Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE,
predstavljeni 13. oktobra 2022 [1]

Zadeva C-477/21

IH
proti
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Miskolci Törvényszék (sodišče v Miskolcu, Madžarska))

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Pravica do omejenega delovnega časa ter dnevnega in tedenskega počitka – Dnevni in tedenski počitek – Metoda izračuna in način odobritve“

1. Pravo Unije določa minimalni dnevni in tedenski počitek, da zagotovi učinkovito varstvo zdravja in varnosti delavcev na delovnem mestu. Ali morajo države članice določiti, da je delodajalec vedno dolžan zagotoviti tudi dnevni počitek v skladu s členom 3 Direktive, ali zadostuje, da se v skladu s členom 5 zagotovi tedenski počitek, če se prizna skupno ali večje število ur, določeno v Direktivi za dnevni in tedenski počitek? Ali mora država članica, če nacionalna zakonodaja ali kolektivna pogodba, ki se uporablja, določata „tedenski počitek“, ki je višji od minimalnega, določenega v direktivi, vseeno zagotoviti dnevni počitek? Ali je treba dnevni počitek zagotoviti, tudi če delavec nima predvidenega delovnega časa v prihodnjih 24 urah? Ali mora biti dnevni počitek nujno pred tedenskim počitkom?

2. V teh sklepnih predlogih bom predstavil razloge, zaradi katerih menim, da pravo Unije nalaga državam članicam obveznost, da zagotovijo delavcem dnevni počitek kot samostojno pravico, neodvisno od tedenskega počitka, tudi v primeru, da zagotovljeni (tedenski) „počitek“ presega minimalne standarde iz direktive.

[1] Jezik izvirnika: italijanščina.

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

3. V uvodnih izjavah 4 in 5 Direktive 2003/88[2] je navedeno:

„(4) Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.

(5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek' je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem [Unije] je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. V tem smislu je treba določiti tudi zgornjo mejo tedenskega delovnega časa."

4. Člen 3 Direktive, naslovljen „Dnevni počitek", določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju."

5. Člen 5 iste direktive, naslovljen „Tedenski počitek", določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v 7-dnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka, h katerim se prišteje 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.

Če objektivni, tehnični ali organizacijski pogoji dela to upravičujejo, se lahko določi minimalni čas počitka 24 ur."

6. Člen 15 Direktive 2003/88, naslovljen „Ugodnejše določbe", določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev."

B. Madžarsko pravo

7. Člen 104(1) Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (zakon št. I iz leta 2012 o zakoniku o delovnih razmerjih) (*Magyar Közlöny* 2012/2, v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih) določa:

„Med koncem enega delovnega dne in začetkom naslednjega delovnega dne mora biti zagotovljen počitek vsaj 11 zaporednih ur (v nadaljevanju: dnevni počitek)."

[2] Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

8. Člen 105(1) zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Na teden pripadata 2 dneva počitka (dneva tedenskega počitka). Dneva tedenskega počitka se lahko različno razporedita.“

9. Člen 106(1) in (3) zakonika o delovnih razmerjih določa:

„(1) Namesto dnevov tedenskega počitka se lahko delavcu zagotovi neprekinjen tedenski počitek vsaj 48 ur na teden.

[…]

(3) Če je razporeditev delovnega časa spremenljiva, se delavcu namesto tedenskega počitka iz odstavka 1 in ob upoštevanju uporabe odstavka 2 *mutatis mutandis* zagotovi vsaj neprekinjen 40-urni tedenski počitek, ki vključuje en koledarski dan. Delavcu je treba zagotoviti povprečen čas tedenskega počitka vsaj 48 ur, pri čemer se upošteva referenčni okvir načrtovanja delovnega časa ali obdobje obračunavanja.“

10. Člen 68/A(4) Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (zakon št. CLXXXIII iz leta 2005 o železniškem prometu) (*Magyar Közlöny* 2005/172) določa:

„Z odstopanjem od odstavkov od (1) do (3) se določbe člena 68/B(1) […] uporabljajo tudi za voznike železniških vozil, ki se ne štejejo za mobilne železniške delavce, ki izvajajo storitve v okviru čezmejne interoperabilnosti.“

11. Člen 68/B(1) zgoraj navedenega zakona določa:

„Za mobilne železniške delavce, ki opravljajo storitve v okviru čezmejne interoperabilnosti, mora tedenski počitek na domu trajati vsaj 12 zaporednih ur v obdobju 24 ur.“

12. V skladu s členom 46(1) kolektivne pogodbe, sklenjene med družbo MÁV-START in sindikati (v nadaljevanju: kolektivna pogodba), imajo strojevodje pravico do dnevnega počitka, ki traja 12 ur (dnevni počitek na domu) od prihoda domov do odhoda na delo (čas potovanja).

13. V skladu s členom 47(1) zgoraj navedene kolektivne pogodbe imajo strojevodje pravico do 2 dni tedenskega počitka, tako da je med dvema izmenama vsaj 48 ur nepretrganega počitka.

14. Člen 47(4) navedene pogodbe določa, da se lahko strojevodjem v skladu s členom 106 zakonika o delovnih razmerjih namesto počitka iz odstavka 1 zagotovi vsaj 42 ur nepretrganega tedenskega počitka. V tem primeru mora povprečni tedenski počitek trajati vsaj 48 ur, pri čemer se upošteva referenčni okvir načrtovanja delovnega časa.

