Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
G. PITRUZZELLA
fremsat den 13. oktober 2022 [1]

Sag C-477/21

IH
mod
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Miskolci Törvényszék (retten i første instans i Miskolc, Ungarn))

»Præjudiciel forelæggelse – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid samt til daglige og ugentlige hvileperioder – daglig hviletid og ugentlig hviletid – beregningsmetode og nærmere regler for tildeling«

1. For at sikre den effektive virkning af beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed under arbejdet fastsætter EU-retten daglige og ugentlige minimumshvileperioder. Er det nødvendigt, at medlemsstaterne pålægger arbejdsgiveren en forpligtelse til altid at yde også den daglige hviletid i henhold til direktivets artikel 3, eller er det tilstrækkeligt, at den ugentlige hviletid i henhold til artikel 5 sikres, såfremt denne hviletid varer det samme som eller længere end summen af de i direktivet fastsatte antal daglige og ugentlige hviletimer? Hvis den nationale lovgivning eller den gældende kollektive overenskomst fastsætter en »ugentlig hviletid«, som varer længere end minimumshvileperioden ifølge direktivet, skal medlemsstaten da alligevel sikre den daglige hviletid? Skal den daglige hviletid også ydes, såfremt ingen arbejdstid er planlagt for arbejdstageren de følgende 24 timer? Skal den daglige hviletid nødvendigvis ydes forud for den ugentlige hviletid?

2. I dette forslag til afgørelse vil jeg redegøre for grundene til, at medlemsstaterne ifølge EU-retten efter min opfattelse skal tildele arbejdstagerne den daglige hviletid som en selvstændig og uafhængig ret i forhold til den ugentlige hviletid, selv hvis der tildeles en (ugentlig) »hviletid«, som varer længere end den, som følger af direktivets minimumskrav.

[1] – Originalsprog: italiensk.

I. Retsforskrifter

A. EU-retten

3. Fjerde og femte betragtning til direktiv 2003/88 [2] er affattet således:

»(4) Forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.

(5) Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i [EU] bør have minimumshvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt – og passende pauser. I denne forbindelse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid.«

4. Direktivets artikel 3 med overskriften »Daglig hviletid« bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

5. Direktivets artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« fastsætter følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.«

6. Artikel 15 i direktiv 2003/88 med overskriften »Gunstigere bestemmelser« er affattet således:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

B. Ungarsk ret

7. § 104, stk. 1, i Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (lov I af 2012 om godkendelse af arbejdsloven) (*Magyar Közlöny* 2012/2, herefter »arbejdsloven«) bestemmer følgende:

»Der skal sikres en sammenhængende daglig hviletid på mindst 11 timer mellem arbejdsdagens afslutning og den følgende arbejdsdags begyndelse (herefter »daglig hviletid«).«

[2] – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4.11.2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9).

8. Arbejdslovens § 105, stk. 1, fastsætter:

»Hver uge skal der fastlægges to hviledage (ugentlige hviledage). De ugentlige hviledage kan også fordeles på skiftende vis.«

9. Arbejdslovens efterfølgende § 106, stk. 1 og 3, foreskriver følgende:

»(1) I stedet for ugentlige hviledage hver uge kan arbejdstageren også ydes en sammenhængende ugentlig hviletid på mindst 48 timer.

[…]

(3) I tilfælde af skiftende arbejdstider kan der hver uge for arbejdstageren i stedet for den i stk. 1 fastsatte ugentlige hviletid, og uden at det berører anvendelsen mutatis mutandis af stk. 2, også fastlægges en sammenhængende ugentlig hviletid på mindst 40 timer, som omfatter en kalenderdag. Arbejdstageren skal sikres en ugentlig hviletid på mindst 48 timer i gennemsnit med udgangspunkt i planlægningen af arbejdstiden eller beregningsperioden.«

10. § 68/A, stk. 4, i Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (lov CLXXXIII af 2005 om jernbanetransport) (*Magyar Közlöny* 2005/172) bestemmer følgende:

»Som en undtagelse fra stk. 1-3 omfatter bestemmelserne i § 68/B, stk. 1, […] også lokomotivførere, som ikke anses for mobile jernbanearbejdere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester.«

11. Den ovennævnte lovs § 68/B, stk. 1, foreskriver følgende:

»I tilfælde af mobile jernbanearbejdere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester, skal varigheden af den daglige hvileperiode i deres hjem være mindst 12 sammenhængende timer for hver 24-timersperiode.«

12. I henhold til § 46, stk. 1, i den kollektive overenskomst, der er indgået mellem MÁV-START og fagforeningerne (herefter »den kollektive overenskomst«), skal lokomotivførere få en daglig hvileperiode på 12 timer (den daglige hviletid i deres hjem), som regnes fra det tidspunkt, hvor de kommer hjem, og til det tidspunkt, hvor de forlader hjemmet for at tage på arbejde (transporttid).

13. I medfør af den ovennævnte kollektive overenskomsts § 47, stk. 1, har lokomotivførere ret til to ugentlige hviledage, således at der mellem to tjenesteperioder er mindst 48 timers sammenhængende hvile.

14. Denne overenskomsts § 47, stk. 4, bestemmer, at lokomotivførere i henhold til arbejdslovens § 106 i stedet for de i stk. 1 fastsatte hviledage også kan sikres en sammenhængende ugentlig hviletid på mindst 42 timer. I så fald skal arbejdstageren have en ugentlig hviletid på mindst 48 timer i gennemsnit med udgangspunkt i planlægningen af arbejdstiden.

