



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2017. november 9.*

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – 2003/88/EK irányelv – 5. cikk – Heti pihenőidő – Hétnaponként legalább egy pihenőnapot előíró nemzeti szabályozás – Több mint hat egymást követő munkanapból álló időszak”

A C-306/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal da Relação do Porto (portói fellebbviteli bíróság, Portugália) a Bírósághoz 2016. május 30-án érkezett, 2016. május 23-i határozatával terjesztett elő az

António Fernando Maio Marques da Rosa

és

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

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (előadó) és E. Jarašiūnas bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2017. április 5-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- A. F. Maio Marques da Rosa képviselőjében J. Carvalho advogado,
- a Varzim Sol – Turismo Jogo e Animação SA képviselőjében C. Santos Silva és N. Guedes Vaz advogados,
- a portugál kormány képviselőjében L. Inez Fernandes, M. Figueiredo és L.C. Oliveira, meghatalmazotti minőségben,
- a magyar kormány képviselőjében Pálffy A., Fehér M. Z. és Koós G., meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviselőjében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: portugál.

- a finn kormány képviselőjében H. Leppo, meghatalmazotti minőségben,
- a svéd kormány képviselőjében A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren és F. Bergius, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek, G. Braga da Cruz és P. Costa de Oliveira, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. június 21-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2000. L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.; a továbbiakban: 93/104 irányelv) 5. cikkének – jelenleg a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 5. cikke –, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének értelmezése.
- 2 E kérelmet az Antonio Fernando Maio Marques de Rosa és a Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (a továbbiakban: Varzim Sol) között a felperesnek munkavállalói minőségében minden hétnapos időszakban egy heti pihenőnapra való kötelezése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 93/104 irányelv

- 3 A 93/104 irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke értelmében:

„A tagállamok meg hozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 óras minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 óras napi pihenőidő illessen meg.

[...]”

- 4 A 93/104 irányelvet hatályon kívül helyezte a 2003/88 irányelv, amely 2004. augusztus 2-án lépett hatályba.

A 2003/88 irányelv

- 5 A 2003/88 irányelv (15) preambulumbekzdésének szövege a következő:

„A vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében [helyesen: Tekintettel azon kérdésekre, amelyek felmerülhetnek a munkaidő megszervezésével kapcsolatosan] kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben.”

- 6 Ezen irányelv „Fogalom meghatározások” című 2. cikke szerint:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

1. »munkaidő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2. »pihenőidő«: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

[...]

5. »váltott műszakban végzett munka«: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során;

6. »váltott műszakban dolgozó munkavállaló«: olyan munkavállaló, akinek munkarendje váltott műszak része;

[...]

9. »elegendő pihenés«: a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon.”

- 7 Az említett irányelv „Napi pihenőidő” címet viselő 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.”

- 8 Ugyanezen irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke az alábbiakat írja elő:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”

- 9 A 2003/88 irányelv „Maximális heti munkaidő” címet viselő 6. cikke értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

[...]

b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.”

10 Ezen irányelv 15. cikke így rendelkezik:

„Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.”

11 Az említett irányelv „Referencia-időszakok” című 16. cikke szerint:

„A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia-időszakot állapíthatnak meg:

a) az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a 14 napot;

b) a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.

[...]”

12 Ugyanezen irányelv 17. cikke így rendelkezik:

„[...]

(2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

[...]

(4) E cikk (2) bekezdésével összhangban, el lehet térni a 3. és 5. cikktől:

a) a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében akkor, amikor a munkavállaló műszakot vált, és az egyik műszak vége és a másik műszak kezdete között nem tudja igénybe venni a napi és/vagy a heti pihenőidőt;

[...]”

13 A 2003/88 irányelv 18. cikke szerint:

„A 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások alapján, vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján lehet eltérni.

Azok a tagállamok, ahol törvényben előírt rendszer nem biztosítja kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szintű megállapodások megkötését, vagy azok a tagállamok, amelyekben meghatározott jogi keretek vannak és ennek határain belül, a nemzeti jogszabályoknak

és/vagy gyakorlatnak megfelelően engedélyezhetik a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől való eltérést kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között a megfelelő kollektív szinten kötött megállapodások alapján.

Az első és a második albekezdésben biztosított eltérési lehetőségek azzal a feltétellel engedélyezhetőek, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

[...]

