



Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL
H. SAUGMANDSGAARD ØE
van 21 juni 2017¹

Zaak C-306/16

António Fernando Maio Marques da Rosa
tegen
Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA

[verzoek van de Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto, Portugal) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Richtlijn 2003/88 – Artikel 5 – Wekelijkse rusttijd – Nationale regeling die voorziet in ten minste één rustdag per tijdvak van zeven dagen – Ploegendienst – Periode van meer dan zes opeenvolgende werkdagen”

I. Inleiding

1. De onderhavige zaak betreft een verzoek van de Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto, Portugal) om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 5 van richtlijn 93/104/EG² en artikel 5 van richtlijn 2003/88/EG³ met betrekking tot de wekelijkse rusttijd, alsmede artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) betreffende het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of de wekelijkse rusttijd waarop de werknemer krachtens deze bepalingen recht heeft, uiterlijk op de zevende dag die volgt op zes opeenvolgende werkdagen moet worden toegekend.

2. In deze conclusie zal ik uiteenzetten waarom ik van mening ben dat deze vraag ontkennend moet worden beantwoord en dat, krachtens de voornoemde bepalingen, de wekelijkse rustdag op om het even welke dag binnen het tijdvak van zeven dagen kan worden toegekend.

¹ Oorspronkelijke taal: Frans.

² Richtlijn van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18), zoals gewijzigd bij richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 (PB 2000, L 195, blz. 41).

³ Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

3. Richtlijn 93/104 is ingetrokken bij en vervangen door richtlijn 2003/88 met ingang van 2 augustus 2004.⁴ De feiten van het hoofdgeding vallen, *rationae temporis*, gedeeltelijk onder richtlijn 93/104 en gedeeltelijk onder richtlijn 2003/88.⁵

4. Artikel 5 van richtlijn 93/104, getiteld „Wekelijkse rusttijd”, luidt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.”

5. Artikel 5 van richtlijn 2003/88 is identiek aan artikel 5 van richtlijn 93/104.⁶

B. Portugees recht

1. *Arbeidswetboek van 2003*

6. Uit de verwijzingsbeslissing volgt dat richtlijn 93/104 in Portugees recht is omgezet bij de *Código do Trabalho* 2003⁷ (arbeidswetboek van 2003). Artikel 205, lid 1, ervan⁸ bepaalt het volgende:

„De werknemer heeft recht op ten minste één rustdag per week.”

7. Artikel 206, lid 1 van deze wet luidt:

„Bovenop de wettelijk voorgeschreven wekelijkse rustdag kan in elke week of in bepaalde weken van het jaar een halve of hele rustdag worden toegekend.”

8. Artikel 207, lid 1, van deze wet luidt:

„Aan de verplichte wekelijkse rustdag wordt een periode toegevoegd van elf uur die overeenstemt met de minimumduur van de in artikel 176 vastgestelde dagelijkse rusttijd.”

⁴ Zie de artikelen 27 en 28 van richtlijn 2003/88.

⁵ Het hoofdgeding betreft de periode 1991-2014. Zie de punten 13-17 en 22 van deze conclusie.

⁶ In zijn oorspronkelijke versie bepaalde artikel 5 van richtlijn 93/104 in de tweede alinea dat „[d]e in de eerste alinea bedoelde minimumrusttijd [...] in beginsel de zondag [omvat]”. Deze alinea is evenwel geschrapt bij richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 tot wijziging van richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd om de van deze richtlijn uitgesloten sectoren en activiteiten te bestrijken (PB 2000, L 195, blz. 41) na het arrest van het Hof van 12 november 1996, Verenigd Koninkrijk/Raad (C-84/94, EU:C:1996:431), waarin het Hof deze alinea nietig heeft verklaard.

⁷ De verwijzende rechter vermeldt artikel 2, onder f), van wet nr. 99/2003 van 27 augustus 2003.

⁸ De Portugese regering merkt op dat het recht op een wekelijkse rusttijd ook is verankerd in artikel 59, onder d), van de grondwet van de Portugese Republiek.

2. *Portugees arbeidswetboek van 2009*

9. Richtlijn 2003/88 in Portugees recht is omgezet bij de Código do Trabalho 2009⁹ (arbeidswetboek van 2009).

10. Artikel 232, leden 1 en 3, van dit wetboek bepaalt:

„1. De werknemer heeft recht op ten minste één rustdag per week.

[...]

3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij arbeidscontract kan in elke week of in bepaalde weken van het jaar een bijkomende periode van wekelijkse – al dan niet doorlopende – rusttijd worden ingevoerd.”

11. Artikel 233, leden 1 en 2, van dit wetboek luidt:

„1. De verplichte wekelijkse rusttijd moet worden opgenomen samen met een periode van elf uur, die overeenstemt met de in artikel 214 vastgestelde dagelijkse rust.

2. De in het vorige lid bedoelde periode van elf uur wordt geacht, geheel of ten dele, te zijn toegekend door de bijkomende wekelijkse rusttijd die aansluit op de verplichte wekelijkse rusttijd.”

