



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

9. november 2017\*

»Præjudiciel forelæggelse – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – direktiv 2003/88/EF – artikel 5 – ugentlig hviletid – national lovgivning, som fastsætter mindst én hviledag for hver syvdagesperiode – perioder på mere end seks på hinanden følgende arbejdsdage«

I sag C-306/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal da Relação do Porto (appeldomstol i Porto, Portugal) ved afgørelse af 23. maj 2016, indgået til Domstolen den 30. maj 2016, i sagen

**António Fernando Maio Marques da Rosa**

mod

**Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA,**

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M. Ilešič, og dommerne A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (refererende dommer) og E. Jarašiūnas,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 5. april 2017,

efter at der er afgivet indlæg af:

- António Fernando Maio Marques da Rosa ved advogado J. Carvalho,
- Varzim Sol – Turismo Jogo e Animação SA ved advogados C. Santos Silva og N. Guedes Vaz,
- den portugisiske regering ved L. Inez Fernandes, M. Figueiredo og L.C. Oliveira, som befuldmægtigede,
- den ungarske regering ved A. Pálffy, M.Z. Fehér og G. Koós, som befuldmægtigede,
- den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,

\* Processprog: portugisisk.

- den finske regering ved H. Leppo, som befuldmægtiget,
- den svenske regering ved A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren og F. Bergius, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved M. van Beek, G. Braga da Cruz og P. Costa de Oliveira, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 21. juni 2017,

afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 5 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT 1993, L 307, s. 18), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 (EFT 2000, L 195, s. 41) (herefter »direktiv 93/104«), af artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9) og af artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem António Fernando Maio Marques de Rosa og Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (herefter »Varzim Sol«) vedrørende tildeling af en obligatorisk ugentlig hviledag for hver syvdagesperiode til sagsøgeren i hovedsagen i dennes egenskab af arbejdstager.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

#### *Direktiv 93/104*

- 3 Artikel 5 i direktiv 93/104 med overskriften »Ugentlig hviletid« lyder således:  
  
»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.  
  
[...]«
- 4 Direktiv 93/104 er blevet ophævet og erstattet af direktiv 2003/88, som trådte i kraft den 2. august 2004.

*Direktiv 2003/88*

5 15. betragtning til direktiv 2003/88 er affattet således:

»Af hensyn til de spørgsmål, som kan opstå i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i virksomhederne, synes det hensigtsmæssigt at give mulighed for at anvende visse bestemmelser i nærværende direktiv med en vis smidighed, idet det sikres, at principperne om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed følges.«

6 Direktivets artikel 2 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

1. »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

2. »hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

[...]

5. »skifteholdsarbejde«: enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at arbejdstagerne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger

6. »skifteholdsarbejder«: arbejdstager, som deltager i skifteholdsarbejde

[...]

9. »tilstrækkelig hvile«: det forhold, at arbejdstagere har regelmæssige, uafbrudte hvileperioder, udtrykt i tidsenheder, der er tilstrækkeligt lange til at sikre, at de på grund af træthed eller andre uregelmæssige arbejdsrytmer ikke forårsager skader på sig selv, kolleger eller andre, og at de hverken på kort eller lang sigt skader deres helbred.«

7 Artikel 3 i nævnte direktiv med overskriften »Daglig hviletid« bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

8 Samme direktivs artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.«

9 Artikel 6 i direktiv 2003/88 med overskriften »Maksimal ugentlig arbejdstid« lyder således:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres:

[...]

- b) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.«

10 Dette direktivs artikel 15 bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

11 Nævnte direktivs artikel 16 med overskriften »Referenceperioder« er affattet således:

»Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

- a) for gennemførelsen af artikel 5 (ugentlig hviletid): en referenceperiode på ikke over 14 dage  
b) for gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire måneder.

[...]«

12 Samme direktivs artikel 17 bestemmer:

»[...]

2. De undtagelser, der er angivet i stk. 3, 4 og 5, kan fastsættes ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller – i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder – på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse.

[...]

4. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 3 og 5 fraviges:

- a) for skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og ikke mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds har mulighed for at tage den daglige eller ugentlige hviletid

[...]«

13 Artikel 18 i direktiv 2003/88 bestemmer:

»Artikel 3, 4, 5, 8 og 16 kan fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau.

