



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØE
przedstawiona w dniu 21 czerwca 2017 r.¹

Sprawa C-306/16

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

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal da Relação do Porto
(sąd apelacyjny w Porto, Portugalia)]

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Dyrektywa
2003/88/WE – Artykuł 5 – Odpoczynek tygodniowy – Uregulowanie krajowe przewidujące co
najmniej jeden dzień odpoczynku w każdym okresie siedmiodniowym – Praca w systemie
zmianowym – Okres powyżej sześciu kolejnych dni pracy

I. Wprowadzenie

1. Przedmiotem niniejszej sprawy jest wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal da Relação do Porto (sąd apelacyjny w Porto, Portugalia), dotyczący wykładni art. 5 dyrektywy 93/104/WE² i dyrektywy 2003/88/WE³ odnoszących się do odpoczynku tygodniowego oraz art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) odnoszący się do należytych i sprawiedliwych warunków pracy. Sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy odpoczynek tygodniowy, do którego pracownik ma prawo na mocy wspomnianych przepisów, musi zostać mu udzielony najpóźniej siódmego dnia następującego po sześciu kolejnych dniach pracy.

2. W niniejszej opinii wyjaśnię powody, dla których uważam, że na powyższe pytanie należy odpowiedzieć przecząco i że na mocy tych przepisów dzień odpoczynku tygodniowego może zostać udzielony pracownikowi dowolnego dnia w ramach siedmiodniowego okresu.

¹ Język oryginału: francuski.

² Dyrektywa Rady z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18), zmieniona dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. 2000, L 195, s. 41).

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

3. Dyrektywa 93/104 została uchylona i ze skutkiem od dnia 2 sierpnia 2004 r.⁴ zastąpiona dyrektywą 2003/88. Do okoliczności postępowania głównego zastosowanie znajduje, *rationae temporis*, częściowo dyrektywa 93/104 a częściowo dyrektywa 2003/88⁵.

4. Artykuł 5 dyrektywy 93/104, zatytułowany „Cotygodniowe przerwy w czasie pracy”, stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi został przyznany w siedmiodniowym okresie pracy minimalny nieprzerwany czas przerwy w pracy w ilości 24 godzin, łącznie z dziennym czasem przerwy w pracy w ilości jedenastu godzin, określonym w art. 3 [Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3].

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin”.

5. Artykuł 5 dyrektywy 2003/88 powiela brzmienie art. 5 dyrektywy 93/104⁶.

B. Prawo portugalskie

1. Kodeks pracy z 2003 r.

6. Z postanowienia odsyłającego wynika, że dyrektywa 93/104 została przetransponowana do portugalskiego porządku prawnego przy okazji uchwalenia *Código do Trabalho* 2003⁷ (kodeksu pracy z 2003 r.). Artykuł 205 § 1⁸ tego kodeksu stanowi, co następuje:

„Pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia odpoczynku na tydzień”.

7. Artykuł 206 § 1 tego kodeksu przewiduje:

„Poza ustawowym dniem odpoczynku tygodniowego we wszystkie lub niektóre tygodnie w roku pracownikowi może zostać udzielone pół dnia lub pełen dzień odpoczynku”.

8. Artykuł 207 § 1 tego kodeksu stanowi:

„Do obowiązkowego odpoczynku tygodniowego dolicza się okres 11 godzin minimalnego odpoczynku dziennego, o którym mowa w art. 176”.

4 Zobacz art. 27 i 28 dyrektywy 2003/88.

5 Postępowanie główne dotyczy lat 1991–2014. Zobacz pkt 13–17 i 22 niniejszej opinii.

6 W pierwotnej wersji art. 5 akapit drugi dyrektywy 93/104 stanowił, że „[m]inimalny czas przerwy w pracy określony w akapicie pierwszym powinien w zasadzie obejmować niedzielę”. Akapit ten został jednak skreślony dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniającą dyrektywę Rady 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonych z tej dyrektywy (Dz.U. 2000, L 195, s. 41), w następstwie wyroku z dnia 12 listopada 1996 r., *Zjednoczone Królestwo/Rada* (C-84/94, EU:C:1996:431), w którym Trybunał stwierdził nieważność tego akapitu.

7 Sąd odsyłający odnosi się do art. 2 lit. f) ustawy 99/2003 z dnia 27 sierpnia 2003 r.

8 Rząd portugalski wskazuje, że prawo do tygodniowego odpoczynku zostało również zapisane w art. 59 lit. d) konstytucji Republiki Portugalskiej.

2. Kodeks pracy z 2009 r.

9. Dyrektywa 2003/88/WE została przetransponowana do portugalskiego porządku prawnego przy okazji uchwalania Código do Trabalho 2009⁹ (kodeksu pracy z 2009 r.).

10. Artykuł 232 §§ 1 i 3 tego kodeksu stanowi:

„1. Pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia odpoczynku na tydzień.

[...]

3. Na mocy układu zbiorowego pracy lub umowy o pracę pracownikowi może zostać udzielony dodatkowy, nieprzerwany lub przerywany czas odpoczynku tygodniowego w niektórych lub wszystkich tygodniach w roku”.

11. Artykuł 233 §§ 1 i 2 tego kodeksu ma następujące brzmienie:

„1. Obowiązkowe okresy odpoczynku tygodniowego i okres 11 godzin odpoczynku dziennego na podstawie art. 214 są udzielane w sposób nieprzerwany.

