě 68 svého stanoviska, při posuzování konkrétních okolností dané věci musí vzít předkládající soud v úvahu, že pracovní doba „zástupce náhradního rodiče“ je do značné míry předem určena pracovní smlouvou, kterou má uzavřenou se svým zaměstnavatelem, jelikož počet 24hodinových směn, které musí za rok odpracovat, je smluvně stanoven. Uvedený soud kromě toho musí zohlednit i skutečnost, že zmíněný zaměstnavatel předem sestavuje seznamy, v nichž jsou v pravidelných intervalech uvedeny 24hodinové směny, během kterých se „zástupce náhradního rodiče“ stará o dům v dětské vesničce.
- 34 Vzhledem k těmto okolnostem nelze tvrdit, že celková délka pracovní doby „zástupců náhradních rodičů“ se s ohledem na zvláštní povahu dotyčné činnosti neměří nebo není předem určena nebo si ji může určit sám „zástupce náhradního rodiče“; tuto skutečnost však musí ověřit předkládající soud.
- 35 S ohledem na informace, které má Soudní dvůr k dispozici, tento závěr nemůže zpochybnit skutečnost, že „zástupci náhradních rodičů“ mají v době, kdy se starají o dům v dětské vesničce, určitou volnost v souvislosti s rozvržením svého času, a to konkrétně při organizaci svých každodenních úkolů, cest a období nečinnosti; jejich zaměstnavatel na ně přitom v praxi podle všeho nikterak nedohlíží.
- 36 Zaprvé je totiž třeba uvést, že obtíže, na které může zaměstnavatel narazit při dohledu nad každodenním výkonem činností svých zaměstnanců, nemohou v obecné rovině postačovat k tomu, aby bylo možné dovodit, že celková délka pracovní doby těchto zaměstnanců se neměří nebo není předem určena nebo si ji může pracovník určit sám, jelikož zaměstnavatel předem stanoví začátek i konec pracovní doby.
- 37 V projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí dále vyplývá, že zaměstnavatel nekontroluje, jakým způsobem „zástupce náhradního rodiče“ vykonává tyto činnosti v průběhu 24hodinových směn, během nichž se stará o dům v dětské vesničce. Zaměstnavatel naproti tomu předem sestavuje seznamy, v nichž je uvedeno, ve kterém domě má „zástupce náhradního rodiče“ ten který den pracovat. „Zástupce náhradního rodiče“ se s „náhradním rodičem“ dohodne na čase, kdy začne období zástupu. Denní harmonogramy musí být navíc sestaveny tak, aby měl každý pracovník v průměru dva volné

víkendy v měsíci. Žádná informace uvedená v předkládacím rozhodnutí tak nenasvědčuje tomu, že by zaměstnavatel nemohl zkontrolovat, zda „zástupce náhradního rodiče“ skutečně převzal zodpovědnost za dům v dětské vesničce ve chvíli, na které se dohodl s „náhradním rodičem“, čímž začíná zastupování, a zda jej takto zastupoval až do konce 24hodinové směny nebo směn, které mu byly přiděleny.