De medlemsstater, hvor der ikke findes noget lovbestemt system for indgåelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau på de områder, der er omfattet af dette direktiv, eller de medlemsstater, hvor der findes en særlig lovbestemt ramme herfor, men da inden for grænserne af denne, kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis tillade, at artikel 3, 4, 5, 8 og 16 fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau.

Fravigelse i stk. 1 og 2 er kun tilladt, hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserede hvileperioder, eller – i undtagelsestilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder – på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse.

[...]«

14 Direktivets artikel 22, stk. 1, har følgende ordlyd:

»En medlemsstat kan undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:

a) at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde

[...]«

#### *Domstolens procesreglement*

15 Artikel 94 i Domstolens procesreglement bestemmer:

»En anmodning om præjudiciel afgørelse indeholder ud over de spørgsmål, som forelægges Domstolen til præjudiciel afgørelse:

[...]

c) en fremstilling af grundene til, at den forelæggende ret finder, at der er tvivl om fortolkningen eller gyldigheden af visse EU-retlige bestemmelser, samt af sammenhængen mellem disse bestemmelser og den nationale lovgivning, som finder anvendelse på tvisten i hovedsagen.«

#### *Portugisisk ret*

##### *Lov om arbejde af 2003*

16 Código do Trabalho 2003 (lov om arbejde af 2003), som blev vedtaget ved lov nr. 99/2003 af 27. august 2003 om gennemførelse af direktiv 93/104, bestemte i artikel 205, stk. 1:

»En arbejdstager har ret til mindst en hviledag om ugen.«

17 Denne lovs artikel 207, stk. 1, havde følgende ordlyd:

»Til den obligatoriske ugentlige hviledag skal lægges en periode på 11 timer, der svarer til den daglige minimumshviletid, der er fastsat i artikel 176.«

### *Lov om arbejde af 2009*

- 18 Código do Trabalho 2009 (lov om arbejde af 2009), som blev vedtaget ved lov nr. 7/2009 af 12. februar 2009 til gennemførelse af direktiv 2003/88, bestemmer i artikel 221 med overskriften »Tilrettelæggelse af skifteholdsarbejde«:

»[...]

5. Skifteholdsarbejde i henhold til en kontinuerlig arbejdsordning og de arbejdstagere, der varetager de opgaver, som ikke kan afbrydes, dvs. de tilfælde, der er omfattet af artikel 207, stk. 2, litra d) og e), skal tilrettelægges således, at hver skifteholdsarbejder har mindst én hviledag for hver syvdagesperiode, uden at dette berører de yderligere hvileperioder, som arbejdstageren har ret til.«

- 19 Artikel 232 i lov om arbejde af 2009 bestemmer:

»1. En arbejdstager har ret til mindst en hviledag om ugen.

2. Bortset fra i andre tilfælde, der fastsættes i en specifik lovgivning, kan den obligatoriske hviledag lægges på en anden dag end søndag, hvis arbejdstageren arbejder:

- a) i en virksomhed eller en virksomhedssektor, som er fritaget for at lukke eller suspendere arbejdet en hel dag om ugen, eller hvis lukningen eller suspensionen af arbejdet er obligatorisk en anden dag end søndag

[...]

3. En bestemmelse, som følger af en kollektiv forhandling eller en ansættelseskontrakt, kan fastsætte en supplerende ugentlig hviletid, som kan være kontinuerlig eller diskontinuerlig, alle eller visse uger om året.«

### *Lokalaftaler*

- 20 Artikel 36, stk. 1, i lokalaftalen mellem Varzim Sol og Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (fagforening for ansatte i kasinobanker m.m., Portugal), offentliggjort i *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr. 22 af 2002, bestemmer:

»Arbejdstagere, som er omfattet af denne lokalaftale, har ret til to ugentlige på hinanden følgende hviledage, undtagen de ansatte til bingo, for hvem den ordning, der var gældende på tidspunktet for indgåelsen af denne aftale, opretholdes.«

- 21 Artikel 36 i lokalaftalen mellem Varzim Sol og fagforeningen for ansatte i kasinobanker m.m., Portugal, offentliggjort i *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr. 29 af 2003, med ændringer og konsolideret udgave i *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr. 31 af 2007, bestemmer:

»1. Arbejdstagere, som er omfattet af denne lokalaftale, har ret til to på hinanden følgende ugentlige hviledage.

