

RECHTSPRAAK

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

Conclusie A-G: artikel 5 van Richtlijn 2003/88 en artikel 31 van het Handvest moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet voorschrijven dat een wekelijkse rusttijd ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen wordt toegekend, maar de verplichting inhouden om deze rusttijd binnen elke periode van zeven dagen toe te kennen.

Feiten

Werknemer in het hoofdgeding, António Fernando Maio Marques da Rosa, was vanaf 1991 tot 2014 in dienst – vanaf 1999 als kassier – bij de verwerende vennootschap, Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (hierna: Varzim Sol), die in Portugal een casino bezit en exploiteert dat dagelijks – behalve op 24 en 25 december – vanaf de middag tot de ochtend gedurende een bepaald aantal uren geopend is. In de loop van 2008 en 2009 heeft werknemer nu en dan gedurende zeven opeenvolgende dagen gewerkt. Vanaf 2010 hanteerde Varzim Sol andere werktijdenregelingen, waardoor de werknemers vanaf dan nog gedurende hoogstens zes opeenvolgende dagen werkten. De arbeidsovereenkomst van werknemer is op 16 maart 2014 geëindigd. Werknemer heeft tegen Varzim Sol beroep ingesteld om, kort gezegd, te doen vaststellen dat zijn werkgever hem niet de verplichte rustdagen had toegekend waarop hij krachtens de Portugese wetgeving en de collectieve bedrijfsakkoorden meende recht te hebben. Daarvoor heeft werknemer schadevergoeding en compensatie gevorderd ter hoogte van de van toepassing zijnde vergoeding voor de extra gewerkte uren tijdens de opeenvolgende zevende dagen waarop hij heeft moeten werken en voor de ontbrekende tweede wekelijkse rustdag en ook voor niet-toegekende compensatierustdagen wegens overwerk. Nadat het beroep ongegrond werd verklaard door de rechter in eerste aanleg, heeft werknemer hoger beroep ingesteld bij de Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto, Portugal). De onderhavige zaak betreft een verzoek van de Tribunal da Relação do Porto een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 5 van Richtlijn 93/104/EG en artikel 5 van Richtlijn 2003/88/EG met betrekking tot de wekelijkse rusttijd, alsmede artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: Handvest) betreffende het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en voorwaarden. De

verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of de wekelijkse rusttijd waarop de werknemer krachtens deze bepalingen recht heeft, uiterlijk op de zevende dag die volgt op zes opeenvolgende werkdagen moet worden toegekend.

Conclusie A-G (H. Saugmandsgaard Øe)

Artikel 5 van Richtlijn 2003/88 en artikel 31 van het Handvest moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet voorschrijven dat een wekelijkse rusttijd ten laatste op de zevende dag aan het einde van een periode van zes opeenvolgende werkdagen wordt toegekend, maar de verplichting inhouden om deze rusttijd binnen elke periode van zeven dagen toe te kennen. De bewoordingen ‘voor elk tijdvak van zeven dagen’ wijzen namelijk geen precies moment aan waarop de wekelijkse rusttijd moet vallen, maar verwijzen veeleer naar een duur (zeven dagen) waarbinnen een dergelijke rusttijd dient te worden toegekend. Er zij aan herinnerd dat deze uitlegging ook geldt voor artikel 5 van Richtlijn 93/104. Deze uitlegging houdt in dat, ingevolge deze bepalingen, een werknemer in beginsel kan worden verplicht om tot twaalf opeenvolgende dagen te werken, voor zover de andere minimumvoorschriften van Richtlijn 2003/88 in acht worden genomen, met name die met betrekking tot de dagelijkse rusttijd en de maximale wekelijkse arbeidstijd. In deze context zij eraan herinnerd dat, gelet op de minimumomvang van de harmonisatie die Richtlijn 2003/88 doorvoert, de lidstaten de vrijheid behouden om nationale bepalingen vast te stellen die werknemers, wat de wekelijkse rusttijd betreft, een ruimere bescherming bieden dan die welke door Richtlijn 2003/88 wordt verleend. Zoals uitdrukkelijk volgt uit artikel 15 van deze richtlijn, staat deze richtlijn niet eraan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of en in welke omvang dergelijke gunstigere bepalingen zijn opgenomen in de Portugese wetgeving en/of in de op het hoofdgeding van toepassing zijnde bedrijfsakkoorden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 21-06-2017

ECLI: ECLI:EU:C:2017:486

Zaaknummer:

Rechters: H. Saugmandsgaard Øe

Wetsartikelen: 5 Richtlijn 93/104/EG, 5 Richtlijn 2003/88/EG en 31 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie