



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 9. novembra 2017*

„Predhodno odločanje – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Direktiva 2003/88/ES – Člen 5 – Tedenski počitek – Nacionalna ureditev, ki določa vsaj en dan počitka na obdobje sedmih dni – Obdobja več kot šestih zaporednih delovnih dni“

V zadevi C-306/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal da Relação do Porto (višje sodišče v Portu, Portugalska) z odločbo z dne 23. maja 2016, ki je na Sodišče prispela 30. maja 2016, v postopku

António Fernando Maio Marques da Rosa

proti

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi M. Ilešič, predsednik senata, A. Rosas, sodnik, C. Toader, A. Prechal (poročevalka), sodnici, in E. Jarašiūnas, sodnik,

generalni pravobranilec: H. Saugmandsgaard Øe,

sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 5. aprila 2017,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za A. F. Maia Marquesa da Roso J. Carvalho, odvetnik,
- za Varzim Sol – Turismo Jogo e Animação SA, C. Santos Silva in N. Guedes Vaz, odvetnika,
- za portugalsko vlado L. Inez Fernandes, M. Figueiredo in L. C. Oliveira, agenti,
- za madžarsko vlado A. Pálfy, M. Z. Fehér in G. Koós, agenti,
- za poljsko vlado B. Majczyna, agent,
- za finsko vlado H. Leppo, agentka,

* Jezik postopka: portugalsčina.

- za švedsko vlado A. Falk C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren in F. Bergius, agenti,
- za Evropsko komisijo M. van Beek, G. Braga da Cruz in P. Costa de Oliveira, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 21. junija 2017

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 5 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 197), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 27) (v nadaljevanju: Direktiva 93/104), člena 5 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381), in člena 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Antoniom Fernandom Maiom Marquesom da Roso in družbo Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (v nadaljevanju: Varzim Sol) glede dodelitve dneva obveznega tedenskega počitka za vsako obdobje sedmih dni tožeči stranki v postopku v glavni stvari kot delavcu.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 93/104

- 3 Člen 5 Direktive 93/104, naslovljen „Tedenski počitek“, je določal:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do minimalno 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.

[...]“

- 4 Direktiva 93/104 je bila razveljavljena in nadomeščena z Direktivo 2003/88, ki je začela veljati 2. avgusta 2004.

Direktiva 2003/88

- 5 V uvodni izjavi 15 Direktive 2003/88 je navedeno:

„V zvezi z vprašanjem, ki se lahko pojavi glede organizacije delovnega časa znotraj podjetja, je zaželeno, da se omogoči prožnost pri uporabi nekaterih določb te direktive in pri tem zagotovi upoštevanje načel varovanja zdravja in varnosti delavcev.“

6 Člen 2 te direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov“, določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

1. ‚delovni čas‘ pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso;

2. ‚čas počitka‘ pomeni vsak čas, ki ni delovni čas;

[...]

5. ‚izmensko delo‘ pomeni katero koli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju;

6. ‚delavec, ki dela v izmeni‘ pomeni vsakega delavca, čigar urnik dela vključuje izmensko delo;

[...]

9. ‚ustrezen počitek‘ pomeni, da imajo delavci redne počitke, katerih trajanje se izrazi v časovnih enotah in ki so dovolj dolgi in nepretrgani, da zagotovijo, da zaradi utrujenosti ali drugih neenakomernih delovnih vzorcev delavci ne poškodujejo sebe, sodelavcev ali drugih in da si, ne kratkoročno ne dolgoročno, ne okvarijo zdravja.“

7 Člen 3 navedene direktive, naslovljen „Dnevni počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju.“

8 Člen 5 iste direktive, naslovljen „Tedenski počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.

Če objektivni, tehnični ali organizacijski pogoji dela to upravičujejo, se lahko določi minimalni čas počitka 24 ur.“

9 Člen 6 Direktive 2003/88, naslovljen „Najdaljši tedenski delovni čas“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi v skladu s potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev zagotovijo, da:

[...]

(b) povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.“

10 Člen 15 te direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev.“

11 Člen 16 navedene direktive, naslovljen „Referenčna obdobja“, določa:

„Države članice lahko določijo:

- (a) za uporabo člena 5 (tedenski počitek) referenčno obdobje, ki ni daljše od 14 dni;
- (b) za uporabo člena 6 (najdaljši tedenski delovni čas) referenčno obdobje, ki ni daljše od štirih mesecev.

[...]“

12 Člen 17 iste direktive določa:

„[...]“

2. Odstopanja iz odstavkov 3, 4 in 5 se lahko določijo z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek ali če se jim, v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

[...]

4. V skladu z odstavkom 2 tega člena so odstopanja mogoča od členov 3 in 5:

- (a) pri dejavnostih z izmenskim delom, vsakič, ko delavec zamenja izmeno in ne more izkoristiti dnevnega oziroma tedenskega počitka po koncu ene izmene in pred začetkom druge;

[...]“

13 Člen 18 Direktive 2003/88 določa:

„Odstopanja od členov 3, 4, 5, 8 in 16 je možno opredeliti bodisi s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na nacionalni ali regionalni ravni, bodisi skladno s pravili, ki jih le ti določijo, s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na nižji ravni.

Države članice, ki nimajo zakonsko urejenega sistema, ki bi zagotavljal sklepanje kolektivnih pogodb ali sporazumov med socialnimi partnerji na državni ali regionalni ravni v zadevah, ki jih ureja ta direktiva, ali države članice, ki imajo v ta namen poseben pravni okvir lahko, v njegovih mejah in skladno z nacionalno zakonodajo in/ali prakso, dopustijo odstopanja od členov 3, 4, 5, 8 in 16 s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na ustrezni kolektivni ravni.

Odstopanja, predvidena v prvem in drugem pododstavku so dovoljena pod pogojem, da se delavcem dodeli enakovreden nadomestni počitek ali da se jim v izjemnih primerih, kadar zaradi objektivnih razlogov to ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

[...]“

14 Člen 22(1) te direktive določa:

„Država članica ima možnost, da ne uporabi člena 6, pri čemer pa upošteva splošna načela varovanja zdravja in varnosti delavcev pod pogojem, da sprejme potrebne ukrepe, s katerimi se zagotovi, da:

- (a) noben delodajalec od delavca ne zahteva, da dela več kot 48 ur v sedem-dnevnem obdobju, izračunanem kot povprečje za referenčno obdobje iz člena 16(b), če prej ni pridobil delavčevega soglasja za opravljanje takega dela;

[...]“

Poslovník Sodišča

15 Člen 94 Poslovníka Sodišča določa:

„Poleg besedila vprašanj, ki se Sodišču predložijo v predhodno odločanje, predlog za sprejetje predhodne odločbe vsebuje:

[...]

- (c) razloge, ki so predložitvenemu sodišču vzbudili dvom glede razlage ali veljavnosti nekaterih določb prava Unije, in pojasnitev zveze, ki po mnenju predložitvenega sodišča obstaja med temi določbami in nacionalno zakonodajo, ki jo je treba uporabiti v sporu o glavni stvari.“

Portugalsko pravo

Zakonik o delovnih razmerjih iz leta 2003

16 Código do Trabalho 2003 (zakonik o delovnih razmerjih iz leta 2003), sprejet z zakonom št. 99/2003 z dne 27. avgusta 2003 o prenosu Direktive 93/104, je v členu 205(1) določal:

„Delavec ima pravico do vsaj enega dne počitka na teden.“

17 Člen 207(1) tega zakonika je določal:

„Dnevu obveznega tedenskega počitka se doda obdobje enajstih ur, ki ustreza minimalnemu času dnevnega počitka, določenemu v členu 176.“

Zakonik o delovnih razmerjih iz leta 2009

18 Código do Trabalho 2009 (zakonik o delovnih razmerjih iz leta 2009), sprejet z zakonom št. 7/2009 z dne 12. februarja 2009 o prenosu Direktive 2003/88, v členu 221, naslovljenem „Organizacija izmenskega dela“, določa:

„[...]“

5. Izmensko delo v sistemu neprekinjenega dela in izmensko delo delavcev, ki zagotavljajo storitve, ki ne smejo biti prekinjene, kot so primeri iz člena 207(2)(d) in (e), je treba organizirati tako, da bi imel vsak izmenski delavec vsaj dan počitka na obdobje sedmih dni, brez poseganja v preostanek obdobja počitka, do katerega ima delavec pravico.“

19 Člen 232 zakonika o delovnih razmerjih iz leta 2009 določa:

„1. Delavec ima pravico do vsaj enega dne počitka na teden.

