Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

9. listopadu 2017*

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Článek 5 – Doba odpočinku v týdnu – Vnitrostátní právní úprava stanovující alespoň jeden den odpočinku za období sedmi dní – Období více než šesti po sobě jdoucích dní práce“

Ve věci C-306/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal da Relação do Porto (odvolací soud v Portu, Portugalsko) ze dne 23. května 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 30. května 2016, v řízení

António Fernando Maio Marques da Rosa

proti

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení M. Ilešič, předseda senátu, A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (zpravodajka) a E. Jarašiūnas, soudci,

generální advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 5. dubna 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Maia Marquese da Rosa J. Carvalhem, advogado,

– za Varzim Sol – Turismo Jogo e Animação SA C. Santos Silva a N. Guedes Vazem, advogados,

– za portugalskou vládu L. Inez Fernandesem, M. Figueiredem a L. C. Oliveirou, jako zmocněnci,

– za maďarskou vládu A. Pálfy, jakož i par M. Z. Fehérem a G. Koósem, jako zmocněnci,

– za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,

– za finskou vládu H. Leppo, jako zmocněnkyní,

* Jednací jazyk: portugalština.

– za švédskou vládu A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson a N. Otte Widgren, jakož i F. Bergiusem, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi M. van Beekem a G. Braga da Cruzem, jakož i P. Costa de Oliveira, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 21. června 2017,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 5 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 1993, L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197) ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000 (Úř. věst. 2000, L 195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27) (dále jen „směrnice 93/104“), článku 5 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. 05/02, s. 197), jakož i článku 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen la „Listina“).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Antoniem Fernandem Maiem Marquesem de Rosa a společností Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (dále jen „Varzim Sol“) týkajícího se toho, aby žalobci v původním řízení byl v jeho postavení pracovníka přiznán den povinného odpočinku v týdnu za každé období sedmi dnů.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 93/104

3 Článek 5 směrnice 93/104, nadepsaný „Doba odpočinku v týdnu“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

[…]“

4 Směrnice 93/104 byla zrušena a nahrazena směrnicí 2003/88, jež vstoupila v platnost dne 2. srpna 2004.

Směrnice 2003/88

5 Bod 15 odůvodnění směrnice 2003/88 zní takto:

„Vzhledem k otázkám, které by mohla úprava pracovní doby v rámci podniku vyvolat, je žádoucí stanovit pružnost při uplatňování některých ustanovení této směrnice, přitom je však třeba zajistit soulad se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.“

6 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. ‚pracovní dobou‘ […] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2. ‚dobou odpočinku‘ každá doba, která není pracovní dobou;

[…]

5. ‚prací na směny‘ každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;

6. ‚pracovníkem na směny‘ každý pracovník, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny;

[…]

9. ‚dostatečným odpočinkem‘ skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.“

7 Článek 3 uvedené směrnice, nadepsaný „Denní odpočinek“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

8 Článek 5 téže směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.“

9 Článek 6 směrnice 2003/88, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků

[…]

b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

10 Článek 15 uvedené směrnice stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

11 V článku 16 uvedené směrnice, nadepsaném „Referenční období“, stojí:

„Členské státy mohou stanovit

a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;

b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

[…]“

12 Článek 17 téže směrnice stanoví:

„[…]

2. Odchylky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.

[…]

4. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3 a 5

a) v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat denní odpočinek nebo dobu odpočinku v týdnu;

[…]“

13 Článek 18 směrnice 2003/88 stanoví:

„Od článků 3, 4, 5, 8 a 16 se lze odchýlit prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni.

Členské státy, ve kterých není žádný zákonem stanovený systém zajišťující uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu o otázkách, na které se vztahuje tato směrnice, nebo členské státy, ve kterých je zvláštní právní rámec pro tento účel a v jeho mezích, mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi povolit odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16 prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na odpovídající kolektivní úrovni.

Odchylky stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana.

