



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 115/17
Luksemburg, 9 listopada 2017 r.

Wyrok w sprawie C-306/16
Maio Marques da Rosa / Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA

Przysługujący pracownikom odpoczynek tygodniowy niekoniecznie musi zostać udzielony w dniu następującym po sześciu kolejnych dniach pracy

Można go udzielić w jakimkolwiek dniu w ramach każdego okresu siedmiodniowego

António Fernando Maio Marques da Rosa był zatrudniony w latach 1991–2014 w spółce Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação (zwanej dalej „Varzim Sol”), która jest właścicielem i operatorem kasyna w Portugalii. Kasyno to jest otwarte codziennie, oprócz 24 i 25 grudnia, od południa do rana dnia następnego. W latach 2008 i 2009 A.F. Maio Marques da Rosa czasami pracował przez siedem kolejnych dni. Począwszy od 2010 r. spółka Varzim Sol zmieniła organizację czasu pracy, tak aby pracownicy wykonywali pracę maksymalnie przez sześć kolejnych dni. Gdy jego stosunek pracy uległ zakończeniu w marcu 2014 r., A.F. Maio Marques da Rosa wniósł powództwo przeciwko Varzim Sol o ustalenie w istocie, że spółka ta nie udzielała mu obowiązkowych dni odpoczynku, do których w jego ocenie był on uprawniony. W tym względzie zażądał on odszkodowania i rekompensaty z tytułu wynagrodzenia należnego za przepracowane nadgodziny.

Dyrektywa dotycząca organizacji czasu pracy¹ stanowi, że każdy pracownik jest uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin.

Mając wątpliwości w kwestii wykładni dyrektywy, Tribunal da Relação do Porto (sąd apelacyjny w Porto) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy minimalny nieprzerwany okres odpoczynku tygodniowego w wymiarze 24 godzin, do którego uprawniony jest pracownik, musi być udzielany najpóźniej w dniu następującym po okresie sześciu kolejnych dni pracy².

W dzisiejszym wyroku Trybunał orzekł, że prawo Unii nie wymaga, by minimalny okres odpoczynku tygodniowego był udzielany najpóźniej w dniu następującym po okresie sześciu kolejnych dni pracy, lecz że wymaga ono udzielania go w ramach każdego siedmiodniowego okresu.

Trybunał stwierdził przede wszystkim, że wyrażenie „w okresie siedmiodniowym” nie zawiera żadnego odesłania do prawa krajowego państw członkowskich, zatem stanowi ono autonomiczne pojęcie prawa Unii podlegające jednolitej wykładni.

Następnie Trybunał przeprowadził analizę brzmienia, kontekstu i celu dyrektywy. Odnosnie do **brzmienia** dyrektywy, Trybunał wskazał, że z samego tego brzmienia wynika, iż państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin (oraz również do odpoczynku dobowego w przewidzianym wymiarze 11 godzin), przy czym **nie jest uściślona chwila, w której należy udzielić tego minimalnego okresu odpoczynku.**

¹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9). Dyrektywa ta dokonała ze skutkiem od dnia 2 sierpnia 2004 r. ujednolicenia przepisów dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), zmienionej dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. L 195, s. 41).

² Rządy portugalski, węgierski, polski, fiński i szwedzki oraz Komisja Europejska przedłożyły uwagi w tej sprawie.

W odniesieniu do **kontekstu**, w który wpisuje się sformułowanie „w okresie siedmiodniowym”, w ocenie Trybunału **okres ten można uważać za okres rozliczeniowy**, to znaczy stały okres, w ramach którego należy udzielić określonej liczby następujących po sobie godzin odpoczynku, niezależnie od chwili, w której godziny te są udzielane.

Jeśli chodzi o **cel** dyrektywy, Trybunał przypomniał, że jest nim skuteczna ochrona bezpieczeństwa oraz zdrowia pracowników. Każdy pracownik powinien w szczególności korzystać z odpowiednich okresów odpoczynku. Jednakże **dyrektywa zezwala na określoną elastyczność w wykonywaniu jej przepisów, przyznając państwom członkowskim swobodę uznania co do ustalenia chwili, w której należy udzielić tego minimalnego okresu odpoczynku**. Taka wykładnia może być korzystna dla pracownika, gdyż umożliwia udzielenie mu kilku następujących po sobie dni odpoczynku na końcu danego okresu rozliczeniowego i na początku następnego.

Wreszcie Trybunał podkreślił, że **dyrektywa ogranicza się do ustanowienia minimalnych norm ochrony pracownika w dziedzinie organizacji czasu pracy**. Państwa członkowskie mogą zatem stosować lub wprowadzać korzystniejsze przepisy w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników bądź ułatwiać lub zezwalać na stosowanie korzystniejszych układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez [„Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106