14 Ezen irányelv 22. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe;

[...]

A Bíróság eljárási szabályzata

15 A Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A Bírósághoz előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések szövegén kívül az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tartalmazza a következőket:

[...]

c) azon okok ismertetése, amelyek miatt a kérdést előterjesztő bíróságban kérdés merült fel egyes uniós jogi rendelkezések értelmezésére vagy érvényességére vonatkozóan, valamint azt a kapcsolatot, amelyet e bíróság e rendelkezések és az alapeljárásban alkalmazandó nemzeti jog között felállít.”

A portugál jog

A munka törvénykönyve

16 A 93/104 irányelv átültetésére irányuló 2003. augusztus 27-i 99/2003 törvény által elfogadott Código do Trabalho 2003 (2003. évi munka törvénykönyve) 205. cikkének (1) bekezdése így rendelkezik:

„A munkavállaló hetente legalább egy pihenőnapra jogosult.”

17 E törvénykönyv 207. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A kötelező heti pihenőnaphoz hozzáadódik a 176. cikkben meghatározott minimális napi pihenőidőnek megfelelő tizenegy órás időszak.”

2009. évi munka törvénykönyve

- 18 A 2003/88 irányelv átültetésére irányuló 2009. február 12-i 7/2009 törvénnyel elfogadott Código do Trabalho 2009 (2009. évi munka törvénykönyve) „A műszakok megszervezése” címet viselő 221. cikke a következőket írja elő:

„[...]

(5) A napi huszonnégy órában nyitva tartó létesítményekben vagy az olyan szolgáltatásnyújtás keretében teljesített műszakokat, amelyek nem szakíthatók meg, azaz a 207. cikk (2) bekezdése d) és e) pontjainak esetében, oly módon kell megszervezni, hogy mindegyik műszak munkavállalóját hétnapos időközönként legalább egy pihenőnap illesse meg az őt megillető többlet-pihenőidő sérelme nélkül.”

- 19 A 2009. évi munka törvénykönyve 232. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkavállaló hetente legalább egy pihenőnapra jogosult.

(2) A külön jogszabály által szabályozott eseteken kívül a kötelező pihenőnap nem eshet vasárnapra, amennyiben a munkavállaló tevékenységét:

- a) olyan vállalkozásnál vagy vállalkozási szektorban végzi, amelyre nem vonatkozik a heti egy teljes napon keresztüli zárvatartás vagy a tevékenység felfüggesztésének kötelezettsége, vagy ahol a zárvatartás vagy a tevékenység felfüggesztése valamely vasárnaptól eltérő napon kötelező;

[...]

(3) Kollektív tárgyalás vagy munkaszerződés révén – folyamatos vagy nem folyamatos jellegű – kiegészítő heti pihenőidő biztosítható az év összes hetében vagy bizonyos heteiben.”

Az üzemi megállapodások

- 20 A Varzim Sol és a Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (a kaszinóban dolgozó munkavállalók szakszervezete, Portugália) között létrejött, a *Boletim do Trabalho e do Emprego* 2002. évi 22. számában közzétett üzemi megállapodás 36. szakaszának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az ezen üzemi megállapodás hatálya alá tartozó minden munkavállaló jogosult heti két egymást követő pihenőnapra a bingo dolgozóit kivéve, akikre a jelen üzemi megállapodás aláírásának időpontjában hatályos szabályok vonatkoznak.”

- 21 A Varzim Sol és a kaszinóban dolgozó munkavállalók szakszervezete között létrejött, a *Boletim do Trabalho e do Emprego* 2003. évi 29. számában közzétett üzemi megállapodásnak a *Boletim do Trabalho e do Emprego* 2007. évi 31. száma szerinti, módosított és egységes szerkezetbe foglalt szövege 36. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az ezen üzemi megállapodás hatálya alá tartozó minden munkavállaló jogosult heti két egymást követő pihenőnapra.

[...]

- (5) A rotációs rendszer alapján kiadott pihenőidős munkarendet választó egységeknél, illetve részlegeknél a pihenőidőknek legalább négyheti időszakonként szombatra és/vagy vasárnapra kell esniük, kivéve ha a vállalkozás sürgős szüksége másként kívánja meg és/vagy megfelelően indokolt esetben.

[...]