2. Poleg drugih primerov iz posebne zakonodaje lahko obvezen dan počitka ni nedelja, če delavec opravlja dejavnost:

(a) v podjetju ali sektorju podjetij, v katerem dejavnosti ni mogoče ustaviti ali prekiniti za cel dan na teden, ali če je ustavitev ali prekinitev dejavnosti obvezna na dan, ki ni nedelja;

[...]

3. Z instrumenti kolektivnega urejanja dela ali pogodbami o zaposlitvi je mogoče uvesti dodatno, neprekinjeno ali prekinjeno, obdobje tedenskega počitka v vseh ali nekaterih tednih v letu.“

Podjetniške kolektivne pogodbe

20 Klavzula 36(1) podjetniške kolektivne pogodbe med družbo Varzim Sol in Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (sindikata igralniških in drugih delavcev, Portugalska), objavljene v *Boletim do Trabalho e do Emprego* št. 22 iz leta 2002 določa:

„Vsi delavci, za katere velja ta podjetniška kolektivna pogodba, imajo pravico do dveh zaporednih dni tedenskega počitka, razen tistih, katerih delo je povezano s tombolo, za katere se še naprej uporablja ureditev, ki je veljala na dan podpisa te podjetniške kolektivne pogodbe.“

21 Podjetniška kolektivna pogodba med družbo Varzim Sol in sindikatom igralniških in drugih delavcev, objavljena v *Boletim do Trabalho e do Emprego* št. 29 iz leta 2003, s spremembami in konsolidiranim besedilom v *Boletim do Trabalho e do Emprego* št. 31 iz leta 2007, v klavzuli 36 določa:

„1. Vsi delavci, za katere velja ta podjetniška kolektivna pogodba, imajo pravico do dveh zaporednih dni tedenskega počitka.

[...]

5. V službah/oddelkih, ki so si ali bodo izbrali urnike s počitkom v izmenah, mora počitek periodično, vsaj vsake štiri tedne, sovpadati s soboto in/ali nedeljo, razen v izjemnih primerih, v katerih gre za nujno potrebo podjetja, in/ali je to ustrezno obrazloženo.

[...]“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

22 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari, A. F. Maio Marques da Rosa, je bil od leta 1991 do leta 2014 zaposlen pri družbi Varzim Sol, ki ima v lasti igralnico v mestu Póvoa de Varzim (Portugalska). Igralnica je razen 24. decembra odprta vsak dan od 15.00 do 3.00 ponoči od nedelje do četrтка in od 16.00 do 4.00 ponoči vse druge dni.

23 Iz predložitvene odločbe izhaja, da je bilo delo tožeče stranke v postopku v glavni stvari organizirano po izmenah obdobja dela in počitka, v katerih so zaposleni zaporedoma delali na istih delovnih mestih po vnaprej določenem vzorcu. Predložitveno sodišče navaja, da je v letih 2008 in 2009 A. F. Maio Marques da Rosa večkrat delal sedem zaporednih dni. Navaja tudi, da so zaposleni v družbi Varzim

Sol, ki delajo v igralnicah, od leta 1988 upravičeni do dveh zaporednih dni tedenskega počitka, do prvega na podlagi zakonika o delovnih razmerjih in do dodatnega drugega na podlagi podjetniških kolektivnih pogodb med sindikatom igralniških in drugih delavcev in družbo Varzim Sol.

