



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

9 november 2017*

„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”

In zaak C-306/16,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto, Portugal) bij beslissing van 23 mei 2016, ingekomen bij het Hof op 30 mei 2016, in de procedure

António Fernando Maio Marques da Rosa

tegen

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: M. Ilešič, kamerpresident, A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (rapporteur) en E. Jarašiūnas, rechters,

advocaat-generaal: H. Saugmandsgaard Øe,

griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 5 april 2017,

gelet op de opmerkingen van:

- António Fernando Maio Marques da Rosa, vertegenwoordigd door J. Carvalho, advogado,
- Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, vertegenwoordigd door C. Santos Silva en N. Guedes Vaz, advogados,
- de Portugese regering, vertegenwoordigd door L. Inez Fernandes, M. Figueiredo en L. C. Oliveira als gemachtigden,
- de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door A. Pálffy, M. Z. Fehér en G. Koós als gemachtigden,

* Procestaal: Portugees.

- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,
- de Finse regering, vertegenwoordigd door H. Leppo als gemachtigde,
- de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren en F. Bergius als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek, G. Braga da Cruz en P. Costa de Oliveira als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 21 juni 2017,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 5 van richtlijn 93/104/EG 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) (hierna: „richtlijn 93/104”), van 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 (PB 2003, L 299, blz. 9), alsmede van artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen António Fernando Maio Marques da Rosa en Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (hierna: „Varzim Sol”) over de toekenning aan verzoeker in het hoofdgeding, in zijn hoedanigheid van werknemer, van een verplichte wekelijkse rustdag voor elk tijdvak van zeven dagen.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 93/104

- 3 Artikel 5 van richtlijn 93/104, met als opschrift: „Wekelijkse rusttijd”, bepaalde:
„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.
[...].”
- 4 Richtlijn 93/104 is ingetrokken bij en vervangen door richtlijn 2003/88, die op 2 augustus 2004 in werking is getreden.

Richtlijn 2003/88

- 5 In overweging 15 van richtlijn 2003/88 wordt verklaard:

„Gelet op de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd, dient in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van deze richtlijn te worden voorzien, maar dienen daarbij de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht te worden genomen.”

- 6 Artikel 2 van deze richtlijn, met als opschrift „Definities”, bepaalt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. ‚arbeidstijd’: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;

2. ‚rusttijd’: de tijd die geen arbeidstijd is;

[...]

5. ‚ploegenarbeid’: 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;

6. ‚werknemer in ploegendienst’: een werknemer die volgens een ploegendienstrooster werkt;

[...]

9. ‚passende rusttijd’: regelmatige, in tijdseenheden uitgedrukte rustperioden die voldoende lang en ononderbroken zijn om ervoor te zorgen dat de werknemers als gevolg van vermoeidheid wegens lange werktijden of andere onregelmatige werkroosters geen letsel toebrengen aan zichzelf, hun collega’s of anderen en hun gezondheid op korte of op lange termijn niet schaden.”

- 7 In artikel 3 van deze richtlijn, met als opschrift „Dagelijkse rusttijd”, is bepaald:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.”

- 8 Artikel 5 van diezelfde richtlijn, met als opschrift „Wekelijkse rusttijd”, bepaalt:

„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.”

- 9 Artikel 6 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Maximale wekelijkse arbeidstijd”, luidt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

[...]

b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt.”

10 Artikel 15 van deze richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn staat er niet aan 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, dan wel 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.”

11 Artikel 16 van deze richtlijn, met als opschrift „Referentieperioden”, luidt:

„De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

- a) voor de toepassing van artikel 5 (wekelijkse rusttijd), niet langer is dan veertien dagen;
- b) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

[...]”

12 Artikel 17 van diezelfde richtlijn bepaalt:

„[...]

2. Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming, kunnen bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners de in de leden 3, 4 en 5 bedoelde afwijkingen worden vastgesteld.

[...]

4. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3 en 5 toegestaan:

- a) voor ploegenarbeid, telkens wanneer de werknemer van ploeg verandert en tussen het eind van de ene dienst en het begin van de volgende geen dagelijkse en/of wekelijkse rusttijd kan genieten;

[...]”

13 Artikel 18 van richtlijn 2003/88 luidt:

„Van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 mag 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.

Lidstaten waarin geen wettelijke regeling bestaat voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau op de door deze richtlijn bestreken gebieden, of lidstaten waarin daartoe een specifiek wetgevend kader bestaat, binnen de grenzen van genoemd kader, kunnen overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken toestaan dat van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 wordt afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een passend collectief niveau.

De afwijkingen bedoeld in de eerste en de tweede alinea zijn slechts toegestaan 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 wordt geboden.

[...]”

14 Artikel 22, lid 1, van deze richtlijn luidt:

„Een lidstaat kan, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, besluiten artikel 6 niet toe te passen, mits hij door de nodige maatregelen te treffen het volgende waarborgt:

a) geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan 48 uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd;

[...]”

Reglement voor de procesvoering van het Hof

15 Artikel 94 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof bepaalt:

„Naast de tekst van de prejudiciële vragen die aan het Hof worden gesteld, bevat het verzoek om een prejudiciële beslissing:

[...]

c) de uiteenzetting van de redenen die de verwijzende rechter ertoe hebben gebracht om zich over de uitlegging of de geldigheid van bepalingen van het recht van de Unie vragen te stellen, alsook het verband tussen die bepalingen en de op het hoofdgeding toepasselijke nationale wettelijke regeling.”

Portugees recht

Arbeidswetboek van 2003

16 De Código do Trabalho 2003 (arbeidswetboek van 2003), vastgesteld bij wet nr. 99/2003 van 27 augustus 2003 tot omzetting van richtlijn 93/104, bepaalde in artikel 205, lid 1:

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

17 Artikel 207, lid 1, van dit wetboek bepaalde:

„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.”

Arbeidswetboek van 2009

- 18 De Código do Trabalho 2009 (arbeidswetboek van 2009), vastgesteld bij wet nr. 7/2009 van 12 februari 2009 tot omzetting van richtlijn 2003/88, bepaalt in artikel 221, met als opschrift „Organisatie van de ploegenarbeid”:

„[...]

5. Ploegenarbeid volgens een continu rooster en werknemers die diensten leveren die niet kunnen worden onderbroken, te weten de in artikel 207, lid 2, onder d) en e), bedoelde gevallen, moeten aldus worden georganiseerd dat elke werknemer in ploegendienst ten minste één rustdag per tijdvak van zeven dagen heeft, onverminderd het restdeel van de rusttijd waarop hij recht heeft.”

- 19 Artikel 232 van het arbeidswetboek van 2009 bepaalt:

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

2. Afgezien van andere gevallen die zijn geregeld in een bijzondere wet, kan de verplichte rustdag niet op een zondag vallen indien de werknemer werkt:

- a) in een onderneming of bedrijfssector die is vrijgesteld van sluiting of onderbreking van de activiteit gedurende een volledige dag per week, of indien de sluiting of onderbreking van de activiteit verplicht is op een andere dag dan zondag;

[...]

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

Bedrijfsakkoorden

- 20 Clausule 36 van het bedrijfsakkoord tussen Varzim Sol en Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (vakbond van casino's en andere gelegenheden, Portugal), dat is gepubliceerd in *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr. 22 van 2002, bepaalt in lid 1:

„Alle werknemers die onder dit bedrijfsakkoord vallen, hebben recht op twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen, behalve de werknemers die werken met het bingospel die blijven vallen onder de regeling die geldt op de datum van ondertekening van het onderhavige bedrijfsakkoord.”

- 21 Het bedrijfsakkoord tussen Varzim Sol en Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros, dat is gepubliceerd in *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr. 29 van 2003, zoals gewijzigd, waarvan de geconsolideerde versie is gepubliceerd in *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr. 31 van 2007, bepaalt in clausule 36:

„1. Alle werknemers die onder dit bedrijfsakkoord vallen, hebben recht op twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen.”

[...]

5. In diensten/sectoren die hebben gekozen of zullen kiezen voor werktijd met beurtelingse rusttijden, moeten deze rusttijden periodiek, ten minste elke vier weken, vallen op zaterdag en/of zondag, behoudens uitzondering waarmee wordt tegemoetgekomen aan een dringende noodzaak van de onderneming en/of die naar behoren is gemotiveerd.

[...]"

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 22 Verzoeker in het hoofdgeding, Maio Marques da Rosa, was van 1991 tot 2014 in dienst bij de vennootschap Varzim Sol, die eigenaar is van een casino te Póvoa de Varzim (Portugal). Dit casino is dagelijks – behalve op 24 december – open van 15 uur tot 3 uur 's morgens van zondag tot donderdag en van 16 uur tot 4 uur 's morgens op andere dagen.
- 23 Blijkens de verwijzingsbeslissing werkte verzoeker in het hoofdgeding in een ploegenstelsel met wisselende werk- en rusttijden, waarbij de werknemers achtereenvolgens volgens een vooraf vastgesteld werkrooster op dezelfde werkplek werden ingezet. De verwijzende rechter verklaart dat Maio Marques da Rosa in 2008 en 2009 af en toe gedurende zeven opeenvolgende dagen heeft gewerkt. Voorts hadden de werknemers van Varzim Sol die in de speelhallen werkten, sinds 1988 recht op twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen, de eerste rustdag krachtens het arbeidswetboek en de tweede – extra – rustdag krachtens de bedrijfsakkoorden tussen Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros en Varzim Sol.
- 24 Vanaf 2010 heeft Varzim Sol bovendien de werktijden anders georganiseerd, waardoor de werknemers vanaf dan nog gedurende hoogstens zes opeenvolgende dagen werkten.
- 25 Op 16 maart 2014 is de arbeidsovereenkomst van verzoeker in het hoofdgeding beëindigd als gevolg van een collectief ontslag.
- 26 Daarop heeft verzoeker in het hoofdgeding beroep ingesteld teneinde Varzim Sol te doen veroordelen tot betaling van schadevergoeding ten bedrage van 18 602 EUR, op grond dat de gewerkte zevende dagen hadden moeten worden vergoed als overwerk en hij geen compensatierust had genoten. Bovendien vorderde hij betaling van 7 679 EUR op grond dat de tweede wekelijkse rustdag hem niet steeds tijdig was toegekend, dit alles te vermeerderen met rente.
- 27 Nadat zijn beroep was verworpen, heeft verzoeker in het hoofdgeding hoger beroep ingesteld bij de Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto, Portugal).
- 28 Ter ondersteuning van zijn hoger beroep stelt verzoeker in het hoofdgeding dat de artikelen 221 en 232 van het arbeidswetboek van 2009 in het licht van artikel 5 van richtlijn 2003/88 en de overeenkomsten nr. 14 en nr. 106 van de Internationale Arbeidsorganisatie aldus moeten worden uitgelegd dat ten laatste na zes opeenvolgende werkdagen een rustdag moet volgen.
- 29 Varzim Sol is daarentegen van mening dat het Unierecht noch de nationale wetgeving een beperking aan het aantal opeenvolgende werkdagen stelt, voor zover de werknemer voor elke tijdvak van zeven werkdagen rusttijd geniet. Artikel 5 van richtlijn 2003/88 eist dus niet dat het recht op wekelijkse rusttijd aan een werknemer wordt toegekend na zes opeenvolgende werkdagen, te weten op de zevende dag. Bovendien is het in de praktijk onmogelijk om de werknemers elke zevende en achtste dag een rustdag toe te kennen.