II. Dejansko stanje, postopek v glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

15. IH (v nadaljevanju: delavec) je zaposlen pri družbi MÁV-START (v nadaljevanju: delodajalec) kot strojevodja na lokomotivi in dela izključno na Madžarskem, na sedežu podjetja MÁV-START v kraju Miskolc.

16. Delovno razmerje med delodajalcem in delavcem je urejeno z zakonom in s kolektivno pogodbo, sklenjeno med delodajalcem in sindikati. Delavec je zaposlen pri delodajalcu v skladu z mesečnim razporedom delovnega časa, ki ne določa konkretnih dni tedenskega počitka, vendar določa tedenski počitek za vse strojevodje glede na tedensko referenčno obdobje.

17. V skladu s kolektivno pogodbo je delodajalec delavcu zagotovil dnevni počitek v trajanju 12 ur med dvema izmenama, ki ga je lahko preživel na domu, h kateremu je bil prištet tako imenovani standardni čas, potreben za prihod na delo ali z dela do doma. Glede tedenskega počitka, če delodajalec ni mogel zagotoviti delavcu tedenskega počitka, ki bi v določenem tednu trajal neprekinjeno 48 ur, je zagotovil počitek v nepretrganem trajanju vsaj 42 ur, tako da je imel delavec pravico do tedenskega počitka v povprečju vsaj 48 ur na teden v razporedu delovnega časa.

18. Iz spisa izhaja, da delavec ni mogel zahtevati dnevnega počitka in standardnega časa, potrebnega za prihod na delo in z dela, niti pred niti po tedenskem počitku ali dopustu. Delodajalec delavcu namreč ni zagotovil dnevnega počitka, ko mu je zagotovil tedenski počitek ali dopust, in sicer niti na začetku niti na koncu teh obdobij.

19. Delavec je vložil tožbo proti delodajalcu pri Miskolci Törvényszék (sodišče v Miskolcu, Madžarska; v nadaljevanju: predložitveno sodišče), ki je referenčno sodišče, s katero zahteva plačilo razlike v plači, ki domnevno ni bila plačana. Tožba delavca temelji na predpostavki, da mu pripada dnevni počitek neposredno pred in po tedenskem počitku ali dopustu.

20. Delodajalec nasprotno meni, da dnevni počitek pripada med dvema zaporednima obdobjema dela v istem 24-urnem obdobju.

21. Prvič, predložitveno sodišče se sklicuje na sodbo Alkotmánybíróság (ustavno sodišče, Madžarska) št. 12 z dne 22. junija 2020, v kateri je ustavno sodišče menilo, da razlaga, ki jo je podala Kúria (vrhovno sodišče, Madžarska), po kateri se lahko dnevni počitek in tedenski počitek zagotovita v istem obdobju, ni skladna s členom XVII(4) Magyarország Alaptörvénye (temeljni zakon Madžarske), ki zagotavlja pravico delavcev do dnevnega in tedenskega počitka, ker se pravici, ki imata različen namen, štejeta za neodvisni. Vendar predložitveno sodišče meni, da se razlaga ustavnega sodišča, ki se nanaša na zdravstvene delavce, ne uporablja za obravnavano zadevo, ki se nanaša na strojevodje.

22. Drugič, predložitveno sodišče ugotavlja tudi, da kolektivna pogodba, ki se uporablja v obravnavani zadevi, odstopa od pravil na področju dnevnega in tedenskega počitka iz direktive in zakonika o delovnih razmerjih v prid delavcev. Dnevni počitek je namreč določen na 12 ur, ki jih lahko delavec zaradi standardiziranega časa za prihod na delo in z dela v celoti preživi na domu.

23. Predložitveno sodišče glede tedenskega počitka trdi, da se madžarski prevod Direktive 2003/88 nekoliko razlikuje od nemške, angleške in francoske različice besedila Direktive, zlasti kjer je v madžarski različici opredeljen pojem „tedenski počitek“ v skladu s členom 5 te direktive tako, da mora imeti vsak delavec v obdobju 7 dni vsaj 24 ur počitka brez prekinitev in poleg tega („*továbbá*“) še 11 ur dnevnega počitka iz člena 3 te direktive. Nemška, angleška in francoska različica vsebujejo besede „zuzüglich“, „plus“ in „s'ajoutent“ namesto „in do“.

24. Zato se predložitveno sodišče sprašuje, kakšen mora biti pojem „tedenski počitek“, oziroma, ali je treba po obdobju najmanj 24 ur neprekinjenega počitka zagotoviti še (11 ur) dnevnega počitka, ali pa je obdobje 24 ur in obdobje 11 ur treba sešteti in ima delavec na tej podlagi pravico do najmanj 35 zaporednih ur tedenskega počitka. Poleg tega se predložitveno sodišče sprašuje, ali

je treba dnevni počitek dodeliti med koncem zadevnega delovnega časa in začetkom dela naslednji dan (ali isti dan, med koncem ene izmene in začetkom naslednje) ali, splošneje, med koncem enega delovnega dne in začetkom naslednjega delovnega dne, čeprav se ta začne več dni pozneje.

25. V tem okviru je Miskolci Törvényszék (sodišče v Miskolcu) prekinilo postopek in zastavilo Sodišču ta vprašanja za predhodno odločanje:

„1. Ali je treba člen 5 Direktive [2003/88] v povezavi s členom 31(2) Listine [Evropske unije o temeljnih pravicah] razlagati tako, da je dnevni počitek iz člena 3 [te direktive] del tedenskega počitka?