2. Okres 11 godzin, o którym mowa w ustępie poprzednim, uznaje się za udzielony w części lub w całości w ramach dodatkowego odpoczynku tygodniowego udzielanego bez przerwy po obowiązkowym odpoczynku tygodniowym”.

3. Porozumienia zakładowe

12. Z postanowienia odsyłającego wynika, że stosunek pracy między stronami postępowania głównego regulowały również porozumienia zakładowe, odpowiednio z 2002 r. i z 2003 r.¹⁰. Porozumienia te przewidują w szczególności, że pracownikowi zajmującemu stanowisko pracy takie jak powód w postępowaniu głównym przysługuje prawo do dwóch kolejno następujących po sobie dni odpoczynku tygodniowego.

III. Postępowanie główne, pytania prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

13. Powód w postępowaniu głównym, Maio Marques da Rosa, był zatrudniony w latach 1991–2014 – od 1999 r. jako kasjer – przez pozwaną spółkę, Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA (zwaną dalej „Varzim Sol”), która jest właścicielem i zarządcą kasyna w Portugalii. Kasyno jest otwarte codziennie oprócz 24 i 25 grudnia, przez określoną liczbę godzin od godzin popołudniowych do rana.

14. W czasie wystąpienia okoliczności faktycznych, których dotyczy postępowanie główne, rozkład czasu pracy pracowników Varzim Sol zatrudnionych w salach gier przewidywał dwa następujące po sobie dni odpoczynku. Kasjerzy, a wśród nich powód, pracowali na czterech zmianach zgodnie z określonym z góry i podanym do wiadomości przez Varzim Sol rozkładem czasu pracy.

15. W latach 2008–2009 powód wykonywał niekiedy pracę przez siedem kolejnych dni. Od 2010 r. Varzim Sol zmienił rozkład czasu pracy tak, aby pracownicy wykonywali pracę maksymalnie przez sześć kolejnych dni.

⁹ Sąd odsyłający odnosi się do art. 2 lit. n) ustawy nr 7/2009 z dnia 12 lutego 2009 r.

¹⁰ Porozumienia zakładowe pomiędzy Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, S.A., a Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (związkiem zawodowym pracowników kasyn i innych zakładów, Portugalia), opublikowane odpowiednio w *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr 22 z 2002 r. i w *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr 29 z 2003 r., tekst jednolity ze zmianami w *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr 31 z 2007 r.

16. Stosunek pracy powoda zakończył się w dniu 16 marca 2014 r.

17. Powód wniósł powództwo przeciwko Varzim Sol o stwierdzenie w istocie, że nie udzielono mu obowiązkowych dni odpoczynku tygodniowego, do których w swoim przekonaniu miał prawo na mocy portugalskich przepisów i porozumień zakładowych. W tym względzie powód zażądał zapłaty odszkodowania i rekompensaty za nadgodziny w odniesieniu do siódmych dni następujących po sześciu kolejnych dniach, w których wykonywał pracę, w odniesieniu do nieudzielonego drugiego dnia odpoczynku tygodniowego oraz w odniesieniu do nieudzielonych dni odpoczynku wyrównawczego za świadczenie nadgodzin.

18. Po oddaleniu powództwa w pierwszej instancji powód wniósł apelację do Tribunal da Relação do Porto (sądu apelacyjnego w Porto).

19. Powziąwszy wątpliwość co do wykładni przepisów art. 5 dyrektywy 93/104 i dyrektywy 2003/88, Tribunal da Relação do Porto postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy w świetle art. 5 [dyrektywy 93/104 i dyrektywy 2003/88] oraz art. 31 [karty], w przypadku pracowników wykonujących pracę na zmiany z odpowiednimi okresami wolnymi w zakładach, które są otwartego każdego dnia tygodnia, ale nie bez przerwy 24 godziny na dobę, należy koniecznie udzielić obowiązkowego dnia odpoczynku, do którego pracownik ma prawo w ramach każdego okresu siedmiu dni, a więc przynajmniej w siódmym dniu po sześciu następujących po sobie dniach pracy?
- 2) Czy interpretacja, wedle której w odniesieniu do tych pracowników pracodawca może wybrać dni każdego tygodnia, w których udzieli pracownikowi okresu odpoczynku, do którego ma on prawo, w ten sposób, że pracownik może być zobowiązany do wykonywania pracy w przeciągu dziesięciu następujących po sobie dni bez możliwości zastosowania nadgodzin (na przykład od środy danego tygodnia, w którym dni odpoczynku miały miejsce w poniedziałek i wtorek, do piątku następnego tygodnia, po którym odpoczynek miałby miejsce w sobotę i niedzielę) jest zgodna ze wskazanymi dyrektywami i przepisami?
- 3) Czy interpretacja, zgodnie z którą okres nieprzerwanego czasu przerwy w pracy w ilości 24 godzin może wypaść w dowolnym momencie danego okresu siedmiu dni kalendarzowych, a następny taki nieprzerwany czas przerwy w pracy w ilości 24 godzin (do którego dolicza się 11 godzin odpoczynku dziennego) może wypaść w dowolnym momencie okresu kolejnych siedmiu dni kalendarzowych, jest zgodna z tymi dyrektywami i zawartymi w nich przepisami?
- 4) Czy mając na uwadze również art. 16 lit. a) dyrektywy [2003/88] interpretacja, wedle której zamiast nieprzerwanego okresu odpoczynku trwającego 24 godzin (do którego dolicza się 11 godzin odpoczynku dziennego) na każde 7 dni pracownikowi mogą zostać udzielone dwa następujące po sobie lub nienastępujące po sobie okresy odpoczynku trwające 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku w każdym z czterech dni kalendarzowych danego okresu odniesienia 14 dni kalendarzowych jest zgodna ze wskazanymi dyrektywami i przepisami?”.