3. *Collectieve bedrijfsakkoorden*

12. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de arbeidsverhouding tussen de partijen in het hoofdgeding eveneens viel onder twee collectieve bedrijfsakkoorden van respectievelijk 2002 en 2003.¹⁰ Ingevolge deze akkoorden heeft een werknemer met een baan als die van verzoeker in het hoofdgeding recht op met name twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen.

III. Hoofdgeding, prejudiciële vragen en procedure bij het Hof

13. Verzoeker in het hoofdgeding, António Fernando Maio Marques da Rosa, was vanaf 1991 tot 2014 in dienst – vanaf 1999 als kassier – bij de verwerende vennootschap, Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (hierna: „Varzim Sol”), die in Portugal een casino bezit en exploiteert dat dagelijks – behalve op 24 en 25 december – vanaf de middag tot de ochtend gedurende een bepaald aantal uren geopend is.

14. Ten tijde van de feiten van het hoofdgeding voorzagen de werktijdenregelingen van de werknemers van Varzim Sol die in de speelhallen werkten, in twee opeenvolgende rustdagen. De kassiers, inclusief verzoeker, werkten volgens de vier door Varzim Sol vooraf vastgestelde en bekendgemaakte werktijdenregelingen die elkaar afwisselden.

15. In de loop van 2008 en 2009 heeft verzoeker nu en dan gedurende zeven opeenvolgende dagen gewerkt. Vanaf 2010 hanteerde Varzim Sol andere werktijdenregelingen, waardoor de werknemers vanaf dan nog gedurende hoogstens zes opeenvolgende dagen werkten.

⁹ De verwijzende rechter verwijst naar artikel 2, onder n), van wet nr. 7/2009 van 12 februari 2009.

¹⁰ Bedrijfsakkoorden tussen Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA en de Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (vakbond van werknemers van casino's en andere gelegenheden, Portugal), gepubliceerd in respectievelijk Boletim do Trabalho e do Emprego nr. 22 van 2002 en in Boletim do Trabalho e do Emprego nr. 29 van 2003, met wijzigingen en een geconsolideerde versie in Boletim do Trabalho e do Emprego nr. 31 van 2007.

16. De arbeidsovereenkomst van verzoeker is op 16 maart 2014 geëindigd.

17. Verzoeker heeft tegen Varzim Sol beroep ingesteld om, kort gezegd, te doen vaststellen dat zijn werkgever hem niet de verplichte rustdagen had toegekend waarop hij krachtens de Portugese wetgeving en de collectieve bedrijfsakkoorden meende recht te hebben. Daarvoor heeft verzoeker schadevergoeding en compensatie gevorderd ter hoogte van de van toepassing zijnde vergoeding voor de extra gewerkte uren tijdens de opeenvolgende zevende dagen waarop hij heeft moeten werken en voor de ontbrekende tweede wekelijkse rustdag en ook voor niet-toegekende compensatierustdagen wegens overwerk.

18. Nadat het beroep ongegrond werd verklaard door de rechter in eerste aanleg, heeft verzoeker hoger beroep ingesteld bij de Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto, Portugal).

19. De verwijzende rechter heeft twijfels over de uitlegging die aan artikel 5 van richtlijn 93/104 en artikel 5 van richtlijn 2003/88 moet worden gegeven en heeft daarom de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- „1) Moet, gelet op artikel 5 [van richtlijn 93/104 en richtlijn 2003/88], alsmede gelet op artikel 31 van het [Handvest], in het geval van werknemers die in ploegen en met wisselende rustperiodes werken in een vestiging waar elke weekdag doch niet doorlopend gedurende 24 uur per dag wordt gewerkt, de verplichte rustdag waarop de werknemer recht heeft, noodzakelijk worden toegekend in elke periode van zeven dagen, zijnde ten minste op de zevende dag die volgt op zes opeenvolgende werkdagen?
- 2) Is de uitlegging volgens welke het de werkgever vrij staat om voor dergelijke werknemers te kiezen op welke dagen hij de werknemer voor elke week de rusttijd toekent waarop deze recht heeft, waarbij het mogelijk is dat de werknemer verplicht is, zonder vergoeding voor overwerk, tot tien opeenvolgende dagen te werken (met name van de woensdag in een bepaalde week, voorafgegaan door een rustdag op maandag en dinsdag, tot en met de vrijdag van de daarop volgende week, gevolgd door een rustdag op zaterdag en zondag), in overeenstemming met deze richtlijnen en voorschriften?
- 3) Is de uitlegging volgens welke de ononderbroken periode van 24 uur rust kan vallen op om het even welke kalenderdag van een bepaalde periode van zeven kalenderdagen en de daaropvolgende ononderbroken periode van 24 uur rust (waarbij de 11 uur dagelijkse rust komen) eveneens kan vallen op om het even welke kalenderdag van de periode van zeven kalenderdagen die onmiddellijk aansluit op de vorige, in overeenstemming met deze richtlijnen en voorschriften?
- 4) Is de uitlegging volgens welke de werknemer, in plaats van een ononderbroken periode van 24 uur rust (waarbij de 11 uur dagelijkse rust komen) voor elke periode van zeven dagen, twee – al dan niet opeenvolgende – ononderbroken perioden van 24 uur rust kan genieten op om het even welke vier kalenderdagen van een bepaalde referentieperiode van 14 kalenderdagen, in overeenstemming met deze richtlijnen en voorschriften, ook rekening houdend met het bepaalde onder a) van artikel 16 van richtlijn [2003/88]?”

