



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 9 november 2017*

”Begäran om förhandsavgörande – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 5 – Veckovila – Nationell lagstiftning i vilken det föreskrivs minst en vilodag per sjudagarsperiod – Perioder med mer än sex arbetsdagar i följd”

I mål C-306/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal da Relação do Porto (Appellationsdomstolen i Porto, Portugal) genom beslut av den 23 maj 2016, som inkom till domstolen den 30 maj 2016, i målet

António Fernando Maio Marques da Rosa

mot

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Ilešič samt domarna A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (referent) och E. Jarašiūnas,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 5 april 2017,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- António Fernando Maio Marques da Rosa, genom J. Carvalho, advogado,
- Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, genom C. Santos Silva och N. Guedes Vaz, advogados,
- Portugals regering, genom L. Inez Fernandes, M. Figueiredo och L.C. Oliveira, samtliga i egenskap av ombud,
- Ungerns regering, genom A. Pálffy, M.Z. Fehér och G. Koós, samtliga i egenskap av ombud,
- Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: portugisiska.

- Finlands regering, genom H. Leppo, i egenskap av ombud,
- Sveriges regering, genom A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren och F. Bergius, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, G. Braga da Cruz och P. Costa de Oliveira, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 21 juni 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 5 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, 1993, s. 18), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 (EGT L 195, 2000, s. 41) (nedan kallat direktiv 93/104), av artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9), och av artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan António Fernando Maio Marques de Rosa och Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (nedan kallat Varzim Sol) angående den förstnämndes rätt att, i egenskap av arbetstagare, få en obligatorisk vilodag per vecka för varje sjudagarsperiod.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 93/104

- 3 Artikel 5, med rubriken ”Veckovila”, i direktiv 93/104 har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den 11 timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

...”

- 4 Direktiv 93/104 upphävdes och ersattes av direktiv 2003/88, som trädde i kraft den 2 augusti 2004.

Direktiv 2003/88

- 5 I skäl 15 i direktiv 2003/88 anges följande:

”Med hänsyn till att arbetstidens förläggning antagligen medför problem inom företagen verkar det önskvärt att tillåta flexibilitet vid tillämpningen av vissa bestämmelser i detta direktiv samtidigt som man tryggar efterlevnaden av principerna om arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

- 6 I artikel 2, med rubriken "Definitioner", i samma direktiv anges följande:

"I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

2. *viloperiod*: varje period som inte är arbetstid.

...

5. *skiftarbete*: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

6. *skiftarbetare*: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

...

9. *tillräcklig vila*: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt."

- 7 I artikel 3, som har rubriken "Dygnsvila", i samma direktiv föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod."

- 8 I artikel 5, som har rubriken "Veckovila", i samma direktiv föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den 11 timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas."

- 9 Artikel 6, med rubriken "Begränsning av veckoarbetstiden", i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

"Medlemsstaterna skall, med beaktande av behovet av att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att se till att

...

b) den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar."

10 Artikel 15 i detta direktiv har följande lydelse:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa författningsbestämmelser eller en administrativ praxis som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

11 I artikel 16, som har rubriken ”Beräkningsperioder”, i nämnda direktiv anges följande:

”Medlemsstaterna får föreskriva följande:

- a) För tillämpningen av artikel 5 (veckovila): En beräkningsperiod som inte överstiger 14 dagar.
- b) För tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden): En beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader.

...”

12 I artikel 17 i samma direktiv föreskrivs följande:

”...

2. Avvikelser som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

...

4. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3 och 5 göras

- a) i fråga om skiftarbete varje gång ett nytt skift går på och inte kan ta en dygnsvila eller veckovila mellan slutet av ett skift och början av nästa,

...”

13 I artikel 18 i direktiv 2003/88 föreskrivs följande:

”Avvikelser får göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal.

De medlemsstater som saknar ett system för kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå i de fall som omfattas av detta direktiv, och vidare de medlemsstater som för detta ändamål har en särskild lagstiftning får inom ramen för sådan lagstiftning – i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis – tillåta avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16. Detta får ske genom kollektivavtal på lämplig nivå.

