Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
G. PITRUZZELLA
van 13 oktober 2022 [1]

Zaak C-477/21

IH
tegen
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

[verzoek van de Miskolci Törvényszék (rechter in eerste aanleg Miskolc, Hongarije) om een prejudiciële beslissing]

„Verzoek om een prejudiciële beslissing – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Recht op een beperking van de maximale arbeidstijd en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden – Dagelijkse en wekelijkse rusttijden – Berekeningsmethode en wijze van toekenning”

1. Om een volledig doeltreffende bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers op de arbeidsplaats te garanderen, zijn in het Unierecht minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden vastgesteld. Dienen de lidstaten de werknemer ertoe te verplichten om altijd tevens de dagelijkse rusttijd in de zin van artikel 3 van de richtlijn toe te kennen, of volstaat het dat overeenkomstig artikel 5 een wekelijkse rusttijd wordt toegekend indien die dezelfde of een langere duur heeft dan de som van de in de richtlijn vastgestelde uren voor de dagelijkse en voor de wekelijkse rusttijd? Indien de toepasselijke nationale wet of collectieve overeenkomst voorziet in een langere „wekelijkse rusttijd” dan in de richtlijn is vastgesteld, is de lidstaat dan toch verplicht om de dagelijkse rusttijd te verzekeren? Moet de dagelijkse rusttijd ook worden toegekend indien in de volgende 24 uur geen arbeidstijd voor de werknemer is gepland? Gaat de dagelijkse rusttijd noodzakelijkerwijs vooraf aan de wekelijkse rusttijd?

2. In de onderhavige conclusie zal ik uiteenzetten waarom volgens mij uit het Unierecht voortvloeit dat de lidstaten verplicht zijn om werknemers de dagelijkse rusttijd toe te kennen als autonoom recht dat onafhankelijk is van de wekelijkse rusttijd, zelfs indien eventueel een (wekelijkse) „rusttijd” is toegekend die langer is dan de in de richtlijn vastgestelde minimumnormen.

[1] Oorspronkelijke taal: Italiaans.

I. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

3. In de overwegingen 4 en 5 van richtlijn 2003/88/EG[2] staat te lezen:

„(4) De verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk is een doelstelling die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt mag worden gemaakt.

(5) Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. Het begrip ‚rusttijd' moet worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan. De werknemers in de Gemeenschap moeten – dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten. In dit verband dient ook een maximale duur voor de werkweek te worden vastgesteld."

4. In artikel 3 van deze richtlijn, met het opschrift „Dagelijkse rusttijd", is bepaald:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten."

5. Artikel 5 van deze richtlijn, met het opschrift „Wekelijkse rusttijd", luidt als volgt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen."

6. Artikel 15 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Gunstiger bepalingen", bepaalt:

„Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers."

B. Hongaars recht

7. § 104, lid 1, van de Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (wet nr.°I van 2012 inzake het arbeidsrecht) (*Magyar Közlöny* 2012/2; hierna: „arbeidswetboek") bepaalt:

„Tussen het einde van een werkdag en het begin van de volgende werkdag moet een rusttijd van ten minste 11 aaneengesloten uren worden toegekend (hierna ‚dagelijkse rusttijd' genoemd)."

[2] Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

8. § 105, lid 1, van het arbeidswetboek luidt:

„Per week worden twee rustdagen toegekend (wekelijkse rustdagen). De wekelijkse rustdagen kunnen ook onregelmatig worden ingedeeld."

9. § 106, leden 1 en 3, van het arbeidswetboek bepaalt:

„(1) In plaats van de wekelijkse rustdagen kan aan de werknemer ook een ononderbroken wekelijkse rusttijd van ten minste 48 uur worden toegekend.

[…]

(3) In geval van een onregelmatig werkrooster kan aan de werknemer, in plaats van de in lid 1 bedoelde wekelijkse rusttijd en onder voorbehoud van de analoge toepassing van lid 2, een ononderbroken wekelijkse rusttijd worden toegekend van ten minste 40 uur per week, die één kalenderdag omvat. Aan de werknemer wordt een gemiddelde wekelijkse rusttijd van ten minste 48 uur toegekend, waarbij het werkrooster of het boekhoudtijdvak als uitgangspunt wordt genomen.

10. § 68/A, lid 4, van de Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (wet nr. CLXXXIII van 2005 inzake het spoorwegvervoer) (*Magyar Közlöny* 2005/172) luidt:

„Onverminderd de leden 1 tot en met 3 zijn de bepalingen van § 68/B, lid 1, […] ook van toepassing op treinmachinisten die niet worden aangemerkt als mobiele spoorwegwerknemers die grensoverschrijdende interoperabiliteitsdiensten verrichten."

11. § 68/B, lid 1, van die wet bepaalt:

„In het geval van mobiele spoorwegwerknemers die een grensoverschrijdende interoperabiliteitsdienst verrichten, bedraagt de dagelijkse rusttijd die zij in hun woonplaats doorbrengen ten minste 12 aaneengesloten uren per tijdvak van 24 uur."

12. Volgens § 46, lid 1, van de collectieve overeenkomst tussen MÁV-START en de vakbonden (hierna: „collectieve overeenkomst") hebben treinmachinisten recht op een dagelijkse rusttijd van 12 uur (dagelijkse rusttijd in de woonplaats), berekend vanaf het tijdstip van aankomst in de woonplaats tot aan het tijdstip van vertrek uit de woonplaats naar het werk (reistijd).

13. § 47, lid 1, van de collectieve overeenkomst bepaalt dat treinmachinisten recht hebben op twee rustdagen per week, waarbij tussen twee dienstperioden een ononderbroken rusttijd van ten minste 48 uur moet worden toegekend.