II. Faktiske omstændigheder, hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

15. IH (herefter »arbejdstageren«) er ansat af MÁV-START (herefter »arbejdsgiveren«) som lokomotivfører og arbejder udelukkende i Ungarn hos MÁV-STARTs driftscenter i Miskolc.

16. Arbejdstagerens ansættelse hos arbejdsgiveren er omfattet af loven og den kollektive overenskomst, der er indgået mellem arbejdsgiveren og fagforeningerne. Arbejdsgiveren beskæftiger arbejdstageren i overensstemmelse med en månedlig planlægning af arbejdstiden, der fastlægger en ugentlig hviletid for alle lokomotivførere ifølge en ugentlig referenceperiode i stedet for bestemte ugentlige hviledage.

17. Arbejdsgiveren gav arbejdstageren i overensstemmelse med den kollektive overenskomst en daglig hvileperiode på 12 timer mellem to tjenesteperioder, som sidstnævnte kunne tilbringe i sit hjem, i tillæg til den såkaldte standardiserede transporttid, dvs. den nødvendige tid til transport til og fra hjemmet. Hvis arbejdsgiveren en bestemt uge ikke kunne sikre arbejdstageren den sammenhængende ugentlige hviletid på 48 timer, garanterede arbejdsgiveren under alle omstændigheder en sammenhængende hviletid på mindst 42 timer for arbejdstageren, således at arbejdstageren havde en ugentlig hviletid på mindst 48 timer i gennemsnit i forbindelse med planlægningen af arbejdstiden.

18. Det fremgår af sagsakterne, at arbejdstageren ikke kunne kræve den daglige hviletid og den standardiserede transporttid hverken før eller efter den ugentlige hviletid eller ferier. Arbejdsgiveren ydede nemlig ikke arbejdstageren den daglige hviletid, når sidstnævnte blev ydet den ugentlige hviletid eller ferier, dvs. hverken ved begyndelsen af eller afslutningen på disse perioder.

19. Arbejdstageren har anlagt sag mod arbejdsgiveren ved Miskolci Törvényszék (retten i første instans i Miskolc, Ungarn, herefter »den forelæggende ret«), dvs. den kompetente ret, med henblik på at opnå betaling af de angiveligt ubetalte lønforskelle. Arbejdstagerens påstand bygger på den forudsætning, at vedkommende har ret til en daglig hvileperiode umiddelbart før eller efter sine ugentlige hvileperioder eller ferieperioder.

20. Arbejdsgiveren har derimod gjort gældende, at en daglig hvileperiode skal ydes mellem to på hinanden følgende arbejdsperioder inden for en 24-timersperiode.

21. Den forelæggende ret har for det første henvist til dom nr. 12 af 22. juni 2020 afsagt af Alkotmánybíróság (forfatningsdomstol, Ungarn), hvori det blev lagt til grund, at Kúrias (øverste domstol, Ungarn) fortolkning, hvorefter den daglige hviletid og den ugentlige hviletid kan ydes på samme tid, ikke var forenelig med § XVII, stk. 4, i Magyarország Alaptörvénye (Ungarns forfatning), som sikrer alle arbejdstageres ret til daglige og ugentlige hvileperioder, fordi disse rettigheder forfølger forskellige formål og derfor skal anses for at være selvstændige. Den forelæggende ret er derimod af den opfattelse, at Alkotmánybíróságs (forfatningsdomstol) fortolkning, idet den omfatter et tilfælde vedrørende sundhedspersonale, ikke finder anvendelse på den foreliggende sag, som angår lokomotivførere.

22. For det andet har den forelæggende ret anført, at også den kollektive overenskomst, der finder anvendelse i den foreliggende sag, afviger til fordel for arbejdstagerne fra reglerne om daglig hviletid og ugentlig hviletid, der er fastsat i såvel direktivet som i arbejdsloven. Den daglige hvileperiode er fastsat til 12 timer, som arbejdstageren kan tilbringe i sin helhed i sit hjem takket være de såkaldte standardiserede transporttider.

23. Hvad angår den ugentlige hviletid har den forelæggende ret påpeget, at den ungarske oversættelse af direktiv 2003/88 afviger lidt fra direktivets formulering på engelsk, tysk og fransk, navnlig for så vidt som den ungarske version definerer begrebet »ugentlig hviletid« i direktivets artikel 5 således, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode skal få en sammenhængende

minimumshvileperiode på 24 timer ud over (»továbbá«) de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i direktivets artikel 3. I den tyske, den engelske og den franske version anvendes formuleringerne »zuzüglich«, »plus« og »s'ajoutent« i stedet for »hvortil lægges«.

24. Den forelæggende ret nærer derfor tvivl om betydningen af begrebet »ugentlig hviletid« og ønsker oplyst, om den daglige hvileperiode (på 11 timer) stadig skal ydes efter den sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, eller om de 24 timer og de 11 timer skal lægges sammen, og at arbejdstageren samlet set på dette grundlag har ret til en sammenhængende ugentlig minimumshvileperiode på 35 timer. Den forelæggende ret ønsker endvidere oplyst, om den daglige hviletid skal ydes mellem arbejdsdagens afslutning og den følgende arbejdsdags begyndelse (eller, i løbet af samme dag, mellem afslutningen på en arbejdsperiode og begyndelsen af den næste) eller, mere generelt, mellem afslutningen på en arbejdsdag og begyndelsen af den næste, selv hvis den sidstnævnte begynder flere dage senere.

25. Henset til disse omstændigheder har Miskolci Törvényszék (retten i første instans i Miskolc) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (chartret), fortolkes således, at den daglige hviletid i artikel 3 [i det nævnte direktiv] er en del af den ugentlige hviletid?