[...]

5. I de afdelinger/sektioner, der har valgt eller vælger arbejdstider med skiftende hvileperioder, skal disse hvileperioder regelmæssigt, mindst hver fjerde uge, være sammenfaldende med lørdag og/eller søndag, medmindre der foreligger undtagelsestilfælde i form af et akut behov hos virksomheden og/eller behørigt begrundede undtagelsestilfælde.

[...]«

### **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

- 22 Sagsøgeren i hovedsagen, António Fernando Maio Marques da Rosa, var fra 1991 til 2014 ansat af Varzim Sol, der er et selskab, som ejer et kasino i Póvoa de Varzim (Portugal). Dette kasino er åbent alle dage, undtagen den 24. december, fra kl. 15:00 til kl. 3:00 fra søndag til torsdag og fra kl. 16:00 til kl. 4:00 de øvrige dage.
- 23 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at sagsøgeren i hovedsagens arbejde var tilrettelagt i henhold til skiftende arbejds- og hvileperioder, hvorunder de ansatte afløste hinanden i de samme stillinger efter en på forhånd fastsat tidsplan. Den forelæggende ret har oplyst, at António Fernando Maio Marques da Rosa i 2008 og 2009 nogle gange arbejdede syv på hinanden følgende dage. Den forelæggende ret har ligeledes oplyst, at de ansatte hos Varzim Sol, der arbejdede i spillehallerne, siden 1988 havde ret til to på hinanden følgende ugentlige hviledage, den første i henhold til lov om arbejde og den anden, supplerende hviledag, i henhold til lokalaftalerne mellem fagforeningen for ansatte i kasinobanker m.m. og Varzim Sol.
- 24 Fra 2010 ændrede Varzim Sol i øvrigt tilrettelæggelsen af arbejdstiden, således at de ansatte ikke arbejdede mere end seks på hinanden følgende dage.
- 25 Den 16. marts 2014 ophørte sagsøgeren i hovedsagens ansættelseskontrakt efter en procedure for kollektiv afskedigelse.
- 26 Han anlagde herefter sag med påstand om, at Varzim Sol blev tilpligtet at betale ham en erstatning på 18 602 EUR, eftersom de syvende arbejdsdage burde have været aflønnet som overarbejdstimer, og eftersom han ikke havde fået kompenserende hviletid. Han nedlagde ligeledes påstand om betaling af et beløb på 7 679 EUR med den begrundelse, at han ikke altid var blevet tildelt den anden ugentlige hviledag rettidigt, og om, at begge beløb blev tillagt renter.
- 27 Retten i første instans gav ikke sagsøgeren i hovedsagen medhold, hvorefter han iværksatte appel ved Tribunal da Relação do Porto (appeldomstol i Porto, Portugal).
- 28 Sagsøgeren i hovedsagen har til støtte for appellen gjort gældende, at artikel 221 og 232 i den portugisiske lov om arbejde af 2009, henset til artikel 5 i direktiv 2003/88 og til Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 14 og konvention nr. 106, skal fortolkes således, at det ifølge disse kræves, at der tildeles en hviledag senest efter seks på hinanden følgende arbejdsdage.
- 29 Varzim Sol har til gengæld gjort gældende, at hverken EU-retten eller den nationale lovgivning påbyder en begrænsning af de på hinanden følgende arbejdsdage, for så vidt som den ansatte har en hvileperiode for hver arbejdsperiode på syv dage. Artikel 5 i direktiv 2003/88 kræver således ikke, at retten til ugentlig hviletid tildeles en arbejdstager efter seks på hinanden følgende arbejdsdage, dvs. den syvende dag. Det ville i øvrigt i praksis være umuligt at tildele arbejdstagere hviledage hver syvende og ottende dag.