14. § 47, lid 4, van de collectieve overeenkomst bepaalt dat overeenkomstig § 106 van het arbeidswetboek aan treinmachinisten in plaats van de in lid 1 genoemde rustdagen ook een ononderbroken rusttijd van ten minste 42 uur per week kan worden geboden. In dat geval wordt aan de werknemer een gemiddelde wekelijkse rusttijd van ten minste 48 uur toegekend, waarbij het werkrooster als uitgangspunt wordt genomen.

II. Feiten, hoofdgeding en prejudiciële vragen

15. IH (hierna: „werknemer") is bij MÁV-START (hierna: „werkgever") in dienst als treinmachinist en werkt uitsluitend in Hongarije, voor het kantoor van MÁV-START te Miskolc.

16. Op het dienstverband van de werknemer en de werkgever zijn de wet en de tussen de werkgever en de vakbonden gesloten collectieve overeenkomst van toepassing. De werknemer wordt door de werkgever ingezet volgens een maandrooster waarin geen specifieke dagen voor de wekelijkse rusttijden zijn vastgesteld, maar voor alle machinisten een wekelijkse rusttijd is vastgesteld met betrekking tot een referentieperiode van een week.

17. Overeenkomstig de collectieve overeenkomst heeft de werkgever de werknemer tussen twee diensten een dagelijkse rusttijd van 12 uur toegekend die hij in zijn woonplaats kon doorbrengen, plus de zogeheten standaardreistijd, dat wil zeggen de benodigde tijd voor woon-werkverkeer. Wat de wekelijkse rusttijd betreft, heeft de werkgever de werknemer, indien hij in een bepaalde week geen wekelijkse rusttijd van 48 aaneengesloten uren kon garanderen, in elk geval een ononderbroken wekelijkse rusttijd van ten minste 42 uur toegekend, zodat hij volgens zijn werkrooster gemiddeld ten minste 48 uur wekelijkse rusttijd kon genieten.

18. Uit het dossier blijkt dat de werknemer niet kon verzoeken om vóór dan wel na zijn wekelijkse rusttijd of vakantie gebruik te maken van de dagelijkse rusttijd en van de standaardreistijd. De werkgever heeft de werknemer bij de toekenning van de wekelijkse rusttijd of de vakantie namelijk noch aan het begin, noch aan het einde daarvan de dagelijkse rusttijd toegekend.

19. De werknemer heeft bij de bevoegde rechter, de Miskolci Törvényszék (rechter in eerste aanleg Miskolc, Hongarije), tegen de werkgever een vordering ingesteld tot betaling van het beweerdelijk niet betaalde loonverschil. De vordering van de werknemer berust op de aanname dat hij recht heeft op een dagelijkse rusttijd meteen vóór of na zijn wekelijkse rusttijden of vakanties.

20. De werkgever betoogt daarentegen dat een dagelijkse rusttijd moet worden toegekend tussen twee opeenvolgende perioden van arbeid binnen 24 uur.

21. In de eerste plaats verwijst de verwijzende rechter naar arrest nr. 12 van 22 juni 2020 van de Alkotmánybíróság (grondwettelijk hof, Hongarije), waarin die rechter heeft geoordeeld dat de uitlegging van de Kúria (hoogste rechterlijke instantie, Hongarije) volgens welke de dagelijkse rusttijd en de wekelijkse rusttijd als één rusttijd kunnen worden toegekend, niet verenigbaar is met § XVII, lid 4, van de Magyarország Alaptörvénye (grondwet van Hongarije), volgens welke bepaling elke werknemer recht heeft op een dagelijkse en wekelijkse rusttijd, aangezien die rechten, die verschillende doelen dienen, als autonome rechten moeten worden beschouwd. De verwijzende rechter meent evenwel dat de uitlegging van het grondwettelijk hof in een zaak betreffende werknemers in de gezondheidszorg niet van toepassing is op de onderhavige zaak, die betrekking heeft op treinmachinisten.

22. Daarnaast merkt de verwijzende rechter op dat de op de onderhavige zaak toepasselijke collectieve overeenkomst ten gunste van de werknemers afwijkt van de regeling van de richtlijn en die van het arbeidswetboek betreffende dagelijkse en wekelijkse rusttijden. De dagelijkse rusttijd is namelijk vastgesteld op 12 uur, die bovendien, dankzij de standaardreistijden, volledig in de woonplaats van de werknemer kunnen worden doorgebracht.

23. Met betrekking tot de wekelijkse rusttijd verklaart de verwijzende rechter dat de Hongaarse vertaling van richtlijn 2003/88 enigszins afwijkt van de bewoordingen van de Duitse, de Engelse en de Franse taalversie van de richtlijn, met name voor zover de Hongaarse taalversie het begrip „wekelijkse rusttijd" in de zin van artikel 5 van die richtlijn aldus definieert dat elke werknemer voor elk tijdvak van zeven dagen recht heeft op ten minste 24 uur ononderbroken rusttijd en daarnaast (*továbbá*) op de dagelijkse rusttijd van 11 uur in de zin van artikel 3 van die richtlijn. De Duitse, de Engelse en de Franse taalversie gebruiken in plaats van de uitdrukking „en daarnaast" respectievelijk *zuzüglich*, *plus*, en *s'ajoutent*.

24. Daarom vraagt de verwijzende rechter zich af of het begrip „wekelijkse rusttijd" aldus moet worden uitgelegd dat, na een ononderbroken minimumrusttijd van 24 uur, ook een dagelijkse rusttijd (van 11 uur) moet worden toegekend, dan wel dat de periode van 24 uur en die van 11 uur bij elkaar moeten worden opgeteld en de werknemer op grond daarvan recht heeft op een wekelijkse rusttijd van ten minste 35 aaneengesloten uren. Daarnaast wenst de verwijzende rechter te vernemen of de dagelijkse rusttijd moet worden toegekend tussen het einde van de betrokken werkdag en het begin van de volgende werkdag (of, op dezelfde dag, tussen het einde van een arbeidstijdvak en het begin van het daaropvolgende arbeidstijdvak), of, meer in het algemeen, tussen het einde van een werkdag en het begin van de volgende werkdag, ook al begint die volgende werkdag enkele dagen later.