[…]“

14 Článek 22 odst. 1 uvedené směrnice stanoví:

„Členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby:

a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného [vypočteném] jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;

[…]“

Jednací řád Soudního dvora

15 Článek 94 jednacího řádu Soudního dvora stanoví:

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce obsahuje kromě znění předběžných otázek položených Soudnímu dvoru:

[…]

c) uvedení důvodů, na základě kterých má předkládající soud pochybnosti o výkladu nebo platnosti určitých ustanovení práva Unie, jakož i vztah, který spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými ve sporu v původním řízení.“

Portugalské právo

Zákoník práce z roku 2003

16 Código do Trabalho 2003 (zákoník práce z roku 2003), přijatý zákonem č. 99/2003 ze dne 27. srpna 2003 o provedení směrnice 93/104, ve svém čl. 205 odst. 1 stanovil:

„Pracovník má nárok nejméně na jeden den odpočinku týdně.“

17 Podle čl. 207 odst. 1 uvedeného zákoníku:

„Ke dni povinného odpočinku v týdnu je třeba připočíst dobu jedenácti hodin odpovídající minimální denní době odpočinku stanovené v článku 176.“

Zákoník práce z roku 2009

18 Código do Trabalho 2009 (zákoník práce z roku 2009), přijatý zákonem č. 7/2009 ze dne 12. února 2009 o provedení směrnice 2003/88, v článku 221, nadepsaném „Organizace práce na směny“, stanoví:

„[…]

5. Práce na směny v režimu nepřetržitého provozu a pracovníci zajišťující služby, které nelze přerušit, tj. případy uvedené v čl. 207 odst. 2 písm. d) a e), musí být organizováni tak, aby každý pracovník pracující na směny měl alespoň jeden den odpočinku za období sedmi dní, aniž je tím dotčena zbývající doba odpočinku, na níž má pracovník nárok.“

19 Článek 232 zákoníku práce z roku 2009 stanoví:

„1. Pracovník má nárok nejméně na jeden den odpočinku týdně.

2. Mimo případy uvedené ve zvláštních právních předpisech může dnem povinného odpočinku nebýt neděle, pokud pracovník pracuje:

a) v podniku nebo odvětví, na něž se nevztahuje povinné ukončení nebo přerušení provozu na jeden celý den v týdnu, nebo pokud k povinnému ukončení nebo přerušení provozu dochází jindy než v neděli;

[…]

3. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání nebo pracovní smlouvy může být přiznána doplňková souvislá nebo přerušovaná doba odpočinku v týdnu, a to pro všechny týdny roku nebo jen pro některé z nich.“

Podnikové dohody

20 Ustanovení 36 odst. 1 podnikové dohody uzavřené mezi společností Varzim Sol a Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (odborové sdružení zaměstnanců bank kasin a dalších zaměstnanců, Portugalsko), zveřejněné v *Boletim do Trabalho e do Emprego* č. 22 z roku 2002, stanoví:

„Všichni pracovníci, na něž se vztahuje tato podniková dohoda, mají nárok na dva po sobě jdoucí dny odpočinku v týdnu, s výjimkou těch, kteří zajišťují hru bingo, na něž se i nadále vztahuje režim platný ke dni podpisu této podnikové dohody.“

21 Podniková dohoda mezi společností Varzim Sol a odborovým sdružením zaměstnanců bank kasin a dalších zaměstnanců zveřejněná v *Boletim do Trabalho e do Emprego* č. 29 z roku 2003, jejíž pozměněné a konsolidované znění bylo zveřejněno v *Boletim do Trabalho e do Emprego* č. 31 z roku 2007, ve svém ustanovení 36 odst. 1 stanoví:

„1. Všichni pracovníci, na něž se vztahuje tato podniková dohoda, mají nárok na dva po sobě jdoucí dny odpočinku v týdnu.

[…]

5. V útvarech/odděleních, v nichž je doba odpočinku čerpána střídavě, musí tato doba v pravidelných intervalech, nejméně ale jednou za čtyři týdny, připadnout na sobotu nebo neděli, s výjimkou případů naléhavých potřeb podniku nebo řádně odůvodněných případů.