30 Under disse omstændigheder har Tribunal da Relação do Porto (appeldomstol i Porto, Portugal), som er i tvivl om fortolkningen af artikel 5 i direktiv 93/104 og af artikel 5 i direktiv 2003/88, besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) I lyset af artikel 5 i [direktiv 93/104 og artikel 5 i direktiv 2003/88] samt [chartrets] artikel 31 er det da nødvendigt i et tilfælde med skifteholdsarbejdere, der har skiftende hvileperioder, og som er ansat i en virksomhed, der har åbent alle ugens dage, men som ikke er åben kontinuerligt i alle døgnets 24 timer, at tildele den obligatoriske hviledag, som arbejdstageren har ret til inden for hver syvdagesperiode, dvs. som minimum på syvendedagen efter seks på hinanden følgende arbejdsdage?
- 2) Er en fortolkning, hvorefter arbejdsgiveren i forhold til disse arbejdstagere frit kan vælge de dage, hvor han inden for hver uge tildeler arbejdstageren de hvileperioder, som den pågældende har ret til, således at arbejdstageren kan forpligtes til uden vederlag for overarbejde at arbejde i op til ti på hinanden følgende dage (f.eks. fra onsdagen i én uge, hvor der har været hviledag mandag og tirsdag, indtil fredagen i den følgende uge, hvorefter lørdag og søndag er hviledag), forenelig med de nævnte direktiver og bestemmelser?
- 3) Er det foreneligt med disse direktiver og bestemmelser, såfremt den sammenhængende hvileperiode på 24 timer tildeles på en hvilken som helst kalenderdag inden for en bestemt periode på syv kalenderdage, og såfremt den efterfølgende sammenhængende hvileperiode på 24 timer (hvortil lægges den 11 timers daglige hvileperiode) ligeledes tildeles på en hvilken som helst kalenderdag i den syvdagesperiode, der efterfølger den førstnævnte?
- 4) Er en fortolkning, hvorefter arbejdstageren i stedet for at afholde en ikke-afbrudt hvileperiode på 24 timer (hvortil lægges 11 timer daglig hvile) for hver syvdagesperiode kan afholde to perioder, [på hinanden følgende] eller ej, på 24 timers ikke-afbrudt hvile på en hvilken som helst af de fire kalenderdage i en bestemt periode på 14 kalenderdage, forenelig med disse direktiver og bestemmelser, henset også til artikel 16, litra a), i [direktiv 2003/88]?«

## De præjudicielle spørgsmål

### *Om det første til det tredje spørgsmål*

- 31 Med det første til det tredje spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om chartrets artikel 31, artikel 5 i direktiv 93/104 og artikel 5, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de kræver, at den sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, som en arbejdstager har ret til, skal tildeles senest dagen efter en periode på seks på hinanden følgende arbejdsdage.
- 32 Indledningsvis konstateres, at de faktiske omstændigheder i hovedsagen, som fandt sted fra januar 2004 til januar 2010, henhører dels under bestemmelserne i direktiv 93/104, der var gældende indtil den 1. august 2004, dels under bestemmelserne i direktiv 2003/88, som med virkning fra den 2. august 2004 foretog en kodifikation af bestemmelserne i direktiv 93/104. Eftersom de bestemmelser i disse direktiver, der er relevante for hovedsagen, imidlertid er affattet i vendinger, der i det væsentlige er identiske, og eftersom de besvarelser, der skal gives af den forelæggende rets spørgsmål som følge af denne identitet, er de samme, uanset hvilket direktiv der finder anvendelse, skal der med henblik på besvarelsen af disse spørgsmål udelukkende henvises til bestemmelserne i direktiv 2003/88 (jf. i denne retning dom af 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, præmis 32).