30 In deze context heeft de Tribunal da Relação do Porto, die twijfels heeft over de uitlegging die van artikel 5 van richtlijn 93/104 en artikel 5 van richtlijn 2003/88 moet worden gegeven, 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 artikel 5 van 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 weekday 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 vrijstaat 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 daaropvolgende 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 veertien kalenderdagen, in overeenstemming met deze richtlijnen en voorschriften, ook rekening houdend met het bepaalde onder a) van artikel 16 van richtlijn 2003/88?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste tot en met derde vraag

- 31 Met zijn eerste tot en met derde vraag, die samen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 31 van het Handvest, artikel 5 van richtlijn 93/104 en artikel 5, eerste alinea, van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat zij vereisen dat de ononderbroken 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.
- 32 Vooraf moet worden vastgesteld dat de feiten van het hoofdgeding, die zich van januari 2004 tot januari 2010 hebben afgespeeld, gedeeltelijk vallen onder de bepalingen van richtlijn 93/104, die tot en met 1 augustus 2004 van kracht was, en gedeeltelijk onder de bepalingen van richtlijn 2003/88, waarbij, met ingang van 2 augustus 2004, de bepalingen van richtlijn 93/104 zijn gecodificeerd. Aangezien de voor het hoofdgeding relevante bepalingen van die richtlijnen echter in wezen in gelijke bewoordingen zijn geformuleerd en de antwoorden op de vragen van de verwijzende rechter, vanwege die gelijkheid en ongeacht welke richtlijn van toepassing is, identiek zullen zijn, dient voor de beantwoording van die vragen enkel te worden verwezen naar de bepalingen van richtlijn 2003/88 (zie in die zin arrest van 25 november 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punt 32).

- 33 Artikel 5, eerste alinea, van richtlijn 2003/88 bepaalt dat „[d]e lidstaten [...] de nodige maatregelen treffen 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”.
- 34 Deze richtlijn bevat tevens bepalingen die de lidstaten de mogelijkheid bieden af te wijken van de bepalingen die de arbeidsroosters vastleggen. Artikel 17, lid 4, onder a), van deze richtlijn bepaalt dat de lidstaten van artikel 5 ervan mogen afwijken voor ploegenarbeid telkens wanneer de werknemer van ploeg verandert en tussen het eind van de ene dienst en het begin van de volgende geen wekelijkse rusttijd kan genieten. Verder bepaalt artikel 18 van diezelfde richtlijn dat bij collectieve overeenkomst van dat artikel 5 mag worden afgeweken. Artikel 17, lid 2, en artikel 18 van richtlijn 2003/88 vereisen echter dat compenserende rusttijd wordt toegekend of, in uitzonderlijke gevallen, een andere passende bescherming.
- 35 Evenwel blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt – en op dit punt is het een en ander door de Portugese regering en de Europese Commissie ter terechtzitting bevestigd – dat de Portugese Republiek geen gebruik heeft gemaakt van de haar door artikel 17, lid 4, onder a), van richtlijn 2003/88 geboden mogelijkheid om voor ploegenarbeid af te wijken van de regels betreffende de wekelijkse rusttijd van artikel 5 van deze richtlijn. Bovendien blijkt uit dat dossier niet dat de bedrijfsakkoorden waarvan sprake is in de punten 20 en 21 van het onderhavige arrest, van dat artikel 5 afwijkende bepalingen bevatten.
- 36 Bijgevolg zijn de voornoemde bepalingen met de mogelijkheid om van artikel 5 van richtlijn 2003/88 af te wijken voor ploegenarbeid, in casu niet relevant.
- 37 Gelet daarop behoeft enkel artikel 5 van richtlijn 2003/88, inzonderheid de uitdrukking „voor elk tijdvak van zeven dagen”, uitlegging.
- 38 Aangezien artikel 5 van richtlijn 2003/88 geen verwijzing naar het nationale recht van de lidstaten bevat, moet de daarin gebruikte uitdrukking „voor elk tijdvak van zeven dagen” worden opgevat als een autonoom begrip van Unierecht en uniform op het Uniegrondgebied worden uitgelegd, los van de kwalificaties die de lidstaten eraan hebben gegeven en rekening houdend met de bewoordingen van de betrokken bepaling alsmede met de context ervan en de doelstellingen die worden nagestreefd met de regeling waarvan zij deel uitmaakt (zie in die zin arresten van 2 maart 2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, punten 23 en 25, en 11 mei 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 39 Aangaande – ten eerste – de bewoordingen van artikel 5 van richtlijn 2003/88 blijkt 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 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.
- 40 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, Duitse en 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.