20. Uwagi na piśmie zostały przedstawione przez powoda w postępowaniu głównym, Varzim Sol, rządy portugalski, węgierski, polski, fiński i szwedzki, a także Komisję Europejską. W dniu 5 kwietnia 2017 r. odbyła się rozprawa, na której uwagi ustne przedstawili Varzim Sol, rząd portugalski i Komisja.

IV. Analiza

A. W przedmiocie pytań prejudycjalnych i przepisów prawa Unii, o dokonanie wykładni których się zwrócono

1. W przedmiocie pytań prejudycjalnych od pierwszego do trzeciego

21. W pytaniach od pierwszego do trzeciego, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający zastanawia się w istocie, czy art. 5 dyrektywy 93/104 i dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 karty należy interpretować w ten sposób, że przysługujący pracownikowi tygodniowy okres odpoczynku powinien zostać mu przyznany najpóźniej w siódmym dniu po sześciu następujących po sobie dniach pracy, czy też w ten sposób, że pracodawca może, w ramach każdego siedmiodniowego okresu, dowolnie wybrać moment, w którym przypada okres odpoczynku tygodniowego.

22. Tytułem wstępu należy wskazać, że okoliczności faktyczne postępowania głównego podlegają częściowo regulacji dyrektywy 93/104, która obowiązywała do dnia 1 sierpnia 2004 r., a częściowo dyrektywy 2003/88, którą dokonano kodyfikacji przepisów dyrektywy 93/104 i która weszła w życie z dniem 2 sierpnia 2004 r.¹¹. Jednakże z uwagi na fakt, że art. 5 tych dyrektyw zostały zredagowane w sposób identyczny¹², skutkiem czego odpowiedzi na trzy pierwsze pytania sądu odsyłającego będą takie same na gruncie obu dyrektyw, w celu udzielenia odpowiedzi na te pytania należy oprzeć się wyłącznie na przepisach dyrektywy 2003/88¹³. Z tych samych względów należy też uznać, że dokonana przez Trybunał wykładnia art. 5 dyrektywy 93/104 będzie miała pełne przełożenie na art. 5 dyrektywy 2003/88¹⁴.

23. Należy ponadto stwierdzić, że pytanie pierwsze dotyczy konkretnie „przypadku pracowników wykonujących pracę na zmiany z odpowiednimi okresami wolnymi w zakładach, które są otwartego każdego dnia tygodnia, ale nie bez przerwy 24 godziny na dobę”. Przy takim sformułowaniu pojawia się kwestia ewentualnego znaczenia w niniejszej sprawie art. 17 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2003/88, który to przepis dopuszcza możliwość stosowania odstępstw od art. 5 tej dyrektywy w przypadku działań związanych z pracą w systemie zmianowym¹⁵.

24. Tymczasem sąd odsyłający nie wskazuje, czy według niego powoda w postępowaniu głównym należy uważać – w ramach jego zatrudnienia w Varzim Sol – za pracownika wykonującego pracę w systemie zmianowym w rozumieniu art. 2 pkt 6 dyrektywy 2003/88 lub też że według niego pracownik ten wykonywał w tej spółce pracę w systemie zmianowym w rozumieniu art. 2 pkt 5 tej dyrektywy¹⁶. Ponadto sąd odsyłający nie przedstawił żadnych informacji, z których wynikałoby, że prawo portugalskie przewiduje odstępstwa od art. 5 dyrektywy 2003/88 w przypadku działań

¹¹ Zobacz motyw 1 dyrektywy 2003/88 oraz pkt 3 niniejszej opinii.

¹² Zobacz pkt 5 niniejszej opinii.

¹³ Zobacz podobnie wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 32).

¹⁴ Zobacz podobnie wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 22).

¹⁵ Zobacz również art. 17 ust. 2 pkt 2.3 lit. a) dyrektywy 93/104.

¹⁶ Zgodnie ze wspomnianym pkt 6 pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym „oznacza pracownika, którego plan pracy jest częścią pracy w systemie zmianowym”. Zgodnie zaś ze wspomnianym pkt 5 praca w systemie zmianowym „oznacza każdą formę organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni”. Zobacz również art. 2 pkt 5 i 6 dyrektywy 93/104.

związanych z pracą w systemie zmianowym, jakie dopuszcza art. 17 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy¹⁷. Sąd odsyłający nie odnosi się bowiem ani do tego ostatniego przepisu, ani do powołanych przez powoda przepisów prawa portugalskiego dotyczących pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym¹⁸.

25. W tych okolicznościach zakładam, że prawo portugalskie nie przewiduje odstępstw od art. 5 dyrektywy 2003/88 w przypadku działań związanych z pracą w systemie zmianowym¹⁹ zgodnie z art. 17 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy, i że w związku z tym przepis ten nie jest istotny dla rozstrzygnięcia postępowania głównego.

