



De wekelijkse rusttijd van werknemers moet niet noodzakelijk worden toegekend op de dag die volgt op zes opeenvolgende werkdagen

De wekelijkse rusttijd kan op om het even welke dag binnen elk tijdvak van zeven dagen worden toegekend

António Fernando Maio Marques da Rosa was van 1991 tot 2014 in dienst bij de vennootschap Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA („Varzim Sol”), die eigenaar en exploitant is van een casino in Portugal. Het casino is dagelijks – behalve op 24 december – open van ’s namiddags tot de volgende ochtend. In 2008 en 2009 heeft Maio Marques da Rosa af en toe gedurende zeven opeenvolgende dagen gewerkt. Vanaf 2010 heeft Varzim Sol de werktijden anders georganiseerd, waardoor de werknemers vanaf dan nog gedurende hoogstens zes opeenvolgende dagen werkten. Toen zijn arbeidsovereenkomst in maart 2014 werd beëindigd, heeft Maio Marques da Rosa tegen Varzim Sol een rechtsgeding aangespannen teneinde in wezen te doen vaststellen dat deze vennootschap hem niet de verplichte rustdagen had toegekend waarop hij meende recht te hebben. Hij vorderde schadevergoeding voor het bedrag dat overeenstemde met de bezoldiging voor de gewerkte uren.

De richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd¹ bepaalt dat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van 24 uur genieten, waaraan de 11 uur dagelijkse rusttijd wordt toegevoegd.

De Tribunal da Relação do Porto (rechter in tweede aanleg Porto), die twijfels heeft omtrent de uitlegging van de richtlijn, heeft het Hof van Justitie gevraagd of de ononderbroken wekelijkse minimumrusttijd van 24 uur waarop een werknemer recht heeft, ten laatste moet worden toegekend op de dag die volgt op een tijdvak van zes opeenvolgende werkdagen².

In zijn arrest van heden verklaart het Hof dat het Unierecht niet vereist dat de wekelijkse minimumrusttijd ten laatste wordt toegekend op de dag die volgt op een tijdvak van zes opeenvolgende werkdagen, maar wel dat die rusttijd binnen elk tijdvak van zeven dagen wordt toegekend.

Het Hof is allereerst van oordeel dat de uitdrukking „voor elk tijdvak van zeven dagen” geen verwijzing naar het nationale recht van de lidstaten bevat en dus een autonoom begrip van Unierecht vormt, dat uniform moet worden uitgelegd.

Vervolgens analyseert het Hof de bewoordingen, de context en de doelstelling van de richtlijn. Ten eerste verklaart het Hof dat uit de **bewoordingen** van de richtlijn blijkt dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken

¹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9). Bij deze richtlijn zijn met ingang van 2 augustus 2004 de bepalingen van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18), zoals gewijzigd bij richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 (PB 2000, L 195, blz. 41), gecodificeerd.

² De Portugese, de Hongaarse, de Poolse, de Finse en de Zweedse regering alsmede de Europese Commissie hebben in deze zaak opmerkingen ingediend.

minimumrusttijd van 24 uur genieten (waaraan de 11 uur dagelijkse rusttijd wordt toegevoegd), **zonder dat is gepreciseerd op welk tijdstip deze minimumrusttijd moet worden toegekend.**

Wat ten tweede de **context** betreft waarvan de uitdrukking „voor elk tijdvak van zeven dagen” deel uitmaakt, is het Hof van oordeel dat **dit tijdvak kan worden beschouwd als een referentieperiode**, dat wil zeggen een vaste periode waarbinnen een bepaald aantal opeenvolgende rusturen moet worden toegekend, ongeacht het tijdstip waarop deze rusturen worden toegekend.

Wat ten derde de **doelstelling** van de richtlijn betreft, herinnert het Hof eraan dat deze richtlijn ertoe strekt, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op doeltreffende wijze te beschermen. Alle werknemers moeten dus passende rusttijden genieten. Evenwel **voorziet de richtlijn in enige soepelheid bij de toepassing ervan, zodat de lidstaten enige speelruimte wordt gelaten om te bepalen op welk tijdstip deze minimumrusttijd moet worden toegekend.** Deze uitlegging kan de werknemer ten goede komen omdat het mogelijk is hem verschillende opeenvolgende rustdagen toe te kennen op het einde van een referentieperiode en aan het begin van de volgende.

Ten slotte benadrukt het Hof dat **de richtlijn enkel minimumnormen inzake de bescherming van de werknemers op het vlak van de organisatie van de arbeidstijd vastlegt.** Het staat de lidstaten dus vrij bepalingen in te voeren of toe te passen die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing te bevorderen of mogelijk te maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106