20. Schriftelijke opmerkingen zijn ingediend door verzoeker in het hoofdgeding, Varzim Sol, de Portugese, de Hongaarse, de Poolse, de Finse en de Zweedse regering alsmede door de Europese Commissie. Ter terechtzitting van 5 april 2017 hebben Varzim Sol, de Portugese regering alsmede de Commissie pleidooi gehouden.

IV. Analyse

A. Voorwerp van de prejudiciële vragen en uit te leggen Unierechtelijke bepalingen

1. Eerste tot en met derde prejudiciële vraag

21. Met zijn eerste tot en met derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 5 van richtlijn 93/104 en artikel 5 van richtlijn 2003/88 alsmede artikel 31 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat de wekelijkse rusttijd waarop de werknemer recht heeft, ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen moet worden toegekend, dan wel of het de werkgever vrij staat om, voor elke periode van zeven dagen, het moment te kiezen waarop de wekelijkse rusttijd valt.

22. Om te beginnen moet worden opgemerkt dat de feiten van het hoofdgeding gedeeltelijk onder de bepalingen van richtlijn 93/104, die tot 1 augustus 2004 van kracht waren, vallen en gedeeltelijk onder de bepalingen van richtlijn 2003/88, waarbij, met ingang van 2 augustus 2004, de bepalingen van richtlijn 93/104 zijn gecodificeerd.¹¹ Aangezien artikel 5 van beide richtlijnen evenwel identieke bewoordingen heeft¹² en de antwoorden die op de eerste drie vragen van de verwijzende rechter moeten worden gegeven, vanwege deze overeenstemming dezelfde zijn ongeacht de toepasselijke richtlijn, wordt ter beantwoording van deze vragen enkel verwezen naar de bepalingen van richtlijn 2003/88.¹³ Om dezelfde reden zij voorts erop gewezen dat de uitlegging door het Hof van artikel 5 van richtlijn 93/104 tevens in volle omvang toepassing kan vinden op artikel 5 van richtlijn 2003/88.¹⁴

23. Verder moet worden geconstateerd dat de eerste vraag specifiek betrekking heeft op „het geval van werknemers die in ploegen en met wisselende rustperiodes werken in een vestiging waar elke weekdag doch niet doorlopend gedurende 24 uur per dag wordt gewerkt”. Deze formulering doet de vraag rijzen welk belang mogelijk moet worden toegekend aan artikel 17, lid 4, onder a), van richtlijn 2003/88, krachtens hetwelk afwijkingen voor ploegendienst worden toegestaan van, onder andere, artikel 5 van deze richtlijn.¹⁵

24. De verwijzende rechter geeft echter niet aan of, volgens hem, verzoeker in het hoofdgeding in het kader van zijn werkzaamheden bij Varzim Sol diende te worden aangemerkt als werknemer in ploegendienst in de zin van artikel 2, punt 6, van richtlijn 2003/88 en/of hij bij deze vennootschap ploegenarbeid verrichtte in de zin van artikel 2, punt 5, van deze richtlijn.¹⁶ Bovendien vermeldt de verwijzende rechter geen enkel element waaruit blijkt dat het Portugese recht voorziet in afwijkingen

¹¹ Zie overweging 1 van richtlijn 2003/88 en punt 3 van deze conclusie.

¹² Zie punt 5 van deze conclusie.

¹³ Zie in die zin arrest van 25 november 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punt 32).

¹⁴ Zie in die zin arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punt 22).

¹⁵ Zie ook artikel 17, lid 2, punt 2.3, onder a), van richtlijn 93/104.

¹⁶ Volgens dit punt 6 wordt voor de toepassing van deze richtlijn onder een werknemer in ploegendienst verstaan „een werknemer die volgens een ploegendienstrooster werkt”. Voornoemd punt 5 omschrijft ploegenarbeid als „een regeling van de arbeid in ploegen, waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken”. Zie ook artikel 2, punten 5 en 6, van richtlijn 93/104.

van artikel 5 van richtlijn 2003/88 voor ploegenarbeid, zoals toegestaan door artikel 17, lid 4, onder a), van deze richtlijn.¹⁷ Deze rechter verwijst namelijk noch naar laatstgenoemde bepaling, noch naar de bepalingen van Portugees recht die zijn aangevoerd door verzoeker met betrekking tot werknemers in ploegendienst.¹⁸

25. In deze omstandigheden ga ik van de aanname uit dat het Portugese recht niet voorziet in afwijkingen van artikel 5 van richtlijn 2003/88 voor werk in ploegendienst¹⁹ in de zin van artikel 17, lid 4, onder a), van deze richtlijn en dat laatstgenoemde bepaling dus niet relevant is voor de beslechting van het hoofdgeding.