- 24 Poleg tega je od leta 2010 družba Varzim Sol spremenila organizacijo delovnih razporedov, da zaposleni ne bi delali več kot šest dni zapored.
- 25 Pogodba o zaposlitvi tožeče stranke v postopku v glavni stvari se je končala 16. marca 2014 v okviru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.
- 26 Ta je zato vložila tožbo, s katero je predlagala, naj se družbi Varzim Sol naloži, naj ji izplača 18.602 EUR odškodnine, ker bi moral biti sedmi zaporedni delovni dan plačan kot nadure in ker naj ne bi imela zagotovljenega nadomestnega počitka. Zahtevala je tudi izplačilo 7679 EUR, ker ji drugi dan tedenskega počitka ni bil vedno pravočasno dodeljen, skupnemu znesku pa je treba prišteti obresti.
- 27 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je po zavrnitvi tožbe vložila pritožbo pri Tribunal da Relação do Porto (višje sodišče v Portu, Portugalska).
- 28 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari v utemeljitev svoje pritožbe trdi, da je treba člena 221 in 232 portugalskega zakonika o delovnih razmerjih iz leta 2009 ob upoštevanju člena 5 Direktive 2003/88 in konvencij Mednarodne organizacije dela št. 14 in št. 106 razlagati tako, da določata, da je treba dan počitka dodeliti najpozneje po šestih zaporednih delovnih dneh.
- 29 Družba Varzim Sol pa meni, da niti pravo Unije niti nacionalna zakonodaja ne določata omejitve zaporednih delovnih dni, če je zaposlena oseba upravičena do obdobja počitka za vsako sedemdnevno obdobje dela. Člen 5 Direktive 2003/88 naj tako ne bi zahteval, da se pravica do tedenskega počitka delavcu dodeli po šestih zaporednih delovnih dneh, torej na sedmi dan. Poleg tega naj v praksi delavcem ne bi bilo mogoče dodeliti dni počitka vsak sedmi in osmi dan.
- 30 V teh okoliščinah je Tribunal da Relação do Porto (pritožbeno sodišče v Portu), ki se sprašuje o razlagi člena 5 Direktive 93/104 in člena 5 Direktive 2003/88, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
 - „1. Ali je treba ob upoštevanju člena 5 Direktive 93/104, člena 5 Direktive 2003/88 in člena 31 Listine v primeru delavcev, ki delajo v izmenah po krožnem sistemu obdobj za počitek in so zaposleni v pravnem subjektu, ki obratuje vse dni v tednu, vendar ne neprekinjeno 24 ur dnevno, obvezni dan za počitek, do katerega ima delavec pravico, nujno dodeliti v vsakem obdobju sedmih dni, torej vsaj na sedmi dan po šestih zaporednih delovnih dneh?
 2. Ali je razlaga, da lahko delodajalec v zvezi s temi delavci prosto izbira dneve, ki jih v vsakem tednu dodeli delavcu za počitek, do katerega ima ta pravico, pri čemer je delavec lahko zavezan, da dela do deset zaporednih delovnih dni, ne da bi prejel dodatek za nadurno delo (na primer od srede, po počitku na ponedeljek in torek, do petka v naslednjem tednu, ki mu sledi počitek na soboto in nedeljo), v skladu s tema direktivama in predpisi?
 3. Ali je razlaga, da je 24-urno obdobje neprekinjenega počitka mogoče na kateri koli koledarski dan določenega obdobja sedmih koledarskih dni in je tudi 24-urno obdobje neprekinjenega počitka (h kateremu se prišteje 11 ur za dnevni počitek), ki mu sledi, mogoče na kateri koli koledarski dan v obdobju sedmih koledarskih dni tik po prejšnjem obdobju, v skladu s tema direktivama in predpisi?

4. Ali je razlaga, tudi ob upoštevanju določb člena 16(a) Direktive 2003/88, da lahko delavec namesto 24-urnega obdobja neprekinjenega počitka (h kateremu se prišteje 11 ur za dnevni počitek) za vsako obdobje sedmih dni koristi dve zaporedni ali nezaporedni obdobji 24-urnega neprekinjenega počitka na kateri koli dan izmed štirih koledarskih dni določenega referenčnega obdobja štirinajstih koledarskih dni, v skladu s tema direktivama in predpisi?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Vprašanja od prvega do tretjega