2) Eller skal artikel 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, derimod fortolkes således, at den nævnte artikel, henset til direktivets formål, alene fastlægger den minimale ugentlige hviletid, dvs. skal den ugentlige hviletid have en varighed på mindst 35 sammenhængende timer, såfremt der ikke foreligger objektive eller tekniske betingelser eller betingelser vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, der udelukker dette?

3) Skal artikel 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, fortolkes således, at når medlemsstatens lovgivning og den gældende kollektive overenskomst fastlægger, at der skal ydes en sammenhængende ugentlig hviletid på mindst 42 timer, er det også obligatorisk, efter et arbejde, der er gennemført på arbejdsdagen, der ligger før den ugentlige hviletid, at yde den daglige hviletid på 12 timer, der er garanteret sammen med den ugentlige hviletid i medlemsstatens lovgivning desangående og i den gældende kollektive overenskomst, såfremt der ikke foreligger objektive eller tekniske betingelser eller betingelser vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, der udelukker dette?

4) Skal artikel 3 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, fortolkes således, at en arbejdstager også har ret til en minimumshvileperiode, der skal ydes i løbet af 24 timer, såfremt den pågældende arbejdstager uanset grund ikke skal arbejde de følgende 24 timer?

5) Såfremt det fjerde spørgsmål besvares bekræftende, skal artikel 3 og 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, da fortolkes således, at den daglige hviletid [skal] ydes forud for den ugentlige hviletid?«

III. Bedømmelse

A. Indledende betragtninger

26. De præjudicielle spørgsmål fra den forelæggende ret giver Domstolen lejlighed til at uddybe emnet om forholdet mellem retten til en daglig hviletid og retten til en ugentlig hviletid, sådan som disse er sikret arbejdstageren ifølge direktiv 2003/88. Den forelæggende ret ønsker bl.a. oplyst, om den daglige hviletid i henhold til direktiv 2003/88 kan anses for allerede at være omfattet af begrebet ugentlig hviletid, eller om direktivet derimod skal fortolkes således, at der i tillæg til den ugentlige hvileperiode (på mindst 24 timer) stadig skal ydes den daglige hviletid (på mindst 11 timer).

27. Indledningsvis skal det efter min opfattelse påpeges, at to forskellige fortolkningstilgange er mulige for at besvare ovenstående spørgsmål.

28. På den ene side kan det hævdes, at direktivet forfølger formålet om at garantere arbejdstageren en samlet hviletid inden for en syvdagesperiode, som er egnet til at beskytte arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, uafhængigt af den separate fastsættelse af en daglig hviletid. Det skal således garanteres, at arbejdstageren inden for den ugentlige arbejdstid sikres en minimumshvileperiode på 35 timer (24 timers ugentlig hviletid og 11 timers daglig hviletid), uden formel sondring mellem ugentlig og daglig hviletid. Dette er det synspunkt, som er indtaget af arbejdsgiveren [3] og i det væsentlige også af den ungarske regering [4].

29. På den anden side kan det hævdes, at arbejdstageren skal ydes en minimumshvileperiode svarende til summen af to forskellige perioder, og som har grundlag i to forskellige retsinstitutter, hvortil svarer rettigheder, som er indbyrdes uafhængige og selvstændige: daglig hviletid og ugentlig hviletid. Dette er uafhængigt af den samlede sum af timer for de to forskellige hvileformer, idet det står medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter frit for at fastsætte et højere antal timer end det ved direktivet sikrede (minimale) antal.

30. Den ene eller den anden tilgang skal vælges med udgangspunkt i en fortolkning af de relevante bestemmelser, som ikke blot tager hensyn til deres ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori de indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som de udgør en del af [5]. Jeg vil undersøge disse aspekter i afsnittene vedrørende vurderingen af de præjudicielle spørgsmål.

31. Jeg mener, at de første tre præjudicielle spørgsmål kan vurderes samlet, fordi de angår den samme retlige problemstilling, dvs. hvorvidt den daglige hviletid skal ydes i tillæg til den ugentlige hviletid eller er en del heraf. Med det fjerde præjudicielle spørgsmål ønsker den forelæggende ret i stedet oplyst, om artikel 3 i direktiv 2003/88, sammenholdt med artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), skal fortolkes således, at en arbejdstager også har ret til den minimumshvileperiode, der skal ydes inden for hver 24-timersperiode, såfremt den pågældende arbejdstager uanset grund ikke skal arbejde de følgende 24 timer. Det femte spørgsmål er ganske vist logisk knyttet til det fjerde, men

[3] – Indlægget fra den sagsøgte i hovedsagen, punkt 23.

[4] – Den ungarske regerings indlæg, punkt 13. Jeg konstaterer, at ingen regering, bortset fra den ungarske, har i den foreliggende sag indgivet indlæg vedrørende et emne af stor systematisk betydning såsom forholdet mellem arbejdstagerens ret til en daglig hviletid og ret til en ugentlig hviletid. Efter min opfattelse kan det af dette element udledes, at de øvrige medlemsstaters lovgivning i vidt omfang er i overensstemmelse med direktiv 2003/88, som hidtil fortolket af Domstolen.

[5] – Jf. i denne retning dom af 2.3.2017, J.D. (C-4/16, EU:C:2017:153, præmis 23 og 25), og af 11.5.2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

rejser en selvstændig problemstilling: Den forelæggende ret har anmodet Domstolen om at afklare, hvorvidt direktivets artikel 3 og 5, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at den daglige hviletid skal ydes forud for den ugentlige hviletid. Jeg nærer tvivl hvad angår formaliteten med hensyn til dette sidste præjudicielle spørgsmål: Den forelæggende ret har nemlig efter min opfattelse ikke udførligt begrundet spørgsmålets relevans i forhold til hovedsagen.