26. Voorts moet worden vastgesteld dat de verwijzende rechter evenmin melding maakt van elementen waaruit blijkt dat de bedrijfsakkoorden, als bedoeld in artikel 18 van deze richtlijn²⁰, die de arbeidsverhouding tussen de partijen in het hoofdgeding regelen, bepalingen bevatten die voorzien in afwijkingen van artikel 5 van richtlijn 2003/88. Integendeel, uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat deze akkoorden aan verzoeker een extra wekelijkse rustdag toekenden, bovenop die van artikel 5 van richtlijn 2003/88.²¹ Anders gezegd, deze akkoorden verleenden verzoeker een *ruimere* bescherming dan die van artikel 5.²²

27. Gelet op het voorgaande ben ik van mening dat de eerste tot en met derde prejudiciële vraag niet zozeer betrekking hebben op het geval waarin het nationale recht of collectieve overeenkomsten afwijkingen toestaan van artikel 5 van richtlijn 2003/88, overeenkomstig, respectievelijk, artikel 17, lid 4, onder a), en artikel 18 van deze richtlijn, als wel op het „standaardgeval”, waarop enkel artikel 5 van deze richtlijn van toepassing is. De verwijzende rechter vermeldt immers zelf dat de in het hoofdgeding van toepassing zijnde bepalingen van het arbeidswetboek van 2003 en 2009 overeenkomstig laatstgenoemd artikel moeten worden uitgelegd.

28. Tot slot moet erop worden gewezen dat de verwijzende rechter met zijn tweede prejudiciële vraag wenst te vernemen of een situatie waarin een werknemer kan worden verplicht om „zonder vergoeding voor overwerk” tot tien opeenvolgende dagen te werken, in overeenstemming is met artikel 5 van richtlijn 2003/88 en artikel 31 van het Handvest.

17 Zowel verzoeker als de Commissie betoogt – onweersproken door de partijen die bij het Hof opmerkingen hebben ingediend – dat de Portugese wetgever geen gebruik heeft gemaakt van de door artikel 17, lid 4, onder a), van richtlijn 2003/88 geboden mogelijkheid om voor ploegenarbeid af te wijken van artikel 5. Varzim Sol en de Portugese regering betogen, meer in het algemeen, dat de in artikelen 17 en 18 van richtlijn 2003/88 voorziene afwijkingen in casu niet relevant zijn.

18 Verzoeker beroept zich inzonderheid op artikel 189, lid 5, van het arbeidswetboek van 2003, en artikel 221, lid 5, van het arbeidswetboek van 2009, terwijl de verwerende vennootschap betoogt dat deze bepalingen niet op verzoeker van toepassing zijn, omdat hij niet aan een ploegenarbeidsregeling onderworpen is geweest. Volgens de schriftelijke opmerkingen van verzoeker voorzien deze bepalingen voor ploegenarbeid in geval van een continuïdienstregime met name in het recht op ten minste „een dag rust in elke periode van zeven dagen”.

19 Volgens de rechtspraak van het Hof moeten de lidstaten – om gebruik te kunnen maken van de door de artikelen 17 en 18 van richtlijn 2003/88 geboden mogelijkheid om onder bepaalde omstandigheden af te wijken van de met name in artikel 5 van de richtlijnen inzake arbeidstijden vastgestelde eisen – voor die mogelijkheid kiezen. Zie in die zin arrest van 21 oktober 2010, Accardo e.a. (C-227/09, EU:C:2010:624, punt 51). Zie ook in die zin de conclusie van advocaat-generaal Wathelet in de zaak Hälvä e.a. (C-175/16, EU:C:2017:285, punt 89).

20 Ingevolge artikel 18 mag van onder andere artikel 5 worden afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau, mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming worden geboden. Zie ook artikel 17, lid 3, van richtlijn 93/104. De Portugese regering wijst erop dat de Portugese wetgeving niet voorziet in een afwijking van artikel 5 van richtlijn 2003/88 door middel van een collectief akkoord of een collectieve overeenkomst.

21 Zie punt 12 van deze conclusie.

22 Ingevolge artikel 15 van richtlijn 2003/88 staat deze richtlijn met name niet eraan in de weg dat de lidstaten de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Zie dienaangaande punt 46 van deze conclusie.

29. Dienaangaande zij herinnerd aan de rechtspraak van het Hof dat richtlijn 2003/88, met uitzondering van het in artikel 7, lid 1, ervan bedoelde bijzondere geval betreffende de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, enkel bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd regelt, zodat zij in beginsel niet van toepassing is op de beloning van de werknemers.²³ Bijgevolg hangt de beantwoording van de vraag of – en, zo ja, in welke mate – verzoeker, zoals hij betoogt²⁴, recht heeft op vergoeding voor het overwerk niet af van richtlijn 2003/88, maar in voorkomend geval van de relevante bepalingen van nationaal recht alsmede van de toepasselijke bedrijfsakkoorden.

30. Samenvattend ben ik van mening dat de eerste tot en met derde prejudiciële vraag aldus moeten worden begrepen dat zij in wezen beogen vast te stellen of artikel 5 van richtlijn 2003/88 en artikel 31 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat de wekelijkse rusttijd ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen moet worden toegekend.