25. Onder deze omstandigheden heeft de Miskolci Törvényszék de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 5 van richtlijn [2003/88], gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest [van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: ‚Handvest')], aldus worden uitgelegd dat de in artikel 3 van die richtlijn bedoelde dagelijkse rusttijd deel uitmaakt van de wekelijkse rusttijd?

2) Of moet artikel 5 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus worden uitgelegd dat daarin, overeenkomstig de doelstelling van de richtlijn, enkel de minimumduur van de wekelijkse rusttijd wordt vastgesteld, dat wil zeggen dat de wekelijkse rusttijd ten minste 35 aaneengesloten uren moet bedragen, mits er geen sprake is van objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden die dit uitsluiten?

3) Moet artikel 5 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus worden uitgelegd dat ook wanneer het recht van de lidstaat en de toepasselijke collectieve overeenkomst voorzien in een wekelijkse rusttijd van ten minste 42 aaneengesloten uren, het daarnaast nog verplicht is om de door het nationale recht en de toepasselijke collectieve overeenkomst gewaarborgde dagelijkse rusttijd van 12 uur toe te kennen na de aan de wekelijkse rusttijd voorafgaande werkdag, mits er geen sprake is van objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden die dit uitsluiten?

4) Moet artikel 3 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus worden uitgelegd dat de werknemer ook recht heeft op de minimale rusttijd binnen een tijdvak van 24 uur wanneer hij in de volgende periode van 24 uur om welke reden ook geen arbeid hoeft te verrichten?

5) Indien de vierde vraag bevestigend moet worden beantwoord, moeten de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, dan aldus worden uitgelegd dat de dagelijkse rusttijd vóór de wekelijkse rusttijd moet worden toegekend?"

III. Juridische analyse

A. Opmerkingen vooraf

26. De prejudiciële vragen van de verwijzende rechter brengen met zich dat nader onderzoek moet worden verricht naar het verband tussen het recht op dagelijkse rusttijd en het recht op wekelijkse rusttijd, zoals deze rechten bij richtlijn 2003/88 aan de werknemers zijn toegekend. In het bijzonder vraagt de verwijzende rechter het Hof of de dagelijkse rusttijd volgens richtlijn 2003/88 kan worden geacht reeds te zijn inbegrepen bij het begrip „wekelijkse rusttijd", of juist aldus moet worden uitgelegd dat naast de wekelijkse rusttijd (van ten minste 24 uur) tevens de dagelijkse rusttijd (van ten minste 11 uur) moet worden toegekend.

27. Om te beginnen merk ik op dat voor de beantwoording van deze vragen twee interpretatieve benaderingen kunnen worden gevolgd.

28. Enerzijds kan worden gesteld dat de richtlijn tot doel heeft om de werknemer binnen het tijdvak van een week een totaal aantal uren rusttijd te waarborgen dat geschikt is om zijn veiligheid en zijn gezondheid te beschermen, ongeacht of daarnaast ook een dagelijkse rusttijd is vastgesteld. Daarom zou moeten worden gewaarborgd dat de werknemer binnen het tijdvak van een werkweek een rusttijd van ten minste 35 uur (24 uur wekelijkse rusttijd en 11 uur dagelijkse rusttijd) wordt verzekerd, zonder formeel onderscheid te maken tussen de wekelijkse rusttijd en de dagelijkse rusttijd. Deze benadering wordt gevolgd door de werkgever [3] en in essentie ook door de Hongaarse regering [4].

29. Anderzijds kan worden betoogd dat de werknemer een minimale rusttijd dient te genieten die de som is van twee verschillende tijdvakken en berust op twee afzonderlijke rechtsfiguren waaraan autonome en onderling onafhankelijke rechten verbonden zijn: de dagelijkse rusttijd en de wekelijkse rusttijd, ongeacht de som van het aantal uren dat de twee soorten rusttijd oplevert, waarbij het de lidstaten en de partijen bij collectieve overeenkomsten vrijstaat om ook meer uren vast te stellen dan het door de richtlijn gewaarborgde (minimum)aantal.

30. De keuze voor de ene of de andere benadering moet worden gemaakt op grond van een uitlegging van de betrokken bepalingen die niet alleen op hun letterlijke betekenis is gebaseerd, maar ook op de context daarvan en op de doelen van de regeling waarvan zij deel uitmaken. [5] Deze aspecten zal ik analyseren in de punten waarin de prejudiciële vragen worden geanalyseerd.

[3] Opmerkingen van de verwerende partij in het hoofdgeding, punt 23.

[4] Opmerkingen van de Hongaarse regering, punt 13. Met betrekking tot een onderwerp van groot systematisch belang als de verhouding van het recht van de werknemer op een dagelijkse rusttijd en een wekelijkse rusttijd heeft in de onderhavige zaak – afgezien van Hongarije – geen enkele lidstaat opmerkingen ingediend. Mijns inziens kan hieruit worden afgeleid dat de regelgeving van de andere lidstaten grotendeels in overeenstemming is met richtlijn 2003/88 zoals die tot nog toe door het Hof is uitgelegd.

[5] Zie in die zin arresten van 2 maart 2017, J.D, (C-4/16, EU:C:2017:153, punten 23 en 25), en 11 mei 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31. Van de prejudiciële vragen kunnen de eerste drie mijns inziens gezamenlijk worden onderzocht, aangezien zij dezelfde rechtsvraag betreffen, te weten of de dagelijkse rusttijd een aanvulling is op de wekelijkse rusttijd dan wel daarbij is inbegrepen. Met de vierde prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter daarentegen van het Hof te vernemen of artikel 3 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat de werknemer ook recht heeft op de minimale rusttijd binnen een tijdvak van 24 uur wanneer hij in de volgende periode van 24 uur om welke reden ook geen arbeid hoeft te verrichten. De vijfde prejudiciële vraag hangt in logische zin weliswaar met de vierde vraag samen, maar roept een daarvan losstaande vraag op: de verwijzende rechter verzoekt het Hof te verduidelijken of de artikelen 3 en 5 van de richtlijn, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus dienen te worden uitgelegd dat de dagelijkse rusttijd vóór de wekelijkse rusttijd moet worden toegekend. Ik zet vraagtekens bij de ontvankelijkheid van deze laatste vraag: mijns inziens heeft de verwijzende rechter niet toereikend gemotiveerd waarom deze vraag relevant is voor het hoofdgeding.

