YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

7 päivänä syyskuuta 2006 *

Asiassa C-484/04,

jossa on kyse EY 226 artiklaan perustuvasta jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevasta kanteesta, joka on nostettu 23.11.2004,

Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään G. Rozet ja N. Yerrell, prosessiosoite Luxemburgissa,

kantajana,

vastaan

Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta, asiamiehinään aluksi M. Bethell, sittemmin E. O'Neill, avustajanaan barrister K. Smith,

vastaajana,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Rosas sekä tuomarit S. von Bahr, A. Borg Barthet, U. Lõhmus ja A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: J. Kokott,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 26.1.2006 pidetyssä istunnossa esitetyn,

kuultuaan julkisasiamiehen 9.3.2006 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Euroopan yhteisöjen komissio vaatii kanteessaan yhteisöjen tuomioistuinta toteamaan, että Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta ei ole noudattanut tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18), sellaisena kuin se on muutettuna 22.6.2000 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY (EYVL L 195, s. 41; jäljempänä direktiivi 93/104), 17 artiklan 1 kohdan eikä EY 249 artiklan mukaisia velvoitteitaan, koska se on soveltanut kyseisen direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa säädettyä poikkeusta niihin työntekijöihin, joiden työajan pituutta ei osittain mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat

itse päättää siitä osittain, ja koska se ei ole toteuttanut tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevien oikeuksien toteuttamiseksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

2 Direktiivin 93/104 1 artiklan 1 kohdassa vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämiseksi.

3 Direktiivin 3 ja 5 artiklassa, jotka kuuluvat direktiivin 2 jaksoon, säädetään työntekijöiden vuorokautisesta ja viikoittaisesta vähimmäislepoajasta. Jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteet, joilla taataan jokaiselle työntekijälle vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden (3 artikla) ja jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepojakso, johon yhdistetään 3 artiklassa tarkoitettu 11 tunnin vuorokautinen lepojakso (5 artiklan ensimmäinen kohta).

4 Direktiivin 93/104 17 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Ottaen huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet jäsenvaltiot voivat poiketa 3, 4, 5, 6, 8 tai 16 artiklan säännöksistä silloin, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä etukäteen tai työntekijät voivat itse päättää siitä – –."

5 Saman direktiivin 18 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan jäsenvaltioiden oli annettava tämän direktiivin noudattamiseksi tarvittavat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset 23.11.1996 mennessä.

6 Direktiivi 93/104 korvattiin 2.8.2004 lukien tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4 päivänä marraskuuta 2003 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2003/88/EY (EYVL L 299, s. 9). Komission toteaman jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämisen kohteena on kuitenkin ensin mainittu direktiivi, ja sitä sovellettiin perustellussa lausunnossa asetetun määräajan päättyessä.

Kansallinen lainsäädäntö

7 Working Time Regulations 1998 -nimisen, vuonna 1998 annetun työaika-asetuksen, sellaisena kuin se oli voimassa vuonna 1999 (jäljempänä WTR) 10 §:ssä, jolla pannaan täytäntöön direktiivin 93/104 3 artikla, säädetään, että jokaiselle aikuiselle työntekijälle taataan vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.

8 WTR:n 11 §:ssä, jolla pannaan täytäntöön direktiivin 5 artikla, säädetään, että ottaen huomioon 2 momentti, jokaiselle aikuiselle työntekijälle taataan vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepoaika jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden.

9 WTR:n 20 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

"Silloin, kun osa työntekijän työajasta mitataan tai määritellään ennalta tai kun työntekijä ei voi itse päättää siitä, mutta kyseessä olevan toiminnan erityispiirteet ovat sellaiset, että työnantajan tätä vaatimatta työntekijä voi myös tehdä sellaista työtä, jonka pituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai jonka pituudesta työntekijä voi itse päättää, asetuksen 4 §:n 1 ja 2 momenttia ja 6 §:n 1, 2 ja 7 momenttia sovelletaan vain siltä osin kuin hänen työnsä pituus mitataan tai määritellään ennalta tai työntekijä ei voi itse päättää siitä."

10 Department of Trade and Industry (kauppa- ja teollisuusministeriö) julkaisi oppaan, johon sisältyy joukko ohjeita kyseisen asetuksen eri säännöksistä (jäljempänä ohjeet), tarkoituksena tehdä WTR:n säännöksistä ymmärrettävämmät työnantajille ja työntekijöille.