2. Vierde prejudiciële vraag

31. Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen opheldering te verkrijgen met betrekking tot de uitlegging van artikel 16, onder a), van richtlijn 2003/88, ingevolge waarvan de lidstaten voor de toepassing van artikel 5 een referentieperiode mogen vaststellen die niet langer is dan veertien dagen.²⁵

32. Dienaangaande vermeldt de verwijzende rechter geen enkel element waaruit blijkt dat de Portugese Republiek gebruik heeft gemaakt van de in artikel 16, onder a), van richtlijn 2003/88 neergelegde mogelijkheid om voor de toepassing van artikel 5 van deze richtlijn een dergelijke referentieperiode vast te stellen. Zowel verzoeker in het hoofdgeding als de Portugese regering en ook de Commissie wijzen erop dat deze mogelijkheid niet in de Portugese wetgeving is opgenomen.

33. In deze omstandigheden geef ik het Hof in overweging te verklaren dat, overeenkomstig vaste rechtspraak, de vierde vraag niet-ontvankelijk is.²⁶

B. Uitlegging van artikel 5 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest

34. Ingevolge artikel 5 van richtlijn 2003/88 dienen de lidstaten ervoor te zorgen dat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren (hierna: „wekelijkse rusttijd”) genieten waaraan de in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

²³ Zie arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punten 48 en 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

²⁴ Zie punt 17 van deze conclusie.

²⁵ Zie ook artikel 16, punt 1, van richtlijn 93/104.

²⁶ Zie dienaangaande arrest van 10 maart 2016, Safe Interenvíos (C-235/14, EU:C:2016:154, punt 115), waaruit volgt dat de nationale rechter tevens de precieze redenen moet vermelden waarom hij twijfelt over de uitlegging van sommige bepalingen van het Unierecht en het noodzakelijk acht om prejudiciële vragen aan het Hof te stellen. Voorts betoogt Varzim Sol dat de formulering van de vierde vraag, die zou voortkomen uit een voorstel van deze partij, een schrijffout bevat, aangezien het cijfer „4” in de zinsnede „op [...] vier kalenderdagen van een bepaalde referentieperiode” per vergissing zou zijn toegevoegd. Zie punt 19 van deze conclusie. Gelet op de niet-ontvankelijkheid van deze vraag lijkt het mij niet nuttig dat het Hof zich hierover uitsprekt.

35. Verzoeker en de Portugese regering betogen, kort gezegd, dat overeenkomstig artikel 5 van richtlijn 2003/88 de wekelijkse rusttijd ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen moet worden toegekend. Varzim Sol, de Hongaarse, de Poolse, de Finse en de Zweedse regering alsmede de Commissie zijn daarentegen in wezen van mening dat deze bepaling enkel voorschrijft dat een rustperiode van ten minste 35 uur²⁷ wordt toegekend voor elk tijdvak van zeven dagen en dat de wekelijkse rusttijd dus op om het even welke dag gedurende dat tijdvak van zeven dagen kan vallen.

36. Om te beginnen zij erop gewezen dat de bewoordingen „voor elk tijdvak van zeven dagen” in artikel 5 van richtlijn 2003/88 geen enkele verwijzing bevat naar het recht van de lidstaten en dat deze bewoordingen, volgens de rechtspraak van het Hof, derhalve in de gehele Unie autonoom en uniform moeten worden uitgelegd.²⁸

37. Om de hierna uiteengezette redenen schaar ik mij achter de uitlegging dat artikel 5 van richtlijn 2003/88 niet voorschrijft dat de wekelijkse rusttijd ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen moet worden toegekend, maar dat uit deze bepaling volgt dat de rusttijd binnen elke periode van zeven dagen moet worden toegekend. Deze uitlegging houdt in dat, ingevolge deze bepaling, een werknemer in beginsel kan worden verplicht om tot twaalf opeenvolgende dagen²⁹ te werken, voor zover de andere minimumvoorschriften van richtlijn 2003/88 in acht worden genomen, met name die met betrekking tot de dagelijkse rusttijd en de maximale wekelijkse arbeidstijd.³⁰

38. In de eerste plaats lijkt deze slotsom mijns inziens te volgen uit een letterlijke lezing van artikel 5 van richtlijn 2003/88. De bewoordingen „voor elk tijdvak van zeven dagen” wijzen namelijk geen precies moment aan waarop de wekelijkse rusttijd moet vallen, maar verwijzen veeleer naar een duur (zeven dagen) waarbinnen een dergelijke rusttijd dient te worden toegekend. Voorts maken de bewoordingen van deze bepaling geen enkele melding van „opeenvolgende werkdagen”, maar zij schrijven daarentegen voor dat de wekelijkse rusttijd wordt toegekend voor *elk* tijdvak van zeven dagen, los van de vraag of, en in welke mate, de werknemer gedurende deze zeven dagen wel of niet heeft gewerkt.³¹

27 Te weten de vierentwintig uur wekelijkse rusttijd plus de elf uren dagelijkse rusttijd als bedoeld in artikel 3 van richtlijn 2003/88. Ingevolge artikel 5, tweede alinea, van deze richtlijn kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen, indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen.