32. Voor de beantwoording van deze prejudiciële vragen acht ik het nuttig om eerst de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 te verduidelijken in het kader van het sociaal recht van de Unie en tegen de achtergrond van de rechtspraak van het Hof op dit gebied. Vervolgens zal ik aan de hand van dat onderzoek bepalen of het Unierecht, en met name de voornoemde richtlijn – die de lidstaten een ruime beoordelingsvrijheid laat – de werkgever voorschrijft een dagelijkse rusttijd toe te kennen die autonoom en onafhankelijk moet zijn ten opzichte van de wekelijkse rusttijd, en of de vaststelling van een „wekelijkse rusttijd" die langer is dan de door de richtlijn voorgeschreven minimumtijden (35 uur als de som van de 11 uur dagelijkse rusttijd en de 24 uur wekelijkse rusttijd) kan worden geacht in overeenstemming te zijn met het Unierecht.

B. Richtlijn 2003/88: doelen en beoordelingsvrijheid van de lidstaten

33. Richtlijn 2003/88 strekt ertoe „minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren". Daarbij wordt gepreciseerd dat „[d]eze harmonisatie op het niveau van de Europese Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd […] een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers [moet] waarborgen door hun – onder meer dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door aan de wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens te stellen". [6]

34. Die richtlijn dient hoofdzakelijk om de werknemer te beschermen, die zoals bekend de zwakkere partij is binnen de arbeidsverhouding. [7] De bepalingen daarvan geven namelijk uitvoering aan artikel 31 van het Handvest, dat in lid 1 erkent dat „[i]edere werknemer […] recht [heeft] op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden" en in lid 2 bepaalt dat „[i]edere werknemer […] recht [heeft] op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon".

[6] Zie arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak); zie daarnaast met name de arresten van 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punt 45); 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punt 23); 26 juni 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punt 37), en 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a. (C-147/17, EU:C:2018:926, punt 39).

[7] Zie in dit verband arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punten 44 en 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak): „[D]e werknemer moet worden aangemerkt als de zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen […]." Bovendien moet voor ogen worden gehouden dat „een werknemer, gelet op zijn situatie van zwakkere partij, ervan kan worden weerhouden uitdrukkelijk zijn rechten uit te oefenen jegens zijn werkgever, met name omdat de afdwinging van die rechten hem kan blootstellen aan maatregelen van die werkgever die de arbeidsverhouding ten nadele van die werknemer kunnen beïnvloeden".

35. De nauwe samenhang tussen de bepalingen van de richtlijn en die van het Handvest is onlangs bevestigd in een arrest van de Grote kamer van het Hof, waarin is herhaald dat het recht van iedere werknemer op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden een bijzonder belangrijk voorschrift van sociaal recht van de Unie is, en dat de bepalingen van richtlijn 2003/88, en met name de artikelen 3, 5 en 6 van die richtlijn, een nadere regeling van dat fundamentele recht bevatten en dus moeten worden uitgelegd in het licht daarvan. [8]

36. Zoals bevestigd door de lezing van zowel artikel 3 als artikel 5 – waarin niet wordt verwezen naar het nationale recht van de lidstaten – moeten de uitdrukkingen „dagelijkse rusttijd" en „wekelijkse rusttijd" worden opgevat als autonome begrippen van Unierecht en op Europees niveau uniform worden uitgelegd, ongeacht de wijze waarop de lidstaten die begrippen in hun wetgeving hebben vastgesteld. [9] In de analyse van de eerste drie prejudiciële vragen kom ik hierop terug.

37. De noodzaak de bepalingen van de richtlijn uit te leggen in het licht van het beschermingsdoel daarvan heeft belangrijke gevolgen voor zowel de vraag of werknemers over de daarin aan hen erkende rechten kunnen beschikken, als de grenzen aan de beoordelingsvrijheid van de lidstaten bij de toepassing van de bepalingen van die richtlijn.

38. Ten eerste moeten werknemers worden geacht niet te kunnen beschikken over het recht op dagelijkse werktijd en wekelijkse werktijd, gelet op het nauwe verband van beide rechten met primaire rechten en grondrechten, aangezien die rechten ertoe strekken het recht op gezondheid en veiligheid op het werk te beschermen. [10] Hieruit volgt dat de nationale wetgever, en in laatste instantie de werkgever, die rechten moeten erkennen en garanderen zonder andere mogelijkheden tot afwijking dan die welke uitdrukkelijk in richtlijn 2003/88 zijn vermeld.

39. Ten tweede, en dit punt is met name relevant in de onderhavige zaak, volgt juist uit richtlijn 2003/88, en met name uit overweging 15, dat de richtlijn de lidstaten een zekere flexibiliteit biedt bij de uitvoering van de bepalingen ervan. Zoals uitdrukkelijk uit die overweging blijkt en zoals het Hof heeft gepreciseerd, rust op de lidstaten in ieder geval een nauwkeurige en onvoorwaardelijke resultaatsverplichting met betrekking tot de toepassing van de in richtlijn 2003/88 vervatte regels. [11] Zij moeten alle algemene of bijzondere maatregelen treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, en in wezen ervoor zorgen dat elk minimumvoorschrift van de richtlijn ten aanzien van beperkingen aan de arbeidstijd wordt nageleefd. [12]

8 Arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punten 30 en 31).

9 Zie arrest van 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

10 Daaruit kan worden afgeleid dat de voornoemde rechten niet behoren tot de rechten van strikt contractuele aard waarvan de werknemer kan besluiten af te zien in ruil voor aanvullende vergoedingen of andere voorzieningen, maar vallen onder de grondrechten die zijn erkend door primaire rechtsbronnen van constitutionele rang of daaraan gelijkgestelde bronnen, die niet uitsluitend betrekking hebben op de contractuele betrekking tussen de werkgever en de werknemer, maar op „de persoon van de werknemer".