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 22 Az alapeljárás felperesét, A.F. Maio Marques da Rosát, 1991 és 2014 között a Varzim Sol foglalkoztatta, amely társaság egy Póvoa de Varzimban (Portugália) található kaszinó tulajdonosa. Ez a kaszinó december 24. kivételével minden nap nyitva tart, vasárnaptól csütörtökig 15 órától hajnali 3 óráig és a további napokon 16 órától hajnali 4 óráig.
- 23 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárás felperesének munkarendjét rotációs rendszer alapján kiadott pihenőidők alapján szervezték meg, amelynek során a munkavállalók előzetesen meghatározott munkarendben, egymást követően látták el ugyanazt a feladatkört. A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy 2008 és 2009 során A. F. Maio Marques da Rosa néha hét egymást követő napon is dolgozott. E bíróság arra is rámutat, hogy a Varzim Sol játéktermekben dolgozó munkavállalói 1988 óta jogosultak voltak két egymást követő heti pihenőnapra, az elsöre a munka törvénykönyve alapján, a második kiegészítő pihenőnapra pedig a kaszinóban dolgozó munkavállalók szakszervezete és a Varzim Sol között létrejött üzemi megállapodás alapján.
- 24 Egyébiránt 2010-től kezdődően a Varzim Sol úgy módosította a munkarendeket, hogy a munkavállalók legfeljebb hat egymást követő napon dolgoztak.
- 25 2014. március 16-án az alapeljárás felperesének munkaszerződése egy csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást követően megszűnt.
- 26 Az alapeljárás felperese ezt követően keresetben kérte, hogy a Varzim Solt kötelezzék arra, hogy fizessen meg a részére 18 602 euró összegű kártérítést arra tekintettel, hogy minden hetedik ledolgozott napot túlóráként kellett volna kifizetni, és nem részesült kompenzáló pihenőidőben. 7679 euró összeg megfizetését is kérte azzal az indokkal, hogy a heti második pihenőnapot nem adták ki neki időben, és mindennek kamataira is igényt tartott.
- 27 Azt követően, hogy az elsőfokú bíróság elutasította a keresetét, az alapeljárás felperese fellebbezést nyújtott be a Tribunal da Relação do Porto-hoz (portói fellebbviteli bíróság).
- 28 Az alapeljárás felperese úgy érvel, hogy a 2009. évi portugál munka törvénykönyve 221. és 232. cikkét a 2003/88 irányelv 5. cikkére és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 14. és 106. egyezményére tekintettel úgy kell értelmezni, hogy azok hat egymást követő munkanap után egy pihenőnap kiadását követelik meg.
- 29 A Varzim Sol szerint ezzel szemben sem az uniós jog, sem a nemzeti jogszabályok nem korlátozzák az egymást követő munkanapok számát, amennyiben a munkavállaló hétnapos időközönként pihenőidőre jogosult. Így a 2003/88 irányelv 5. cikke szerinte nem követeli meg, hogy a heti pihenőidőt a munkavállalónak hat egymást követő munkanap után, azaz a hetedik napon adják ki. Egyébként a gyakorlatban lehetetlen lenne a munkavállalóknak minden hetedik és nyolcadik napot pihenőnapként kiadni.