28 Zie in die zin arrest van 26 april 2012, DR en TV2 Danmark (C-510/10, EU:C:2012:244, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Ik wil erop wijzen dat de bewoordingen „voor elk tijdvak van zeven dagen” die worden gebruikt in artikel 5 van richtlijn 2003/88 en richtlijn 93/104, zijn terug te vinden in de verdragen nrs. 14 en 106 van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake de wekelijkse rusttijden (met betrekking tot de rusttijden in respectievelijk de industrie en de handel en kantoren), gesloten in Genève op respectievelijk 17 november 1921 en 26 juni 1957. Zie artikel 2, lid 1, van het verdrag van 1921 en artikel 6, lid 1, van het verdrag van 1957. Zie ook overweging 9 van richtlijn 93/104 en overweging 6 van richtlijn 2003/88, welke ter zake van de organisatie van de arbeidstijd verwijzen naar de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Zie voorts punt 10 van de memorie van toelichting betreffende het voorstel dat heeft geleid tot de vaststelling van richtlijn 93/104, ingediend door de Commissie op 20 september 1990 [COM(90) 317 def.].

29 Bijvoorbeeld vanaf dinsdag van een bepaalde week, welke volgt op een rustdag op maandag, tot zaterdag van de daaropvolgende week, gevolgd door een rustdag op zondag. In een situatie als in het hoofdgeding waarin de nationale wetgeving of de collectieve akkoorden voorzien in het recht op twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen, houdt deze uitlegging in dat de werknemer kan worden verplicht om tot tien opeenvolgende dagen te werken. Zie punten 7, 10 en 12 van deze conclusie.

30 Zie de artikelen 3 en 6 van deze richtlijn.

31 Zie wat betreft de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” artikel 2, punten 1 en 2, van richtlijn 2003/88 en van richtlijn 93/104 en arresten van 3 oktober 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punt 47), en 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punten 25-28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

39. Mijs inziens volgt hieruit dat met het begrip „tijdvak van zeven dagen” in artikel 5 van richtlijn 2003/88 geen periode wordt aangeduid waarvan het begin variabel is, in die zin dat zij telkens na afloop van de wekelijkse rusttijd begint te lopen, zoals verzoeker in het hoofdgeding en de Portugese regering van mening lijken te zijn, maar veeleer vaste tijdvakken die elkaar opvolgen.³²

40. In de tweede plaats moet erop worden gewezen dat in andere Unierechtelijke teksten de wetgever van de Unie de lidstaten uitdrukkelijk heeft opgedragen ervoor te zorgen dat aan werknemers een periode van rust na een bepaald tijdvak wordt toegekend.³³ Het feit dat de wetgever van de Unie in artikel 5 van richtlijn 2003/88 een wat ruimere formulering hanteert, wijst er mijs inziens op dat hij niet heeft willen voorschrijven dat de in deze bepaling neergelegde wekelijkse rusttijd na een bepaald aantal opeenvolgende dagen wordt toegekend.³⁴ Ik voeg hieraan toe dat de door verzoeker en de Portugese regering voorgestane uitlegging dat artikel 5 het aantal opeenvolgende werkdagen beperkt tot zes in geen enkele taalversie van richtlijn 2003/88 steun vindt.³⁵

41. In de derde plaats blijkt, volgens mij, uit de voorstukken van richtlijn 93/104, die is vervangen door richtlijn 2003/88³⁶, dat artikel 5 ervan beoogt werknemers een minimumrusttijd te verzekeren, waarbij aan de nationale wetgevers en de sociale partners niettemin een zekere speelruimte wordt gelaten met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd.³⁷ Deze lezing komt overeen met die welke ten

32 Zie dienaangaande arrest van 12 november 1996, Verenigd Koninkrijk/Raad (C-84/94, EU:C:1996:431, punt 62), waarin gewag wordt gemaakt van „de referentieperiode van zeven dagen”. Ik wijs erop dat met betrekking tot de dagelijkse rust als bepaald in artikel 8, lid 1, van verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PB 1985, L 370, blz. 1), het Hof heeft geoordeeld dat de uitdrukking „elke periode van 24 uur” in dat artikel aldus moet worden opgevat, dat zij doelt op elk interval van die duur die begint op het moment waarop de bestuurder, na een periode van wekelijkse of dagelijkse rust, de tachograaf in werking stelt. Zie arrest van 2 juni 1994, Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219, punten 22-27). Ik ben evenwel van mening dat deze uitlegging niet mutatis mutandis geldt voor artikel 5 van richtlijn 2003/88. Het Hof heeft in dit arrest namelijk de bijzondere doelstelling van de verzekering van de verkeersveiligheid benadrukt, hetgeen in de context van richtlijn 2003/88 niet relevant is.

33 Zie met name artikel 8, lid 6, tweede alinea, van verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (Voor de EER relevante tekst) – Verklaring (PB 2006, L 102, blz. 1), ingevolge waarvan „[e]en wekelijkse rusttijd [...] *niet later* [mag] beginnen dan aan het einde van zes perioden van 24 uur te rekenen vanaf het einde van de vorige wekelijkse rusttijd” (cursivering van mij). Zie ook artikel 7, eerste alinea, van deze verordening.

34 Zie dienaangaande overweging 15 van richtlijn 2003/88, waarin wordt verklaard dat, gelet op de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd, in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van deze richtlijn dient te worden voorzien, waarbij niettemin de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers dienen in acht te worden genomen.