2. Ali je treba člen 5 Direktive [2003/88] v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da v skladu s ciljem te direktive navedeni člen določa zgolj minimalno trajanje tedenskega počitka, torej mora tedenski počitek trajati vsaj 35 zaporednih ur, če ne obstajajo objektivni, tehnični ali organizacijski pogoji dela, ki to izključujejo?

3. Ali je treba člen 5 Direktive [2003/88] v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da če pravo države članice in kolektivna pogodba, ki se uporabi, določata tedenski počitek, ki neprekinjeno traja vsaj 42 ur, je tudi po delu, ki je bilo opravljeno v delovnem dnevu pred tedenskim počitkom, obvezno zagotoviti dnevni počitek v trajanju 12 ur, ki je skupaj z njim zagotovljen v upoštevnem pravu države članice in kolektivni pogodbi, ki se uporabi, če ne obstajajo objektivni, tehnični ali organizacijski pogoji dela, ki bi to preprečevali?

4. Ali je treba člen 3 Direktive [2003/88] v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da ima delavec prav tako pravico do minimalnega počitka, ki ga je treba zagotoviti v obdobju 24 ur, če mu iz katerega koli razloga ni treba delati v naslednjih 24 urah?

5. V primeru pritrdilnega odgovora na četrto vprašanje: Ali je treba člena 3 in 5 Direktive [2003/88] v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da [je treba] dnevni počitek zagotoviti pred tedenskim počitkom?“

III. Pravna presoja

A. Uvodne ugotovitve

26. Z vprašanji za predhodno odločanje, ki jih zastavlja predložitveno sodišče, se želi pojasniti razmerje med pravico do dnevnega počitka in pravico do tedenskega počitka, kot ju delavcu priznava Direktiva 2003/88. Predložitveno sodišče zlasti sprašuje Sodišče, ali se lahko v skladu z Direktivo 2003/88 šteje, da je dnevni počitek že vključen v tedenski počitek, ali ga je treba razlagati tako, da mora biti poleg tedenskega počitka (vsaj 24 ur) dodeljen tudi dnevni počitek (vsaj 11 ur).

27. Po mojem mnenju je treba najprej ugotoviti, da bi lahko za odgovor na zastavljena vprašanja uporabili dva različna pristopa razlaganja.

28. Po eni strani bi lahko trdili, da je cilj, ki si ga prizadeva doseči Direktiva, zagotoviti delavcu skupni počitek v okviru tedenskega časovnega intervala, ki je primeren za varstvo njegove varnosti in zdravja, ne glede na posebno določitev dnevnega počitka. Zato bi bilo treba zagotoviti, da se v obdobju enega delovnega tedna delavcu zagotovi minimalno 35 ur počitka (24 ur

tedenskega počitka in 11 ur dnevnega počitka) brez formalnega razlikovanja med tedenskim in dnevnim počitkom. To je mnenje, ki ga podpirata delodajalec [3] in v bistvu tudi madžarska vlada [4].

29. Po drugi strani bi lahko trdili, da mora biti delavcu zagotovljen minimalni čas počitka, ki je seštevek dveh različnih časov počitka in temelji na dveh različnih pravnih institutih, ki ustrezajo neodvisnim in samostojnim pravicam: dnevni počitek in tedenski počitek. To velja ne glede na vsoto ur dveh vrst počitka, države članice in kolektivne strani pa lahko prosto določijo tudi večje število ur od tistega (minimalnega), ki ga zagotavlja Direktiva.

30. En ali drugi pristop je treba izbrati z razlago referenčnih določb, ki temelji ne samo na njihovem dobesednem pomenu, ampak tudi na okviru, v katerega so umeščene, in na ciljih, ki si jih prizadeva doseči zakonodaja, katere del so [5]. Te vidike bom analiziral v točkah, v katerih so analizirana vprašanja za predhodno odločanje.

31. Prva tri vprašanja za predhodno odločanje je po mojem mnenju primerno obravnavati skupaj, ker se nanašajo na isto pravno vprašanje, in sicer, ali se dnevni počitek prišteje tedenskemu ali je zajet s tedenskim. S četrtim vprašanjem za predhodno odločanje pa predložitveno sodišče sprašuje Sodišče, ali je treba člen 3 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine [Evropske unije o temeljnih pravicah] (v nadaljevanju: Listina) razlagati tako, da ima delavec pravico do minimalnega počitka, ki ga je treba zagotoviti v obdobju 24 ur, tudi če mu iz katerega koli razloga ni treba delati v naslednjih 24 urah. Peto vprašanje za predhodno odločanje, ki je sicer logično povezano s četrtim, zastavlja vprašanje, ki je neodvisno od četrtega vprašanja za predhodno odločanje; predložitveno sodišče prosi Sodišče, naj pojasni, ali je treba člena 3 in 5 Direktive v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da je treba dnevni počitek zagotoviti pred tedenskim počitkom. Glede tega vprašanja se mi zbujajo dvomi o njegovi dopustnosti: predložitveno sodišče po mojem mnenju namreč ni ustrezno vsebinsko obrazložilo njegove uporabnosti v postopku v glavni stvari.