26. Należy stwierdzić ponadto, że sąd odsyłający nie przedstawił też informacji, z których wynikałoby, że porozumienia zakładowe regulujące stosunek pracy między stronami postępowania głównego zawierają postanowienia wprowadzające odstępstwo od art. 5 dyrektywy 2003/88, na które zezwala jej art. 18²⁰. Wręcz przeciwnie, z postanowienia odsyłającego wynika, że oprócz dnia odpoczynku tygodniowego przewidzianego w art. 5 dyrektywy 2003/88, wspomniane porozumienia przyznawały powodowi prawo do jednego dodatkowego dnia takiego odpoczynku²¹. Innymi słowy, porozumienia te przyznawały powodowi *wyższy poziom* ochrony niż wynikający ze wspomnianego art. 5²².

27. W związku z powyższym uważam, że pytania prejudycjalne od pierwszego do trzeciego nie dotyczą przypadku, w którym prawo krajowe lub porozumienia zbiorowe pozwalają na stosowanie odstępstw od art. 5 dyrektywy 2003/88 zgodnie, odpowiednio, z art. 17 ust. 4 lit. a) oraz z art. 18 tej dyrektywy, ale dotyczą raczej „sytuacji wyjściowej”, uregulowanej wyłącznie przez art. 5 wspomnianej dyrektywy. Sąd odsyłający sam bowiem wskazuje, że przepisy kodeksu pracy z 2003 r. i z 2009 r. oraz postanowienia porozumień zakładowych mających zastosowanie w postępowaniu głównym, należy interpretować zgodnie z tym ostatnim przepisem.

28. Należy wreszcie stwierdzić, że w drugim pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający zastanawia się nad zgodnością z art. 5 dyrektywy 2003/88 i z art. 31 karty sytuacji, w której pracownik może być zobowiązany do świadczenia pracy przez dziesięć kolejnych dni, „nie otrzymując wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych”.

17 Zarówno powód, jak i Komisja twierdzą, że ustawodawca portugalski nie skorzystał z przewidzianej w art. 17 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2003/88 możliwości ustanowienia odstępstwa od art. 5 w przypadku działań związanych z pracą w systemie zmianowym, które to stwierdzenie nie zostało zakwestionowane przez żadną ze stron przedkładających uwagi Trybunałowi. Varzim Sol i rząd portugalski utrzymują bardziej ogólnie, że odstępstwa przewidziane w art. 17 i 18 dyrektywy 2003/88 nie znajdują zastosowania w niniejszym przypadku.

18 Powód powołuje się w szczególności na art. 189 § 5 kodeksu pracy z 2003 r. oraz art. 221 § 5 kodeksu pracy z 2009 r., podczas gdy pozwana spółka twierdzi, że te przepisy nie mają zastosowania do sytuacji powoda, ponieważ nie wykonywał on pracy w systemie zmianowym ciągłym. Z uwag na piśmie powoda wynika, że wspomniane przepisy przewidują w szczególności w odniesieniu do pracy w systemie zmianowym ciągłym, prawo do przynajmniej do „jednego dnia odpoczynku w każdym okresie siedmiu dni”.

19 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału w celu skorzystania z przewidzianego przez art. 17 i 18 dyrektywy 2003/88 uprawnienia do wprowadzenia odstępstw, w określonych okolicznościach, od wymogów między innymi art. 5 tej dyrektywy, państwa członkowskie muszą zdecydować, że chcą z tej możliwości skorzystać. Zobacz podobnie wyrok z dnia 21 października 2010 r., Accardo i in. (C-227/09, EU:C:2010:624, pkt 51). Zobacz także podobnie opinia rzecznika generalnego M. Watheleta w sprawie Hälvä i in. (C-175/16, EU:C:2017:285, pkt 89).

20 Na mocy tego art. 18 odstępstwa między innymi od art. 5 mogą być stosowane w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym lub, w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu, pod warunkiem że odpowiednie równoważne wyrównawcze okresy odpoczynku przyznaje się zainteresowanym pracownikom lub, w wyjątkowych przypadkach, jeżeli nie jest możliwe z obiektywnych powodów przyznanie takich okresów, zainteresowanym pracownikom przyznaje się właściwą ochronę. Zobacz również art. 17 ust. 3 dyrektywy 93/104. Rząd portugalski wskazuje, że portugalskie ustawodawstwo nie przewiduje odstępstwa od art. 5 dyrektywy 2003/88 w drodze porozumienia lub układu zbiorowego.

21 Zobacz pkt 12 niniejszej opinii.

22 Zgodnie z art. 15 dyrektywy 2003/88 nie wpływa ona w szczególności na prawo państwa członkowskiego do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Zobacz w tym zakresie pkt 46 niniejszej opinii.

29. W tym względzie należy przypomnieć, że z orzecznictwa Trybunału wynika, iż z wyjątkiem szczególnej hipotezy przepisu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 dotyczącego corocznego płatnego urlopu dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy, tak że w zasadzie nie znajduje ona zastosowania do wynagrodzeń pracowników²³. A zatem kwestia tego, czy i w jakim zakresie powód ma prawo – jak utrzymuje²⁴ – do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zależy nie od dyrektywy 2003/88, lecz ewentualnie od właściwych przepisów prawa krajowego oraz odpowiednich porozumień zakładowych.

30. Podsumowując uważam, że pytania od pierwszego do trzeciego prejudycjalne należy rozumieć jako zmierzające w istocie do ustalenia, czy art. 5 dyrektywy 2003/88 i art. 31 karty należy interpretować w ten sposób, że tygodniowy okresu odpoczynku musi zostać udzielony pracownikowi najpóźniej siódmego dnia po sześciu kolejnych dniach pracy.