35 Met uitzondering van de Hongaarse taalversies vallen de verschillende taalversies van richtlijn 2003/88 mijs inziens in twee groepen uiteen. Het merendeel van de taalversies vermeldt dat de wekelijkse rusttijd moet worden toegekend *voor* elk tijdvak van zeven dagen. Zie onder andere de Engelse taalversie („per each seven-day period”) en de Duitse taalversie („pro Siebentageszeitraum”). Zie ook de Portugese, de Bulgaarse, de Spaanse, de Tsjechische, de Deense, de Estse, de Griekse, de Italiaanse, de Nederlandse, de Slowaakse en de Finse taalversie. De andere taalversies zijn geënt op de Franse taalversie, die vermeldt dat de wekelijkse rusttijd moet worden toegekend *in de loop van* elk tijdvak van zeven dagen. De betekenis in het Hongaars is meerduidiger, aangezien de uitdrukking „hétnaponként” hetzij aan het einde van een tijdvak van zeven dagen, hetzij gedurende een tijdvak van zeven dagen kan betekenen.

36 Zie punt 3 van deze conclusie.

37 Zie met name de punten 1, 2, 16 en 35 van de memorie van toelichting betreffende het voorstel dat heeft geleid tot de vaststelling van richtlijn 93/104 (reeds aangehaald in voetnoot 28 van deze conclusie), waarin herhaaldelijk de uitdrukking „minimumrusttijden per week” wordt gebezigd en waarin de Commissie met name de nadruk legt op „het belang van de flexibiliteit van de arbeid die de ondernemingen in staat stelt zich aan te passen aan de eisen die de concurrentie stelt en hun concurrentievermogen vergroot”. Zie ook punt 2.10 van het advies van het Economisch en Sociaal Comité Advies van 18 december 199 over het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1991, C 60, blz. 26), waaruit volgt dat „[d]e rusttijd [...] per week [zou] moeten worden berekend”. Zie wat de vaststelling van richtlijn 2003/88 betreft ook de mededeling van de Commissie van 15 januari 2004 aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en de sociale partners op communautair niveau over de herziening van richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd [COM(2003) 843 definitief/2, blz. 3], ingevolge waarvan richtlijn 93/104 voorziet in „minimaal 1 dag rust per week”.

grondslag ligt aan de documenten van de Commissie met betrekking tot de tenuitvoerlegging door de lidstaten van richtlijn 93/104 en richtlijn 2003/88.³⁸ En hoewel de aanvankelijke versie van artikel 5 van richtlijn 93/104 de zondag vermeldde als rustdag, voorzag deze bepaling enkel in een wekelijkse minimumrusttijd die „in beginsel” de zondag omvatte.³⁹

42. Tot slot ben ik van mening dat het feit dat binnen elk tijdvak van zeven dagen een wekelijkse rusttijd wordt voorgeschreven in overeenstemming is met het wezenlijke doel van richtlijn 2003/88, zoals geformuleerd door het Hof, namelijk de doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.⁴⁰ Dienaangaande zij erop gewezen dat artikel 5 van richtlijn 2003/88 enkel het basisvoorschrift vormt dat op elke werknemer van toepassing is en dat wordt aangevuld door bijzondere regels voor sectoren waarbinnen het werk zwaar is of met bijzondere risico's verbonden is.⁴¹

43. Wat betreft artikel 31 van het Handvest, waarop de prejudiciële vragen eveneens betrekking hebben, moet worden vastgesteld dat ingevolge lid 2 ervan iedere werknemer recht heeft op, onder meer, wekelijkse rusttijden. Uit de toelichtingen bij het Handvest⁴² volgt dat dit lid is gebaseerd op richtlijn 93/104 en op artikel 2 van het Europees Sociaal Handvest⁴³ en punt 8 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers⁴⁴.

44. In deze omstandigheden komt, wat het recht op een wekelijkse rusttijd betreft, de reikwijdte van artikel 31, lid 2, van het Handvest dus overeen met die van artikel 5 van richtlijn 2003/88. Hieruit volgt dat artikel 31, lid 2, van het Handvest geen aanvullende nuttige elementen kan aandragen voor de door de verwijzende rechter gevraagde uitlegging van artikel 5 van richtlijn 2003/88.

45. Gelet op het voorgaande ben ik van mening dat artikel 5 van richtlijn 2003/88 en artikel 31 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij niet voorschrijven dat een wekelijkse rusttijd ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen wordt toegekend, maar de verplichting inhouden om deze rusttijd binnen elke periode van zeven dagen toe te kennen. Er zij aan herinnerd dat deze uitlegging ook geldt voor artikel 5 van richtlijn 93/104.⁴⁵ Deze

38 Zie het rapport van de Commissie van 1 december 2000 over de stand van zaken bij de tenuitvoerlegging van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd („arbeidstijdenrichtlijn”) [COM(2000) 787 definitief, punt 6, blz. 14] en het werkdocument van de diensten van de Commissie van 21 december 2010, getiteld *Detailed report on the implementation by the Member States of directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time* („The Working Time Directive”) [SEC(2010) 1611 definitief, punt 6.1.5, blz. 102]. In laatstgenoemd document merkt de Commissie meer bepaald op dat „[t]he Working Time Directive does not require the weekly rest to be taken on any particular day of the week [...] These factors would suggest that in general, the weekly rest should be provided within each 7 day period”.