De avvikelser som avses i första och andra styckena skall tillåtas på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller - i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl - att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd.

...”

14 I artikel 22.1 i direktivet föreskrivs följande:

”En medlemsstat skall ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten skall respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att se till att

a) ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande,

...”

Domstolens rättegångsregler

15 I artikel 94 i domstolens rättegångsregler föreskrivs följande:

”Förutom de frågor som hänskjuts till domstolen för förhandsavgörande ska begäran om förhandsavgörande innehålla följande:

...

c) En redogörelse för de skäl som fått den hänskjutande domstolen att undra över tolkningen eller giltigheten av de aktuella unionsrättsliga bestämmelserna, och för det samband som den hänskjutande domstolen har funnit föreligga mellan de unionsrättsliga bestämmelserna och den nationella lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet.”

Portugisisk rätt

2003 års lag om arbete

16 Código do Trabalho 2003 (2003 års lag om arbete) antogs genom lag nr 99/2003 av den 27 augusti 2003 för att införliva direktiv 93/104. I artikel 205.1 i förstnämnda lag föreskrevs följande:

”Arbetstagare har rätt till minst en vilodag per vecka.”

17 I artikel 207.1 i denna lag föreskrivs följande:

”För varje obligatorisk vilodag per vecka tillkommer en period på 11 timmar som motsvarar den kortaste dygnsvilan enligt artikel 176.”

2009 års lag om arbete

18 Código do Trabalho 2009 (2009 års lag om arbete) antogs genom lag nr 7/2009 av den 12 februari 2009 för att införliva direktiv 2003/88. I artikel 221, med rubriken ”Organisering av skiftarbete”, i förstnämnda lag föreskrivs följande:

”...

5. Skiftarbete på arbetsplatser med kontinuerlig drift och på arbetsplatser där arbetstagarna utför arbetsuppgifter som inte får avbrytas, det vill säga de fall som avses i artikel 207.2 d och e, ska organiseras på så sätt att arbetstagarna i varje skift åtnjuter minst en vilodag för varje sjudagarsperiod, utan inskränkning i den överskjutande viloperiod som de har rätt till.”

19 I artikel 232 i 2009 års lag om arbete föreskrivs följande:

”1. Arbetstagare har rätt till minst en vilodag per vecka.

2. Den obligatoriska vilodagen får vara en annan dag än söndag i de fall som föreskrivs i särskild lagstiftning, samt om arbetstagaren arbetar

a) i ett företag eller en företagssektor som undantagits från skyldigheten att hålla stängt eller inte bedriva verksamhet en hel dag per vecka, eller som har en skyldighet att hålla stängt eller inte bedriva verksamhet en annan dag än söndag,

...

3. I kollektivavtal eller anställningsavtal får föreskrivas en kompletterande veckovila för alla eller vissa av årets veckor, vilken kan vara sammanhängande eller uppdelad.”

Företagsavtalen

20 I klausul 36.1 i företagsavtalet mellan Varzim Sol och Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (fackförbundet för kasinoanställda med flera, Portugal), vilket offentliggjordes i *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr 22 från år 2002, anges följande:

”Alla arbetstagare som omfattas av detta företagsavtal har rätt till två dagars veckovila i följd, med undantag för dem som ansvarar för bingoverksamheten, för vilka de bestämmelser som var i kraft dagen för undertecknandet av detta företagsavtal ska fortsätta att gälla.”

21 I klausul 36 i företagsavtalet mellan Varzim Sol och Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (fackförbundet för kasinoanställda med flera), vilket offentliggjordes i *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr 29 från år 2003, i dess ändrade och konsoliderade lydelse enligt *Boletim do Trabalho e do Emprego* nr 31 från år 2007, anges följande:

”1. Alla arbetstagare som omfattas av detta företagsavtal har rätt till två dagars veckovila i följd.

...