- 38 Z předkládacího rozhodnutí konečně plyne, že „zástupce náhradního rodiče“ je povinen sepsat zprávu o tom, jak naplňoval plán péče a výchovy vypracovaný pro každé dítě. Tato zpráva tudíž podle všeho představuje prostředek kontroly, který má zaměstnavatel k dispozici a který může použít, aby ověřil, jakým způsobem vykonávají jeho zaměstnanci své činnosti, a změřil tak jejich pracovní dobu.
- 39 Zadruhé možnost „zástupců náhradních rodičů“ do jisté míry rozhodovat o obdobích své nečinnosti v rámci 24hodinových směn, během nichž zodpovídají za dům v dětské vesničce, jak ji popsal předkládající soud, jim nicméně neumožňuje si naprosto libovolně určit počet pracovních hodin, které během uvedených období odpracují.
- 40 Jak uvedl předkládající soud, je třeba poznamenat, že „zástupci náhradních rodičů“ se musí s „náhradními rodiči“ dohodnout na způsobu vedení domu v dětské vesničce a že umožnit „zástupcům náhradních rodičů“, aby podstatně změnili zvyklosti domu, za který dočasně zodpovídají, zejména co se týče časového rozvrhu, který nastavili „náhradní rodiče“, by zřejmě bylo v rozporu s všeobecnou strukturou systému péče v dětských vesničkách. Dodržování těchto zvyklostí tudíž podle všeho nasvědčuje tomu, že „zástupci náhradních rodičů“ si nemohou sami libovolně určit svůj rozvrh práce.
- 41 Dále je třeba uvést, že za „pracovní dobu“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88 je nutno považovat doby, během nichž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi (rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 25).
- 42 Období nečinnosti, která mohou nastat v průběhu 24hodinových směn, během nichž „zástupce náhradního rodiče“ odpovídá za dům v dětské vesničce, jsou tak součástí výkonu pracovních povinností tohoto pracovníka a představují pracovní dobu, musí-li být „zástupce náhradního rodiče“ fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být zde tomuto zaměstnavateli k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout příslušné služby (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další, C-14/04, EU:C:2005:728, bod 48, jakož i usnesení ze dne 11. ledna 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 28).
- 43 Vzhledem k tomu, že se taková období nečinnosti započítávají do pracovní doby „zástupců náhradních rodičů“, jejich možnost určit, kdy tato období začnou a kdy skončí, tedy nelze přirovnat k možnosti těchto pracovníků libovolně si určit začátek a konec pracovní doby.
- 44 Kromě toho i za předpokladu, že by se některá období nečinnosti v rámci 24hodinových směn, během nichž „zástupci náhradních rodičů“ odpovídají za dům v dětské vesničce, mohla považovat nikoliv za pracovní dobu, nýbrž za dobu odpočinku ve smyslu čl. 2 bodu 2 směrnice 2003/88, jelikož – jak uvedl na jednání SOS-Lapsikylä ry, přičemž mu v tomto ohledu nikdo neodporoval – „zástupci náhradních rodičů“ sice musí být stále k zastižení, avšak své pracoviště mohou opustit, když se děti, které mají na starost, věnují aktivitám mimo domov, tato možnost opustit pracoviště se týká pouze části jejich denního rozvrhu a podle všeho ji neurčují sami „zástupci náhradních rodičů“, nýbrž závisí na době nepřítomnosti dětí. Tato specifická pracovní podmínka „zástupců náhradních rodičů“ tak nemůže vést k závěru, že jejich celková délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena anebo že si ji v celém rozsahu určují sami „zástupci náhradních rodičů“.

- 45 Z výše uvedeného vyplývá, že s ohledem na informace, které má Soudní dvůr k dispozici, za takových okolností, jaké nastaly ve věci v původním řízení, nic nenasvědčuje tomu, že by zaměstnání „zástupců náhradních rodičů“ mohlo spadat do působnosti čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88. Podle všeho tudíž není nutné nadto ověřovat, zda lze činnost „zástupců náhradních rodičů“ přirovnat i v jiných ohledech k některé ze tří činností příkladmo uvedených ve zmíněném článku, konkrétně k činnosti „rodinných příslušníků“ uvedené v čl. 17 odst. 1 písm. b) této směrnice.
- 46 Jak zdůraznil generální advokát v bodech 72 až 80 svého stanoviska, „zástupce náhradních rodičů“ v žádném případě nelze považovat za rodinné příslušníky, a výjimka uvedená v čl. 17 odst. 1 písm. b) směrnice 2003/88 se tak na ně nemůže vztahovat.
- 47 Tato odchylka, kterou je třeba vykládat restriktivně, jak bylo zdůrazněno v bodě 31 tohoto rozsudku, se totiž týká výlučně práce vykonávané v souvislostech, kdy má pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem rodinnou povahu. V takových souvislostech, které se vyznačují tím, že mezi stranami existuje specifický vztah důvěry a angažovanosti, totiž lze připustit, aby se celková délka pracovní doby neměřila nebo nebyla předem určena nebo aby si ji zaměstnaný rodinný příslušník mohl určovat sám.
- 48 Uvedená činnost naproti tomu do působnosti výjimky stanovené v čl. 17 odst. 1 písm. b) směrnice 2003/88 nemůže spadat pouze na základě toho, že se podobá výchově a citovým vzbábám, které mají vůči dětem v zásadě jejich rodiče.
- 49 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že jej nelze uplatnit na takové zaměstnání, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, které spočívá v péči o děti za podmínek podobajících se rodinnému prostředí v postavení zástupce osoby, která je tímto úkolem primárně pověřena, není-li prokázáno, že celková délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena nebo si ji může pracovník určit sám, což musí ověřit předkládající soud.

K nákladům řízení

- 50 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

Článek 17 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že jej nelze uplatnit na takové zaměstnání, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, které spočívá v péči o děti za podmínek podobajících se rodinnému prostředí v postavení zástupce osoby, která je tímto úkolem primárně pověřena, není-li prokázáno, že celková délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena nebo si ji může pracovník určit sám, což musí ověřit předkládající soud.

Podpisy.