39 Zie voetnoot 6 van deze conclusie. Zie ook overweging 10 van richtlijn 93/104, in haar oorspronkelijke versie, volgens welke „het [...] ten slotte een zaak [...] van de lidstaat [is] te beslissen of, en zo ja, in welke mate de zondag in de wekelijkse rusttijd begrepen dient te zijn”. Bij de vaststelling van richtlijn 93/104 had het Europees Parlement voorgesteld om de lidstaten ertoe te verplichten de nodige maatregelen te treffen opdat elke werknemer „in beginsel het recht heeft in het weekend en op nationale feestdagen vrij te zijn”. Dit voorstel kreeg evenwel geen steun van de Raad en de Commissie. Zie met name het advies van het Europees Parlement in eerste lezing van 20 februari 1991 (amendement nr. 14) (PB 1991, C 72, blz. 86), het standpunt van de Commissie van 23 april 1991 betreffende de amendementen van het Parlement in eerste lezing [COM(91) 130 def.] en het gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 30 juni 1993 (doc. 7253/2/93 SOC 196).

40 Zie met name arresten van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punt 92), en 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punt 37), waaruit eveneens volgt dat iedere werknemer passende rusttijden moet genieten, die niet alleen reëel moeten zijn en de betrokken personen in staat moeten stellen bij te komen van de vermoeidheid die hun werk meebrengt, maar tevens preventief moeten zijn om zo veel mogelijk te voorkomen dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in gevaar worden gebracht wanneer zij regelmatig veel uren maken zonder de noodzakelijke rust.

41 Zie met name, wat het wegvervoer betreft, de artikelen 6 tot en met 8 van verordening nr. 561/2006.

42 PB 2007, C 303, blz. 17.

43 Europees Sociaal Handvest, dat op 18 oktober 1961 in Turijn is ondertekend en op 3 mei 1996 in Straatsburg is herzien. Artikel 2 bepaalt in punt 5 dat „[...] de Partijen zich verbinden: [...] een wekelijkse rusttijd te waarborgen die zoveel mogelijk samenvalt met de dag die volgens traditie of gewoonte in het betrokken land of in de betrokken streek als rustdag wordt erkend”.

44 Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, aangenomen tijdens de bijeenkomst van de Europese Raad te Straatsburg op 9 december 1989. Punt 8 ervan bepaalt dat „[a]lle werkenden in de Europese Gemeenschap [...] recht [hebben] op een wekelijkse rusttijd en een jaarlijkse vakantie met behoud van loon, waarvan de duur onderling in opwaartse zin moet worden aangepast, overeenkomstig de nationale gebruiken”. Zie ook arrest van 19 september 2013, Heroverweging Commissie/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punt 27).

45 Zie punt 22 van deze conclusie.

uitlegging houdt in dat, ingevolge deze bepalingen, een werknemer in beginsel kan worden verplicht om tot 12 opeenvolgende dagen te werken, voor zover de andere minimumvoorschriften van richtlijn 2003/88 in acht worden genomen, met name die met betrekking tot de dagelijkse rusttijd en de maximale wekelijkse arbeidstijd.⁴⁶

46. In deze context zij eraan herinnerd dat, gelet op de minimumomvang van de harmonisatie die richtlijn 2003/88 doorvoert, de lidstaten de vrijheid behouden om nationale bepalingen vast te stellen die werknemers, wat de wekelijkse rusttijd betreft, een ruimere bescherming bieden dan die welke door richtlijn 2003/88 wordt verleend. Zoals uitdrukkelijk volgt uit artikel 15 van deze richtlijn, staat deze richtlijn niet eraan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.⁴⁷ Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of en in welke omvang dergelijke gunstigere bepalingen zijn opgenomen in de Portugese wetgeving⁴⁸ en/of in de op het hoofdgeding van toepassing zijnde bedrijfsakkoorden.⁴⁹

V. Conclusie

47. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging om de prejudiciële vragen van de Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto, Portugal) te beantwoorden als volgt:

„Artikel 5 van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, artikel 5 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet voorschrijven dat de wekelijkse rusttijd ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen wordt toegekend, maar de verplichting inhouden om deze rusttijd binnen elke periode van zeven dagen toe te kennen.”

⁴⁶ Zie punt 37 en voetnoot 30 van deze conclusie.

⁴⁷ Krachtens deze bepaling kunnen de lidstaten de toepassing mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Zie met betrekking tot de minimale aard van de bij richtlijn 93/104 en richtlijn 2003/88 geregelde harmonisatie arresten van 12 november 1996, Verenigd Koninkrijk/Raad (C-84/94, EU:C:1996:431, punt 42), en 26 juni 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punt 55).

⁴⁸ De Portugese regering wijst – lijkt mij – erop dat een ruimere bescherming zou kunnen voortvloeien uit de bepalingen met betrekking tot de wijziging van het werkrooster van de werknemer die in ploegdienst werkt, als bedoeld in artikel 221, lid 4, van het Portugese arbeidswetboek die een wisseling tussen twee roosters zonder een voorafgaande wekelijkse rustdag verbieden.

⁴⁹ Zie dienaangaande de punten 12 en 26 van deze conclusie.