32. For at besvare de ovennævnte spørgsmål finder jeg det først og fremmest nødvendigt at afklare rækkevidden af direktiv 2003/88 i Unionens socialretlige system i lyset af Domstolens retspraksis på området, for herefter på grundlag af denne undersøgelse at vurdere, om EU-retten og i særdeleshed dette direktiv, som giver medlemsstaterne en vid skønsmargin, pålægger arbejdstageren at yde en daglig hvileperiode, som skal være selvstændig og uafhængig i forhold til den ugentlige hviletid, eller om fastsættelsen af en længere »ugentlig hvileperiode« end den, som følger af direktivets minimumskrav (35 timer som summen af 11 timers daglig hviletid og 24 timers ugentlig hviletid), kan anses for at være i overensstemmelse med EU-retten.

B. Direktiv 2003/88: formål og medlemsstaternes skønsmargin

33. Direktiv 2003/88 har til formål at »fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde«, med den præcisering, at »[d]enne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. daglige og ugentlige minimale hvileperioder og passende pauser, og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid« [6].

34. Dette direktiv forfølger i det væsentlige et beskyttelsesformål over for arbejdstageren, der vitterligt er den svage part i arbejdsforholdet med arbejdsgiveren [7]. Direktivets bestemmelser har nemlig gennemført chartrets artikel 31, som efter anerkendelsen i stk. 1 af, at »[e]nhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold«, i stk. 2 foreskriver, at »[e]nhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn«.

35. Den stærke tilknytning mellem direktivets og chartrets bestemmelser er for nylig blevet bekræftet i en dom, hvori Domstolen (Store Afdeling) netop har fastslået, at retten for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder udgør en regel i Unionens sociallovgivning, der har en særlig vigtig betydning, og at bestemmelserne i direktiv 2003/88, navnlig dets artikel 3, 5 og 6, som præciserer denne grundlæggende rettighed, dermed skal fortolkes i lyset af denne sidstnævnte [8].

6 – Jf. dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis); jf. endvidere i denne retning bl.a. dom af 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, præmis 45), af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 23), af 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, præmis 37), og af 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl. (C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 39).

7 – Jf. om emnet dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 44 og 45 og den deri nævnte retspraksis): »arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsforholdet, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren bruger sin stilling til at pålægge arbejdstageren en begrænsning af dennes rettigheder«; endvidere skal det fremhæves, at »henset til denne status som svag part, kan en sådan arbejdstager afskrækkes fra at gøre sine rettigheder udtrykkeligt gældende over for sin arbejdsgiver, idet påberåbelse af disse rettigheder navnlig vil kunne medføre, at arbejdsgiveren træffer foranstaltninger vedrørende arbejdsforholdet til skade for arbejdstageren«.

8 – Dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 30 og 31).

36. Som bekræftet ved læsning af både artikel 3 og artikel 5 – der ikke indeholder nogen henvisning til medlemsstaternes nationale lovgivning – skal udtrykkene »daglig hviletid« og »ugentlig hviletid« anses for at være selvstændige EU-retlige begreber og derfor fortolkes ensartet i hele Unionen, uanset de særlige kvalifikationer, der anvendes i medlemsstaternes lovgivning [9]. Jeg vil uddybe dette emne i afsnittet angående vurderingen af de første tre præjudicielle spørgsmål.

37. Nødvendigheden af, at direktivets bestemmelser fortolkes i lyset af dets beskyttelsesformål, har vigtige konsekvenser for arbejdstagerens mulighed for at råde over de rettigheder, der er sikret ved direktivet, og for afgrænsningen af medlemsstaternes skønsmargin i forbindelse med anvendelsen af direktivets bestemmelser.

38. Begge rettigheder, dvs. retten til en daglig hviletid og retten til en ugentlig hviletid, har for det første stærk tilknytning til primære og grundlæggende rettigheder og skal opfattes sådan, at arbejdstagerne ikke har mulighed for at råde over dem, fordi disse rettigheder sigter mod at beskytte retten til sundhed og sikkerhed under arbejdet [10]. Heraf følger, at den nationale lovgiver og i sidste ende arbejdsgiveren skal anerkende og sikre disse rettigheder uden nogen mulighed for fravigelse bortset fra i de tilfælde, der udtrykkeligt er fastsat i direktivet.

39. For det andet – og det er netop dette, som er relevant i den foreliggende sag – kan det faktisk udledes af direktiv 2003/88, og navnlig af 15. betragtning hertil, at direktivet giver medlemsstaterne mulighed for at anvende dets bestemmelser med en vis smidighed. Som det udtrykkeligt fremgår af den ovennævnte betragtning og som præciseret af Domstolen, er medlemsstaterne under alle omstændigheder bundet af en pligt til et præcist og ubetinget resultat for så vidt angår anvendelsen af de regler, som er fastsat i direktiv 2003/88 [11]. De skal træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af denne pligt og i det væsentlige sikre overholdelsen af hver af direktivets minimumsforskrifter på området for begrænsning af arbejdstid [12].

40. I den ved direktivet indførte retlige ramme bidrager fastsættelsen af daglige og ugentlige minimumshvileperioder og af en maksimumsgrænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid væsentligt til at sikre den effektive virkning af rettighederne ifølge direktivet, hvilket det, som Domstolen har understreget [13], påhviler medlemsstaterne at sikre fuldt ud [14].