32. Mislim, da je treba za odgovor na zgoraj navedena vprašanja za predhodno odločanje najprej pojasniti obseg Direktive 2003/88 v okviru socialnega prava Unije glede na sodno prakso Sodišča na tem področju, nato pa na podlagi te preučitve ugotoviti, ali pravo Unije in zlasti zgoraj navedena direktiva, ki prepušča precej široko diskrecijsko pravico državam članicam, delodajalcu nalaga obveznost zagotoviti dnevni počitek, ki mora biti samostojen in neodvisen od tedenskega počitka, ali pa se določitev „tedenskega počitka“, ki presega minimalne zahteve Direktive (35 ur kot vsote 11 ur dnevnega počitka in 24 ur tedenskega počitka), lahko šteje za skladno z evropsko zakonodajo.

B. Direktiva 2003/88: cilji in obseg diskrecijske pravice držav članic

33. Namen Direktive 2003/88 je „določitev minimalnih zahtev, namenjenih izboljšanju življenjskih in delovnih razmer za delavce s približevanjem nacionalnih zakonodaj, ki se nanašajo predvsem na delovni čas“, s pojasnilom, da je „namen tega usklajevanja na ravni Evropske unije na

[3] Stališča tožene stranke v postopku v glavni stvari, točka 23.

[4] Stališča madžarske vlade, točka 13. Ugotavljam, da v obravnavani zadevi na področju, ki je sistematično zelo pomembno, kakršno je razmerje med pravico delavca do dnevnega počitka in pravico do tedenskega počitka, razen madžarske vlade ni predložila stališč nobena država članica. Menim, da bi to lahko izhajalo iz precejšnje usklajenosti zakonodaj držav članic z Direktivo 2003/88, kot jo je doslej razlagalo Sodišče.

[5] Glej v tem smislu sodbi z dne 2. marca 2017, J.D. (C-4/16, EU:C:2017:153, točki 23 in 25), in z dne 11. maja 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, točka 24 in navedena sodna praksa).

področju organizacije delovnega časa […] zagotavljanje boljše zaščite varnosti in zdravja delavcev s tem, da se jim zagotavlja pravica do minimalnega počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do primernih odmorov ter da se določi zgornja meja tedenskega delovnega časa“ [6].

34. Namen te direktive je v bistvu varovati delavca, ki je, kot je znano, šibkejša stran v pogodbenem razmerju z delodajalcem [7]. Njene določbe namreč izvajajo člen 31 Listine o temeljnih pravicah, ki v odstavku 1 najprej priznava, da ima „vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo“, nato pa v odstavku 2 določa, da ima „vsak delavec pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta“.

35. Tesna povezava med določbami Direktive in Listine je bila nedavno potrjena v sodbi velikega senata Sodišča, ki je poudarila, da je pravica vsakega delavca do omejenega delovnega časa ter do dnevnega in tedenskega počitka pravilo socialnega prava Unije, ki ima poseben pomen, in da je z določbami Direktive 2003/88, zlasti s členi 3, 5 in 6, ta temeljna pravica podrobneje določena, zato jih je treba razlagati z vidika te pravice [8].

36. Kot potrjuje branje člena 3 in člena 5 – ki ne vsebujeta nobenega sklicevanja na nacionalno pravo držav članic – sta izraza „dnevni počitek“ in „tedenski počitek“ samostojna pojma prava Unije, posledično pa ju je treba razlagati enotno na evropski ravni, neodvisno od posebnosti, sprejetih v zakonodajah različnih držav članic [9]. To vprašanje bom obravnaval še v delu o analizi prvih dveh vprašanj za predhodno odločanje.

37. Iz potrebe po razlagi določb Direktive z vidika njenih varstvenih ciljev izhajajo pomembne posledice tako glede tega, da delavcu niso na voljo pravice, ki so v direktivi priznane, kot tudi glede omejitve proste presoje držav članic pri uporabi določb iz te direktive.

38. Prvič, šteti je treba, da delavci ne razpolagajo s pravicama do dnevnega in tedenskega počitka zaradi njune tesne povezanosti s primarnimi in temeljnimi pravicami, ker je njihov namen varstvo pravice do zdravja in varnosti na delovnem mestu [10]. Iz tega sledi, da mora nacionalni zakonodajalec in nazadnje tudi delodajalec te pravice priznati in zagotavljati brez možnosti odstopanja, razen kot je izrecno določeno v tej direktivi.

39. Drugič, in prav to je posebej pomembno v obravnavani zadevi, prav iz Direktive 2003/88, zlasti iz njene uvodne izjave 15, je razvidno, da državam članicam dopušča tudi določeno prožnost pri izvajanju določb. Vendar je, kot je izrecno razvidno iz zgoraj navedene uvodne izjave in kot je pojasnilo Sodišče, državam članicam z nedvoumnim besedilom naložena natančna obveza

6 Glej sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 37 in navedena sodna praksa); glej v tem smislu zlasti tudi sodbe z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 45); z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 23); z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 37) in z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi (C-147/17, EU:C:2018:926, točka 39).

7 Glede tega glej sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, C:2019:402, točka 45 in navedena sodna praksa), ki pravi, „da je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, tako da je nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice“; upoštevati je tudi treba, da „bi bil lahko tak delavec ob upoštevanju te šibkosti odvrnjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko zlasti izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na njegovo delovno razmerje“.