- 33 I henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 2003/88 gælder, at »[m]edlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3«.
- 34 Dette direktiv indeholder ligeledes bestemmelser, som giver medlemsstaterne mulighed for at fravige de bestemmelser, der regulerer arbejdsrytmerne. I denne henseende bestemmer nævnte direktivs artikel 17, stk. 4, litra a), at medlemsstaterne kan fravige direktivets artikel 5 for skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og ikke mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds har mulighed for at tage den ugentlige hviletid. Ligeledes bestemmes i samme direktivs artikel 18, at artikel 5 kan fraviges ved kollektive overenskomster. Artikel 17, stk. 2, og artikel 18 i direktiv 2003/88 kræver imidlertid en kompenserende hvileperiode eller, i usædvanlige tilfælde, en anden tilsvarende beskyttelse.
- 35 Det fremgår imidlertid af de sagsakter, som Domstolen råder over, hvilket blev bekræftet af den portugisiske regering og af Europa-Kommissionen under retsmødet, at Den Portugisiske Republik ikke har gjort brug af den mulighed, som den er tillagt ved artikel 17, stk. 4, litra a), i direktiv 2003/88, for at fravige de regler vedrørende ugentlig hviletid, der er fastsat i dette direktivs artikel 5, for skifteholdsarbejde. Desuden fremgår det ikke af disse sagsakter, at de lokalaftaler, der er nævnt i denne doms præmis 20 og 21, indeholder bestemmelser, der fraviger denne artikel 5.
- 36 Følgelig er de førnævnte bestemmelser, der fastsætter mulighed for at fravige artikel 5 i direktiv 2003/88 i forbindelse med skifteholdsarbejde, ikke relevante for denne sag.
- 37 Under disse omstændigheder skal der udelukkende foretages en fortolkning af artikel 5 i direktiv 2003/88 og navnlig af dennes udtryk »for hver syvdagesperiode«.
- 38 Da artikel 5 ikke indeholder nogen henvisning til medlemsstaternes nationale lovgivning, skal udtrykket »for hver syvdagesperiode«, der er anvendt deri, anses for at være et selvstændigt EU-retligt begreb og fortolkes ensartet i hele Unionen, uanset de kvalifikationer, der anvendes i medlemsstaterne, idet der skal tages hensyn til den pågældende bestemmelses ordlyd, til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af (jf. i denne retning dom af 2.3.2017, J.D., C-4/16, EU:C:2017:153, præmis 23 og 25, og af 11.5.2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 Hvad for det første angår ordlyden af artikel 5 i direktiv 2003/88 følger det af denne, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere »for hver syvdagesperiode« får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3 i direktiv 2003/88. Denne artikel præciserer imidlertid ikke det tidspunkt, hvorpå denne minimumshvileperiode skal placeres, og tildeler således medlemsstaterne en vis smidighed hvad angår valget af det nævnte tidspunkt.
- 40 Som anført af generaladvokaten i punkt 40 i forslaget til afgørelse understøttes en sådan fortolkning af de forskellige sprogversioner af direktiv 2003/88. I hovedparten af sprogversionerne af nævnte artikel, herunder den engelske, den tyske og den portugisiske version, bestemmes, at den sammenhængende minimumshvileperiode skal tildeles »for« hver syvdagesperiode. Andre versioner af den nævnte artikel nærmer sig den franske sprogversion, hvori bestemmes, at den ugentlige hviletid skal tildeles »i løbet af« hver syvdagesperiode.
- 41 Det følger således af selve ordlyden af dette direktivs artikel 5, at denne pålægger medlemsstaterne at sikre, at hver arbejdstager i løbet af en syvdagesperiode har en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3 i direktiv 2003/88, uden imidlertid at præcisere det tidspunkt, hvor denne minimumshvileperiode skal tildeles.