11 Zie arrest van 11 april 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punt 33).

12 Voor deze conclusie heb ik de artikelen 3, 4, 5 en 6 van de richtlijn in aanmerking genomen: „De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat […]."

40. In het systematische kader van de richtlijn dragen de toekenning van dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijden en een beperking van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd wezenlijk bij aan de waarborging van het nuttig effect van in de richtlijn neergelegde rechten die de lidstaten integraal dienen te verzekeren [13], zoals het Hof heeft bevestigd [14].

C. Prejudiciële vragen

1. Eerste, tweede en derde prejudiciële vraag

41. Zoals gezegd onderzoek ik de eerste drie prejudiciële vragen gezamenlijk, aangezien zij betrekking hebben op dezelfde rechtsvraag. De eerste twee vragen overlappen elkaar gedeeltelijk, terwijl de derde vraag in logisch opzicht van de eerste twee afhangt.

42. Met de eerste twee vragen wenst de verwijzende rechter te vernemen of artikel 5 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat de dagelijkse rusttijd bedoeld in artikel 3 van de richtlijn deel uitmaakt van de wekelijkse rusttijd, of aldus dat artikel 5 enkel de minimumduur van de wekelijkse rusttijd vaststelt, namelijk ten minste 35 aaneengesloten uren. Met de derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 5 van de genoemde richtlijn, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het, wanneer de nationale regeling en de collectieve overeenkomst voorzien in een wekelijkse rusttijd van ten minste 42 aaneengesloten uren, verplicht is om daarnaast de door het nationale recht en de toepasselijke collectieve overeenkomst gewaarborgde dagelijkse rusttijd van 12 uur toe te kennen na de aan de wekelijkse rusttijd voorafgaande werkdag.

43. De reden waarom de verwijzende rechter deze vragen stelt is dat de begrippen „dagelijkse rusttijd" en „wekelijkse rusttijd" in het Hongaarse arbeidswetboek weliswaar in twee verschillende bepalingen zijn geregeld, maar het artikel betreffende de „wekelijkse rusttijd" (in beginsel 48 uur, maar in geval van onregelmatige werktijden ten minste 40 uur, die volgens de collectieve overeenkomst tussen de werkgever en de vakbonden 42 uur worden) geen enkele verwijzing naar de dagelijkse rusttijd of de duur ervan bevat.

44. Voor de stelling dat het recht op de dagelijkse rusttijd niet kan opgaan in het recht op de wekelijkse rusttijd pleiten meerdere argumenten die in wezen kunnen worden teruggevoerd op criteria van letterlijke en systematische uitlegging en het feit dat de dagelijkse en de wekelijkse rusttijd naar hun aard autonome begrippen van Unierecht zijn.

45. Volgens vaste rechtspraak [15] dient bij de uitlegging van een bepaling van het Unierecht niet alleen rekening te worden gehouden met de bewoordingen ervan, maar ook met de context ervan en de doelstellingen van de regeling waarvan zij deel uitmaakt.

46. Wat de bewoordingen ervan betreft, bepaalt artikel 5 van richtlijn 2003/88 dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat alle werknemers „voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten *waaraan de in artikel 3*

[13] Zie in die zin arrest van 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk (C-484/04, EU:C:2006:526, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[14] Arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 42).

[15] Zie in die zin arrest van 12 mei 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd." [16] Dit artikel specificeert evenwel niet wanneer deze minimumrusttijd moet worden gegund, zodat die keuze aan de lidstaten wordt overgelaten. Die uitlegging vindt steun in meerdere taalversies van dit artikel – de Duitse, de Engelse en de Portugese taalversie – volgens welke de ononderbroken minimumrusttijd moet worden toegekend „voor" elk tijdvak van zeven dagen. De andere taalversies van dit artikel leunen meer aan bij de Franse taalversie, waarin wordt bepaald dat de wekelijkse rusttijd moet worden toegekend „tijdens" elk tijdvak van zeven dagen. [17]

47. Deze stelling strookt eveneens met een systematische analyse van de andere bepalingen van richtlijn 2003/88 en lijkt in overeenstemming met de hierboven vermelde doelen van de richtlijn. Zo blijkt uit de overwegingen 1, 4, 7 en 8 en uit artikel 1 van de richtlijn dat de richtlijn tot doel heeft minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake de organisatie van de arbeidstijd te harmoniseren. Dit onderstreept de werkingssfeer en het belang van de richtlijn in het systeem van het sociaal recht van de Unie. Het zou derhalve tegenstrijdig zijn om het recht op de dagelijkse rusttijd te laten opgaan in het recht op de wekelijkse rusttijd, aangezien dat in strijd zou zijn met het doel de gezondheid en de veiligheid van werknemers te beschermen. Dat wordt ook bevestigd door artikel 15 van richtlijn 2003/88, waarin is bepaald dat de lidstaten de mogelijkheid hebben om *wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen* toe te passen of in te voeren *die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers*, dan wel de toepassing te bevorderen of mogelijk te maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners *die gunstiger zijn voor die bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers*.