2. W przedmiocie czwartego pytania prejudycjalnego

31. W czwartym pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, jak należy interpretować art. 16 lit. a) dyrektywy 2003/88, zgodnie z którym państwa członkowskie mogą ustanowić, dla potrzeb stosowania art. 5, okres rozliczeniowy nieprzekraczający 14 dni²⁵.

32. W tym względzie sąd odsyłający nie przedstawił żadnych informacji, że Republika Portugalska skorzystała z przewidzianej w art. 16 lit. a) dyrektywy 2003/88 możliwości ustanowienia takiego okresu rozliczeniowego dla potrzeb stosowania art. 5 wspomnianej dyrektywy. Zarówno powód w postępowaniu głównym, jak i rząd portugalski oraz Komisja wskazują, że przepisy prawa portugalskiego nie przewidują takiej możliwości.

33. W tych okolicznościach proponuję, aby Trybunał stwierdził zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, że pytanie czwarte jest niedopuszczalne²⁶.

B. W przedmiocie wykładni art. 5 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty

34. Zgodnie z art. 5 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin (zwanego dalej „tygodniowym okresem odpoczynku”), oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3 tej dyrektywy.

²³ Zobacz wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 48, 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

²⁴ Zobacz pkt 17 niniejszej opinii.

²⁵ Zobacz również art. 16 pkt 1 dyrektywy 93/104.

²⁶ Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 10 marca 2016 r., Safe Interenvíos (C-235/14, EU:C:2016:154, pkt 115), z którego wynika między innymi, że sąd odsyłający powinien przedstawić szczegółowe powody, dla których powziął wątpliwości w przedmiocie wykładni określonych przepisów prawa Unii i uznał za konieczne postawienie pytań prejudycjalnych Trybunałowi. Ponadto Varzim Sol twierdzi, że brzmienie czwartego pytania, które zostało zadane na jej wniosek, zawiera omyłkę pisarską polegającą na tym, że cyfra „4”, znajdująca się w zdaniu „z 4 dni kalendarzowych danego okresu”, została dodana przez pomyłkę. Zobacz pkt 19 niniejszej opinii. Zważywszy na niedopuszczalność pytania, wydaje mi się, że nie warto, aby Trybunał wypowiadał się w tym zakresie.

35. Powód i rząd portugalski twierdzą w istocie, że zgodnie z art. 5 dyrektywy 2003/88 tygodniowy okres odpoczynku powinien zostać udzielony najpóźniej siódmego dnia po sześciu kolejnych dniach pracy. Natomiast Varzim Sol, rządy węgierski, polski, fiński i szwedzki oraz Komisja uważają zasadniczo, że przepis ten wymaga jedynie, aby w ramach każdego okresu siedmiodniowego pracownikowi został udzielony okres odpoczynku trwający przynajmniej 35 godzin²⁷ i że w związku z tym tygodniowy okres odpoczynku może przypaść w dowolnym dniu w tym siedmiodniowym okresie.

36. Należy stwierdzić przede wszystkim, że określenie „w okresie siedmiodniowym” znajdujące się w art. 5 dyrektywy 2003/88, nie zawiera wyraźnego odesłania do przepisów prawa państw członkowskich i że w związku z tym zgodnie z orzecznictwem Trybunału należy nadać mu w całej Unii autonomiczną i jednolitą wykładnię²⁸.

37. Z przyczyn przedstawionych poniżej podzielam interpretację, zgodnie z którą art. 5 dyrektywy 2003/88 nie wymaga, aby tygodniowy okres odpoczynku został obowiązkowo udzielony pracownikowi najpóźniej siódmego dnia po sześciu kolejnych dniach pracy, ale że z przepisu tego wynika, iż tygodniowy okres odpoczynku musi zostać udzielony w ramach każdego siedmiodniowego okresu. Taka interpretacja oznacza, że na podstawie wspomnianego przepisu pracownik może być zasadniczo zobowiązany do pracy przez 12 kolejnych dni²⁹, o ile spełnione są minimalne wymogi dyrektywy 2003/88, w szczególności wymagania dotyczące odpoczynku dobowego i maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy³⁰.

38. Po pierwsze, powyższy wniosek wynika według mnie z literalnego brzmienia art. 5 dyrektywy 2003/88. Sformułowanie „w okresie siedmiodniowym” nie dotyczy bowiem dokładnego momentu, w którym powinien nastąpić tygodniowy okres odpoczynku, ale odnosi się raczej do pewnego okresu czasu (siedem dni), w ramach którego taki okres odpoczynku powinien zostać udzielony. Ponadto w treści tego przepisu nie zawarto żadnej wzmianki o „kolejnych dniach pracy”, wymaga on natomiast, aby tygodniowy okres odpoczynku został udzielony w *każdym* okresie siedmiodniowym, niezależnie od tego, czy i w jakim zakresie pracownik wykonywał pracę przez te siedem dni³¹.

27 To znaczy 24 godziny odpoczynku tygodniowego powiększonego o 11 godzin odpoczynku dobowego określonego w art. 3 dyrektywy 2003/88. Zgodnie z art. 5 akapit drugi wspomnianej dyrektywy można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin, jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy.