5. I de enheter/avdelningar som har valt eller kommer att välja arbetstider med roterande vilodagar ska dessa dagar regelbundet och åtminstone var fjärde vecka sammanfalla med lördag och/eller söndag, med undantag för när det föreligger ett akut behov i företaget och/eller i vederbörligen motiverade fall.

...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 22 Klaganden i det nationella målet, António Fernando Maio Marques da Rosa, var åren 1991–2014 anställd hos Varzim Sol, ett bolag som ägde ett kasino i Póvoa de Varzim (Portugal). Detta kasino håller öppet samtliga dagar, med undantag för den 24 december, från kl. 15 till kl. 3 på morgonen söndag–torsdag, och från kl. 16 till kl. 4 på morgonen övriga dagar.
- 23 Av beslutet om hänskjutande framgår att klaganden i det nationella målet arbetade skift med roterande arbets- och viloperioder, under vilka arbetstagarna successivt utförde samma arbetsuppgifter enligt ett i förväg bestämt schema. Den hänskjutande domstolen har upplyst att António Fernando Maio Marques da Rosa några gånger under åren 2008 och 2009 arbetade sju dagar i följd. Den har även angett att de av Varzim Sols anställda som arbetade i spelhallarna, sedan år 1988 hade rätt till två dagars sammanhängande veckovila. Rätten till den första vilodagen följde av lagen om arbete medan rätten till den andra, kompletterande dagen följde av företagsavtalen mellan fackförbundet för kasinoanställda med flera och Varzim Sol.
- 24 Från och med år 2010 ändrade Varzim Sol arbetsschemat så att arbetstagarna inte arbetade mer än sex dagar i följd.
- 25 Klagandens anställning upphörde den 16 mars 2014 efter ett förfarande för kollektiv uppsägning.
- 26 Han väckte då talan mot Varzim Sol, och yrkade att bolaget skulle förpliktas att betala skadestånd till honom med ett belopp på 18 602 euro på grund av att den sjunde arbetade dagen i respektive period borde ha ersatts som övertid och då han inte givits någon kompensationsvila. Han yrkade vidare att bolaget skulle betala ett belopp på 7 679 euro, på grund av att han inte alltid hade erhållit den andra dagen i veckovilan i rätt tid, jämte ränta.
- 27 Domstolen i första instans ogillade talan, varefter António Fernando Maio Marques da Rosa överklagade till Tribunal da Relação do Porto (Appellationsdomstolen i Porto, Portugal).
- 28 Klaganden åberopade till stöd för sitt överklagande att artiklarna 221 och 232 i 2009 års lag om arbete, mot bakgrund av artikel 5 i direktiv 2003/88 och Internationella arbetsorganisationens konventioner nr 14 och nr 106, skulle tolkas så, att de innebär en skyldighet att ge en vilodag senast efter sex arbetsdagar i följd.
- 29 Varzim Sol gjorde däremot gällande att varken unionsrätten eller nationell lagstiftning innebär någon begränsning av antalet dagar som en anställd får arbeta i en följd, under förutsättning att den anställda har en viloperiod för varje arbetsperiod på sju dagar. I artikel 5 i direktiv 2003/88 ställs således inte något krav på att en arbetstagare ska ha rätt till veckovila efter att ha arbetat sex dagar i följd, det vill säga den sjunde dagen. Bolaget anförde vidare att det i praktiken skulle vara omöjligt att ge arbetstagare rätt till två vilodagar varje sjunde och åttonde dag.
- 30 Tribunal da Relação do Porto (Appellationsdomstolen i Porto) ansåg mot denna bakgrund att det var oklart hur artikel 5 i direktiv 93/104 och artikel 5 i direktiv 2003/88 skulle tolkas, och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
- ”1) Ska, mot bakgrund av artikel 5 i direktiv 93/104 och artikel 5 i direktiv 2003/88 samt artikel 31 i stadgan, med avseende på arbetstagare som arbetar skift med roterande viloperioder i inrättningar som bedriver verksamhet alla dagar i veckan men som inte bedriver verksamhet kontinuerligt 24 timmar om dygnet, den obligatoriska vilodag som arbetstagarna har rätt till obligatoriskt ges inom varje sjudagarsperiod, det vill säga senast den sjunde dagen efter sex arbetsdagar i följd?