11 Ohjeiden 5 ja 6 osan tietyissä kohdissa todetaan, että "työnantajien on varmistettava, että työntekijät voivat käyttää lepoaikansa, mutta heidän ei tarvitse varmistaa, että nämä myös käyttävät sen".

Oikeudenkäyntiä edeltävä menettely

12 Komissio osoitti 21.3.2002 EY 226 artiklan nojalla Yhdistyneelle kuningaskunnalle virallisen huomautuksen, jossa se totesi, että viimeksi mainittu oli pannut

virheellisesti täytäntöön direktiivin 93/104 3, 5 ja 8 artiklan sekä 17 artiklan 1 kohdan. Yhdistyneen kuningaskunnan viranomaiset vastasivat 31.5.2002 päivätyllä kirjeellä.

13 Koska komissio ei ollut tyytyväinen tähän vastaukseen, se osoitti 2.5.2003 Yhdistyneelle kuningaskunnalle perustellun lausunnon, jossa se kehotti tätä jäsenvaltiota toteuttamaan direktiivin 93/104 noudattamisen edellyttämät toimenpiteet kahden kuukauden määräajassa perustellun lausunnon tiedoksiantamisesta.

14 Kyseisen jäsenvaltion viranomaiset vastasivat perusteltuun lausuntoon 30.6.2003 päivätyllä kirjeellä, jossa ne totesivat, että direktiivin 93/104 8 artiklassa tarkoitettujen yötyötuntien laskemista koskeva muutos oli julkaistu, mutta ne ilmoittivat, että kyseisen direktiivin 17 artiklan 1 kohtaa sekä 3 ja 5 artiklaa koskevat kansalliset täytäntöönpanotoimet, ohjeet mukaan luettuina, olivat sen kanssa yhteensopivia.

15 Näissä olosuhteissa komissio päätti nostaa nyt esillä olevan kanteen.

Kanne

Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee direktiivin 93/104 17 artiklan 1 kohdassa säädettyä poikkeusta

16 Komissio toteaa ensimmäisessä kanneperusteessaan, että WTR:n 20 §:n 2 momentissa ylitetään direktiivin 93/104 17 artiklan 1 kohdassa säädettyä poikkeusta

koskevat rajat. Tällaista poikkeusta voidaan näet soveltaa vain niihin työntekijöihin, joiden työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää siitä. Komissio toteaa, että WTR:ssä säädetään kuitenkin sellaisten tapausten osalta, joissa vain osa työntekijän työajan pituudesta mitataan tai määritellään ennalta tai työntekijä voi itse päättää siitä osittain, että viikoittaista työaikaa ja yötyötä koskevia säännöksiä sovelletaan vain siltä osin kuin hänen työnsä pituus mitataan tai määritellään ennalta tai työntekijä ei voi itse päättää siitä.

17 Yhdistynyt kuningaskunta toteaa vastineessaan, ettei se kiistä enää tätä kanneperustetta ja että se sitoutuu kumoamaan WTR:n riidanalaisen säännöksen. Se totesi istunnossa, että WTR:n 20 §:n 2 momentin muuttamisesta annettu asetus tulee voimaan 6.4.2006.

18 Komissio väittää vastauskirjelmässään, että Yhdistynyt kuningaskunta ei ole vielä toteuttanut tarvittavia toimia saattaakseen kansallisen lainsäädännön yhteensopivaksi direktiivin 93/104 17 artiklan 1 kohdan kanssa ja että näin ollen kanteen kohde ei ole muuttunut.

19 Tämän osalta on todettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan arvioitaessa sitä, onko jäsenvaltio jättänyt noudattamatta jäsenyysvelvoitteitaan, on otettava huomioon jäsenvaltion tilanne sellaisena kuin se on perustellussa lausunnossa asetetun määräajan päättyessä, eikä yhteisöjen tuomioistuin voi ottaa huomioon tämän jälkeen tapahtuneita muutoksia (ks. mm. asia C-420/02, komissio v. Kreikka, tuomio 18.11.2004, Kok. 2004, s. I-11175, 23 kohta ja asia C-433/03, komissio v. Saksa, tuomio 14.7.2005, Kok. 2005, s. I-6985, 32 kohta).

20 Direktiivin 93/104 17 artiklan 1 kohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisalasta on todettava, että tämän säännöksen sanamuodosta käy ilmi, kuten komissio on perustellusti todennut, että sitä sovelletaan vain niihin työntekijöihin, joiden työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää siitä harjoitetun toiminnan luonteen vuoksi.

21 Esillä olevassa asiassa on selvää, että Yhdistynyt kuningaskunta ei ollut perustellussa lausunnossa asetetun määräajan päättyessä toteuttanut tarvittavia toimenpiteitä noudattaakseen kyseistä säännöstä, joten on katsottava, että komission ensimmäinen kanneperuste on perusteltu.

Toinen kanneperuste, joka koskee ohjeita ja direktiivin 93/104 3 ja 5 artiklassa säädettyjä lepoaikoja

Tutkittavaksi ottaminen

22 Yhdistynyt kuningaskunta katsoo, että komission toinen kanneperuste on jätettävä tutkimatta. Se toteaa yhtäältä, että komissio oli perustellussa lausunnossa rajoittanut väitteensä koskemaan ainoastaan ohjeita, kun taas kanteeseen ei sisälly tällaista rajoitusta, siltä osin kuin siinä todetaan, että vastaaja ei ole toteuttanut asianmukaisia toimenpiteitä taatakseen direktiivin 93/104 täysimääräisen ja tehokkaan täytäntöönpanon, ja että kanteessa ylitetään näin ollen perustellussa lausunnossa esitetyt väitteet.

23 Se katsoo toisaalta, että viittaus jäsenvaltioille EY 249 artiklan kolmannen kohdan nojalla asetettuun yleiseen velvoitteeseen on riittämätön argumentti silloin, kun olisi pitänyt vedota kyseisen direktiivin virheelliseen täytäntöönpanoon. On komission asiana yksilöidä selvästi ja kohta kohdalta kukin ala, jolla jäsenvaltion toteuttamat toimenpiteet ovat riittämättömiä takaamaan kyseisen direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon.

24 Tämän osalta on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan oikeudenkäyntiä edeltävän menettelyn tarkoituksena on antaa asianomaiselle jäsenvaltiolle yhtäältä tilaisuus täyttää yhteisön oikeuden mukaiset velvoitteensa ja toisaalta tilaisuus puolustautua asianmukaisesti komission esittämiä väitteitä vastaan (ks. mm. asia C-152/98, komissio v. Alankomaat, tuomio 10.5.2001, Kok. 2001, s. I-3463, 23 kohta ja asia C-29/04, komissio v. Itävalta, tuomio 10.11.2005, Kok. 2005, s. I-9705, 25 kohta).

25 Tästä seuraa ensinnäkin se, että EY 226 artiklan nojalla nostetun kanteen kohde rajataan kyseisessä määräyksessä tarkoitetussa oikeudenkäyntiä edeltävässä menettelyssä ja että kanteen on näin ollen perustuttava samoihin väitteisiin kuin perusteltu lausunto (ks. erityisesti em. asia komissio v. Itävalta, tuomion 26 kohta). Tämä vaatimus ei kuitenkaan voi merkitä sitä, että perustellun lausunnon lausunto-osassa esitettyjen väitteiden ja kannekirjelmässä esitettyjen vaatimusten pitäisi kaikissa tilanteissa olla täysin yhteneviä, kunhan perustellussa lausunnossa määritettyä oikeusriidan kohdetta ei ole laajennettu tai muutettu (ks. asia C-147/03, komissio v. Itävalta, tuomio 7.7.2005, Kok. 2005, s. I-5969, 24 kohta).

26 Toiseksi perustellussa lausunnossa on mainittava johdonmukaisesti ja yksityiskohtaisesti ne syyt, joiden vuoksi komissio on päätynyt katsomaan, että asianomainen jäsenvaltio on jättänyt noudattamatta jotakin perustamissopimuksen

mukaista velvoitettaan (ks. erityisesti asia C-439/99, komissio v. Italia, tuomio 15.1.2002, Kok. 2002, s. I-305, 12 kohta ja em. asia komissio v. Itävalta, tuomio 10.11.2005, 27 kohta).

27 Esillä olevassa asiassa sekä perustellusta lausunnosta että kannekirjelmästä käy selvästi ilmi, että komission toinen kanneperuste koskee sitä, että ohjeissa annetaan työnantajille nimenomainen ohje, jonka mukaan heidän ei tarvitse varmistaa, että työntekijät todella käyttävät lepoaikansa. Näissä olosuhteissa komissio katsoo, että Yhdistynyt kuningaskunta ei ole toteuttanut kaikkia toimenpiteitä taatakseen, että direktiivin 93/104 tavoite saavutetaan.

28 Kanteen kohde, joka oli selvästi rajattu, ei ole muuttunut oikeudenkäynnin kuluessa, ja Yhdistyneen kuningaskunnan esittämä ensimmäinen oikeudenkäyntiväite on näin ollen hylättävä.

29 Yhdistyneen kuningaskunnan väitteestä, joka koskee sitä, että ei ole riittävää vedota EY 249 artiklan kolmanteen kohtaan sen osoittamiseksi, että direktiivi 93/104 on pantu virheellisesti täytäntöön, on muistutettava, että komission toinen kanneperuste ei koske direktiivin 3 ja 5 artiklan sellaisenaan virheellistä täytäntöönpanoa, vaan pikemminkin sitä, että on toteutettu ohjeiden muodossa kansallisia toimia, jotka ovat omiaan kannustamaan käytäntöön, joka on ristiriidassa työntekijöiden oikeutta vuorokautiseen ja viikoittaiseen lepoaikaan koskevien direktiivin säännösten kanssa, ja tämä väite käy selvästi ilmi sekä perustellun lausunnon että kanteen sanamuodosta.

30 Esillä olevassa asiassa sekä oikeudenkäyntiä edeltävässä menettelyssä että yhteisöjen tuomioistuimessa käytävässä oikeudenkäynnissä on käynyt ilmi, että Yhdistynyt

kuningaskunta kykeni täysin esittämään puolustustaan koskevat väitteensä komission tältä osin esittämiä väitteitä vastaan, koska nämä oli esitetty riittävän yksityiskohtaisesti, jotta kyseinen jäsenvaltio voi vastata niihin asianmukaisesti. Se, että komissio on päättänyt perustaa toisen kanneperusteensa ainoastaan EY 249 artiklan kolmanteen kohtaan eikä direktiivin 93/104 3 ja 5 artiklaan, jotka ovat ne direktiivin säännökset, joista on välillisesti kyse mutta joiden muodollinen täytäntöönpano WTR:ssä ei ole sellaisenaan kanteen kohteena, ei voi näissä olosuhteissa johtaa komission esittämän toisen kanneperusteen tutkimatta jättämiseen.

31 Yhdistyneen kuningaskunnan esittämä toinen oikeudenkäyntiväite on näin ollen hylättävä, ja näin ollen on katsottava, että komission toinen kanneperuste voidaan ottaa tutkittavaksi.

Pääasia

32 Komissio toteaa, että ohjeissa laillistetaan direktiivistä 93/104 johtuvien velvoitteiden vastainen käytäntö ja kannustetaan siihen. Työnantajille ilmoitetaan, ettei heidän tarvitse varmistaa, että työntekijät pyytävät saada käyttää ja myös käyttävät lepoajan, johon heillä on oikeus, vaan että heidän on ainoastaan taattava, että niitä, jotka haluavat käyttää tällaisia lepojaksoja, ei estetä käyttämästä niitä. Komissio toteaa, että ohjeissa työnantajille annetussa nimenomaisessa ohjeessa neuvotaan, ettei heidän tarvitse varmistaa, että direktiivissä edellytetyt vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevat vähimmäisvelvoitteet koituvat työntekijöiden hyväksi.

33 Yhdistynyt kuningaskunta katsoo, että ohjeissa ei mitenkään kannusteta kansallisten täytäntöönpanotoimien noudattamatta jättämiseen vaan että niissä korostetaan työnantajien velvollisuutta varmistaa, että työntekijät voivat käyttää heille kuuluvat lepoajat, mutta tunnustetaan kuitenkin näille työnantajille kuuluvan vastuun ilmeiset rajat tämän osalta. Työnantajien ei pidä toimia siten, että työntekijöitä estettäisiin käyttämästä niitä lepoaikoja, joihin heillä on oikeus, esimerkiksi määräämällä sellaisia työvelvoitteita, jotka eivät sovellu yhteen tällaisen levon kanssa.

34 Yhdistynyt kuningaskunta toteaa, että direktiivin 93/104 sellainen tulkinta, jonka mukaan siinä ei edellytetä pelkästään, että työnantajat antavat työntekijöiden käyttää lepoaikoja vaan että työntekijöiden on myös käytettävä nämä lepoajat, ei perustu direktiivin mihinkään kieliversioon, sitä on mahdoton toteuttaa ja se on epäselvä, kun otetaan huomioon epävarmuus niiden toimenpiteiden laajuudesta, joita työnantajilla olisi velvollisuus toteuttaa, ja niistä seikoista, joiden perusteella olisi mahdollista katsota, että lepoaika on asianmukaisesti käytetty.

35 Direktiivin 93/104 tavoitteesta on muistettava, että EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklasta (EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136–EY 143 artiklalla), joka muodostaa kyseisen direktiivin oikeudellisen perustan, ja mainitun direktiivin ensimmäisestä, neljännestä, seitsemännestä ja kahdeksannesta perustelukappaleesta sekä Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytystä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevasta yhteisön peruskirjasta, joka mainitaan EY 136 artiklassa ja jonka 8 kohtaan ja 19 kohdan ensimmäiseen alakohtaan kyseisen direktiivin neljännessä perustelukappaleessa viitataan, sekä itse direktiivin 1 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä (ks. erityisesti asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok. 2001, s. I-4881, 37 kohta ja asia C-14/04, Dellas ym., tuomio 1.12.2005, Kok. 2005, s. I-10253, 40 kohta).

36 Näiden samojen määräysten tai säännösten mukaan tämän, yhteisön tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lainsäädännön lähentämisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu varmistamalla se, että työntekijöillä on riittävät – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot, ja säätämällä viikoittaisen keskimääräisen työajan enimmäismääräksi 48 tuntia, minkä osalta on nimenomaisesti täsmennetty, että se sisältää ylityön (ks. em. asia BECTU, tuomion 38 kohta ja em. asia Dellas ym., tuomion 41 kohta).

37 Direktiivin 93/104 3 ja 5 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteet, joilla taataan jokaiselle työntekijälle vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden ja jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepojakso, johon yhdistetään 3 artiklassa tarkoitettu 11 tunnin vuorokautinen lepojakso. Näissä säännöksissä asetetaan jäsenvaltioille selviä ja täsmällisiä velvollisuuksia saavuttaa tietty tulos tällaisten lepoaikoja koskevien oikeuksien suhteen.

38 Lisäksi tämän direktiivin säännöksiä vähimmäislepoajan osalta on sen sanamuoto samoin kuin sen tarkoitus ja yleinen rakenne huomioon ottaen pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden sääntöinä, jotka ovat erityisen tärkeitä ja joita on sovellettava jokaiseen työntekijään sellaisena vähimmäisvaatimuksena, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi (ks. em. asia BECTU, tuomion 43 ja 47 kohta; yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok. 2004, s. I-8835, 100 kohta ja em. asia Dellas ym., tuomion 49 kohta).

39 Näin ollen sekä direktiivin 93/104 3 ja 5 artiklan sanamuodosta että saman direktiivin kahdeksannesta perustelukappaleesta, jossa todetaan, että työntekijöille

on suotava vähimmäislepoajat, direktiivin tavoitteista, sellaisina kuin ne on selostettu tämän tuomion 35–38 kohdassa, ja direktiivillä perustetusta järjestelmästä seuraa, että työntekijöiden on todella voitava käyttää hyväkseen direktiivissä säädetyt vuorokautiset ja viikoittaiset lepoajat.

40 Direktiivissä 93/104 työntekijöille tunnustettujen oikeuksien tehokas vaikutus on voitava taata täysimääräisesti, mikä merkitsee välttämättä sitä, että jäsenvaltioilla on velvollisuus taata direktiivissä säädettyjen vähimmäisvaatimusten noudattaminen, mukaan luettuna oikeus todelliseen lepoaikaan (em. asia Dellas ym., tuomion 53 kohta). Vain tämä tulkinta on yhteensopiva direktiivin sen tavoitteen kanssa, jonka mukaan työntekijöille on taattava turvallisuuden ja terveyden tehokas suojelu antamalla heidän käyttää ne vähimmäislepoajat, joihin heillä on oikeus (ks. asia C-151/02, Jaeger, tuomio 9.9.2003, Kok. 2003, s. I-8389, 70 kohta).

41 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, direktiivin 93/104 olennaisen tavoitteen, joka on suojella tehokkaasti työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, valossa kullakin työntekijällä on oltava oikeus asianmukaisiin lepoaikoihin, joiden on oltava paitsi todellisia niin, että kyseiset henkilöt voivat toipua työn aiheuttamasta rasituksesta, myös toimittava ennaltaehkäisevästi pienentäen mahdollisimman paljon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden heikkenemisen riskiä, jota työskentelyjaksojen kasautuminen ilman tarvittavaa lepoa saattaa merkitä (em. asia Jaeger, tuomion 92 kohta).