- 31 Predložitveno sodišče s vprašanji od prvega do tretjega, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 31 Listine, člen 5 Direktive 93/104 in člen 5, prvi odstavek, Direktive 2003/88 razlagati tako, da zahtevajo, da se minimalno obdobje 24-urnega neprekinjenega počitka, do katerega je delavec upravičen, dodeli najpozneje na dan, ki nastopi neposredno po šestih zaporednih delovnih dneh.
- 32 Najprej je treba ugotoviti, da se za dejansko stanje v sporu o glavni stvari, ki se je zgodilo med januarjem 2004 in januarjem 2010, deloma uporabljajo določbe Direktive 93/104, ki je veljala do 1. avgusta 2004, in deloma določbe Direktive 2003/88, s katero so se z učinkom od 2. avgusta 2004 kodificirale določbe Direktive 93/104. Ker pa so določbe teh direktiv, upoštevne za postopek v glavni stvari, v bistvu formulirane enako in so odgovori na vprašanja predložitvenega sodišča zaradi te identičnosti enaki ne glede na to, katera direktiva se uporabi, se je treba za odgovor na ta vprašanja sklicevati samo na določbe Direktive 2003/88 (glej v tem smislu sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, točka 32).
- 33 V skladu s členom 5, prvi odstavek, Direktive 2003/88 „[d]ržave članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3“.
- 34 Ta direktiva vsebuje tudi določbe, ki državam članicam priznavajo možnost odstopanja od določb, ki urejajo vzorce dela. Glede tega člen 17(4)(a) navedene direktive določa, da lahko države članice odstopajo od njenega člena 5 pri dejavnostih z izmenskimi deli, vsakič, ko delavec zamenja izmeno in ne more izkoristiti tedenskega počitka po koncu ene izmene in pred začetkom druge. Prav tako člen 18 te direktive določa, da je mogoče od tega člena 5 odstopati s kolektivnimi pogodbami. Toda člen 17(2) in člen 18 Direktive 2003/88 zahtevata nadomestni počitek ali v izjemnih primerih drugo ustrezno zaščito.
- 35 Vendar iz spisa, ki je na voljo Sodišču, izhaja – kar sta na obravnavi potrdili tudi portugalska vlada in Evropska komisija – da Portugalska republika ni uporabila možnosti, ki ji je bila priznana s členom 17(4)(a) Direktive 2003/88, da pri dejavnostih z izmenskimi deli odstopa od pravil o tedenskem počitku iz člena 5 te direktive. Poleg tega iz tega spisa ni razvidno, da bi podjetniški kolektivni pogodbi iz točk 20 in 21 te sodbe vsebovali določbe, ki bi odstopale od tega člena 5.
- 36 Zato zgoraj navedene določbe, ki določajo možnost odstopanja od člena 5 Direktive 2003/88 pri izmenskem delu, niso upoštevne za to zadevo.
- 37 V teh okoliščinah je treba razložiti zgolj člen 5 Direktive 2003/88 in to zlasti izraz „v sedemdnevem obdobju“.
- 38 Ker člen 5 Direktive 2003/88 nikakor ne napotuje na nacionalno pravo držav članic, je treba izraz „v sedemdnevem obdobju“, ki je v njem uporabljen, razumeti kot avtonomen pojem prava Unije in ga razlagati enotno na njenem ozemlju, ne glede na opredelitve, ki se uporabljajo v državah članicah, in

ob upoštevanju besedila zadevne določbe ter sobesedila in ciljev, ki se uresničujejo z ureditvijo, katere del je (glej v tem smislu sodbi z dne 2. marca 2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, točki 23 in 25, ter z dne 11. maja 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, točka 24 in navedena sodna praksa).