[…]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

22 Žalobce v původním řízení, A. F. Maio Marques da Rosa, byl mezi roky 1991 a 2014 zaměstnancem společnosti Varzim Sol, majitele kasina v Póvoa de Varzim (Portugalsko). Uvedené kasino je otevřeno každý den s výjimkou 24. prosince, a to od 15 hod. do 3 hod. od neděle do čtvrtka a od 16 hod. do 4 hod. v ostatních dnech.

23 Z předkládacího rozhodnutí plyne, že práce žalobce v původním řízení byla organizována tak, že se střídaly doby práce a odpočinku, přičemž zaměstnanci podle předem stanovených rozvrhů jeden druhého střídali na stejných pracovištích. Předkládající soud uvádí, že během let 2008 a 2009 A. F. Maio Marques da Rosa někdy pracoval i sedm po sobě jdoucích dní. Uvádí rovněž, že pracovníci společnosti Varzim Sol pracující v herních sálech měli od roku 1988 nárok na dva nepřetržité dny odpočinku v týdnu, z nichž ten první vyplýval ze zákoníku práce a druhý, doplňkový, z podnikových dohod mezi odborovým sdružením zaměstnanců bank kasin a dalších zaměstnanců a společností Varzim Sol.

24 Kromě toho v roce 2010 Varzim Sol upravila organizaci práce tak, aby zaměstnanci nepracovali více než šest po sobě jdoucích dní.

25 Dne 16. března 2014 došlo na základě hromadného propouštění k ukončení pracovního poměru žalobce v původním řízení.

26 Ten následně podal žalobu znějící na to, aby bylo společnosti Varzim Sol uloženo zaplatit mu částku 18 602 eur jako náhradu škody, jelikož sedmý den práce měl být odměňován jako přesčasové hodiny a nebyla mu přiznána náhradní doba odpočinku. Rovněž požadoval zaplacení částky 7 679 eur z důvodu, že druhý den odpočinku v týdnu mu nebyl vždy přiznán včas, přičemž všechny částky by měly být navýšeny o úroky.

27 Po zamítnutí této žaloby podal žalobce v původním řízení odvolání k Tribunal da Relação do Porto (odvolací soud v Portu, Portugalsko).

28 Žalobce v původním řízení na podporu svého odvolání tvrdí, že články 221 a 232 portugalského zákoníku práce z roku 2009 musí být s ohledem na článek 5 směrnice 2003/88 a úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 14 a 106 vykládány v tom smyslu, že ukládají povinnost poskytnout den odpočinku nejpozději po šesti po sobě jdoucích dnech práce.

29 Podle společnosti Varzim Sol naopak unijní právo ani vnitrostátní právní předpisy počet po sobě jdoucích dnů práce neomezují, pokud je zaměstnanci poskytnut odpočinek za každé období sedmi odpracovaných dnů. Článek 5 směrnice 2003/88 tak nevyžaduje, aby doba odpočinku v týdnu byla pracovníkovi poskytnuta nejpozději po šesti po sobě jdoucích dnech práce, tedy sedmý den. Kromě toho by v praxi nebylo možné poskytovat pracovníkům dny odpočinku každý sedmý a osmý den.

30 Za těchto okolností se Tribunal da Relação do Porto (odvolací soud v Portu), který má pochybnosti ohledně výkladu článku 5 směrnice 93/104 a článku 5 směrnice 2003/88, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Vyplývá z článku 5 směrnice 93/104 a článku 5 směrnice 2003/88, jakož i z článku 31 Listiny, že v případě zaměstnanců, kteří pracují na směny a období odpočinku čerpají střídavě, přičemž jsou zaměstnáni v provozovně, která je otevřená každý den, byť není v nepřetržitém provozu celých 24 hodin, musí být povinný den odpočinku, na který má zaměstnanec nárok, poskytnut v rámci každého období sedmi dnů, tj. nejpozději sedmý den následující po období šesti po sobě jdoucích dnech práce?