9 – Jf. dom af 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

10 – Heraf udledes, at ovennævnte rettigheder ikke henhører under de rettigheder af strengt kontraktmæssig karakter, som arbejdstageren kan give afkald på til gengæld for ekstra løn eller andre ydelser, men udgør det begrænsede sæt af grundlæggende rettigheder, der sikres ved primærretlige retskilder af forfatningsmæssig karakter eller sidestillede bestemmelser og ikke udelukkende vedrører kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, men »arbejdstageren som person«.

11 – Jf. dom af 11.4.2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, præmis 33).

12 – For nærværende forslag til afgørelse har jeg taget hensyn til direktivets artikel 3, 4, 5 og 6: »Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at […].«

13 – Dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 42).

14 – Jf. i denne retning dom af 7.9.2006, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige (C-484/04, EU:C:2006:526, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

C. De præjudicielle spørgsmål

1. Det første, det andet og det tredje præjudicielle spørgsmål

41. Som sagt vil jeg vurdere de første tre præjudicielle spørgsmål samlet, fordi de angår den samme retlige problemstilling. De første to spørgsmål overlapper hinanden delvist, mens det tredje logisk afhænger af de første to.

42. Med de første to præjudicielle spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om artikel 5 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at den daglige hviletid i direktivets artikel 3 er en del af den ugentlige hviletid, eller om artikel 5 derimod kun fastsætter den ugentlige minimumshvileperiode, som skal have en varighed på mindst 35 sammenhængende timer. Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 5, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at det – når den nationale lovgivning og den gældende kollektive overenskomst fastsætter, at der skal ydes en sammenhængende ugentlig minimumshvileperiode på mindst 42 timer – også er obligatorisk, efter et arbejde, der er gennemført på arbejdsdagen, der ligger før den ugentlige hviletid, at yde den daglige hviletid på 12 timer, der er garanteret i den nationale lovgivning og den gældende kollektive overenskomst.

43. Den forelæggende ret har rejst disse spørgsmål, fordi retsinstitutterne daglig hviletid og ugentlig hviletid ganske vist findes i to forskellige bestemmelser i den ungarske arbejdslov, i artiklen angående »den ugentlige hvileperiode« (i princippet på 48 timer, men på mindst 40 timer i tilfælde af skiftende arbejdstider, som bliver 42 timer ifølge den kollektive overenskomst, der er indgået mellem arbejdsgiveren og fagforeningerne), men den samme lov nævner hverken den daglige hviletid eller varigheden heraf.

44. Til støtte for det synspunkt, at retten til en daglig hviletid ikke skal være omfattet af retten til en ugentlig hviletid, findes forskellige argumenter, som i det væsentlige har tilknytning til kriterier vedrørende ordlydsbaseret og systematisk fortolkning og til den omstændighed, at »daglig hviletid« og »ugentlig hviletid« har karakter af selvstændige EU-retlige begreber.

45. Ifølge fast retspraksis [15] skal der ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af.

46. Hvad angår ordlyden er det netop artikel 5 i direktiv 2003/88, der foreskriver, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere »for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, *hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3*« [16]. Denne artikel specificerer dog ikke, hvornår denne minimumshvileperiode skal ydes, således at det står medlemsstaterne frit for at træffe bestemmelser herom. En sådan fortolkning understøttes af forskellige sprogversioner – den tyske, den engelske og den portugisiske version – ifølge hvilke den sammenhængende minimumshvileperiode skal tildeles »for« hver syvdagesperiode. De andre sprogversioner af den nævnte artikel nærmer sig den franske version, hvori bestemmes, at den ugentlige hviletid skal tildeles »i løbet af« hver syvdagesperiode [17].

[15] – Jf. i denne retning dom af 12.5.2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

[16] – Min fremhævelse.

[17] – Jf. dom af 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, præmis 40 og 41).

47. Dette synspunkt understøttes også af en systematisk analyse af andre bestemmelser i direktiv 2003/88 og synes at være i overensstemmelse med de ovenfor beskrevne formål med direktivet. Det fremgår bl.a. af første, fjerde, syvende og ottende betragtning til samt artikel 1 i direktivet, at det tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale lovgivninger om arbejdstidens tilrettelæggelse. Dette fremhæver direktivets rækkevidde og betydning inden for Unionens sociallovgivning. Det ville derfor være kontradiktorisk, at retten til en daglig hviletid var omfattet af retten til en ugentlig hviletid, fordi det ville være i strid med formålet om beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Dette bekræftes også af artikel 15 i direktiv 2003/88, ifølge hvilken medlemsstaterne har adgang til at anvende eller indføre *bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed*, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er *gunstigere med hensyn til den ovennævnte beskyttelse*.

48. På denne baggrund skal direktiv 2003/88 med henblik på besvarelsen af spørgsmålene fra den forelæggende ret fortolkes »under hensyntagen til betydningen af den grundlæggende ret for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder« [18].

49. Som anført også af arbejdstageren [19] og af Europa-Kommissionen [20], og som det kan udledes af analysen af de relevante bestemmelser ifølge de ovennævnte fortolkningskriterier, er »daglig hviletid« og »ugentlig hviletid« selvstændige EU-retlige begreber, der således skal defineres efter objektive kendetegn med udgangspunkt i opbygningen af og formålene med direktiv 2003/88. Den daglige hviletid og den ugentlige hviletid forfølger nemlig forskellige formål og udgør i konsekvens heraf selvstændige rettigheder.