- 2) Är det förenligt med dessa direktiv och bestämmelser att göra en tolkning som innebär att arbetsgivaren har rätt att, med avseende på nämnda arbetstagare, välja de dagar som arbetstagarna varje vecka ges den viloperiod som de har rätt till, varvid arbetstagarna kan tvingas att utan övertidsersättning utföra arbete under upp till tio dagar i följd (till exempel från onsdagen en vecka, efter att ha haft en viloperiod under måndagen och tisdagen, till fredagen efterföljande vecka, följd av en viloperiod under lördagen och söndagen)?
- 3) Är det förenligt med dessa direktiv och bestämmelser att göra en tolkning som innebär att viloperioden på 24 sammanhängande timmar får ges vilken som helst av kalenderdagarna under en viss period av sju kalenderdagar och att även den efterföljande viloperioden på 24 sammanhängande timmar (till vilka ska läggas de 11 timmarna för dygnsvila) får ges vilken som helst av kalenderdagarna under den period av sju kalenderdagar som omedelbart följer på den föregående sjudagarsperioden?
- 4) Är det förenligt med dessa direktiv och bestämmelser, med beaktande även av artikel 16 a i direktiv 2003/88, att göra en tolkning som innebär att arbetstagarna i stället för att ges en viloperiod på 24 sammanhängande timmar (till vilka ska läggas de 11 timmarna för dygnsvila) var sjunde dag, får ges två på varandra följande, eller inte på varandra följande, viloperioder på 24 sammanhängande timmar under vilka som helst av de fyra kalenderdagarna av en viss beräkningsperiod på 14 dagar?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Frågorna 1–3

- 31 Den hänskjutande domstolen har ställt frågorna 1–3, vilka ska prövas gemensamt, för att få klarhet i huruvida artikel 31 i stadgan, artikel 5 i direktiv 93/104 och artikel 5 första stycket i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den minsta sammanhängande viloperiod på 24 timmar som en arbetstagare har rätt till ska ges senast den dag som följer på en period på sex arbetsdagar i följd.
- 32 Det ska inledningsvis konstateras att omständigheterna i det nationella målet, vilka avser perioden januari 2004–januari 2010, delvis faller inom tillämpningsområdet för bestämmelserna i direktiv 93/104, som var i kraft fram till den 1 augusti 2004, och delvis inom tillämpningsområdet för bestämmelserna i direktiv 2003/88, genom vilket bestämmelserna i direktiv 93/104 kodifierats med verkan från och med den 2 augusti 2004. Eftersom de i det nationella målet relevanta bestämmelserna i dessa direktiv i allt väsentligt har samma lydelse och eftersom de svar som ska lämnas på den hänskjutande domstolens frågor på grund härav är desamma oberoende av vilket direktiv som är tillämpligt kommer domstolen emellertid endast att hänvisa till bestämmelserna i direktiv 2003/88 när den besvarar frågorna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 november 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 32).
- 33 Enligt artikel 5 första stycket i direktiv 2003/88 ska "[m]edlemsstaterna... vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den 11 timmars dygnsvila som avses i artikel 3”.
- 34 Direktivet innehåller även bestämmelser som ger medlemsstaterna möjlighet att avvika från bestämmelserna om arbetsrytm. I artikel 17.4 a i direktivet föreskrivs att medlemsstaterna får avvika från artikel 5 i direktivet i fråga om skiftarbete, i fall då en arbetstagare byter skift och inte kan få någon veckovila mellan slutet på ett skift och början på nästa. Vidare föreskrivs i artikel 18 i direktivet att avvikelser får göras från artikel 5 genom kollektivavtal. I artiklarna 17.2 och 18 i direktiv 2003/88 uppställs emellertid krav på kompensationsledighet eller, i undantagsfall, på annat lämpligt skydd.