2) Je s výše uvedenými směrnicemi a ustanoveními slučitelný takový výklad, podle něhož si může zaměstnavatel v případě výše uvedených zaměstnanců každý týden vybrat, ve kterých dnech poskytne zaměstnanci dobu odpočinku, na kterou má nárok, což znamená, že lze přimět zaměstnance k tomu, aby pracoval až deset po sobě jdoucích dnů, aniž by mu bylo zaplaceno za práci přesčas (zejména pak od středy jednoho týdne, které předchází volno v pondělí a úterý, až do pátku následujícího týdne, po němž následuje volno v sobotu a v neděli)?

3) Je s výše uvedenými směrnicemi a ustanoveními slučitelný takový výklad, podle něhož může být nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin poskytnut v kterémkoli dni během období určitých sedmi kalendářních dnů a následující nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin (k němuž se přičte denní doba odpočinku v délce jedenácti hodin) může být poskytnut rovněž v kterémkoli dni spadajícím do období sedmi kalendářních dnů, které následuje po výše uvedeném období?

4) Je s výše uvedenými směrnicemi a ustanoveními, s přihlédnutím rovněž k čl. 16 písm. a) směrnice 2003/88, slučitelný takový výklad, podle něhož zaměstnanec namísto toho, aby čerpal nepřetržitou dobu odpočinku v délce dvaceti čtyř hodin (k níž se přičte denní doba odpočinku v délce jedenácti hodin) za každé období sedmi dnů, může čerpat dvakrát, ať již v přímé návaznosti, či nikoli, nepřetržitou dobu odpočinku v délce dvaceti čtyř hodin během kterýchkoliv čtyř kalendářních dnů určitého referenčního období čtrnácti kalendářních dnů?“

K předběžným otázkám

K první až třetí otázce

31 Podstatou první až třetí otázky předkládajícího soudu, kterými je třeba zabývat se současně, je, zda článek 31 Listiny, článek 5 směrnice 93/104 a čl. 5 první pododstavec směrnice 2003/88 mají být vykládány v tom smyslu, že vyžadují, aby minimální nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin, na který má pracovník nárok, byl poskytnut nejpozději v den následující po období šesti po sobě jdoucích odpracovaných dnů.

32 Úvodem je třeba konstatovat, že skutkové okolnosti sporu v původním řízení, které nastaly v době od ledna 2004 do ledna 2010, částečně spadají pod ustanovení směrnice 93/104, která byla v platnosti do 1. srpna 2004, a částečně pod ustanovení směrnice 2003/88, kterou byla s účinností od 2. srpna 2004 kodifikována ustanovení směrnice 93/104. Vzhledem k tomu, že jsou však ustanovení uvedených směrnic relevantní pro věc dotčenou v původním řízení v podstatě identická a odpovědi na otázky položené předkládajícím soudem jsou z důvodu této shody stejné bez ohledu na to, která směrnice je použitelná, je třeba pro účely odpovědi na tyto otázky použít výlučně ustanovení směrnice 2003/88 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 32).

33 Podle čl. 5 prvního pododstavce směrnice 2003/88 „[č]lenské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3“.

34 Uvedená směrnice obsahuje rovněž ustanovení poskytující členským státům možnost odchýlit se od ustanovení upravujících rozvržení práce. V tomto ohledu čl. 17 odst. 4 písm. a) uvedené směrnice stanoví, že členské státy se mohou odchýlit od jejího článku 5 v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat dobu odpočinku v týdnu. Stejně tak článek 18 téže směrnice stanoví, že od článku 5 se lze odchýlit prostřednictvím kolektivních smluv. Článek 17 odst. 2 a článek 18 směrnice 2003/88 nicméně vyžadují náhradní dobu odpočinku nebo, ve výjimečných případech, jinou odpovídající ochranu.

