DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

26. juni 2001 *

I sag C-173/99,

angående en anmodning, som High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Det Forenede Kongerige), i medfør af artikel 234 EF har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

The Queen

mod

Secretary of State for Trade and Industry,

ex parte:

Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU),

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 7 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18),

* Processprog: engelsk.

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C. Gulmann, og dommerne V. Skouris, R. Schintgen (refererende dommer), N. Colneric og J.N. Cunha Rodrigues,

generaladvokat: A. Tizzano
justitssekretær: fuldmægtig L. Hewlett,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU) ved solicitor S. Cavalier, ved L. Cox, QC, og barrister J. Coppel

— Det Forenede Kongeriges regering ved J.E. Collins, som befuldmægtiget, bistået af E. Sharpton, QC, og barrister P. Sales

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved D. Gouloussis og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 7. december 2000 er afgivet mundtlige indlæg af Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), af Det Forenede Kongeriges regering og af Kommissionen,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 8. februar 2000,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 14. april 1999, indgået til Domstolen den 10. maj 1999, har High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) i medfør af artikel 234 EF forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af artikel 7 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag mellem Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (herefter »BECTU«) og Secretary of State for Trade and Industry (herefter »Secretary of State«) vedrørende gennemførelsen i national ret i Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland af den bestemmelse i direktiv 93/104, der fastsætter retten til årlig betalt ferie.

De relevante retsregler

Fællesskabsbestemmelserne

3 EF-traktatens artikel 118 A (EF-traktatens artikel 117-120 er erstattet af artikel 136 EF — 143 EF) bestemmer:

»1. Medlemsstaterne bestræber sig på at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og sætter sig som mål at harmonisere vilkårene på dette område på et stadig stigende niveau.

2. Med henblik på at bidrage til at virkeliggøre det i stk. 1 fastlagte mål vedtager Rådet efter fremgangsmåden i artikel 189 C og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg, ved udstedelse af direktiver de minimumsforskrifter, der skal gennemføres gradvis under hensyntagen til de vilkår og tekniske bestemmelser, der gælder i hver af medlemsstaterne.

I disse direktiver undgås det, at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

3. Bestemmelser, som vedtages i henhold til denne artikel, er ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller indfører strengere beskyttelsesforanstaltninger, som er forenelige med denne traktat.«

4 Der er blevet vedtaget en række direktiver med hjemmel i traktatens artikel 118 A, bl.a. Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183, s. 1) og direktiv 93/104.

5 Direktiv 89/391 er rammedirektivet, der fastsætter de generelle principper for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Disse principper er senere blevet videreudviklet ved en række særskilte direktiver, herunder direktiv 93/104.

6 Artikel 2 i direktiv 89/391 fastsætter for så vidt angår direktivets anvendelsesområde følgende:

»1. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter (industri, landbrug, handel, administration, tjenesteydelser, undervisning, kulturel virksomhed, fritidsbeskæftigelse osv.).

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler imod dets anvendelse.

I så fald skal det påses, at arbejdstagernes sikkerhed og sundhed sikres i videst muligt omfang i overensstemmelse med målsætningerne i dette direktiv.«

7 Under overskriften »Definitioner« bestemmer artikel 3 i direktiv 89/391:

»I dette direktiv forstås ved:

a) arbejdstager: enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp

b) arbejdsgiver: enhver fysisk eller juridisk person, der har stiftet et arbejdsmæssigt forhold med arbejdstageren, og som har ansvaret for virksomheden og/eller institutionen

[...]«

8 Ifølge artikel 1 i direktiv 93/104 indeholder dette direktiv minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF med undtagelse af vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

9 Direktiv 93/104 fastsætter i afsnit II de foranstaltninger, som medlemsstaterne skal træffe for at sikre, at alle arbejdstagere får daglige minimumshvileperioder, ugentlig hviletid samt årlig betalt ferie, og afsnittet indeholder ligeledes regler om pauser og maksimal ugentlig arbejdstid.

10 Afsnit III i det pågældende direktiv fastsætter en række forskrifter om varigheden af og vilkårene ved natarbejde samt arbejdsrytme.

11 For så vidt angår årlig ferie bestemmer artikel 7 i direktiv 93/104:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

12 Artikel 15 i direktiv 93/104 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.«

13 Artikel 17 i samme direktiv indeholder en række undtagelser fra flere af direktivets grundregler under hensyn til de særlige træk ved bestemte former for arbejde og under visse betingelser.