- 41 Bijgevolg volgt uit de bewoordingen zelf van artikel 5 van deze richtlijn dat de lidstaten verplicht zijn ervoor te zorgen dat alle werknemers, tijdens een tijdvak van zeven dagen, een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uur wordt toegekend, waaraan de in artikel 3 van richtlijn 2003/88 bedoelde elf uur dagelijkse rusttijd wordt toegevoegd, zonder dat evenwel is gepreciseerd op welk tijdstip deze minimumrusttijd moet worden toegekend.
- 42 Aangaande – ten tweede – de context waarin de betrokken uitdrukking wordt gebruikt, biedt deze context 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).
- 43 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.
- 44 De uitlegging van artikel 5 van richtlijn 2003/88 dat de ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uur, waaraan de in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde elf uur dagelijkse rust wordt toegevoegd, op elk ogenblik binnen elk tijdvak van zeven dagen kan worden toegekend, wordt dus bevestigd door de systemische uitlegging van deze richtlijn.
- 45 Aangaande – ten derde – de doelstelling van richtlijn 2003/88 zij eraan herinnerd dat deze richtlijn beoogt de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op doeltreffende wijze 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 in een ononderbroken wekelijkse minimumrusttijd voor alle werknemers.
- 46 Volgens deze richtlijn, inzonderheid overweging 15 ervan, is echter ook voorzien in enige soepelheid bij de toepassing van de bepalingen ervan. Zo maken verschillende bepalingen, zoals die waarvan sprake is in punt 34 van het onderhavige arrest, het mogelijk om met name voor ploegenarbeid of voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, af te wijken van de vereiste minimumrusttijd door middel van compenserende maatregelen. Zoals blijkt uit punt 42 van het onderhavige arrest, bepaalt artikel 16, onder a), van richtlijn 2003/88 bovendien dat de lidstaten voor de toepassing van artikel 5 ervan betreffende de wekelijkse rusttijd een langere referentieperiode mogen vaststellen. De met deze richtlijn nagestreefde doelstelling om een passende bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te bieden, waarbij de lidstaten enige soepelheid bij de toepassing van de bepalingen ervan wordt gelaten, vloeit overigens tevens voort uit de bewoordingen van dat artikel 5, zoals dit is uiteengezet in punt 41 van het onderhavige arrest.