42 Jäsenvaltio, joka säätää direktiivin 93/104 kansallisessa täytäntöönpanotoimessa, että työntekijöillä on oikeus tällaisiin lepoaikoihin, ja joka toteaa työnantajille ja työntekijöille osoitetuissa, kyseisen oikeuden täytäntöönpanoa koskevissa ohjeissa, ettei työnantajan kuitenkaan tarvitse varmistaa, että työntekijät todella käyttävät tällaista oikeutta, ei takaa kyseisen direktiivin 3 ja 5 artiklassa säädettyjen vähimmäisvaatimusten eikä direktiivin olennaisen tavoitteen noudattamista.

43 Kuten julkisasiamies on perustellusti todennut ratkaisuehdotuksensa 67 kohdassa, ja kuten myös komissio on myöntänyt istunnossa, direktiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattaminen ei kuitenkaan voi pääsääntöisesti johtaa siihen, että työnantajan pitäisi pakottaa työntekijät todella käyttämään ne lepoajat, joihin heillä on oikeus. Työnantajan vastuu direktiivissä säädettyjen lepoaikojen noudattamisesta ei voi olla rajaton.

44 Esillä olevassa asiassa on kuitenkin todettava, että kun ohjeissa rajoitetaan työnantajille kuuluvia velvollisuuksia, jotka koskevat työntekijöiden oikeutta todella saada direktiivin 93/104 3 ja 5 artiklassa säädetyt vähimmäislepoajat, ja erityisesti, kun niissä annetaan ymmärtää, että vaikka työnantajat eivät voi estää työntekijöitä ottamasta näitä lepoaikoja, heillä ei ole mitään velvollisuutta taata, että työntekijät voivat todella käyttää tällaista oikeutta, ohjeet ovat selvästi omiaan tekemään tyhjäksi kyseisen direktiivin 3 ja 5 artiklassa säädettyjen oikeuksien pääsisällön, eivätkä ne ole yhteensopivia direktiivin, jonka mukaan vähimmäislepoajat ovat välttämättömiä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi, tavoitteiden kanssa (ks. vastaavasti em. asia BECTU, tuomion 49 kohta).

45 Yhdistyneen kuningaskunnan väitteestä, jonka mukaan jo direktiivin 93/104 sanamuodosta käy ilmi, että direktiivin 3, 4, 5 ja 7 artikla, joissa on kyse yksittäisen työntekijän oikeuksista ja joissa ilmaistaan pelkkä mahdollisuus, eroavat selvästi saman direktiivin 6 ja 8 artiklasta, joissa säädetään selvästi täsmällinen velvollisuus saavuttaa tietty tulos työajan rajoittamisen osalta, riittää kun todetaan, että tällaista tulkintaa eivät tue kyseisen direktiivin eri kieliversiot eikä myöskään yhteisöjen tuomioistuimen tätä direktiiviä, sen tavoitetta ja siinä säädettyä oikeutta lepoaikaan koskeva oikeuskäytäntö.

46 Yhteisöjen tuomioistuin on myös todennut direktiivin 93/104 7 artiklan 1 kohdasta, jossa säädetään samanlaisin sanamuodoin kuin saman direktiivin 3 ja 5 artiklassa, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joilla turvataan jokaiselle työntekijälle oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan, edellä mainitussa asiassa BECTU antamansa tuomion 44 kohdassa, että tämän säännöksen mukaan työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi saatava tehokas lepoaika.

47 Edellä esitettyjen seikkojen perusteella on todettava, että Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta ei ole noudattanut direktiivin 93/104 17 artiklan 1 kohdan eikä 3 ja 5 artiklan mukaisia velvoitteitaan, koska se on soveltanut kyseisen direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa säädettyä poikkeusta niihin työntekijöihin, joiden työajan pituutta ei osittain mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää siitä osittain, ja koska se ei ole toteuttanut tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevien oikeuksien toteuttamiseksi.

Oikeudenkäyntikulut

48 Yhteisöjen tuomioistuimen työjärjestyksen 69 artiklan 2 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Koska komissio on vaatinut Yhdistyneen kuningaskunnan velvoittamista korvaamaan oikeudenkäyntikulut ja koska tämä on hävinnyt asian, se on velvoitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta ei ole noudattanut tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 22.6.2000 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY, 17 artiklan 1 kohdan eikä 3 ja 5 artiklan mukaisia velvoitteitaan, koska se on soveltanut kyseisen direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa säädettyä poikkeusta niihin työntekijöihin, joiden työajan pituutta ei osittain mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää siitä osittain, ja koska se ei ole toteuttanut tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevien oikeuksien toteuttamiseksi.**

2) **Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.**

Allekirjoitukset