- 42 Hvad for det andet angår den sammenhæng, hvori det pågældende udtryk indgår, understøtter denne sammenhæng denne ordlydsfortolkning. Det bemærkes i denne forbindelse, at EU-lovgiver i flere bestemmelser i direktiv 2003/88 har anvendt ordet »referenceperiode« med henblik på at fastsætte den frist, inden for hvilken en minimumshvileperiode skal tildeles. Det forholder sig bl.a. således i dette direktivs artikel 16, litra a), hvori bestemmes, at medlemsstaterne kan fastsætte en referenceperiode på ikke over 14 dage for gennemførelsen af direktivets artikel 5. Uden udtrykkeligt at blive benævnt som sådan kan den syvdagesperiode, der er omhandlet i sidstnævnte artikel, imidlertid ligeledes anses for at være en referenceperiode (jf. i denne retning dom af 12.11.1996, Det Forenede Kongerige mod Rådet, C-84/94, EU:C:1996:431, præmis 62).
- 43 En referenceperiode kan imidlertid i denne sammenhæng defineres som en fast periode, inden for hvilken der skal tildeles et vist antal på hinanden følgende hviletimer, uafhængigt af det tidspunkt, hvor disse hviletimer tildeles. Denne definition understøttes, mutatis mutandis, af artikel 16, litra b), sammenholdt med artikel 22, stk. 1, litra a), i direktiv 2003/88. Ifølge den første bestemmelse kan medlemsstaterne for gennemførelsen af dette direktivs artikel 6 fastsætte en referenceperiode på ikke over fire måneder. I den anden bestemmelse fastsættes, at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i denne artikel 16, litra b). En ligelig fordeling af antallet af arbejdstimer kræves således ikke.
- 44 Fortolkningen af artikel 5 i direktiv 2003/88, hvorefter den sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i dette direktivs artikel 3, kan tildeles på et hvilket som helst tidspunkt i hver syvdagesperiode, understøttes således af den systemiske analyse af dette direktiv.
- 45 Hvad for det tredje angår formålet med direktiv 2003/88 bemærkes, at sidstnævnte har til formål effektivt at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Henset til dette vigtige formål skal alle arbejdstagere bl.a. have passende hvileperioder (dom af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 92, og af 23.12.2015, Kommissionen mod Grækenland, C-180/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2015:840, præmis 51). I denne henseende fastsætter dette direktivs artikel 5, stk. 1, en sammenhængende minimumshvileperiode til fordel for hver arbejdstager.
- 46 Imidlertid fremgår det af det nævnte direktiv, bl.a. af 15. betragtning til direktivet, at dette ligeledes giver en vis smidighed ved gennemførelsen af dets bestemmelser. Det indeholder således flere bestemmelser, såsom de bestemmelser, der er nævnt i denne doms præmis 34, som gør det muligt, ved kompenserende foranstaltninger, at fravige de krævede minimumshvileperioder, bl.a. for skifteholdsarbejde eller aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Som det fremgår af denne doms præmis 42, bestemmer artikel 16, litra a), i direktiv 2003/88 desuden, at medlemsstaterne kan fastsætte en længere referenceperiode for gennemførelsen af direktivets artikel 5 om ugentlig hviletid. Det med dette direktiv forfulgte formål om at sikre en passende beskyttelse af arbejdstagerens sundhed og sikkerhed, idet medlemsstaterne samtidig overlades en vis smidighed ved anvendelsen af de i direktivet fastsatte bestemmelser, følger i øvrigt ligeledes af selve ordlyden af denne artikel 5 således som anført i denne doms præmis 41.
- 47 I øvrigt kan en sådan fortolkning af artikel 5 være til gunst for ikke blot arbejdsgiveren, men ligeledes arbejdstageren, og gør det muligt at tildele flere på hinanden følgende hviledage til den pågældende arbejdstager, ved afslutningen af en referenceperiode og i starten af den efterfølgende. I tilfældet med en virksomhed, der har åbent alle ugens dage, såsom Varzim Sol, kunne pligten til faste hviledage desuden ifølge den forelæggende ret have den konsekvens, at visse arbejdstagere fratages muligheden for at blive tildelt disse hviledage i weekenderne. Ifølge denne ret er dette grunden til, at de ansatte i Varzim Sol aldrig har anmodet om at få faste hviledage.