- 47 Deze uitlegging van artikel 5 kan overigens niet alleen de werkgever maar ook de werknemer ten goede komen en maakt het mogelijk de betrokken werknemer verschillende opeenvolgende rustdagen toe te kennen op het einde van een referentieperiode en aan het begin van de volgende. Ingeval een onderneming – zoals Varzim Sol – zeven dagen op zeven open is, kan de verplichting van vaste rustdagen volgens de verwijzende rechter bovendien tot gevolg hebben dat bepaalde werknemers de mogelijkheid verliezen om deze rustdagen tijdens het weekeinde te krijgen. Volgens de verwijzende rechter is dat de reden waarom de werknemers van Varzim Sol nooit om vaste rustdagen hebben gevraagd.
- 48 Hieruit volgt dat artikel 5 van richtlijn 2003/88, door de lidstaten ertoe te verplichten maatregelen te nemen waardoor 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, zonder dat echter is bepaald op welk tijdstip deze minimumrusttijd moet worden toegekend, hun in dat opzicht enige speelruimte laat. Weliswaar verzet dit artikel zich niet tegen een nationale regeling die de werknemers geen minimumrusttijd ten laatste op de zevende dag na zes opeenvolgende werkdagen waarborgt, maar de werknemers genieten in elk geval de bij richtlijn 2003/88 geboden bescherming inzake de dagelijkse rusttijd en de maximale wekelijkse arbeidstijd.
- 49 Zoals de advocaat-generaal in punt 46 van zijn conclusie heeft opgemerkt, stelt deze richtlijn bovendien minimumnormen inzake de bescherming van de werknemers op het vlak van de organisatie van de arbeidstijd vast. Krachtens artikel 15 van deze richtlijn is het de lidstaten immers toegestaan, wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing te bevorderen of mogelijk te 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. Het is de taak van de verwijzende rechter om na te gaan of, en in welke mate, de in het hoofdgeding toepasselijke nationale regeling een dergelijke ruimere bescherming biedt.
- 50 Met betrekking tot artikel 31, lid 2, van het Handvest, waarvan de verwijzende rechter tevens om uitlegging verzoekt, dient te worden vastgesteld dat deze bepaling voorschrijft dat iedere werknemer recht heeft op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Uit de toelichtingen bij het Handvest (PB 2007, C 303, blz. 17) blijkt dat deze bepaling gebaseerd is op richtlijn 93/104 alsmede op artikel 2 van het Europees Sociaal Handvest, ondertekend te Turijn op 18 oktober 1961 en herzien te Straatsburg op 3 mei 1996, en op punt 8 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers, dat op 9 december 1989 is aangenomen tijdens de bijeenkomst van de Europese Raad te Straatsburg. Ook artikel 2, lid 5, van het Europees Sociaal Handvest, inzake de wekelijkse rusttijd, verwijst naar de richtlijnen 93/104 en 2003/88. Zoals ook de advocaat-generaal in punt 44 van zijn conclusie heeft opgemerkt, kan artikel 31, lid 2, van het Handvest voor de uitlegging van artikel 5 van richtlijn 2003/88 dus geen nieuwe elementen aandragen.
- 51 Derhalve dient op de eerste tot en met de derde vraag te worden geantwoord dat artikel 5 van richtlijn 93/104 en artikel 5, eerste alinea, van richtlijn 2003/88 aldus moeten 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.

Vierde vraag

- 52 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 16, onder a), van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de twee rustdagen waarop dit artikel recht geeft, om het even wanneer over de referentieperiode van veertien dagen kunnen worden gespreid.
- 53 De verwijzende rechter verduidelijkt evenwel niet of de Portugese wetgever deze bepaling, krachtens welke voor de toepassing van artikel 5 van deze richtlijn een langere referentieperiode mag worden vastgesteld, heeft omgezet. Zowel verzoeker in het hoofdgeding als de Portugese regering en ook de Commissie wijzen bovendien erop dat Portugal geen gebruik van deze mogelijkheid heeft gemaakt.
- 54 In elk geval moet de verwijzende rechter ingevolge artikel 94, onder c), van het Reglement voor de procesvoering van het Hof de precieze redenen vermelden die hem ertoe hebben gebracht te twifelen over de uitlegging van bepaalde bepalingen van het Unierecht en het noodzakelijk te achten prejudiciële vragen aan het Hof te stellen. Zo is het onontbeerlijk dat de nationale rechter minstens een beknopte toelichting geeft bij de keuze van de Unierechtelijke bepalingen waarvan hij om uitlegging verzoekt, en bij het verband dat hij ziet tussen deze bepalingen en de nationale regeling die van toepassing is op het bij hem aanhangige geding (arrest van 27 september 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punt 120 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 55 Voorts zijn deze vereisten ook opgenomen in de aanbevelingen van het Hof van Justitie van de Europese Unie aan de nationale rechterlijke instanties over het aanhangig maken van prejudiciële procedures (PB 2016, C 439, blz. 1) (arrest van 27 september 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punt 121).
- 56 In casu dient te worden vastgesteld dat voor de vierde vraag niet is voldaan aan de in de vorige punten uiteengezette vereisten daar de verwijzende rechter niet toelicht waarom uitlegging van artikel 16, onder a), van richtlijn 2003/88 relevant is voor de beslechting van het hoofdgeding.
- 57 Derhalve is de vierde vraag niet-ontvankelijk.

Kosten

- 58 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

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.

ondertekeningen