28 Zobacz podobnie wyrok z dnia 26 kwietnia 2012 r., DR i TV2 Danmark (C-510/10, EU:C:2012:244, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo). Zwracam uwagę, że sformułowanie „w okresie siedmiodniowym”, zawarte w art. 5 dyrektywy 2003/88 i dyrektywy 93/104, zostało też użyte w konwencjach nr 14 i 106 Międzynarodowej Organizacji Pracy o odpoczynku tygodniowym (z których pierwsza dotyczy zakładów przemysłowych, zaś druga handlu i biur), przyjętych w Genewie, odpowiednio, w dniu 17 listopada 1921 r. i w dniu 26 czerwca 1957 r. Zobacz art. 2 ust. 1 konwencji z 1921 r. i art. 6 ust. 1 konwencji z 1957 r. Zobacz również motyw dziewiąty dyrektywy 93/104 oraz motyw szósty dyrektywy 2003/88, odsyłające do zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących organizacji czasu pracy. Zobacz ponadto pkt 10 uzasadnienia wniosku, który doprowadził do przyjęcia dyrektywy 93/104, przedstawionego przez Komisję w dniu 20 września 1990 r. [COM(90) 317 final].

29 Na przykład od wtorku w danym tygodniu, następującego po dniu odpoczynku w poniedziałek, do soboty następnego tygodnia, po której następuje dzień odpoczynku w niedzielę. W sytuacji takiej jak rozpatrywana w niniejszej sprawie, w której ustawodawstwo krajowe lub porozumienia zbiorowe przewidują prawo do dwóch kolejnych dni odpoczynku tygodniowego, wspomniana interpretacja oznacza, że pracownik może być zobowiązany do wykonywania pracy przez 10 kolejnych dni. Zobacz pkt 7, 10 i 12 niniejszej opinii.

30 Zobacz art. 3 i 6 wspomnianej dyrektywy.

31 Zobacz w odniesieniu do pojęć „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” art. 2 pkt 1 i 2 dyrektywy 2003/88 i dyrektywy 93/104 oraz wyroki: z dnia 3 października 2000 r., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 47); z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 25–28 i przytoczone tam orzecznictwo).

39. Z powyższego wynika według mnie, że sformułowanie „okres siedmiodniowy”, znajdujące się w art. 5 dyrektywy 2003/88, nie oznacza okresu o zmieniającym się początku w tym znaczeniu, że okres ten miałby rozpoczynać się po każdym tygodniowym okresie odpoczynku, jak wydają się uważać powód w postępowaniu głównym i rząd portugalski, ale raczej oznacza stałe, następujące po sobie okresy czasu³².

40. Po drugie, należy zauważyć, że w innych przepisach prawa Unii prawodawca unijny wyraźnie zobowiązał państwa członkowskie do zapewnienia pracownikom okresu odpoczynku po upływie określonego okresu czasu³³. Okoliczność, że prawodawca unijny przyjął bardziej elastyczne sformułowanie w art. 5 dyrektywy 2003/88, wskazuje moim zdaniem, że nie było jego intencją, aby tygodniowy okres odpoczynku określony w tym przepisie był udzielany pracownikowi po określonej liczbie następujących po sobie dni pracy³⁴. Dodam, że wykładnia, za której przyjęciem opowiadają się powód i rząd portugalski, zgodnie z którą art. 5 ogranicza liczbę kolejnych dni pracy do sześciu, nie znajduje uzasadnienia na gruncie żadnej z wersji językowych dyrektywy 2003/88³⁵.

41. Po trzecie, prace przygotowawcze dotyczące dyrektywy 93/104, która została zastąpiona dyrektywą 2003/88³⁶, potwierdzają moim zdaniem, że celem art. 5 tej dyrektywy jest zapewnienie pracownikom minimalnego tygodniowego okresu odpoczynku, pozostawiając ustawodawcom krajowym i partnerom społecznym pewną elastyczność w zakresie organizacji czasu pracy³⁷. Takie rozumienie zostało

32 Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 12 listopada 1996 r., Zjednoczone Królestwo/Rada (C-84/94, EU:C:1996:431, pkt 62), w którym wspomina się o „siedmiodniowym okresie rozliczeniowym”. Zwracam uwagę, że jeśli chodzi o odpoczynek dobowy określony w art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rady (EWG) nr 3820/85 z dnia 20 grudnia 1985 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego (Dz.U. 1985, L 370, s. 1), Trybunał orzekł, że sformułowanie „w każdym 24-godzinnym okresie”, zawarte w tym artykule, dotyczy całego czasu tego okresu, który rozpoczyna się, w chwili gdy kierowca aktywuje tachograf po upływie tygodniowego lub dobowego okresu odpoczynku. Zobacz wyrok z dnia 2 czerwca 1994 r., Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219, pkt 22–27). Uważam jednak, że powyższa interpretacja nie znajduje przełożenia na art. 5 dyrektywy 2003/88. We wspomnianym wyroku Trybunał podkreślił bowiem szczególny cel polegający na zapewnieniu bezpieczeństwa drogowego, który nie jest istotny w kontekście dyrektywy 2003/88.

33 Zobacz w szczególności art. 8 ust. 6 akapit drugi rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U. 2006, L 102, s. 1), które stanowi, że „[t]ygodniowy okres odpoczynku rozpoczyna się nie później niż po zakończeniu sześciu okresów 24-godzinnych, licząc od końca poprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku” (wyróżnienie moje). Zobacz również art. 7 akapit pierwszy tego rozporządzenia.