48. Ter beantwoording van de vragen van de verwijzende rechter moet bij de uitlegging van richtlijn 2003/88 dan ook „rekening worden gehouden met het belang van het fundamentele recht van iedere werknemer op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden". [18]

49. Zoals ook de werknemer [19] en de Commissie [20] betogen, en zoals kan worden afgeleid uit de analyse van de betrokken bepalingen op grond van de voornoemde uitleggingscriteria, zijn de begrippen „dagelijkse rusttijd" en „wekelijkse rusttijd" autonome begrippen van Unierecht die bijgevolg moeten worden gedefinieerd volgens objectieve kenmerken die betrekking hebben op het systeem en de doelen van richtlijn 2003/88. De dagelijkse en de wekelijkse rusttijd hebben immers verschillende doelen en vormen bijgevolg autonome rechten.

50. De dagelijkse rusttijd heeft tot doel de werknemers in staat te stellen om binnen een tijdvak van 24 uur een aantal uren (ten minste 11) te rusten. Meer in het bijzonder heeft het Hof bepaald dat de uren rust niet alleen aaneensluitend moeten zijn, maar tevens onmiddellijk op de arbeidstijd moeten volgen. [21]

16 Cursivering van mij.

17 Zie arrest van 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punten 40 en 41).

18 Arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 33).

19 Opmerkingen van verzoekster in het hoofdgeding, blz. 3, vierde alinea.

20 Schriftelijke opmerkingen van de Commissie, punt 46.

21 Arrest van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punt 95).

51. De wekelijkse rusttijd heeft daarentegen tot doel de werknemer de mogelijkheid te bieden om, binnen een referentieperiode van zeven dagen, ten minste 24 uur te rusten, waarbij met „referentieperiode” wordt bedoeld de tijdspanne waarbinnen een minimumrusttijd moet worden toegekend. [22]

52. Op grond van de letterlijke en de systematische uitlegging van de voornoemde termen, en om een doeltreffende bescherming van de bij richtlijn 2003/88 aan de werknemers verleende rechten te verzekeren met toepassing van de in de voorafgaande punten in herinnering gebrachte beginselen, ben ik van mening dat uit deze richtlijn voortvloeit dat de lidstaten verplicht zijn om te waarborgen dat elk minimumvoorschrift van de richtlijn in acht wordt genomen. [23]

53. Anders dan de werkgever stelt, kan de dagelijkse rusttijd dus niet bij de wekelijkse rusttijd zijn inbegrepen en evenmin daaraan worden toegerekend. [24]

54. De werkgever stelt namelijk dat de dagelijkse rusttijd, gezien het doel ervan – te weten de werknemer in staat stellen om tussen twee perioden van arbeid weer op krachten te komen – uitsluitend kan worden toegekend indien binnen 24 uur na het einde van een bepaalde periode van arbeid nieuwe arbeidstijd is gepland.

55. Ter onderbouwing van zijn stellingen verwijst de werkgever [25] naar de interpretatieve mededeling over richtlijn 2003/88 [26], waaruit volgens hem kan worden afgeleid dat artikel 5 van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat die bepaling slechts een onafgebroken rusttijd van 35 uur per tijdvak van zeven dagen eist, zonder onderscheid te maken tussen wekelijkse en dagelijkse rusttijd, en dat de dagelijkse rusttijd dus binnen deze referentieperiode valt. De Hongaarse regeling die voorziet in een wekelijkse rusttijd van 48 uur, zonder te verwijzen naar de dagelijkse rusttijd, is dus in overeenstemming met de richtlijn.

56. Indien deze stelling wordt gevolgd, die berust op een onjuiste uitlegging van de genoemde documenten, zou dat mijns inziens inhouden dat artikel 5 van de richtlijn buiten beschouwing wordt gelaten; volgens die bepaling wordt de dagelijkse rusttijd aan de wekelijkse rusttijd *toegevoegd*. Volgens mij heeft de Commissie in de genoemde documenten eenvoudigweg een rekensom gemaakt (de minimale dagelijkse rusttijd van 11 uur plus de wekelijkse rusttijd van 24 uur), waaruit beslist niet kan worden afgeleid dat het recht op de dagelijkse rusttijd niet hoeft te worden toegekend indien de duur van de wekelijkse rusttijd gunstiger is dan in de richtlijn is vermeld.

57. In dit verband wijs ik erop dat in de richtlijn minimumnormen zijn vastgesteld en geen maximumnormen. Artikel 15 van de richtlijn biedt de lidstaten immers de mogelijkheid om bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing te bevorderen of mogelijk te maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor die bescherming.

[22] Zie arrest van 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punt 42).

[23] Zie arrest van 11 april 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, (C-254/18, EU:C:2019:318, punt 33).

[24] Opmerkingen van de verwerende partij in het hoofdgeding, punt 23.

[25] Opmerkingen van de verwerende partij in het hoofdgeding, punten 30-32.

[26] Interpretatieve mededeling over richtlijn 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2017, C 165, blz. 1).

58. De lidstaten kunnen langere rusttijden vaststellen, *mits de in de richtlijn vastgestelde minimumnormen in acht worden genomen*. In de praktijk kunnen de lidstaten dus dagelijkse rusttijden van meer dan 11 aaneengesloten uren, alsook wekelijkse rusttijden van meer dan 24 uur per tijdvak van zeven dagen vaststellen, maar dat betekent niet dat het niet toekennen van het recht op een dagelijkse rusttijd gerechtvaardigd is als de wekelijkse rusttijd naar nationaal recht gunstiger is dan in de Europese regeling.

59. In de onderhavige zaak staat het evenwel aan de nationale rechter om te beoordelen of de Hongaarse regeling in overeenstemming is met het Unierecht, aangezien eventueel door de lidstaten vastgestelde aanvullende rechten buiten de werkingssfeer van de richtlijn en dus buiten het Unierecht vallen, en met betrekking daartoe de staat [27], en dus de nationale rechter, bevoegd is, zoals de Commissie aanvoert [28].

2. Vierde vraag

60. Met de vierde vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of artikel 3 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat een werknemer ook recht heeft op de minimale dagelijkse rusttijd voor elke periode van 24 uur, indien hij in de volgende periode van 24 uur om welke reden ook geen arbeid hoeft te verrichten.