- 39 Kar zadeva, prvič, besedilo člena 5 Direktive 2003/88, iz njega izhaja, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec „v sedemdnevnem obdobju“ pravico do minimalno 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3 Direktive 2003/88. Ta člen pa ne določa natančno, kdaj se mora začeti to minimalno obdobje počitka, in državam članicam dopušča nekaj manevrskega prostora pri izbiri navedenega trenutka.
- 40 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 40 sklepnih predlogov, je taka razlaga tega člena potrjena z različnimi jezikovnimi različicami Direktive 2003/88. V večini jezikovnih različic tega člena, med katerimi so angleška, nemška in portugalska različica, je določeno, da je treba minimalno obdobje neprekinjenega počitka dodeliti „za“ vsako sedemdnevno obdobje. Druge različice navedenega člena se približujejo francoski različici, ki določa, da je treba tedenski počitek dodeliti „v“ vsakem sedemdnevnem obdobju.
- 41 Iz besedila člena 5 te direktive je torej razvidno, da ta države članice zavezuje k zagotovitvi, da ima vsak delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do minimalnega obdobja 24 ur neprekinjenega počitka in 11 ur dnevnega počitka iz člena 3 Direktive 2003/88, ne da bilo natančno določeno, kdaj je treba dodeliti to minimalno obdobje počitka.
- 42 Ker zadeva, drugič, sobesedilo, v katero je umeščen zadevni izraz, to potrjuje tako jezikovno razlago. Glede tega je treba poudariti, da je zakonodajalec Unije v več določbah Direktive 2003/88 uporabil izraz „referenčno obdobje“ za določitev obdobja, v katerem mora biti dodeljeno minimalno obdobje počitka. To velja med drugim za člen 16(a) te direktive, v skladu s katerim lahko države članice za uporabo njenega člena 5 določijo referenčno obdobje, ki ni daljše od 14 dni. Čeprav ni izrecno tako označeno, je mogoče tudi sedemdnevno obdobje iz zadnjenedenega člena šteti za referenčno obdobje (glej v tem smislu sodbo z dne 12. novembra 1996, Združeno kraljestvo/Svet, C-84/94, EU:C:1996:431, točka 62).
- 43 Referenčno obdobje pa je v teh okoliščinah mogoče opredeliti kot fiksno obdobje, v katerem je treba dodeliti neko število zaporednih ur počitka, ne glede na to, kdaj so te ure počitka dodeljene. To razlago *mutatis mutandis* potrjuje besedilo člena 16(b) v povezavi s členom 22(1)(a) Direktive 2003/88. V skladu s prvo določbo lahko države članice za uporabo člena 6 te direktive določijo referenčno obdobje, ki ni daljše od štirih mesecev. V skladu z drugo določbo noben delodajalec od delavca ne zahteva, da dela več kot 48 ur v sedemdnevnem obdobju, izračunanem kot povprečje za referenčno obdobje iz člena 16(b). Enakomerna razporeditev števila ur dela se zato ne zahteva.
- 44 Sistematična analiza Direktive 2003/88 tako potrjuje razlago njenega člena 5, po kateri se lahko minimalno obdobje 24 ur neprekinjenega počitka in 11 ur dnevnega počitka iz člena 3 te direktive dodeli kadar koli v vsakem sedemdnevnem obdobju.
- 45 Kar zadeva, tretjič, cilj Direktive 2003/88, je treba opozoriti, da je ta namenjena učinkoviti zaščiti varnosti in zdravja delavcev. Ob upoštevanju tega bistvenega cilja mora biti vsakemu delavcu med drugim zagotovljen primeren čas za počitek (sodbi z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točka 92, in z dne 23. decembra 2015, Komisija/Grčija, C-180/14, neobjavljena, EU:C:2015:840, točka 51). Člen 5 te direktive zato v svojem prvem odstavku določa minimalno obdobje neprekinjenega tedenskega počitka za vsakega delavca.
- 46 Vendar je iz navedene direktive, zlasti iz njene uvodne izjave 15, razvidno, da dopušča tudi prožnost pri izvajanju določb. Tako vsebuje več določb, kakršne so navedene v točki 34 te sodbe, ki dovoljujejo, da se z izravnalnimi ukrepi odstopa od zahtevanih minimalnih obdobji počitka, zlasti v primerih dejavnosti z izmenskimi delom ali dejavnosti, ki zahtevajo nepretrgano storitev ali proizvodnjo. Poleg tega, kot

izhaja iz točke 42 te sodbe, lahko v skladu s členom 16(a) Direktive 2003/88 države članice v zvezi s tedenskim počitkom za uporabo člena 5 določijo daljše referenčno obdobje. Dalje cilj te direktive v zvezi z zagotovitvijo primerne zaščite zdravja in varnosti delavca in hkratnem dopuščanju neke prožnosti pri uporabi določb te direktive izhaja tudi iz besedila tega člena, kot je to razvidno iz točke 41 te sodbe.