8 Sodba z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 30).

9 Glej sodbo z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 38 in navedena sodna praksa).

10 Iz tega izhaja, da zgoraj navedene pravice niso del ozko pogodbenih pravic, ki se jim delavec lahko odpove v zameno za dodatno plačilo ali druge koristi, ampak so del omejenega jedra temeljnih pravic, ki jih priznavajo primarni zakonodajni viri na ravni ustave ali na primerljivi ravni, ki ne zadevajo izključno pogodbenega razmerja med delodajalcem in delavcem, ampak se nanašajo na „delavca kot osebo“.

rezultata, ki ni odvisna od nikakršnega pogoja glede uporabe pravil iz Direktive 2003/88 [11]. Države članice morajo sprejeti splošne ali posebne ukrepe, da zagotovijo izpolnjevanje te obveznosti in v bistvu zagotoviti spoštovanje vsake minimalne zahteve, ki jo odreja ta direktiva na področju omejevanja delovnega časa [12].

40. V sistematičnem okviru Direktive zagotovitev minimalnega časa dnevnega in tedenskega počitka in zgornje meje tedenskega delovnega časa močno prispeva k zagotavljanju polnega učinka pravic, določenih v Direktivi, ki jih morajo, kot je poudarilo Sodišče [13], države članice zagotoviti v celoti [14].

C. Vprašanja za predhodno odločanje

1. Prvo, drugo in tretje vprašanje za predhodno odločanje

41. Kot sem že navedel, bom prva tri vprašanja za predhodno odločanje obravnaval skupaj, ker se nanašajo na isto pravno vprašanje. Prvi dve vprašanji se delno prekrivata, tretje pa je logično odvisno od prvih dveh.

42. S prvima dvema vprašanjema predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba člen 5 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da je dnevni počitek iz člena 3 Direktive del tedenskega počitka, ali pa člen 5 določa samo minimalno trajanje tedenskega počitka, ki mora trajati vsaj 35 ur. S tretjim vprašanje za predhodno odločanje predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba člen 5 navedene direktive v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da če pravo države članice in kolektivna pogodba, ki se uporabi, določata neprekinjen tedenski počitek vsaj 42 zaporednih ur, je tudi po delu, ki je bilo opravljeno v delovnem dnevu pred tedenskim počitkom, obvezno zagotoviti dnevni počitek v trajanju 12 ur, ki je zagotovljen v nacionalnem pravu in kolektivni pogodbi.

43. Predložitveno sodišče zastavlja ti vprašanji, ker kljub temu, da sta v madžarskem zakoniku o delovnih razmerjih dnevni in tedenski počitek določena v dveh različnih določbah, v členu, ki obravnava „tedenski počitek“ (ki načeloma traja 48 ur, vendar v primeru variabilnega delovnega časa vsaj 40 ur, kar v skladu s kolektivno pogodbo, sklenjeno med delodajalcem in sindikati, postane 42 ur), ni nobenega sklica na dnevni počitek ali njegovo trajanje.

44. V podporo mnenju, da pravica do dnevnega počitka ne more biti zajeta v pravici do tedenskega počitka, obstaja več argumentov, ki se v bistvu nanašajo na merila za dobesedno in sistematično razlago ter naravo avtonomnih pojmov prava Unije dnevni počitek in tedenski počitek.

45. V skladu z ustaljeno sodno prakso [15] je treba pri razlagi določbe prava Unije upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi sobesedilo in cilj, ki mu sledi ureditev, katere del je.

[11] Glej sodbo z dne 11. aprila 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, točka 33).

[12] Za namene teh sklepnih predlogov sem upošteval člene 3, 4, 5 in 6 Direktive: „Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi […]“.

[13] Sodba z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 42).

[14] Glej v tem smislu sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo (C-484/04, EU:C:2006:526, točka 40 in navedena sodna praksa).

[15] Glej v tem smislu sodbo z dne 12. maja 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, točka 29 in navedena sodna praksa).

46. Če začnemo pri besedilu, sam člen 5 Direktive 2003/88 določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec *„v 7-dnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3*[16]“. Vendar p ta člen ne določa, kdaj mora nastopiti ta minimalni počitek, in tako prepušča odločitev državam članicam. Ta razlaga je potrjena v več jezikovnih različicah – v nemščini, angleščini in portugalščini – ki določajo, da se minimalni neprekinjeni počitek zagotovi „za“ vsako 7–dnevno obdobje. Druge različice navedenega člena se približujejo francoski različici, ki določa, da je treba tedenski počitek dodeliti „v“ vsakem 7-dnevnem obdobju[17].

47. To mnenje je potrjeno tudi v sistematični analizi drugih določb Direktive 2003/88 in je videti skladno z njenimi zgoraj navedenimi cilji. Zlasti iz uvodnih izjav 1, 4, 7 in 8 ter člena 1 navedene direktive izhaja, da je namen direktive določiti minimalne zahteve za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev z zbliževanjem nacionalnih zakonodaj s področja organizacije delovnega časa. To kaže obseg in pomen Direktive v okviru sistema socialnega prava Unije. Zato bi bilo protislovno določiti, da je pravica do dnevnega počitka vsebovana v pravici do tedenskega počitka, ker bi bilo to v nasprotju z namenom varstva zdravja in varnosti delavcev. To je potrjeno tudi v členu 15 Direktive 2003/88, ki določa, da imajo države članice pravico, da uporabljajo ali uvajajo *zakone, podzakonske ali upravne akte, predpise, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev*, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so *ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev*.