50. Den daglige hviletid tilsigter at give arbejdstagerne mulighed for at hvile i et bestemt antal timer – mindst 11 – inden for hver 24-timersperiode. Mere specifikt har Domstolen allerede fastslået, at disse hviletimer skal udgøre en sammenhængende periode og følge lige efter en arbejdsperiode [21].

51. Den ugentlige hviletid skal derimod give arbejdstageren mulighed for at hvile – i mindst 24 timer – i løbet af en referenceperiode på syv dage, idet udtrykket »referenceperiode« skal opfattes som den frist, inden for hvilken en minimumshvileperiode skal tildeles [22].

52. På baggrund af ovenstående ordlydsbaserede og systematiske fortolkning og med henblik på, at den effektive virkning af de rettigheder, der er tildelt arbejdstagerne ved direktiv 2003/88, sikres fuldt ud ved anvendelse af de i det foregående punkt nævnte principper, mener jeg, at det følger af selve direktivet, at medlemsstaterne er forpligtede til at sikre overholdelsen af hvert af de mindstekrav, som er fastsat ved direktiv 2003/88 [23].

53. Den daglige hviletid må derfor – i modsætning til, hvad arbejdsgiveren har gjort gældende – hverken være en del af den ugentlige hviletid eller medregnes i den ugentlige hvileperiode [24].

18 – Dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 33).

19 – Indlægget fra sagsøgeren i hovedsagen, s. 3, andet afsnit.

20 – Kommissionens indlæg, punkt 46.

21 – Dom af 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 95).

22 – Jf. dom af 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, præmis 42).

23 – Jf. dom af 11.4.2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, præmis 33).

24 – Indlægget fra den sagsøgte i hovedsagen, punkt 23.

54. Efter arbejdsgiverens opfattelse kan den daglige hviletid, henset til dens formål om at give arbejdstageren muligheden for på ny at komme til kræfter mellem to arbejdsperioder, kun ydes, hvis en ny arbejdsperiode er planlagt inden for 24 timer fra afslutningen på en bestemt arbejdsperiode.

55. Til støtte for sine argumenter har arbejdsgiveren [25] henvist til »fortolkningsmeddelelse om [direktiv 2003/88/EF]« [26] og gjort gældende, at det fremgår af dette dokument, at direktivets artikel 5 skal fortolkes således, at den kun kræver en sammenhængende hvileperiode på 35 timer for hver syvdagesperiode, uden at sondre mellem ugentlig og daglig hviletid; den sidstnævnte er således en del af denne referenceperiode. Den ungarske lovgivning, der fastsætter en ugentlig hvileperiode på 48 timer, uden at nævne den daglige hviletid, er derfor i overensstemmelse med direktivet.

56. En tiltrædelse af dette synspunkt, der er baseret på en fejlagtig fortolkning af indholdet af det nævnte dokument, ville efter min opfattelse stride mod bestemmelserne i direktivets artikel 5, ifølge hvilke den daglige hviletid *lægges til* den ugentlige hviletid. Jeg mener nemlig, at Kommissionen i det nævnte dokument blot har foretaget en matematisk beregning (summen af den daglige minimumshvileperiode på 11 timer og af den ugentlige minimumshvileperiode på 24 timer), som på ingen måde giver anledning til at antage, at retten til en daglig hviletid ikke skal ydes, hvis retten til en ugentlig hviletid er gunstigere end den i direktivet fastsatte.

57. I denne forbindelse vil jeg understrege, at direktivets regler fastsætter minimumskrav og ikke maksimumsgrænser. Direktivets artikel 15 giver nemlig medlemsstaterne adgang til at anvende eller indføre bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til den ovennævnte beskyttelse.

58. Medlemsstaterne kan fastsætte længere hvileperioder, *forudsat at direktivets minimumskrav overholdes*. I praksis kan medlemsstaterne således fastsætte såvel daglige hvileperioder på mere end 11 sammenhængende timer som ugentlige hvileperioder på mere end 24 timer for hver syvdagesperiode, men dette indebærer ikke, at det er lovligt ikke at tildele retten til en daglig hviletid, såfremt den ugentlige hviletid er gunstigere end den i EU-retten foreskrevne.

59. I det foreliggende tilfælde tilkommer det under alle omstændigheder den nationale ret at efterprøve, om den ungarske lovgivning er i overensstemmelse med EU-retten, fordi eventuelle supplerende rettigheder, som medlemsstaterne har tildelt, ligger uden for direktivets og dermed EU-rettens anvendelsesområde – sådan som Kommissionen også har anført [27] – således at de er omfattet af udøvelsen af medlemsstaternes kompetencer [28] og derfor skal vurderes af de nationale retter.

[25] – Indlægget fra den sagsøgte i hovedsagen, punkt 30-32.

[26] – Fortolkningsmeddelelse om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4.11.2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2017, C 165, s. 1).

[27] – Kommissionens indlæg, punkt 51.

[28] – Jf. dom af 19.11.2019, TSN og AKT (C-609/17 og C-610/17, EU:C:2019:981, præmis 34 og 35).

2. Det fjerde præjudicielle spørgsmål

60. Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, hvorvidt artikel 3 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at en arbejdstager også har ret til den daglige minimumshvileperiode, der skal ydes inden for hver 24-timersperiode, såfremt den pågældende arbejdstager uanset grund ikke skal arbejde de følgende 24 timer.