- 35 Av handlingarna i målet, vilka på denna punkt bekräftas av vad den portugisiska regeringen och Europeiska kommissionen anfört vid förhandlingen, framgår emellertid att Republiken Portugal inte har använt sig av möjligheten enligt artikel 17.4 a i direktiv 2003/88 att avvika från bestämmelserna om veckovila i artikel 5 i detta direktiv vad gäller skiftarbete. Vidare framgår det inte av handlingarna i målet att de företagsavtal som nämns i punkterna 20 och 21 ovan innehåller några bestämmelser som avviker från nämnda artikel 5.
- 36 De ovannämnda bestämmelserna om möjlighet att avvika från artikel 5 i direktiv 2003/88 i fråga om skiftarbete saknar följaktligen relevans i målet.
- 37 Under dessa omständigheter är det endast artikel 5 i direktiv 2003/88, och i synnerhet uttrycket ”under varje period om sju dagar” i denna artikel, som ska tolkas.
- 38 Artikel 5 i direktiv 2003/88 innehåller ingen hänvisning till nationell rätt i medlemsstaterna. Uttrycket ”under varje period om sju dagar” i denna artikel ska därför förstås som ett självständigt unionsrättsligt begrepp och ges en enhetlig tolkning inom unionen, oberoende av medlemsstaternas bedömningar av detsamma, med beaktande av bestämmelsens lydelse, sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i (se, för ett liknande resonemang, dom av den 2 mars 2017, J.D., C-4/16, EU:C:2017:153, punkterna 23 och 25, och dom av den 11 maj 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, punkt 24 och där angiven rättspraxis).
- 39 Vad först gäller lydelsen i artikel 5 i direktiv 2003/88, framgår det av denna att medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare ”under varje period om sju dagar” får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den 11 timmars dygnsvila som avses i artikel 3 i direktiv 2003/88. I artikeln anges emellertid inte den tidpunkt då denna minsta viloperiod ska ges och den ger därmed medlemsstaterna en viss flexibilitet i valet av denna tidpunkt.
- 40 Såsom generaladvokaten anfört i punkt 40 i sitt förslag till avgörande har denna tolkning av artikeln stöd i de olika språkversionerna av direktiv 2003/88. I en majoritet av språkversionerna av denna artikel, däribland den engelska, den tyska och den portugisiska versionen, föreskrivs att den minsta sammanhängande viloperioden ska ges ”för” varje period om sju dagar. Andra språkversioner av denna artikel ligger närmare den franska versionen, i vilken det anges att veckovilan ska ges ”under” varje period om sju dagar.
- 41 Av själva ordalydelsen i artikel 5 i detta direktiv framgår således att medlemsstaterna enligt denna artikel är skyldiga att säkerställa att alla arbetstagare, under en period om sju dagar, får en sammanhängande viloperiod på minst 24 timmar plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3 i direktiv 2003/88, utan att den tidpunkt då denna minsta viloperiod ska ges preciseras i artikeln.
- 42 Vad för det andra gäller det sammanhang i vilket uttrycket i fråga ingår, kan konstateras att detta ger stöd åt den nämnda bokstavstolkningen. Unionslagstiftaren har i flera bestämmelser i direktiv 2003/88 använt ordet ”beräkningsperiod” för att fastställa den tid inom vilken en minsta viloperiod ska ges. Detta är bland annat fallet i artikel 16 a i detta direktiv. Där föreskrivs att medlemsstaterna får föreskriva en beräkningsperiod som inte överstiger 14 dagar för tillämpningen av artikel 5 i direktivet. Även om den sjudagarsperiod som avses i sistnämnda artikel inte uttryckligen kallas för beräkningsperiod, kan den likväl anses utgöra en sådan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 november 1996, Förenade kungariket/rådet, C-84/94, EU:C:1996:431, punkt 62).
- 43 En beräkningsperiod kan i detta sammanhang definieras som en fast period inom vilken ett visst antal sammanhängande vilotimmar ska ges, oberoende av vid vilken tidpunkt dessa vilotimmar ges. Denna definition har stöd, i tillämpliga delar, i artikel 16 b jämförd med artikel 22.1 a i direktiv 2003/88. Enligt den första bestämmelsen får medlemsstaterna, för tillämpningen av artikel 6 i detta direktiv, föreskriva en beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader. Enligt den andra bestämmelsen får

ingen arbetsgivare kräva att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b. Det krävs således inte en jämn fördelning av antalet arbetstimmar.