48. Zato je treba za odgovor na vprašanja, ki jih je zastavilo predložitveno sodišče, Direktivo 2003/88 razlagati „ob upoštevanju pomena temeljne pravice vsakega delavca do omejenega delovnega časa ter dnevnega in tedenskega počitka“.[18]

49. Kot trdita tudi delavec[19] in Komisija[20] ter kot izhaja iz analize zadevnih določb na podlagi zgoraj navedenih meril za razlago, sta pojma „dnevni počitek“ in „tedenski počitek“ avtonomna pojma prava Unije, ki jih je treba zato opredeliti v skladu z objektivnimi značilnostmi sistema in ciljev Direktive 2003/88. Dnevni počitek in tedenski počitek imata namreč različne namene in sta zato avtonomni pravici.

50. Namen dnevnega počitka je omogočiti delavcu, da počiva nekaj ur – vsaj 11 – v obdobju štiriindvajsetih ur. Natančneje, Sodišče je že ugotovilo, da morajo biti ure počitka zaporedne in neposredno slediti delovnemu času[21].

51. Namen tedenskega počitka pa je omogočiti delavcem počitek – za vsaj 24 ur – v referenčnem obdobju 7 dni, pri čemer izraz „referenčno obdobje“ pomeni rok, v katerem je treba zagotoviti minimalno obdobje počitka[22].

16 Moj poudarek.

17 Glej sodbo z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točki 40 in 41).

18 Sodba z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 33).

19 Stališča tožeče stranke v postopku v glavni stvari, točka 3, četrti odstavek.

20 Stališča Komisije, točka 46.

21 Sodba z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, točka 95).

22 Glej sodbo z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 42).

52. V skladu z dobesedno in sistematično razlago, kot je navedena zgoraj, in za zagotovitev pravic, ki jih delavcem podeljuje Direktiva 2003/88, v celoti ob upoštevanju načel iz prejšnjih točk, menim, da iz same Direktive izhaja obveznost za države članice, da zagotovijo spoštovanje vseh minimalnih zahtev iz Direktive 2003/88. [23]

53. V nasprotju s trditvami delodajalca torej dnevni počitek ne more biti zajet v tedenskem počitku niti ga ni mogoče všteti v tedenski počitek [24].

54. Delodajalec namreč meni, da je glede na namen dnevnega počitka, in sicer omogočiti delavcu, da ponovno zbere moči med dvema izmenama, tega mogoče zagotoviti samo, če je v 24 urah po določeni izmeni predvidena nova izmena.

55. Delodajalec v podporo svojim trditvam [25] navaja „Razlagalno sporočilo [o Direktivi 2003/88/ES]“ [26] Komisije in trdi, da iz tega dokumenta izhaja, da bi bilo treba člen 5 Direktive razlagati tako, da zahteva samo 35 ur nepretrganega počitka v obdobju 7 dni in ne ločuje med tedenskim in dnevnim počitkom; zato naj bi bil dnevni počitek vključen v to referenčno obdobje. Posledično naj bi bila madžarska zakonodaja, ki določa 48-urni tedenski počitek brez navajanja dnevnega počitka skladna z Direktivo.

56. Po mojem mnenju bi bilo, če bi sledili temu stališču, ki temelji na napačni razlagi vsebine navedenih dokumentov, to enakovredno neupoštevanju določb člena 5 Direktive, na podlagi katerega se dnevni počitek *prišteje* tedenskemu počitku. Menim namreč, da je Komisija v navedenih dokumentih preprosto izvedla matematično operacijo (vsoto 11-urnega minimalnega dnevnega počitka in 24-urnega tedenskega počitka), iz katere absolutno ni mogoče sklepati, da pravice do dnevnega počitka ni treba zagotoviti, če je dolžina tedenskega počitka ugodnejša od tiste, ki je navedena v direktivi.

57. Glede na navedeno ponavljam, da direktiva določa minimalen standard, ne maksimalnega. Člen 15 Direktive namreč določa, da imajo države članice pravico, da uporabljajo ali uvajajo predpise, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev.

58. Države članice lahko določijo daljši počitek, *pod pogojem, da spoštujejo minimalne obveznosti, določene v direktivi*. V praksi torej lahko države članice določijo daljši dnevni počitek od 11 zaporednih ur in daljši tedenski počitek od 24 ur za vsako obdobje 7 dni, vendar to ne pomeni, da je zakonito ne zagotoviti pravice do dnevnega počitka v primeru, da je tedenski počitek ugodnejši od tistega, ki je predpisan v evropski zakonodaji.

59. Vendar bo moralo v obravnavani zadevi nacionalno sodišče presoditi o skladnosti madžarske zakonodaje s pravom Unije, ker, kot trdi Komisija [27], morebitne dodatne pravice, ki jih določajo države članice, ne spadajo na področje uporabe Direktive in torej na področje prava Unije, ampak spadajo na področje izvajanja pristojnosti države [28] in torej nacionalnega prava.

[23] Glej sodbo z dne 11. aprila 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, točka 33).

[24] Stališča tožene stranke v postopku v glavni stvari, točka 23.

[25] Stališča tožene stranke v postopku v glavni stvari, točke od 30 do 32.

[26] Razlagalno sporočilo o Direktivi 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL 2017, C 165, str. 1).

[27] Stališča Komisije, točka 51.

[28] Glej sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točki 34 in 35).

