



Jurisprudentie

Zaak C-306/16

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

(verzoek om een prejudiciële beslissing, ingediend door de Tribunal da Relação do Porto)

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

Samenvatting – Arrest van het Hof (Tweede kamer) van 9 november 2017

Sociale politiek — Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers — Organisatie van de arbeidstijd — Wekelijkse rusttijd — Ononderbroken wekelijkse minimumrusttijd van vierentwintig uur — Verplichting om deze minimumrusttijd toe te kennen ten laatste op de dag die volgt op een tijdvak van zes opeenvolgende werkdagen — Geen — Verplichting om deze minimumrusttijd toe te kennen binnen elk tijdvak van zeven dagen

[Richtlijn 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad, art. 3, 5, 6, 16, a) en b), en 22, lid 1, a); richtlijn 93/104 van de Raad, zoals gewijzigd bij richtlijn 2000/34, art. 5]

Artikel 5 van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, zoals gewijzigd bij richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000, alsmede artikel 5, eerste alinea, 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 moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet vereisen dat de ononderbroken wekelijkse minimumrusttijd van vierentwintig uur, waarop een werknemer recht heeft, wordt toegekend ten laatste op de dag die volgt op een tijdvak van zes opeenvolgende werkdagen, maar wel dat die rusttijd binnen elk tijdvak van zeven dagen wordt toegekend.

Ten eerste volgt uit de bewoordingen van artikel 5 van richtlijn 2003/88 dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat alle werknemers „voor elk tijdvak van zeven dagen” een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uur genieten waaraan de in artikel 3 van richtlijn 2003/88 bedoelde elf uur dagelijkse rusttijd wordt toegevoegd. Dat artikel preciseert echter niet op welk tijdstip deze minimumrusttijd moet worden genomen, en biedt de lidstaten dus enige speelruimte bij de keuze van dat tijdstip.

Zoals de advocaat-generaal in punt 40 van zijn conclusie heeft opgemerkt, vindt deze uitlegging van dit artikel steun in de verschillende taalversies van richtlijn 2003/88. Zo wordt in de meeste taalversies van dit artikel, waaronder de Engelse, de Duitse en de Portugese taalversie, bepaald dat de ononderbroken

minimumrusttijd moet worden toegekend „voor” elk tijdvak van zeven dagen. Andere taalversies van dat artikel leunen meer aan bij de Franse taalversie, volgens welke de wekelijkse rusttijd moet worden toegekend „tijdens” elk tijdvak van zeven dagen.

Ten tweede biedt de context waarin de betrokken uitdrukking wordt gebruikt, steun voor deze tekstuele uitlegging. In dit opzicht zij opgemerkt dat de Uniewetgever in verschillende bepalingen van richtlijn 2003/88 de term „referentieperiode” heeft gebezigd om de tijdsperiode te bepalen waarbinnen een minimumrusttijd moet worden toegekend. Dat is met name het geval in artikel 16, onder a), van deze richtlijn, dat bepaalt dat de lidstaten voor de toepassing van artikel 5 ervan een referentieperiode mogen vaststellen die niet langer is dan veertien dagen. Het in laatstgenoemd artikel bedoelde tijdvak van zeven dagen kan echter ook worden beschouwd als een referentieperiode, ook al wordt dit tijdvak niet uitdrukkelijk zo benoemd (zie in die zin arrest van 12 november 1996, Verenigd Koninkrijk/Raad, C-84/94, EU:C:1996:431, punt 62).

In deze context kan een referentieperiode worden gedefinieerd als een vaste periode waarbinnen een bepaald aantal opeenvolgende rusturen moet worden toegekend, ongeacht het tijdstip waarop deze rusturen worden toegekend. Deze definitie vindt *mutatis mutandis* steun in een gezamenlijke lezing van artikel 16, onder b), en artikel 22, lid 1, onder a), van richtlijn 2003/88. Volgens de eerstbedoelde bepaling mogen de lidstaten voor de toepassing van artikel 6 van deze richtlijn een referentieperiode vastleggen die niet langer dan vier maanden is. Volgens de laatstbedoelde bepaling verlangt geen enkele werkgever dat een werknemer meer dan achtenveertig uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in dat artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode. Een gelijke spreiding van het aantal werkuren is derhalve niet vereist.

Ten derde zij eraan herinnerd dat richtlijn 2003/88 de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op doeltreffende wijze beoogt te beschermen. Gelet op deze wezenlijke doelstelling moeten alle werknemers met name passende rusttijden genieten (arresten van 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punt 92, en 23 december 2015, Commissie/Griekenland, C-180/14, niet gepubliceerd, EU:C:2015:840, punt 51). Daartoe voorziet artikel 5 van deze richtlijn in de eerste alinea ervan in een ononderbroken wekelijkse minimumrusttijd voor alle werknemers.

(zie punten 39, 40, 42, 43, 45, 51 en dictum)