



Repausul săptămânal al lucrătorilor nu trebuie acordat în mod necesar în ziua următoare unei perioade de șase zile consecutive de muncă

Acesta poate fi acordat în orice zi înăuntrul fiecărei perioade de șapte zile

Domnul António Fernando Maio Marques da Rosa a fost angajat din anul 1991 până în anul 2014 de societatea Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação („Varzim Sol”), care posedă și exploatează un cazinou în Portugalia. Cazinoul este deschis zilnic, cu excepția zilei de 24 decembrie, după-amiază până dimineața următoare. În cursul anilor 2008 și 2009, domnul Maio Marques da Rosa a lucrat uneori timp de șapte zile consecutive. Începând cu anul 2010, Varzim Sol a modificat organizarea orarului de muncă pentru ca angajații să nu lucreze mai mult de șase zile consecutive. Întrucât contractul său de muncă a încetat în luna martie 2014, domnul Maio Marques da Rosa a formulat o acțiune împotriva Varzim Sol prin care a solicitat să se constate, în esență, că această societate nu i-a acordat zilele de repaus obligatorii la care, în opinia sa, avea dreptul. În această privință, el a solicitat despăgubiri corespunzătoare remunerației pertinente pentru orele suplimentare lucrate.

Directiva privind organizarea timpului de lucru¹ prevede că orice lucrător beneficiază, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă 11 ore de repaus zilnic.

Întrucât avea îndoieli privind interpretarea directivei, Tribunal da Relação do Porto (Curtea de Apel Porto) a solicitat Curții de Justiție să stabilească dacă perioada minimă de repaus săptămânal fără întreruperi de 24 de ore la care un lucrător are dreptul trebuie să fie acordată cel târziu în ziua următoare unei perioade de șase zile consecutive de muncă².

Prin hotărârea de astăzi, Curtea declară că dreptul Uniunii nu impune ca perioada minimă de repaus săptămânal să fie acordată cel târziu în ziua următoare unei perioade de șase zile consecutive de muncă, ci impune ca aceasta să fie acordată înăuntrul fiecărei perioade de șapte zile.

Curtea arată mai întâi că expresia „în decursul unei perioade de șapte zile” nu conține nicio trimitere la dreptul național al statelor membre și, prin urmare, ea constituie o noțiune autonomă a dreptului Uniunii, care trebuie interpretată în mod uniform.

În continuare, Curtea efectuează o analiză a modului de redactare, a contextului și a obiectivului directivei. În ceea ce privește **modul de redactare**, Curtea declară că reiese din chiar termenii directivei că statele membre au obligația să asigure că orice lucrător beneficiază, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore (la care se

¹ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3). Această directivă a codificat, cu efect de la 2 august 2004, dispozițiile Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000 (JO 2000, L 195, p. 41).

² Guvernele portughez, maghiar, polonez, finlandez și suedez, precum și Comisia Europeană au prezentat observații în această cauză.

adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute), și aceasta **fără a preciza momentul la care trebuie acordată această perioadă minimă.**

În ceea ce privește apoi **contextul** în care se înscrie expresia „în decursul unei perioade de șapte zile”, Curtea apreciază că **această perioadă ar putea fi considerată ca o perioadă de referință**, adică o perioadă fixă înăuntrul căreia trebuie acordat un anumit număr de ore consecutive de repaus, independent de momentul la care sunt acordate acele ore de repaus.

În ceea ce privește în sfârșit **obiectivul** directivei, Curtea amintește că aceasta are ca finalitate să protejeze în mod eficient securitatea și sănătatea lucrătorilor. Fiecare lucrător trebuie astfel să beneficieze de perioade de repaus adecvate. Cu toate acestea, **directiva acordă o anumită flexibilitate în punerea în aplicare a dispozițiilor sale, conferind statelor membre o marjă de apreciere în privința stabilirii momentului la care trebuie acordată această perioadă minimă.** Această interpretare poate fi în favoarea lucrătorului întrucât permite să i se acorde mai multe zile de repaus consecutive la finalul unei perioade de referință și la începutul perioadei următoare.

În concluzie, Curtea subliniază că **directiva se limitează să prevadă norme minime de protecție a lucrătorului în materie de organizare a timpului de lucru.** Prin urmare, statele membre pot aplica sau adopta dispoziții mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau pot favoriza ori permite aplicarea unor convenții colective sau a unor acorduri încheiate între partenerii sociali mai avantajoase.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106