35 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, však plyne, že Portugalská republika možnosti odchýlit se od pravidel týkajících se týdenní doby odpočinku stanovených v článku 5 uvedené směrnice pro činnosti při práci na směny, poskytnuté ustanovením čl. 17 odst. 4 písm. a) směrnice 2003/88, nevyužila, což na jednání potvrdila portugalská vláda a Evropská komise. Mimoto ze spisu neplyne, že by ustanovení odchylující se od uvedeného článku 5 obsahovaly podnikové dohody uvedené v bodech 20 a 21 rozsudku v projednávané věci.

36 Výše uvedená ustanovení stanovující možnost odchýlit se od článku 5 směrnice 2003/88 v souvislosti s prací na směny tudíž nejsou pro projednávanou věc relevantní.

37 Za těchto okolností je třeba vyložit pouze článek 5 směrnice 2003/88, a zejména jeho výraz „za každé období sedmi dnů“.

38 Vzhledem k tomu, že článek 5 směrnice 2003/88 neobsahuje žádný odkaz na vnitrostátní právo členských států, je třeba k výrazu „za každé období sedmi dnů“, v něm použitému, přistupovat jako k autonomnímu pojmu unijního práva, vykládanému jednotným způsobem na celém území Unie bez ohledu na kvalifikace použité v členských státech, zejména s přihlédnutím k jeho znění, ale i jeho kontextu a cílům sledovaným právní úpravou, jejíž je součástí (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 2. března 2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, body 23 a 25, jakož i ze dne 11. května 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, bod 24 a citovaná judikatura).

39 Pokud jde zaprvé o znění článku 5 směrnice 2003/88, plyne z něj, že členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby „za každé období sedmi dnů“ měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 uvedené směrnice. Uvedený článek však neupřesňuje okamžik, kdy by tento minimální odpočinek měl nastat, a při volbě tohoto okamžiku tak členským státům ponechává určitou volnost.

40 Jak uvedl generální advokát v bodě 40 svého stanoviska, takový výklad uvedeného článku je podepřen jednotlivými jazykovými verzemi směrnice 2003/88. Ve většině jazykových verzí uvedeného článku, mezi něž patří i anglické, německé a portugalské znění, se tak stanoví, že minimální nepřetržitý odpočinek musí být poskytnut „za“ každé období sedmi dnů. Jiné jazykové verze uvedeného článku se blíží francouzskému znění, které uvádí, že doba odpočinku v týdnu musí být poskytnuta „v rámci“ každého období sedmi dnů.

41 Ze samotného znění článku 5 uvedené směrnice tak vyplývá, že zavazuje členské státy k tomu, aby zajistily, že každému pracovníkovi bude v rámci období sedmi dnů poskytnut minimální nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 směrnice 2003/88, aniž by ale upřesňoval okamžik, ve který by tento minimální odpočinek měl být poskytnut.

42 Pokud jde zadruhé o kontext dotčeného výrazu, podporuje tento uvedený jazykový výklad. V tomto ohledu je třeba uvést, že unijní normotvůrce v několika ustanoveních směrnice 2003/88 použil pro určení lhůty, v jejímž rámci musí být minimální odpočinek poskytnut, výraz „referenční období“. Je tomu tak zejména u čl. 16 písm. a) uvedené směrnice, který stanoví, že členské státy mohou pro použití jejího článku 5 stanovit referenční období nepřesahující čtrnáct dnů. Aniž by tak bylo výslovně nazváno, může být i období sedmi dnů, o němž hovoří posledně uvedený článek považováno za referenční období (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. listopadu 1996, Spojené království v. Rada, C-84/94, EU:C:1996:431, bod 62).