61. Spørgsmålet fra den forelæggende ret tager udgangspunkt i, at arbejdsgiveren sædvanligvis ikke ydede arbejdstageren den daglige hviletid, hvis ingen ny efterfølgende arbejdsperiode var planlagt. Arbejdsgiveren begrundede dette synspunkt med, at det iboende formål med den daglige hviletid netop er at give arbejdstageren mulighed for at på ny at komme til kræfter mellem to arbejdsperioder, og at der derfor ikke var grund til at yde den daglige hviletid, hvis ingen arbejdsperiode var planlagt i de efterfølgende timer.

62. I denne forbindelse har Domstolen allerede fastslået, at »[m]ed henblik på at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed skal der derfor som hovedregel være *en stadig vekslen mellem arbejdsperioder og hvileperioder*[29]. For at kunne hvile sig effektivt skal arbejdstageren have *mulighed for at være væk fra sit arbejde i et bestemt antal timer, der ud over at udgøre en uafbrudt periode også skal følge lige efter en arbejdsperiode*, for at han kan slappe af og forvinde den træthed, der er uløseligt forbundet med udøvelsen af hans arbejdsopgaver«[30]. Det afgørende i forbindelse med tildelingen af hvileperioden er derfor, hvorvidt denne følger efter en arbejdsperiode, mens den aktivitet, som vil blive udført efter den ovennævnte hvileperiode, er fuldstændigt irrelevant.

63. I lyset af ovenstående overvejelser og som anført af også Kommissionen[31] og arbejdstageren[32] mener jeg, at det for at sikre en fortolkning af spørgsmålet, som er i overensstemmelse med direktiv 2003/88 og chartret, skal konkluderes, at arbejdstageren under alle omstændigheder skal ydes en daglig hvileperiode inden for hver 24-timersperiode, selv hvis denne ikke skal arbejde de følgende 24 timer.

3. Det femte præjudicielle spørgsmål

64. Med det femte spørgsmål, som jeg allerede har udtrykt tvivl om for så vidt angår formaliteten, har den forelæggende ret anmodet Domstolen om at klarlægge, hvorvidt artikel 3 og 5 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at den daglige hviletid skal ydes forud for den ugentlige hviletid.

65. For at besvare dette spørgsmål skal jeg først og fremmest anføre, at analysen af ordlyden af de anførte bestemmelser ikke er afgørende. Faktisk indeholder hverken artikel 3 eller artikel 5 i direktivet nyttige elementer, fordi de ud over at fastsætte forpligtelsen til at sikre en daglig hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode og en sammenhængende ugentlig hviletid på 24 timer for hver syvdagesperiode ikke fastsætter nogle betingelser for udøvelsen af disse rettigheder.

29 – Min fremhævelse.

30 – Dom af 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 95).

31 – Kommissionens indlæg, punkt 56-59.

32 – Indlægget fra sagsøgeren i hovedsagen, s. 5 og 6.

66. Selv om ordlyden af de nævnte bestemmelser ikke er til hjælp, indeholder direktiv 2003/88 alligevel nogle nyttige elementer for at besvare det af den forelæggende ret rejste spørgsmål. Jeg mener bl.a. 15. betragtning til direktivet, hvorefter medlemsstaterne gives en vid skønsmargin i forbindelse med anvendelsen af bestemmelserne, forudsat at arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes. Henset til medlemsstaternes autonomi i kraft af direktivet fik Domstolen i dommen i sagen Maio Marques da Rosa [33] lejlighed til at fastslå, at den ugentlige hviletid kan tildeles på et hvilket som helst tidspunkt i hver syvdagesperiode.

67. I mangel af specifikke anvisninger i direktivet kan disse overvejelser også overføres på den daglige hviletid med den konsekvens, at det står medlemsstaterne frit for at fastsætte de nærmere regler for tildeling af den daglige hviletid, forudsat at minimumshvileperioden overholdes.

68. Jeg deler således Kommissionens opfattelse [34], hvorefter den daglige hviletid kan tildeles ved begyndelsen af, under eller også ved afslutningen på en bestemt 24-timersperiode, ligesom den valgfrit kan tildeles før eller efter den ugentlige hviletid.

69. Idet der er tale om to forskellige og selvstændige retsinstitutter, som tjener forskellige formål, findes der kort sagt ingen principielle eller funktionsmæssige grunde til at begrænse medlemsstaternes autonomi i denne forbindelse, hvorfor medlemsstaterne blot er bundet af en pligt til at overholde de i direktivet fastsatte minimumskrav og de principper vedrørende arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, som direktivet i sin helhed bygger på.

70. Formålene med direktiv 2003/88 og den ved direktivet tilsigtede beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, direktivets placering inden for Unionens sociallovgivning samt både den daglige og den ugentlige hviletids karakter af grundlæggende rettighed taler sammenfattende for, at en national lovgivning, der tildeler en »ugentlig hvileperiode«, som varer længere end den i direktivet foreskrevne, er i overensstemmelse med EU-retten. Dette gælder imidlertid, forudsat for det første at den nationale lovgivning fastsætter den daglige hviletid og den ugentlige hviletid som selvstændige og særskilte rettigheder, og for det andet at de i EU-retten fastsatte minimumskrav vedrørende hviletiden overholdes.

4. Konsekvenserne for den forelæggende ret

71. Den samarbejdsordning, som er indført ved artikel 267 TEUF, er ifølge Domstolens faste praksis baseret på en klar adskillelse mellem de nationale retters og Domstolens opgaver. Det tilkommer de nationale retter at rekonstruere de faktiske omstændigheder og fortolke den nationale lovgivning.

72. Domstolen er dog kompetent til på grundlag af det i hovedsagen oplyste samt de for Domstolen indgivne skriftlige og mundtlige indlæg at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne kan træffe sin afgørelse [35].