61. De vraag van de verwijzende rechter komt voort uit het feit dat de werkgever gewoon was de werknemer geen dagelijkse rusttijd toe te kennen indien daarna geen nieuwe arbeidstijd was gepland. De reden daarvoor is dat de dagelijkse rusttijd volgens de werkgever per definitie tot doel heeft om tussen twee werkdagen weer op krachten te komen, zodat er geen reden is om de dagelijkse rusttijd toe te kennen indien in de daaropvolgende uren geen arbeidstijd is gepland.

62. In dit verband heeft het Hof reeds geoordeeld dat „[t]er verzekering van een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer […] dus in het algemeen in een *regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd [moet] worden voorzien*.[29] Om daadwerkelijk te kunnen uitrusten moet de werknemer immers de *mogelijkheid hebben om zich gedurende een bepaald aantal uren uit zijn arbeidsmilieu terug te trekken. Deze uren moeten niet alleen aaneensluitend zijn maar tevens onmiddellijk op de arbeidstijd volgen*, zodat de belanghebbende zich kan ontspannen en kan bekomen van de inspanningen van het werk.” [30] Wat relevant is voor de toekenning van de rusttijd is dus of daaraan arbeidstijd is voorafgegaan. De activiteit die na die rusttijd wordt verricht, is volstrekt irrelevant.

63. Gelet op het bovenstaande ben ik, net als de Commissie [31] en de werknemer [32], van mening dat voor een uitlegging van de vraag die verenigbaar is met richtlijn 2003/88 en het Handvest moet worden geconcludeerd dat de werknemer hoe dan ook elke 24 uur recht heeft op een dagelijkse rusttijd, ook indien hij in de daaropvolgende 24 uur geen arbeid hoeft te verrichten.

27 Zie arrest van 19 november 2019, TSN en AKT (C-609/17 en C-610/17, EU:C:2019:981, punten 34 en 35).

28 Schriftelijke opmerkingen van de Commissie, punt 51.

29 Cursivering van mij.

30 Arrest van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punt 95).

31 Opmerkingen van de Commissie, punten 56-59.

32 Opmerkingen van verzoekster in het hoofdgeding, blz. 5 en 6.

3. Vijfde prejudiciële vraag

64. Met de vijfde vraag – waarvan ik mij, zoals gezegd, afvraag of die ontvankelijk is – wenst de verwijzende rechter van het Hof te vernemen of de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat de dagelijkse rusttijd vóór de wekelijkse rusttijd dient te worden toegekend.

65. Voor de beantwoording van deze vraag merk ik in de eerste plaats op dat de analyse van de bewoordingen van de genoemde bepalingen geen uitsluitsel geeft. Noch artikel 3 noch artikel 5 van de richtlijn biedt namelijk nuttige gegevens, omdat die bepalingen, afgezien van de verplichting om een dagelijkse rusttijd van ten minste 11 aaneengesloten uren per tijdvak van 24 uur en een wekelijkse rusttijd van 24 aaneengesloten uren per tijdvak van zeven dagen te garanderen, geen andere voorwaarden stellen voor de toepassing ervan.

66. Hoewel de bewoordingen van de genoemde bepalingen geen soelaas bieden, kunnen in richtlijn 2003/88 toch enkele elementen worden gevonden die nuttig zijn voor de beantwoording van de vraag van de verwijzende rechter. Daarbij doel ik met name op overweging 15 van de richtlijn, die voor de lidstaten voorziet in enige flexibiliteit bij de toepassing van de bepalingen, mits de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers wordt gewaarborgd. Zo heeft het Hof, naar aanleiding van de autonomie die de richtlijn de lidstaten biedt, in het arrest Maio Marques da Rosa [33] geoordeeld dat de wekelijkse rusttijd op elk ogenblik binnen elk tijdvak van zeven dagen kan worden toegekend.

67. Bij gebreke van specifieke aanwijzingen in de richtlijn gelden deze overwegingen ook voor de dagelijkse rusttijd, zodat de lidstaten vrij zijn om te bepalen op welke wijze die rusttijd in concreto wordt toegekend, mits is gegarandeerd dat de minimale dagelijkse rusttijd in acht wordt genomen.

68. Daarom ben ik het met de Commissie [34] eens dat de dagelijkse rusttijd kan worden toegekend aan het begin, halverwege of ook aan het einde van een bepaald tijdvak van 24 uur, net zoals die rusttijd om het even vóór of na de wekelijkse rusttijd kan worden toegekend.

69. Aangezien er sprake is van twee verschillende en autonome rechtsfiguren met verschillende doeleinden, zijn er in wezen geen principiële of functionele gronden die de autonomie van de lidstaten in die zin begrenzen, aangezien deze lidstaten uitsluitend gebonden zijn aan de inachtneming van de minimumnormen en de beginselen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die ten grondslag liggen aan de richtlijn in zijn geheel.

70. Kortom, de doelstellingen van richtlijn 2003/88, met name de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen, de plaats van de richtlijn binnen het sociaal recht van de Unie, en het feit dat het recht op rusttijden, bestaande in de dagelijkse en de wekelijkse rusttijd, naar zijn aard een grondrecht is, pleiten ervoor dat een nationale regeling die voorziet in een „wekelijkse rusttijd" die langer is dan in de richtlijn is vastgesteld, rechtmatig moet worden beschouwd. Daaraan is evenwel de voorwaarde verbonden dat de dagelijkse en de wekelijkse rusttijd in de nationale wetgeving als autonome en afzonderlijke rechten zijn vastgesteld, en dat de in de Unieregeling vastgestelde minimumnormen voor rusttijden in acht zijn genomen.

[33] Arrest van 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punt 44).

[34] Opmerkingen van de Commissie, punten 60-64.