- 33 A 2003/88 irányelv 5. cikkének első bekezdése értelmében: „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.”
- 34 Ez az irányelv olyan rendelkezéseket is tartalmaz, amelyek a tagállamoknak biztosítják a munkarendet szabályozó rendelkezésektől való eltérés lehetőségét. E tekintetben az említett irányelv 17. cikke (4) bekezdésének a) pontja úgy rendelkezik, hogy a tagállamok a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében eltérhetnek annak 5. cikkétől akkor, amikor a munkavállaló műszakot vált, és az egyik műszak vége és a másik műszak kezdete között nem tudja igénybe venni a heti pihenőidőt. Ugyanígy ugyanezen irányelv 18. cikke előírja, hogy ezen 5. cikktől kollektív szerződések útján el lehet térni. A 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdése és a 18. cikke megkövetelik a kompenzáló pihenőidőt, vagy – kivételes esetekben – a megfelelő védelmet.
- 35 A Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik ugyanakkor – amit a portugál kormány és az Európai Bizottság a tárgyalás során meg is erősített –, hogy a Portugál Köztársaság nem élt a számára a 2003/88 irányelv 17. cikke (4) bekezdésének a) pontja által biztosított azon lehetőséggel, hogy a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében eltérjen az ezen irányelv 5. cikke szerinti, heti pihenőidőre vonatkozó szabályoktól. Ezenkívül ezen iratokból nem derül ki, hogy a jelen ítélet 20. és 21. pontjában hivatkozott üzemi megállapodások az ezen 5. cikktől eltérő rendelkezést tartalmazzanak.
- 36 Következésképpen a fent hivatkozott rendelkezések, amelyek a váltott műszakban történő munkavégzés keretében lehetővé teszik a 2003/88 irányelv 5. cikkétől való eltérést, nem relevánsak a jelen ügy szempontjából.
- 37 E körülmények között kizárólag a 2003/88 irányelv 5. cikkét és különösen annak „hétnaponként” kifejezését kell értelmezni.
- 38 Mivel a 2003/88 irányelv 5. cikke egyáltalán nem utal a tagállamok nemzeti jogára, az ott használt „hétnaponként” kifejezést önálló uniós fogalomnak kell tekinteni és az Unió területén egységesen kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban alkalmazott minősítéstől, a szóban forgó rendelkezések kifejezéseinek, valamint szövegkörnyezetének és azon szabályozás célkitűzéseinek figyelembevételével, amelynek az részét képezi (lásd ebben az értelemben: 2017. március 2-i J. D. ítélet, C-4/16, EU:C:2017:153, 23. és 25. pont; 2017. május 11-i Krijgsman ítélet, C-302/16, EU:C:2017:359, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Elsőként, a 2003/88 irányelv 5. cikkének szövegéből kitűnik, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót „hétnaponként” huszonnégy órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 2003/88 irányelv 3. cikkében említett tizenegy órás napi pihenőidő illessen meg. Mindazonáltal e cikk nem jelöli meg pontosan azt az időpontot, amikor ezt a minimális pihenőidőt alkalmazni kell, és az említett időpont megválasztásában bizonyos mértékű mozgásteret biztosít a tagállamok részére.
- 40 Ahogyan azt a főtanácsnok indítványának 40. pontjában megállapította, ezen értelmezést a 2003/88 irányelv különböző nyelvi változatai is alátámasztják. Így az említett cikk nyelvi változatainak többségénél – közöttük az angol, német és portugál változatnál – a minimális, megszakítás nélküli pihenőidőt „hétnapos időszakonként” kell kiadni. Az említett cikk más változatai a francia nyelvi változathoz közelítenek, amely kimondja, hogy a heti pihenőidőt a hétnapos időszak „alatt” kell biztosítani.
- 41 Ennélfogva ezen irányelv magának az 5. cikkének szövege szerint annak biztosítására kötelezi a tagállamokat, hogy minden munkavállalót egy hétnapos időszak alatt huszonnégy órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 2003/88 irányelv 3. cikkében említett tizenegy órás napi pihenőidő illessen meg, anélkül, hogy pontosan megjelölne azt az időpontot, amikor ezt a minimális pihenőidőt ki kell adni.