- 48 Det følger heraf, at artikel 5 i direktiv 2003/88, eftersom den pålægger medlemsstaterne at træffe foranstaltninger, der gør det muligt for en arbejdstager at få en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3 i direktiv 2003/88, inden for en syvdagesperiode, uden imidlertid at præcisere det tidspunkt, hvor denne minimumshvileperiode skal tildeles, i denne henseende tillægger dem et vist skøn. Selv om denne artikel ikke er til hinder for en national lovgivning, som ikke sikrer en arbejdstager at kunne få en minimumshvileperiode senest den syvende dag, som følger efter seks på hinanden følgende arbejdsdage, forholder det sig ikke desto mindre således, at den nævnte arbejdstager under alle omstændigheder er omfattet af den beskyttelse, der er fastsat i direktiv 2003/88 vedrørende daglig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid.
- 49 Som anført af generaladvokaten i punkt 46 i forslaget til afgørelse fastsætter dette direktiv desuden minimumsforskrifter om beskyttelse af arbejdstageren på området for tilrettelæggelse af arbejdstiden. I henhold til det nævnte direktivs artikel 15 må medlemsstaterne nemlig anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. I denne forbindelse påhviler det den forelæggende ret at efterprøve, om og i hvilket omfang den nationale lovgivning, der finder anvendelse i hovedsagen, fastsætter en sådan mere omfattende beskyttelse.
- 50 For så vidt angår chartrets artikel 31, stk. 2, som den forelæggende ret ligeledes ønsker en fortolkning af, konstateres, at denne bestemmelse fastsætter, at enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn. Det fremgår imidlertid af forklaringerne til chartret (EUT 2007, C 303, s. 17), at denne bestemmelse er baseret på direktiv 93/104 samt på artikel 2 i den europæiske socialpagt, der blev undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 og revideret i Strasbourg den 3. maj 1996, og på punkt 8 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg. Artikel 2, stk. 5, i den europæiske socialpagt, om ugentlig hviletid, henviser for sit vedkommende ligeledes til direktiv 93/104 og direktiv 2003/88. Som generaladvokaten ligeledes har anført i punkt 44 i forslaget til afgørelse, kan chartrets artikel 31, stk. 2, herefter ikke tilføre nye elementer med henblik på fortolkningen af artikel 5 i direktiv 2003/88.
- 51 Følgelig skal det første til det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 5 i direktiv 93/104 og artikel 5, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de ikke kræver, at den sammenhængende ugentlige minimumshvileperiode på 24 timer, som en arbejdstager har ret til, tildeles senest dagen efter en periode på seks på hinanden følgende arbejdsdage, men påbyder, at denne tildeles inden for hver syvdagesperiode.

### ***Om det fjerde spørgsmål***

- 52 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 16, litra a), i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de to feriedage, som denne artikel giver ret til, kan fordeles på et hvilket som helst tidspunkt i referenceperioden på 14 dage.
- 53 Den forelæggende ret har imidlertid ikke præciseret, om den portugisiske lovgiver har gennemført denne bestemmelse, som gør det muligt at fastsætte en længere referenceperiode for gennemførelsen af artikel 5 i dette direktiv. Såvel sagsøgeren i hovedsagen som den portugisiske regering og Kommissionen har desuden anført, at Portugal ikke har gjort brug af denne mulighed.

- 54 Under alle omstændigheder skal den forelæggende ret i henhold til artikel 94, litra c), i Domstolens procesreglement angive de præcise grunde til, at den finder, at der er tvivl om fortolkningen af visse EU-retlige bestemmelser, og at den finder det nødvendigt at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål. Det er således nødvendigt, at den nationale ret i det mindste i et vist omfang angiver begrundelsen for valget af de EU-retlige bestemmelser, som den ønsker fortolket, og angiver den forbindelse, som efter dens opfattelse består mellem disse bestemmelser og den nationale lovgivning, der finder anvendelse i sagen (dom af 27.9.2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, præmis 120 og den deri nævnte retspraksis).
- 55 Disse krav afspejles i øvrigt ligeledes i Den Europæiske Unions Domstols anbefalinger til de nationale retter vedrørende forelæggelse af præjudicielle spørgsmål (EUT 2016, C 439, s. 1) (dom af 27.9.2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, præmis 121).
- 56 I det foreliggende tilfælde konstateres, at det fjerde spørgsmål ikke opfylder de krav, der er anført i de ovenstående præmisser, eftersom den forelæggende ret ikke har redegjort for grundene til, at en fortolkning af artikel 16, litra a), i direktiv 2003/88 er relevant for den tvist, der verserer for den.
- 57 Det følger heraf, at det fjerde spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling.

### Sagsomkostninger

- 58 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

**Artikel 5 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000, og artikel 5, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at de ikke kræver, at den sammenhængende ugentlige minimumshvileperiode på 24 timer, som en arbejdstager har ret til, tildeles senest dagen efter en periode på seks på hinanden følgende arbejdsdage, men påbyder, at denne tildeles inden for hver syvdagesperiode.**

Underskrifter