43 Referenční období může být přitom v této souvislosti definováno jako pevná doba, v jejímž rámci musí být poskytnut určitý počet hodin nepřetržitého odpočinku nezávisle na okamžiku, kdy jsou tyto hodiny odpočinku přiznány. Tato definice je *mutatis mutandis* podepřena výkladem čl. 16 písm. b) ve spojení s čl. 22 odst. 1 písm. a) směrnice 2003/88. Podle prvně uvedeného ustanovení mohou členské státy pro použití článku 6 uvedené směrnice stanovit referenční období nepřesahující čtyři měsíce. Druhé

ustanovení ukládá, aby žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteném jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b). Rovnoměrné rozložení počtu pracovních hodin tak není vyžadováno.

44 Výklad článku 5 směrnice 2003/88, podle něhož minimální nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin, k němuž je třeba připočíst i jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 uvedené směrnice, může být poskytnut kdykoliv v rámci každého období sedmi dnů, je tak podporován analýzou systematiky uvedené směrnice.

45 Pokud jde zatřetí o cíl směrnice 2003/88, je třeba připomenout, že jejím cílem je účinná ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků. Vzhledem k tomuto základnímu cíli musí mít každý pracovník nárok zejména na přiměřený odpočinek (rozsudky ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 92, jakož i ze dne 23. prosince 2015, Komise v. Řecko, C-180/14, nezveřejněný, EU:C:2015:840, bod 51). Za tímto účelem článek 5 uvedené směrnice ve svém prvním pododstavci stanoví pro každého pracovníka minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu.

46 Z uvedené směrnice, a zejména z bodu 15 jejího odůvodnění, však plyne, že poskytuje rovněž určitou pružnost při provádění jejích ustanovení. Obsahuje tak několik ustanovení, např. ta, která byla uvedena v bodě 34 tohoto rozsudku, která prostřednictvím kompenzačních opatření umožňují odchýlit se od požadovaných minimálních dob odpočinku, zejména v případě činností vyznačujících se prací na směny nebo zahrnujících nutnost nepřetržitého provozu či výroby. Mimoto, jak plyne z bodu 42 rozsudku v projednávané věci, čl. 16 písm. a) směrnice 2003/88 stanoví, že členské státy mohou pro použití jejího článku 5, týkajícího se doby odpočinku v týdnu, stanovit delší referenční období. Mimoto, cíl sledovaný uvedenou směrnicí spočívající v zajištění odpovídající ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníka při současném poskytnutí určité pružnosti členským státům při uplatňování jejích ustanovení plyne rovněž ze samotného znění článku 5, jak bylo uvedeno v bodě 41 tohoto rozsudku.

47 Kromě toho takový výklad článku 5 může být ku prospěchu nejen zaměstnavateli, ale i pracovníkovi a umožňuje poskytnout dotyčnému pracovníkovi mezi koncem referenčního období a začátkem následujícího několik dnů nepřetržitého odpočinku. Mimoto v případě takového podniku otevřeného sedm dní v týdnu, jako je i Varzim Sol, by podle předkládajícího soudu mohla povinnost pevně stanovit dny odpočinku mít za následek to, že by někteří pracovníci neměli možnost využít tyto dny odpočinku o víkendech. Podle uvedeného soudu je toto i důvodem, proč zaměstnanci společnosti Varzim Sol nikdy o pevně určené dny odpočinku nežádali.

48 Z toho plyne, že článek 5 směrnice 2003/88 poskytuje členským státům v tomto ohledu určitý prostor pro uvážení, jelikož jim ukládá povinnost přijmout opatření umožňující zajistit, aby každému pracovníkovi byl poskytnut minimální nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 směrnice 2003/88 v rámci období sedmi dnů, aniž ale upřesňuje okamžik, kdy by tento minimální odpočinek měl být poskytnut. Nicméně i když nebrání vnitrostátní právní úpravě, která pracovníkovi nezaručuje možnost čerpat minimální odpočinek nejpozději sedmý den následující po šesti po sobě jdoucích dnech práce, nic to nemění na tom, že uvedený pracovník může za všech okolností těžit z ochrany stanovené ve směrnici 2003/88 ve vztahu k dennímu odpočinku a k maximální délce týdenní pracovní doby.