4. Gevolgen voor de verwijzende rechter

71. Volgens vaste rechtspraak van het Hof berust het bij artikel 267 VWEU ingevoerde stelsel van samenwerking op een duidelijke scheiding van de taken van de nationale rechter en van het Hof. Het staat aan de rechters van de lidstaten om de feiten van het geding vast te stellen en de nationale regeling uit te leggen.

72. Het Hof is daarentegen bevoegd om de nationale rechter alle uitleggingselementen van Unierecht te verschaffen en om op basis van het dossier van het hoofdgeding en de ingediende schriftelijke en mondelinge opmerkingen aanwijzingen te geven die de nationale rechter in staat kunnen stellen uitspraak te doen. [35]

73. Zoals gezegd vraagt de verwijzende rechter zich af of het begrip „wekelijkse rusttijd" aldus moet worden uitgelegd dat na de ononderbroken minimumrusttijd van 24 uur ook de 11 uur dagelijkse rusttijd nog moeten worden toegekend, of aldus dat de periode van 24 uur en die van 11 uur bij elkaar moeten worden opgeteld en de werknemer op grond daarvan recht heeft op een minimale wekelijkse rusttijd van ten minste 35 uur. In dit verband wijst de verwijzende rechter erop dat de Hongaarse regeling in § 106 van het arbeidswetboek een „wekelijkse rusttijd" van 48 uur heeft ingevoerd – meer dan het minimum van 24 uur dat in richtlijn 2003/88 is vastgesteld – en geen enkele verwijzing bevat naar de dagelijkse rusttijd en de duur daarvan.

74. Het staat niet aan het Hof om het nationale recht inhoudelijk te beoordelen: volgens vaste rechtspraak is het Hof namelijk uitsluitend bevoegd om zich uit te spreken over de uitlegging of de rechtsgeldigheid van een rechtsvoorschrift van de Unie, op basis van de door de nationale rechterlijke instantie omschreven feiten, terwijl het uitsluitend aan de verwijzende rechter staat om de nationale wettelijke regeling uit te leggen. [36]

75. Daarnaast dient de nationale rechter volgens vaste rechtspraak van het Hof het nationale recht zoveel mogelijk uit te leggen in het licht van het Europese recht. [37]

76. Het beginsel van Unierechtconforme uitlegging vereist dat de nationale autoriteiten al het mogelijke doen om – met inachtneming van het gehele nationale recht en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden – de volle werking van het Unierecht te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling.

77. Dit beginsel kent echter bepaalde beperkingen. De verplichting voor de nationale rechter om bij de uitlegging en de toepassing van de relevante bepalingen van zijn nationale recht te refereren aan de inhoud van het Unierecht wordt met name begrensd door de algemene rechtsbeginselen en kan niet dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht.

78. Zoals ik al heb opgemerkt kan het Hof zijn beoordeling bovendien niet in de plaats stellen van de beoordeling van de nationale rechter over de vraag of het nationale recht aldus kan worden uitgelegd dat het in overeenstemming is met het Unierecht.

[35] Beschikking van het Hof van 28 januari 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, punten 30-32 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Zie korter geleden bijvoorbeeld het arrest van 3 oktober 2019, Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (C-632/18, EU:C:2019:833, punten 48 en 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[36] Zie met name arrest van 10 juni 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[37] Zie arresten van 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punt 32); 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid) (C-681/18, EU:C:2020:823, punt 66), en 19 september 2019, Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

79. Op grond van deze beginselen staat het aan de nationale rechter om na te gaan of werknemers in Hongarije een wekelijkse rusttijd wordt verzekerd die voldoet aan de minimumvoorschriften van richtlijn 2003/88. In dat geval kan de rechter oordelen dat de nationale regeling en/of de toepasselijke collectieve overeenkomst in overeenstemming is met het Unierecht wanneer weliswaar is voorzien in één „wekelijkse rusttijd" die langer is dan de in de richtlijn vastgestelde 35 uur (11 uur dagelijkse rusttijd en 24 uur wekelijkse rusttijd), maar het recht op dagelijkse rusttijd hoe dan ook in acht is genomen als een van wekelijkse rusttijd autonome en onafhankelijke rechtsfiguur, waarvan een duur wordt gewaarborgd van ten minste het in de richtlijn vastgestelde minimum van 11 uur.

80. Voor zover ik uit het dossier kan opmaken geldt in de Hongaarse wetgeving (§§ 104, 105 en 106 van het arbeidswetboek) dat het recht op dagelijkse rusttijd en het recht op wekelijkse rusttijd autonome rechten zijn en dat de toepasselijke nationale regeling en collectieve overeenkomst de werknemer in het hoofdgeding een betere behandeling garanderen dan de door de Uniewetgever vastgestelde minimumnormen.

IV. Conclusie

81. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vraag van de Miskolci Törvényszék te beantwoorden als volgt:

„De artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een nationale regeling of een collectieve overeenkomst die de werknemers een langere wekelijkse rusttijd toekent dan de in richtlijn 2003/88 vastgestelde minimumrusttijd. Het feit dat in het nationale recht eventueel gunstiger wekelijkse rusttijden zijn vastgesteld dan in richtlijn 2003/88 sluit niet uit dat de werkgever verplicht is een dagelijkse rusttijd toe te kennen met een duur van tenminste de in die richtlijn vastgestelde minimumrusttijd. De dagelijkse rusttijd moet namelijk worden aangemerkt als een autonoom recht dat niet kan opgaan in de wekelijkse rusttijd.

Artikel 3 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met artikel 31, lid 2, van het Handvest, moet aldus worden uitgelegd dat de werknemer recht heeft op de minimale dagelijkse rusttijd binnen een tijdvak van 24 uur, ongeacht of hij in de daaropvolgende 24 uur arbeid moet verrichten.

De lidstaten blijven vrij om te bepalen op welk tijdstip de dagelijkse rusttijd wordt toegekend – aan het begin, halverwege, dan wel aan het einde van een tijdvak van 24 uur, en vóór of na de wekelijkse rusttijd – mits het beginsel van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer in acht wordt genomen."