- 47 Poleg tega taka razlaga člena 5 ne koristi le delodajalcu, temveč tudi delavcu in omogoča, da se zadevnemu delavcu dodeli več zaporednih dni počitka ob koncu enega referenčnega obdobja in začetku naslednjega. Prav tako lahko v primeru podjetja, ki obratuje sedem dni na teden, kot je družba Varzim Sol, po mnenju predložitvenega sodišča obveznost fiksnih dni počitka povzroči, da se nekaterim delavcem odvzame možnost, da so jim ti dnevi počitka dodeljeni med vikendom. Po mnenju tega sodišča zaposleni v družbi Varzim Sol zato niso nikoli zahtevali, da bi se jim zagotovili fiksni dnevi počitka.
- 48 Iz tega izhaja, da člen 5 Direktive 2003/88 s tem, da državam članicam nalaga, naj sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevem obdobju pravico do minimalnega obdobja 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3 Direktive 2003/88, vendar ne da bi določal, kdaj je treba dodeliti to minimalno obdobje, državam članicam v zvezi s tem priznava neki manevrski prostor. Čeprav ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki delavcu ne zagotavlja upravičenosti do minimalnega obdobja počitka najpozneje na sedmi dan po šestih zaporednih delovnih dneh, je navedeni delavec vsekakor upravičen do zaščite iz Direktive 2003/88 glede dnevnega počitka in maksimalnega tedenskega delovnega časa.
- 49 Poleg tega ta direktiva, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 46 sklepnih predlogov, določa minimalne standarde zaščite delavca glede organizacije delovnega časa. V skladu s členom 15 navedene direktive lahko namreč države članice uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev. Glede tega mora predložitveno sodišče preveriti, ali in v katerih primerih nacionalna ureditev, ki se uporablja v postopku v glavni stvari, določa tako razširjeno zaščito.
- 50 Glede člena 31(2) Listine, za razlago katerega prav tako prosi predložitveno sodišče, je treba ugotoviti, da ima v skladu s to določbo vsak delavec pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta. Iz Pojasnil k Listini (UL 2007, C 303, str. 17) pa je razvidno, da ta določba temelji na Direktivi 93/104 ter na členu 2 Evropske socialne listine, podpisane v Torinu 18. oktobra 1961 in revidirane v Strasbourgu 3. maja 1996, in točki 8 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejete na zasedanju Evropskega sveta 9. decembra 1989 v Strasbourgu. Člen 2(5) Evropske socialne listine, ki se nanaša na tedenski počitek, prav tako napotuje na direktivi 93/104 in 2003/88. Kot je generalni pravobranilec poudaril v točki 44 sklepnih predlogov, v povezavi s členom 31(2) Listine ni mogoče zagotoviti novih elementov za razlago člena 5 Direktive 2003/88.
- 51 Zato je treba na vprašanja od prvega do tretjega odgovoriti, da je treba člen 5 Direktive 93/104 in člen 5, prvi odstavek, Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne zahtevata, da se minimalno obdobje 24-urnega neprekinjenega tedenskega počitka, do katerega je delavec upravičen, dodeli najpozneje na dan, ki nastopi neposredno po šestih zaporednih delovnih dneh, temveč zahtevata, da se to obdobje dodeli v vsakem sedemdnevem obdobju.

Četrto vprašanje

- 52 Predložitveno sodišče s četrtilim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 16(a) Direktive 2003/88 razlagati tako, da se dva dneva počitka, ki ju ta člen omogoča, lahko razporedita kadar koli v referenčnem obdobju 14 dni.

- 53 Vendar predložitveno sodišče ni pojasnilo, ali je portugalski zakonodajalec prenesel to določbo, ki omogoča določitev daljšega referenčnega obdobja za uporabo člena 5 te direktive. Poleg tega tako tožeča stranka v postopku v glavni stvari kot portugalska vlada in Komisija navajajo, da Portugalska ni uporabila te možnosti.
- 54 Vsekakor mora v skladu s členom 94(c) Poslovnika Sodišča predložitveno sodišče navesti natančne razloge, ki so mu vzbudili dvom o razlagi nekaterih določb prava Unije in iz katerih je menilo, da je treba Sodišču predložiti vprašanja za predhodno odločanje. Tako je nujno, da nacionalno sodišče vsaj minimalno pojasni razloge, iz katerih je izbralo določbe prava Unije, katerih razlago zahteva, in zvezo, ki jo je ugotovilo med temi določbami in nacionalno ureditvijo, ki se uporablja v sporu pred njim (sodba z dne 27. septembra 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, točka 120 in navedena sodna praksa).
- 55 Obenem so te zahteve izražene tudi v Priporočilih Sodišča Evropske unije nacionalnim sodiščem v zvezi z začetkom postopka predhodnega odločanja (UL 2016, C 439, str. 1) (glej v tem smislu sodbo z dne 27. septembra 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, točka 121).
- 56 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da četrto vprašanje ne izpolnjuje zahtev, ki so navedene v prejšnjih točkah, ker predložitveno sodišče ni navedlo razlogov, zakaj je razlaga člena 16(a) Direktive 2003/88 upoštevna za spor, o katerem odloča.
- 57 Iz tega izhaja, da četrto vprašanje ni dopustno.

Stroški

- 58 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Člen 5 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000, ter člen 5, prvi odstavek, Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da ne zahtevata, da se minimalno obdobje 24-urnega neprekinjenega tedenskega počitka, do katerega je delavec upravičen, dodeli najpozneje na dan, ki nastopi neposredno po šestih zaporednih delovnih dneh, temveč zahtevata, da se to obdobje dodeli v vsakem sedemdnevem obdobju.

Podpisi