2. Četrto vprašanje za predhodno odločanje

60. Predložitveno sodišče s četrtim vprašanjem za predhodno odločanje sprašuje Sodišče, ali je treba člen 3 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da ima delavec pravico do minimalnega dnevnega počitka, ki ga je treba zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju, tudi če mu iz katerega koli razloga ni treba delati v naslednjih 24 urah.

61. Vprašanje predložitvenega sodišča izhaja iz dejstva, da delodajalec običajno ni zagotovil delavcu dnevnega počitka, kadar ni bila predvidena naslednja izmena. Delodajalec je to obrazložil tako, da je namen dnevnega počitka omogočiti, da delavec ponovno zbere moče med dvema izmenama, zato če v naslednjih urah ni bila predvidena nova izmena, ni bilo razloga za zagotovitev dnevnega počitka.

62. Glede tega je Sodišče že izjavilo: *„[z]a zagotovitev učinkovite zaščite varnosti in zdravja delavcev je torej treba praviloma predvideti redno izmenjavo delovnega časa in časa počitka*[29]. Da se lahko učinkovito odpočije, mora namreč delavec imeti *možnost, da se od delovnega okolja oddalji za nekaj ur, ki morajo biti ne le zaporedne, ampak morajo tudi neposredno slediti delovnemu času*, da se lahko posameznik sprosti in odpravi utrujenost, ki je povezana z opravljanjem njegovih nalog“[30]. Za zagotovitev časa počitka je torej pomembno, ali je bil pred njim delovni čas, saj je popolnoma nepomembna aktivnost, ki se bo opravljala po tem času počitka.

63. Glede na zgoraj navedeno in kot trdita tudi Komisija[31] ter delavec[32], menim, da je treba za zagotovitev razlage vprašanja, skladne z Direktivo 2003/88 in z Listino, ugotoviti, da je treba delavcu v vsakem primeru zagotoviti dnevni počitek vsakih 24 ur, in sicer tudi v primeru, da mu v prihodnjih 24 urah ni treba delati.

3. Peto vprašanje za predhodno odločanje

64. S petim vprašanjem za predhodno odločanje, o katerega dopustnosti sem že izrazil dvome, predložitveno sodišče sprašuje Sodišče, ali je treba člena 3 in 5 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da je treba dnevni počitek zagotoviti pred tedenskim počitkom.

65. Da odgovorim na to vprašanje, moram najprej ugotoviti, da analiza besedila zgoraj navedenih določb ni videti odločilna. Ne člen 3 ne člen 5 te direktive namreč ne podajata nobenega elementa za razlago, ker razen obveznosti zagotoviti dnevni počitek, ki traja vsaj 11 zaporednih ur v obdobju 24 ur, in tedenski počitek, ki traja neprekinjeno 24 ur v vsakem obdobju 7 dni, ne določata drugih pogojev za njuno izvajanje.

66. Čeprav besedilo navedenih določb ni v pomoč, pa lahko v Direktivi 2003/88 najdemo nekatere koristne elemente za odgovor na vprašanje, ki ga je zastavilo predložitveno sodišče. Govorim zlasti o uvodni izjavi 15 Direktive, ki omogoča državam članicam precej prožnosti pri uporabi določb, pod pogojem, da zagotovijo upoštevanje načel varovanja zdravja in varnosti delavcev. Zaradi

[29] Moj poudarek.

[30] Sodba z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, točka 95).

[31] Stališča Komisije, točke od 56 do 59.

[32] Stališča tožeče stranke v postopku v glavni stvari, strani 5 in 6.

avtonomije, ki jo Direktiva zagotavlja državam članicam, je namreč Sodišče v sodbi Maio Marquez da Rosa [33] izjavilo, da se lahko tedenski počitek zagotovi kadar koli v vsakem obdobju sedmih dni.

67. Ker v Direktivi ni posebnih navedb, se ti preudarki lahko prenesejo tudi na dnevni počitek, posledica tega pa je, da če države članice zagotovijo minimalni dnevni počitek, lahko prosto opredelijo način izvajanja.

68. Zato se strinjam s Komisijo [34], da se lahko dnevni počitek zagotovi v začetku, na sredi ali tudi na koncu določenega 24-urnega obdobja in da se lahko zagotovi pred tedenskim počitkom ali po njem.

69. Ker gre v bistvu za dva različna in neodvisna instituta, ki ustrezata različnim ciljem, ni načelnih ali funkcionalnih razlogov, ki omejujejo avtonomnost držav članic v tem smislu, saj države članice zavezuje zgolj spoštovanje minimalnih standardov ter načel varovanja varnosti in zdravja delavcev iz direktive v celoti.

70. Nazadnje, namen Direktive 2003/88 in njeni cilji varovanja zdravja in varnosti delavcev, njena umeščenost v evropsko socialno pravo in narava temeljne pravice do počitka, ki jo vsebujeta dnevni in tedenski počitek, torej potrjujejo zakonitost nacionalne zakonodaje, ki določa „tedenski počitek“, katerega čas presega čas, določen v Direktivi. Vendar je to pogojeno s tem, da sta z nacionalno zakonodajo kot avtonomni in ločeni pravici določena dnevni in tedenski počitek, in, drugič, da se spoštujejo minimalni standardi za trajanje počitka, določenega v evropski zakonodaji.

4. Posledice za predložitveno sodišče

71. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča sistem sodelovanja, ki ga določa člen 267 PDEU, temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem. Za rekonstrukcijo dejanskega stanja in razlago nacionalne ureditve so pristojna sodišča držav članic.