- 42 Másodsorban azon háttér is, amelybe a szóban forgó kifejezések illeszkednek, alátámasztja ezt a szó szerinti értelmezést. E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy az uniós jogalkotó a 2003/88 irányelv több rendelkezésében használta a „referencia-időszak” kifejezést azon határidő meghatározása érdekében, amelyen belül a minimális pihenőidőt ki kell adni. Ez a helyzet többek között ezen irányelv 16. cikkének a) pontjával kapcsolatban is, amely úgy rendelkezik, hogy a tagállamok az irányelv 5. cikkének alkalmazására legfeljebb tizennégy napos referencia-időszakot írhatnak elő. Az ez utóbbi cikk szerinti hétnapos időszakot ugyanakkor – függetlenül attól, hogy nem kimondottan ez az elnevezése – szintén lehet referencia-időszaknak tekinteni (lásd ebben az értelemben: 1996. november 12-i Egyesült Királyság kontra Tanács ítélet, C-84/94, EU:C:1996:431, 62. pont).
- 43 Márpedig a referencia-időszakot e vonatkozásban olyan állandó időszakként lehet meghatározni, amelyen belül bizonyos óraszámú, egybefüggő pihenőidőt biztosítani kell, függetlenül attól, hogy a pihenőidő ezen óráit mely időpontban adják ki. E fogalom meghatározást *mutatis mutandis* megerősíti a 2003/88 irányelv 16. cikke b) pontjának és 22. cikk (1) bekezdése a) pontjának együttes értelmezése. Az első rendelkezés szerint a tagállamok ezen irányelv 6. cikke alkalmazásában négy hónapot meg nem haladó referencia-időszakot állapíthatnak meg. A második rendelkezés kimondja, hogy a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki e 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel. Ennélfogva a munkaórák egyenlő megosztását nem követelik meg.
- 44 Így a 2003/88 irányelv 5. cikkének olyan értelmezését, amely szerint a huszonnégy órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá az ezen irányelv 3. cikkében említett tizenegy órás napi pihenőidő egy hétnapos időszakon belül bármikor kiadható, ezen irányelv rendszertani elemzése is megerősíti.
- 45 Harmadsorban, a 2003/88 irányelv célkitűzését illetően emlékeztetni kell arra, hogy ez utóbbi a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony módon való biztosítására irányul. Tekintettel erre az alapvető célkitűzésre, valamennyi munkavállalónak megfelelő pihenőidőben kell részesülnie (2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 92. pont; 2015. december 23-i Bizottság kontra Görögország ítélet, C-180/14, nem tették közzé, EU:C:2015:840, 51. pont). E célból ezen irányelv 5. cikkének első bekezdése minden munkavállaló számára minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidőt ír elő.
- 46 Mindazonáltal az említett irányelvből, nevezetesen a (15) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy az az irányelv rendelkezéseinek alkalmazása során bizonyos mértékű rugalmasságot engedélyez. Ennek megfelelően az irányelv több olyan – a jelen ítélet 34. pontjában kifejtett – rendelkezést tartalmaz, amely kompenzáló intézkedések általi eltérést enged többek között a váltott műszakban végzett tevékenységek és a folyamatos szolgálatot vagy termelést igényelő tevékenységek esetében minimálisan megkövetelt pihenőidő alól. Ezenkívül – amint az a jelen ítélet 42. pontjából kitűnik –, a 2003/88 irányelv 16. cikkének a) pontja úgy rendelkezik, hogy a tagállamok az 5. cikk alkalmazásában a heti pihenőidő tekintetében hosszabb referencia-időszakot is megállapíthatnak. Mindemellett a munkavállalók biztonsága és egészsége megfelelő védelmének a tagállamoknak az irányelvben előírt rendelkezések alkalmazása során bizonyos rugalmasságot engedő biztosítására irányuló cél ezen 5. cikknek magából szövegéből is következik, amint azt a jelen ítélet 41. pontja is kifejtette.
- 47 Egyébiránt az 5. cikk ilyen értelmezése nem csak a munkáltatónak kedvezhet, hanem a munkavállalónak is, és az egyik referencia-időszak végén vagy a másik elején több, egymást követő pihenőnap kiadását is lehetővé teszi. Ezenkívül a hetente hét napon nyitva tartó vállalkozásoknál, mint amilyen a Varzim Sol, az állandó pihenőnapok kötelezettsége a kérdést előterjesztő bíróság szerint azzal a következménnyel járhat, hogy bizonyos munkavállalókat megfoszt attól a lehetőségtől, hogy e pihenőnapokat hétvégén adják ki számukra. E bíróság szerint ez az oka annak, hogy a Varzim Sol alkalmazottai soha nem igényelték, hogy állandó pihenőnapokban részesüljenek.

- 48 Ebből következően a 2003/88 irányelv 5. cikke, mivel előírja a tagállamoknak, hogy hozzák meg a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként huszonnégy óras minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 2003/88 irányelv 3. cikkében említett tizenegy óras napi pihenőidő illessen meg, anélkül azonban, hogy pontosan megjelölne azt az időpontot, amikor ezt a minimális pihenőidőt ki kell adni, e tekintetben biztosított mérlegelési mozgásteret nyújt számukra. Noha e cikkel nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem biztosítja a munkavállaló számára, hogy legkésőbb a hat egymást követő munkanapot követő napon pihenőidőben részesüljön, attól még az említett munkavállaló mindenképpen részesül a napi pihenőidőre és a maximális heti munkaidőre vonatkozó 2003/88 irányelv által előírt védelemben.
- 49 Ezenkívül – amint azt a főtanácsnok is kiemelte indítványának 46. pontjában – ezen irányelv a munkavállalóknak a munkaidő megszervezése területén való védelme érdekében minimumszabályokat állapít meg. Ugyanis az említett irányelv 15. cikke értelmében a tagállamok jogosultak arra, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy, hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy az alapügyre alkalmazandó nemzeti szabályozás előír-e ilyen kiterjedtebb védelmet és milyen mértékben.
- 50 A Charta 31. cikkének (2) bekezdését illetően – amelynek értelmezését a kérdést előterjesztő bíróság szintén kéri – meg kell állapítani, hogy e rendelkezés előírja, hogy minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Márpedig a Chartához (HL 2007. C 303., 17. o.) fűzött magyarázatokból kitűnik, hogy e rendelkezés a 93/104 irányelven, valamint az 1961. október 18-án Torinóban aláírt és 1996. május 3-án Strasbourgban felülvizsgált Európai Szociális Charta 2. cikkén és az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban tartott ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 8. pontján alapul. Az Európai Szociális Charta 2. cikkének a heti pihenőidőről szóló (5) bekezdése a maga részéről szintén hivatkozik a 93/104 és a 2003/88 irányelvre. Ennélfogva, amint azt a főtanácsnok is kiemelte indítványának 44. pontjában, a Charta 31. cikkének (2) bekezdése nem alkalmas arra, hogy új adatokkal szolgáljon a 2003/88 irányelv 5. cikkének javasolt értelmezésére vonatkozóan.
- 51 Következésképpen az első, a második és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 93/104 irányelv 5. cikkét és a 2003/88 irányelv 5. cikkének első bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok nem azt követelik meg, hogy a munkavállalót megillető huszonnégy óras minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidőt legkésőbb a hat egymást követő munkanapot követő napon adják ki, hanem azt írják elő, hogy azt minden hétnapos időszakon belül adják ki.

A negyedik kérdésről

- 52 A kérdést előterjesztő bíróság negyedik kérdésével lényegében azt kívánja megtudni, hogy a 2003/88 irányelv 16. cikkének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a két pihenőnap, amelyre e cikk jogot biztosít, bármikor kiadható a 14 napos referencia-időszak során.
- 53 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság nem pontosítja, hogy a portugál jogalkotó átültette-e ezt a rendelkezést, amely alapján ezen irányelv 5. cikke alkalmazásában hosszabb referencia-időszak is megállapítható. Ezenkívül mind az alapeljárás felperese, mind a portugál kormány, mind a Bizottság rámutat arra, hogy Portugália e lehetőséggel nem élt.

- 54 Mindenesetre a Bíróság eljárási szabályzata 94. cikkének c) pontja értelmében a kérdést előterjesztő bíróságnak pontosan meg kell jelölnie azon okokat, amelyek arra indították, hogy felvesse az uniós jog értelmezését, és amelyek alapján szükségesnek tartotta, hogy kérdéseket terjesszen a Bíróság elé. Így elengedhetetlen, hogy a nemzeti bíróság minimális magyarázatot adjon az értelmezni kért uniós rendelkezések kiválasztásának okaira, valamint az e rendelkezések és az elé terjesztett ügyben alkalmazandó nemzeti szabályozás közötti kapcsolatra (2017. szeptember 27-i Puškár ítélet, C-73/16, EU:C:2017:725, 120. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 55 Egyébként e követelmények tükröződnek az Európai Unió Bírósága által a nemzeti bíróságok számára az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek előterjesztésére vonatkozóan megfogalmazott ajánlásokban (HL 2016. C 439., 1. o.) is (2017. szeptember 27-i Puškár ítélet, C-73/16, EU:C:2017:725, 121. pont).
- 56 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a negyedik kérdés nem felel meg az előző pontokban felidézett követelményeknek, mivel a kérdést előterjesztő bíróság nem fejtí ki azon okokat, amelyek alapján a 2003/88 irányelv 16. cikke a) pontjának értelmezése relevanciával bír az előtte folyamatban lévő jogvita szempontjából.
- 57 Ebből következik, hogy a negyedik kérdés elfogadhatatlan.

A költségekről

- 58 Mivel ez az eljárás az alapügyben részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

A 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv 5. cikkét, valamint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikkének első bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok nem azt követelik meg, hogy a munkavállalót megillető huszonnégy órás minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidőt legkésőbb a hat egymást követő munkanapot követő napon adják ki, hanem azt írják elő, hogy azt minden hétnapos időszakon belül adják ki.

Aláírások