34 Zobacz w tym względzie motyw 15 dyrektywy 2003/88, który stanowi, że w związku z kwestiami, jakie mogą powstać w odniesieniu do organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie, niezbędne wydaje się zapewnienie pewnej elastyczności w stosowaniu niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

35 Z wyjątkiem węgierskiej wersji językowej poszczególne wersje językowe dyrektywy 2003/88 dzielą się – jak się wydaje – na dwie grupy. Większość z nich wskazuje, że tygodniowy okres odpoczynku powinien zostać udzielony pracownikowi za każdy okres siedmiodniowy. Zobacz w szczególności angielską („per each seven-day period”) i niemiecką wersję językową („pro Siebentageszeitraum”). Zobacz również wersje językowe: portugalską, bułgarską, hiszpańską, czeską, duńską, estońską, grecką, włoską, niderlandzką, słowacką, i fińską. Pozostałe wersje językowe są zbieżne z wersją francuską, która stanowi, że okresu odpoczynku tygodniowego należy udzielić w okresie siedmiodniowym. W języku węgierskim owo znaczenie jest mniej precyzyjne z uwagi na to, że sformułowanie „hétnaponként” może oznaczać koniec okresu siedmiodniowego lub w ramach okresu siedmiodniowego.

36 Zobacz pkt 3 niniejszej opinii.

37 Zobacz w szczególności pkt 1, 2, 16 i 35 uzasadnienia wniosku, który doprowadził do przyjęcia dyrektywy 93/104 (wyżej wymieniony w przypisie 28), w którym wielokrotnie użyto sformułowania „minimalny tygodniowy okres odpoczynku” i w którym Komisja podkreśla między innymi „znaczenie elastyczności zatrudnienia pozwalającego przedsiębiorstwom na dostosowanie się do warunków konkurencji i podniesienie ich konkurencyjności”. Zobacz również pkt 2.10 opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 18 grudnia 1990 r. w sprawie projektu dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1991, C 60, s. 26), z którego wynika, że „[o]kres odpoczynku należy obliczać tygodniowo”. Zobacz również w odniesieniu do przyjęcia dyrektywy 2003/88, komunikat Komisji z dnia 15 stycznia 2004 r. dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitetu Regionów oraz partnerów społecznych na szczeblu Wspólnoty w sprawie ponownego rozpatrzenia dyrektywy 93/104/WE, dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [COM(2003) 843 final/2, s. 3], z którego wynika, że dyrektywa 93/104 przewiduje „minimalny okres odpoczynku – jeden dzień w tygodniu”.

również zawarte w dokumentach Komisji dotyczących transpozycji przez państwa członkowskie dyrektywy 93/104 i dyrektywy 2003/88³⁸. Ponadto, o ile w pierwotnej wersji art. 5 dyrektywy 93/104 znajdowała się wzmianka o odpoczynku niedzielnym, przepis ten przewidywał jedynie, że minimalny okres cotygodniowej przerwy w czasie pracy obejmuje „zasadniczo” niedzielę³⁹.

42. Uważam, wreszcie, że nałożenie na pracodawcę wymogu udzielenia pracownikowi tygodniowego okresu odpoczynku w każdym okresie siedmiodniowym jest zgodne z ustalonym przez Trybunał zasadniczym celem dyrektywy 2003/88, jakim jest skuteczna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników⁴⁰. W tym względzie należy zauważyć, że art. 5 dyrektywy 2003/88 wprowadza jedynie standard minimalny, który znajduje zastosowanie względem wszystkich pracowników, a który uzupełniany jest szczególnymi standardami obowiązującymi w sektorach działalności cechujących się trudnymi warunkami pracy lub wiążących się ze szczególnymi zagrożeniami⁴¹.

43. W odniesieniu do art. 31 karty, którego to przepisu również dotyczą pytania prejudycjalne, należy stwierdzić, że zgodnie z ust. 2 tego artykułu każdy pracownik ma prawo do okresów tygodniowego odpoczynku. Otóż z wyjaśnień dotyczących karty⁴² wynika, że wspomniany ustęp opiera się na dyrektywie 93/104, na art. 2 Europejskiej karty społecznej⁴³ oraz na pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników⁴⁴.

44. W tych okolicznościach należy uznać w odniesieniu do prawa do odpoczynku tygodniowego, że zakres art. 31 ust. 2 karty odpowiada zakresowi art. 5 dyrektywy 2003/88. Z powyższego wynika, że art. 31 ust. 2 karty nie może dostarczyć dodatkowych informacji przydatnych dla celów wykładni art. 5 dyrektywy 2003/88, o której dokonanie się zwrócono.

45. W związku z powyższym uważam, że art. 5 dyrektywy 2003/88 i art. 31 karty należy interpretować w ten sposób, iż nie ustanawiają one wymogu udzielenia pracownikowi okresu odpoczynku najpóźniej w siódmym dniu po sześciu kolejnych dniach pracy, ale że wymagają, aby okres odpoczynku został mu udzielony w ramach każdego siedmiodniowego okresu. Dla przypomnienia wykładnia ta pozostaje