- 44 En tolkning av artikel 5 i direktiv 2003/88, enligt vilken den minsta sammanhängande viloperiod på 24 timmar, plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3 i detta direktiv, kan ges när som helst inom varje period om sju dagar, har således stöd i en systematisk tolkning av direktivet.
- 45 Vad för det tredje gäller det mål som eftersträvas med direktiv 2003/88, erinrar domstolen om att detta direktiv har till syfte att införa ett effektivt skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Mot bakgrund av detta grundläggande mål ska varje arbetstagare bland annat ha rätt till tillräckliga viloperioder (dom av den 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 92, och dom av den 23 december 2015, kommissionen/Grekland, C-180/14, ej publicerad, EU:C:2015:840, punkt 51). I artikel 5 första stycket i detta direktiv föreskrivs för detta ändamål en minsta sammanhängande veckovila för alla arbetstagare.
- 46 Av nämnda direktiv, och särskilt av skäl 15 i detta, framgår emellertid att direktivet även ger en viss flexibilitet i genomförandet av bestämmelserna däri. Det innehåller nämligen flera bestämmelser, såsom dem som angetts i punkt 34 ovan, som gör det möjligt att avvika från de föreskrivna minsta viloperioderna, bland annat i fråga om skiftarbete eller i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, om kompensationsåtgärder vidtas. Såsom framgår av punkt 42 ovan föreskrivs dessutom i artikel 16 a i direktiv 2003/88 att medlemsstaterna får föreskriva en längre beräkningsperiod för tillämpningen av artikel 5 i direktivet med avseende på veckovilan. Det mål som eftersträvas med detta direktiv avseende säkerställande av ett adekvat skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, samtidigt som medlemsstaterna ges en viss flexibilitet i tillämpningen av bestämmelserna i direktivet, framgår för övrigt även av själva ordalydelsen i nämnda artikel 5, såsom angetts i punkt 41 ovan.
- 47 En sådan tolkning av artikel 5 är för övrigt ägnad att gynna inte bara arbetsgivaren, utan även arbetstagarna, och gör det möjligt att ge berörda arbetstagare flera vilodagar i följd, i slutet av en beräkningsperiod och i början av nästföljande period. Vad gäller ett företag som, liksom Varzim Sol, håller öppet sju dagar i veckan, skulle dessutom skyldigheten att ge fasta vilodagar enligt den hänskjutande domstolen kunna få till följd att vissa arbetstagare förlorar möjligheten att få dessa vilodagar under veckosluten. Detta är enligt den hänskjutande domstolen skälet till att de anställda i Varzim Sol aldrig har velat ha fasta vilodagar.
- 48 Av detta följer att artikel 5 i direktiv 2003/88 ger medlemsstaterna ett visst bedömningsutrymme i detta avseende, eftersom den ålägger medlemsstaterna att vidta åtgärder som ger alla arbetstagare möjlighet att, under en period om sju dagar, få en sammanhängande viloperiod på minst 24 timmar plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3 i direktiv 2003/88, utan att den tidpunkt då denna minsta viloperiod ska ges preciseras i artikeln. Även om denna artikel inte utgör hinder för nationell lagstiftning som inte garanterar att en arbetstagare kan få en minsta viloperiod senast den sjunde dagen efter sex arbetsdagar i följd, erinrar domstolen om att en sådan arbetstagare likväl under alla omständigheter omfattas av det skydd som föreskrivs i direktiv 2003/88 i fråga om dygnsvila och begränsning av veckoarbetstiden.
- 49 Såsom generaladvokaten anført i punkt 46 i sitt förslag till avgörande fastställs i direktivet miniminormer för skydd av arbetstagare i fråga om arbetstidens förläggning. Enligt artikel 15 i nämnda direktiv har medlemsstaterna nämligen rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida, och i vilken omfattning, som det i den i det nationella målet tillämpliga nationella lagstiftningen föreskrivs ett sådant mer omfattande skydd.