49 Mimoto, jak uvedl generální advokát v bodě 46 svého stanoviska, uvedená směrnice zavádí minimální normy ochrany pracovníka v oblasti úpravy pracovní doby. Podle článku 15 uvedené směrnice jsou totiž členské státy oprávněny uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků. V tomto ohledu přísluší předkládajícímu soudu ověřit, zda a v jakém rozsahu vnitrostátní právní úprava použitelná ve věci v původním řízení takovou širší ochranu stanoví.

50 Co se týče čl. 31 odst. 2 Listiny, o jehož výklad předkládající soud rovněž žádá, je třeba konstatovat, že toto ustanovení stanoví, že každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. Z vysvětlivek k Listině (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17) přitom plyne, že toto ustanovení vychází ze směrnice 93/104, jakož i z článku 2 Evropské sociální charty, podepsané dne 18. října 1961 v Turíně a revidované dne 3. května 1996 ve Štrasburku, a z bodu 8 Charty základních sociálních práv pracovníků Společenství, přijaté na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989. Článek 2 odst. 5 Evropské sociální charty, týkající se doby odpočinku v týdnu, zase rovněž odkazuje na směrnice 93/104 a 2003/88. Jak rovněž uvedl generální advokát v bodě 44 svého stanoviska, čl. 31 odst. 2 Listiny proto nemůže poskytnout nové informace pro výklad článku 5 směrnice 2003/88.

51 Na první až třetí otázku je tudíž třeba odpovědět, že článek 5 směrnice 93/104 a čl. 5 první pododstavec směrnice 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že nevyžadují, aby minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce dvaceti čtyř hodin, na který má pracovník nárok, byl poskytnut nejpozději v den následující po období šesti po sobě jdoucích odpracovaných dnů, ale ukládají, aby tento byl poskytnut v rámci každého období sedmi dnů.

Ke čtvrté otázce

52 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 16 písm. a) směrnice 2003/88 má být vykládán v tom smyslu, že oba dny pracovního volna, na něž uvedený článek poskytuje nárok, mohou být čerpány libovolně v rámci referenčního období 14 dnů.

53 Předkládající soud však neupřesňuje, zda portugalský zákonodárce provedl toto ustanovení, které umožňuje stanovit pro použití článku 5 uvedené směrnice delší referenční období. Mimoto žalobce v původním řízení, portugalská vláda i Komise uvádějí, že tato možnost nebyla Portugalskem využita.

54 Podle čl. 94 písm. c) jednacího řádu Soudního dvora musí předkládající soud každopádně uvést přesné důvody, které jej vedly k tomu, že si klade otázku týkající se výkladu určitých ustanovení unijního práva a má za to, že je nezbytné položit předběžné otázky Soudnímu dvoru. Je tak nezbytné, aby vnitrostátní soud podal minimální vysvětlení k důvodům volby ustanovení unijního práva, o jejichž výklad žádá, jakož i k souvislosti, kterou spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátní právní úpravou použitelnou na spor, který mu byl předložen (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. září 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, bod 120 a citovaná judikatura).

55 Uvedené požadavky se rovněž odrážejí v doporučeních Soudního dvora Evropské unie pro vnitrostátní soudy o zahajování řízení o předběžné otázce (Úř. věst. 2016, C 439, s. 1) (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. září 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, bod 121).

56 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že čtvrtá otázka nesplňuje požadavky připomenuté v předchozích bodech, jelikož předkládající soud neuvádí důvody, proč by byl výklad čl. 16 písm. a) směrnice 2003/88 relevantní pro spor, který projednává.

57 Z toho plyne, že čtvrtá otázka je nepřípustná.

K nákladům řízení

58 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 (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 5 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, jakož i čl. 5 první pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládány v tom smyslu, že nevyžadují, aby minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce dvaceti čtyř hodin, na který má pracovník nárok, byl poskytnut nejpozději v den následující po období šesti po sobě jdoucích odpracovaných dnů, ale ukládají, aby tento byl poskytnut v rámci každého období sedmi dnů.

Podpisy.