38 Zobacz sprawozdanie Komisji z dnia 1 grudnia 2000 r. – Stan wdrożenia dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy („dyrektywa w sprawie czasu pracy”) [COM(2000) 787 final, pkt 6, s. 14] oraz dokument roboczy służb Komisji z dnia 21 grudnia 2010 r., Detailed report on the implementation by the Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (Szczegółowe sprawozdanie w sprawie wykonania przez państwa członkowskie dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy) („dyrektywa w sprawie czasu pracy”) [SEC(2010) 1611 final, pkt 6.1.5, s. 102]. W tym ostatnim dokumencie Komisja wskazuje między innymi, że „[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 Zobacz przypis 6. Zobacz również motyw dziesiąty dyrektywy 93/104, w jego pierwotnej wersji, zgodnie z którą „wyłącznie do państwa członkowskiego należy decyzja, czy niedziela powinna być włączona do cotygodniowej przerwy w pracy, a jeżeli tak, to w jakim zakresie”. W trakcie prac legislacyjnych nad dyrektywą 93/104 Parlament Europejski przedstawił propozycję zobowiązania państw członkowskich do zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony „zasadniczo do weekendów i dni ustawowo wolnych od pracy [...]”. Propozycja ta nie uzyskała jednak poparcia Rady i Komisji. Zobacz w szczególności opinię Parlamentu Europejskiego w pierwszym czytaniu z dnia 20 lutego 1991 r. (poprawka nr 14) (Dz.U. 1991, C 72, s. 86), stanowisko Komisji w sprawie poprawek wprowadzonych przez Parlament Europejski w pierwszym czytaniu, przedstawione w dniu 23 kwietnia 1991 r. [COM(91) 130 final] oraz wspólne stanowisko Rady z dnia 30 czerwca 1993 r. (doc 7253/2/93 SOC 196).

40 Zobacz w szczególności wyroki z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 92) oraz z dnia 14 października 2010 r., Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 37), z których również wynika, że każdy pracownik powinien korzystać z odpowiednich okresów odpoczynku, które muszą być nie tylko faktycznie wykorzystane, pozwalając osobom z nich korzystającym odpocząć po wysiłku związanym z pracą, ale również mieć charakter prewencyjny, tak by w największym możliwym stopniu zmniejszyć ryzyko pogorszenia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jakie może nieść kumulacja okresów pracy bez wymaganego odpoczynku.

41 Zobacz w szczególności, w odniesieniu do transportu drogowego, art. 6–8 rozporządzenia nr 561/2006.

42 Dz.U. 2007, C 303, s. 17.

43 Europejska karta społeczna podpisana w Turynie w dniu 18 października 1961 r. i zmieniona w Strasburgu w dniu 3 maja 1996 r. Artykuł 2 pkt 5 przewiduje w szczególności, że „Umawiające się Strony zobowiązują się [...] zapewnić tygodniowy wypoczynek, który będzie, w miarę możliwości, zbiegał się z dniem uznanym za dzień wolny od pracy zgodnie z tradycją lub zwyczajem danego kraju lub regionu”.

44 Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników z dnia 9 grudnia 1989 r., podpisana w dniu 9 grudnia 1989 r. na posiedzeniu Rady w Strasburgu. Punkt 8 stanowi, że „[k]ażdy pracownik Wspólnoty Europejskiej ma prawo do cotygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednolicana zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami”. Zobacz również wyrok z dnia 19 września 2013 r., (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Komisja/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 27).

aktualna również na gruncie art. 5 dyrektywy 93/104⁴⁵. Z wykładni tej wynika, że na mocy tych przepisów pracownik może zasadniczo być zobowiązany do świadczenia pracy przez 12 kolejnych dni, o ile spełnione są minimalne wymogi dyrektywy 2003/88, w szczególności wymagania dotyczące odpoczynku dobowego i maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy⁴⁶.

46. W tym kontekście należy przypomnieć, że z uwagi na minimalny charakter harmonizacji dokonanej przez dyrektywę 2003/88 państwa członkowskie zachowują swobodę w zakresie ustanawiania przepisów krajowych przyznających pracownikom wyższy poziom ochrony w odniesieniu do odpoczynku tygodniowego niż przyznany w dyrektywie 2003/88. Jak wyraźnie wynika z art. 15 tej dyrektywy, nie wpływa ona na prawo państwa członkowskiego do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników⁴⁷. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy i w jakim zakresie takie korzystniejsze uregulowania zostały przewidziane w przepisach portugalskich⁴⁸ i w odpowiednich porozumieniach zakładowych⁴⁹.

V. Wnioski

47. Mając na uwadze powyższe rozważania, proponuję, aby na pytania prejudycjalne przedstawione przez Tribunal da Relação do Porto (sąd apelacyjny w Porto, Portugalia) Trybunał odpowiedział w następujący sposób:

Wykładni art. 5 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, art. 5 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że nie ustanawiają one wymogu udzielenia pracownikowi okresu odpoczynku najpóźniej w siódmym dniu po sześciu kolejnych dniach pracy, ale że wymagają, aby okres odpoczynku został udzielony w ramach każdego siedmiodniowego okresu.

45 Zobacz pkt 22 niniejszej opinii.

46 Zobacz pkt 37 i przypis 30 niniejszej opinii.

47 Na mocy wspomnianego przepisu państwa członkowskie mogą również zezwalać na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W odniesieniu do minimalnego charakteru harmonizacji dokonanej dyrektywą 93/104 i 2003/88, zob. wyroki: z dnia 12 listopada 1996 r., Zjednoczone Królestwo/Rada (C-84/94, EU:C:1996:431, pkt 42); z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 55).

48 Rząd portugalski wskazuje, jak się wydaje, że wyższy poziom ochrony mógłby wynikać z uregulowań dotyczących zmian rozkładu czasu pracy pracownika wykonującego pracę w systemie zmianowym, przewidzianych w art. 221 ust. 4 portugalskiego kodeksu pracy, który to przepis zakazywałby przejścia z jednego rozkładu czasu pracy na drugi bez przedzielenia tych okresów jednym dniem odpoczynku tygodniowego.

49 Zobacz w tym względzie pkt 12 i 26 niniejszej opinii.