72. Sodišče pa mora dati nacionalnemu sodišču vse elemente za razlago prava Unije in usmeritve na podlagi spisov zadeve v glavni stvari ter pisnih in ustnih stališč, ki so bila predložena Sodišču, tako da nacionalno sodišče lahko razsodi [35].

73. Kot je že navedeno zgoraj, se predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba pojem „tedenski počitek“ razlagati tako, da je treba po obdobju najmanj 24 ur neprekinjenega počitka zagotoviti še 11 ur dnevnega počitka, ali tako, da je obdobje 24 ur in obdobje 11 ur treba sešteti in da ima tako na tej podlagi delavec pravico do obdobja najmanj 35 ur tedenskega počitka. Glede tega predložitveno sodišče opozarja, da madžarska zakonodaja v členu 106 zakonika o delovnih razmerjih določa, da „tedenski počitek“ traja 48 ur – kar je več od minimalnih 24 ur, določenih v Direktivi 2003/88 – in da ne vsebuje nobenega sklicevanja na dnevni počitek in njegovo trajanje.

[33] Sodba z dne 9. novembra 2017, Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 44).

[34] Stališča Komisije, točke od 60 do 64.

[35] Sklep predsednika Sodišča z dne 28. januarja 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, točke od 30 do 32 in navedena sodna praksa). Glej na primer novejšo sodbo z dne 3. oktobra 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, točki 48 in 49 ter navedena sodna praksa).

74. Naloga Sodišča ni, da obravnava vprašanja nacionalnega prava: v skladu z ustaljeno sodno prakso se namreč Sodišče lahko izreče samo o razlagi in veljavnosti besedila Unije na podlagi dejstev, ki jih navede nacionalno sodišče, za razlago nacionalne zakonodaje pa je pristojno samo nacionalno sodišče [36].

75. Opozoriti je treba tudi, da morajo v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča nacionalna sodišča, kolikor je mogoče, razlagati nacionalno pravo z vidika evropskega prava [37].

76. Načelo skladne razlage zahteva, da nacionalni organi ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in ob uporabi načinov razlage, ki jih priznava nacionalno pravo, naredijo vse, kar je v njihovi pristojnosti, da zagotovijo polni učinek prava Unije in dosežejo rešitev v skladu z njegovim ciljem.

77. Vendar za to načelo veljajo nekatere omejitve. Obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevnih pravil nacionalnega prava sklicuje na pravo Unije, je tako omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem*.

78. Poleg tega, kot sem že prej poudaril, Sodišče ne more nadomestiti presoje nacionalnega sodišča glede možnosti razlage nacionalnega prava tako, da je lahko v skladu z določbami prava Unije.

79. Na podlagi teh načel mora nacionalno sodišče preveriti, ali je na Madžarskem delavcem zagotovljen tedenski počitek, ki spoštuje minimalne zahteve iz Direktive 2003/88. V tem primeru bo lahko štelo, da sta nacionalna zakonodaja in/ali veljavna kolektivna pogodba skladni s pravom Unije, če se, čeprav je določen en sam „tedenski počitek“, ki je daljši od 35 ur, predvidenih v Direktivi (11 ur dnevnega počitka in 24 ur tedenskega počitka), spoštuje pravica do dnevnega počitka kot avtonomnega instituta, ki je neodvisen od tedenskega počitka in se zagotavlja v enaki ali večji meri od minimalnih 11 ur, določenih v Direktivi.

80. Iz branja spisa ugotavljam le, da je videti, da sta v madžarski zakonodaji (členi 104, 105, 106 zakonika o delovnih razmerjih) pravica do dnevnega počitka in pravica do tedenskega počitka neodvisni in da nacionalna zakonodaja in veljavna kolektivna pogodba skupaj zagotavljata delavcu v postopku v glavni stvari boljše obravnavanje od minimalnih standardov, ki jih je določil evropski zakonodajalec.

IV. Predlog

81. Na podlagi vseh zgornjih preudarkov predlagam Sodišču, naj na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je zastavilo Miskolci Törvényszék (sodišče v Miskolcu), odgovori:

Člena 3 in 5 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali kolektivni pogodbi, ki delavcem zagotavljata daljši tedenski počitek od minimalnega, ki je določen v Direktivi 2003/88. Če je v nacionalni zakonodaji določeno ugodnejše trajanje tedenskega počitka od tega, ki je določeno v Direktivi 2003/88, to ne

[36] Glej zlasti sodbo z dne 10. junija 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, točka 25 in navedena sodna praksa).

[37] Glej sodbe z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, točka 32); z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 66), in Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, točka 60 in navedena sodna praksa).

izključuje obveznosti delodajalca, da zagotovi vsaj minimalen dnevni počitek iz Direktive. Dnevni počitek se mora namreč šteti za avtonomno pravico in ne more biti vštet v pojem tedenskega počitka.

Člen 3 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine je treba razlagati tako, da ima delavec pravico do minimalnega dnevnega počitka, ki ga je treba zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju, ne glede na razpored dela v naslednjih 24 urah.

Države članice lahko prosto določijo čas, v katerem bodo zagotovile dnevni počitek, ki se lahko zagotovi v začetku, na sredi ali tudi na koncu določenega 24-urnega obdobja, in lahko se zagotovi pred tedenskim počitkom ali po njem, ob upoštevanju načela varovanja zdravja in varnosti delavca.