- 50 Den hänskjutande domstolen har även frågat hur artikel 31.2 i stadgan ska tolkas. I denna bestämmelse föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester. Av förklaringarna avseende stadgan (EUT C 303, 2007, s. 17) framgår emellertid att denna bestämmelse grundas på direktiv 93/104 samt artikel 2 i Europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961 och reviderades i Strasbourg den 3 maj 1996, och punkt 8 i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, vilken antogs vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989. Artikel 2.5 i Europeiska sociala stadgan, vilken rör veckovila, hänvisar för sin del även till direktiven 93/104 och 2003/88. Såsom generaladvokaten anför i punkt 44 i sitt förslag till avgörande kan artikel 31.2 i stadgan därmed inte ge några nya tolkningsdata med avseende på tolkningen av artikel 5 i direktiv 2003/88.
- 51 Frågorna 1–3 ska följaktligen besvaras enligt följande: Artikel 5 i direktiv 93/104 och artikel 5 första stycket i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de inte innebär att den minsta sammanhängande veckovila på 24 timmar som en arbetstagare har rätt till måste ges senast den dag som följer på en period på sex arbetsdagar i följd, utan innebär att veckovilan ska ges inom varje period om sju dagar.

Den fjärde frågan

- 52 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fjärde fråga för att få klarhet i huruvida artikel 16 a i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de två lediga dagar som denna artikel ger rätt till får ges när som helst under beräkningsperioden på 14 dagar.
- 53 Den hänskjutande domstolen har emellertid inte preciserat huruvida den portugisiska lagstiftaren har införlivat denna bestämmelse, som gör det möjligt att föreskriva en längre beräkningsperiod för tillämpningen av artikel 5 i detta direktiv. Klaganden i det nationella målet, den portugisiska regeringen och kommissionen har samtliga angett att Republiken Portugal inte har utnyttjat denna möjlighet.
- 54 Enligt artikel 94 c i domstolens rättegångsregler ska den hänskjutande domstolen under alla omständigheter ange de närmare skälen till att den undrar över tolkningen av vissa bestämmelser i unionsrätten och till att den anser det nödvändigt att ställa frågor till EU-domstolen. Den hänskjutande domstolen måste således åtminstone i någon mån förklara varför den begär en tolkning av just de angivna unionsbestämmelserna samt redogöra för det samband som den har funnit föreligga mellan dessa bestämmelser och de i målet tillämpliga nationella bestämmelserna (dom av den 27 september 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punkt 120 och där angiven rättspraxis).
- 55 Dessa krav återspeglas för övrigt även i de rekommendationer till nationella domstolar om begäran om förhandsavgörande som utfärdats av Europeiska unionens domstol (EUT C 439, 2016, s. 1) (dom av den 27 september 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, punkt 121).
- 56 Domstolen konstaterar i förevarande fall att den fjärde frågan inte uppfyller de krav som angetts i de föregående punkterna, eftersom den hänskjutande domstolen inte har förklarat varför tolkningen av artikel 16 a i direktiv 2003/88 skulle vara relevant i det nationella målet.
- 57 Härav följer att den fjärde frågan inte kan prövas.

Rättegångskostnader

- 58 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 5 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000, och artikel 5 första stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att de inte innebär att den minsta sammanhängande veckovila på 24 timmar som en arbetstagare har rätt till måste ges senast den dag som följer på en period på sex arbetsdagar i följd, utan innebär att veckovilan ska ges inom varje period om sju dagar.

Underskrifter