73. Som tidligere anført ønsker den forelæggende oplyst, om begrebet »ugentlig hviletid« skal fortolkes således, at der efter den sammenhængende hvileperiode på 24 timer stadig skal ydes de 11 timers daglig hviletid, eller således, at de 24 og de 11 timer lægges sammen, og at arbejdstageren

[33] – Dom af 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, præmis 44).

[34] – Kommissionens indlæg, punkt 60-64.

[35] – Domstolens præsidents kendelse af 28.1.2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, præmis 30-32 og den deri nævnte retspraksis). Jf. senere eksempelvis dom af 3.10.2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, præmis 48 og 49 og den deri nævnte retspraksis).

samlet set på dette grundlag har ret til en sammenhængende ugentlig minimumshvileperiode på 35 timer. I denne sammenhæng har den forelæggende ret understreget, at den ungarske lovgiver i arbejdslovens § 106 har indført begrebet »ugentlig hvileperiode«, som er fastsat til 48 timer – dvs. længere end minimumshvileperioden på 24 timer i henhold til direktiv 2003/88 – og nævner hverken den daglige hviletid eller varigheden heraf.

74. Det er ikke Domstolens opgave at udtale sig om den nationale lovgivning: Ifølge fast retspraksis har Domstolen navnlig alene kompetence til at træffe afgørelse vedrørende fortolkningen og gyldigheden af en EU-retsakt med udgangspunkt i de faktiske omstændigheder, som den nationale ret har anført i forelæggelsen, hvorimod det udelukkende tilkommer den forelæggende ret at fortolke den nationale lovgivning [36].

75. Det skal desuden fremhæves, at i henhold til Domstolens faste praksis påhviler det de nationale retter i videst muligt omfang at fortolke den nationale lovgivning i lyset af EU-retten [37].

76. Princippet om overensstemmende fortolkning kræver, at de nationale myndigheder gør alt, hvad der henhører under deres kompetence – idet de tager den nationale ret i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret – for at sikre den fulde virkning af EU-retten og for at nå et resultat, der er i overensstemmelse med det, der tilsigtes med EU-retten.

77. Dette princip er dog underlagt visse begrænsninger. Bl.a. begrænses de nationale retsinstansers forpligtelse til at henvise til indholdet af EU-retten, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, af generelle retsprincipper, og den kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning af national ret, der er contra legem.

78. Som fremhævet ovenfor må Domstolen imidlertid ikke sætte sig i den nationale rets sted ved vurderingen af muligheden for at anlægge en overensstemmende fortolkning af den nationale lovgivning.

79. På grundlag af disse principper tilkommer det den nationale ret at efterprøve, om arbejdstagerne i Ungarn sikres en ugentlig hvileperiode, som overholder minimumsforskrifterne i direktiv 2003/88. I så fald kan den nationale ret lægge til grund, at den nationale lovgivning og/eller den gældende kollektive overenskomst er i overensstemmelse med EU-retten, såfremt der ganske vist fastsættes en samlet »ugentlig hvileperiode«, som varer længere end de i direktivet fastsatte 35 timer (11 timers daglig hviletid og 24 timers ugentlig hviletid), men retten til en daglig hviletid under alle omstændigheder overholdes som selvstændigt og uafhængigt retsinstitut i forhold til den ugentlige hviletid, idet den daglige hviletid skal vare det samme eller længere end den i direktivet fastsatte minimumshvileperiode på 11 timer.

80. På baggrund af sagsakterne vil jeg blot anføre, at det tilsyneladende fremgår af den ungarske lovgivning (arbejdslovens §§ 104, 105 og 106), at retten til en daglig hviletid og retten til en ugentlig hviletid er indbyrdes selvstændige, og at den nationale lovgivning og den gældende kollektive overenskomst samlet set sikrer den af hovedsagen omfattede arbejdstager en gunstigere behandling end de af EU-lovgiver fastsatte minimumskrav.

[36] – Jf. bl.a. dom af 10.6.2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

[37] – Jf. dom af 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, præmis 32), af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikaransættelse) (C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 66), og af 19.9.2019, Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).

IV. Forslag til afgørelse

81. På baggrund af alle ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at besvare de præjudicielle spørgsmål, som Miskolci Törvényszék (retten i første instans i Miskolc, Ungarn) har forelagt, på følgende måde:

»Artikel 3 og 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, sammenholdt med artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning eller en national kollektiv overenskomst, hvorefter arbejdstagerne har en ugentlig hvileperiode, der varer længere end den i direktiv 2003/88 fastsatte minimumshvileperiode. Den eventuelle omstændighed, at den nationale lovgivning tildeler en ugentlig hviletid, der er gunstigere end den i direktiv 2003/88 fastsatte, fritager ikke arbejdsgiveren for pligten til at yde en daglig hviletid, som mindst svarer til minimumskravet ifølge direktivet. Den daglige hviletid skal nemlig betragtes som en selvstændig ret, som ikke kan være omfattet af begrebet ugentlig hviletid.

Artikel 3 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at arbejdstageren har ret til den daglige minimumshvileperiode, der skal ydes inden for hver 24-timersperiode, uafhængigt af, om nogen arbejdstid er planlagt de følgende 24 timer.

Det står medlemsstaterne frit for at fastsætte tidspunktet for den daglige hviletid, idet dette tidsrum kan tildeles ved begyndelsen af, under eller også ved afslutningen på en bestemt 24-timersperiode, ligesom den valgfrit kan tildeles før eller efter den ugentlige hviletid, forudsat at princippet om beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed overholdes.«