14 Det er dog ubestridt, at disse undtagelsesbestemmelser ikke finder anvendelse på retten til årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 i det pågældende direktiv, og såvel BECTU som Secretary of State er enige om, at ingen af de pågældende undtagelsesbestemmelser finder anvendelse i hovedsagen.

15 Artikel 18 i direktiv 93/104 med overskriften »Afsluttende bestemmelser« bestemmer i stk. 1, litra a), at direktivet skulle være gennemført i national ret senest den 23. november 1996.

16 I henhold til stk. 1, litra b), nr. ii), i nævnte bestemmelse har en medlemsstat imidlertid, »for så vidt angår anvendelsen af artikel 7, mulighed for at anvende en overgangsperiode på højst tre år regnet fra den i litra a) fastsatte dato, forudsat at det i overgangsperioden sikres:

— at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af tre ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis

— at den årlige betalte ferieperiode på tre uger ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

17 Det er ubestridt, at Det Forenede Kongerige har benyttet sig af den mulighed, der er indrømmet i artikel 18, stk. 1, litra b), nr. ii), i direktiv 93/104.

De nationale bestemmelser

18 I Det Forenede Kongerige er direktiv 93/104 blevet gennemført i national ret ved Working Time Regulations 1998 (S.I. 1998, nr. 1833, herefter »regulations«). Regulations blev udstedt af regeringen den 30. juli 1998 og fremlagt for parlamentet samme dag og trådte i kraft den 1. oktober 1998.

19 Regulation 13 omhandler retten til årlig ferie.

20 Regulation 13 (1) og (2) har således følgende ordlyd:

»1. Med forbehold af paragraph (5) og (7) har arbejdstagere i hvert ferieår ret til en ferieperiode, som fastsættes i overensstemmelse med paragraph (2)

2. Den ferieperiode, som arbejdstagere i henhold til paragraph (1) har ret til, udgør

a) i ferieår, der starter den 23. november 1998 eller tidligere, tre uger

b) i ferieår, der starter efter den 23. november 1998, men før den 23. november 1999, tre uger plus en del af en fjerde uge svarende til den del af det år, der starter den 23. november 1998, som er gået ved starten af det pågældende ferieår

c) i ferieår, der starter efter den 23. november 1999, fire uger.«

21 Regulation 13 (3) definerer, hvornår ferieåret starter i denne bestemmelses forstand.

22 Når en arbejdstagers ansættelse er begyndt efter den dato, hvor det første ferieår begynder, fastsætter regulation 13 (5), at den pågældendes ret til årlig betalt ferie skal beregnes proportionalt.

23 I henhold til regulation 13 (9) kan ferien opdeles, men den kan kun tages i det ferieår, hvor den er tildelt, og den kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

24 Regulation 13 (7) bestemmer:

»Den i paragraph (1) hjemlede rettighed opstår først, når arbejdstageren har været uafbrudt beskæftiget i 13 uger.«

25 I regulation 13 (8) præciseres det, at en arbejdstager har været uafbrudt beskæftiget i 13 uger i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i bestemmelsens paragraph (7), »når hans ansættelsesforhold med arbejdsgiveren har været reguleret ved en kontrakt gennem hele eller en del af ugen for hver af disse ugers vedkommende«.

Hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

26 BECTU er en fagforening med omkring 30.000 medlemmer, der udøver forskellige aktiviteter inden for radio-, tv-, film, teater- og biografbranchen, som f.eks. tonemester, kameramand, special effects-tekniker, operatør, klipper, researcher, hår- og makeup-artist.

27 BECTU har anført, at de fleste af medlemmerne er ansat på korte, tidsbegrænsede kontrakter — der ofte gælder for mindre end 13 uger ved den samme arbejdsgiver — således at mange af dem ikke opfylder betingelsen i regulation 13 (7) for at opnå ret til årlig betalt ferie. De berørte medlemmer bliver dermed afskåret fra enhver ret til en sådan ferie samt retten til en finansiel godtgørelse, udelukkende fordi de ganske vist har arbejdet regelmæssigt, men til gavn for forskellige på hinanden følgende arbejdsgivere.

28 Idet BECTU mente, at regulation 13 (7) udgør en ukorrekt gennemførelse af artikel 7 i direktiv 93/104, anmodede fagforeningen ved begæring om domstolsprøvelse indgivet den 4. december 1998 om tilladelse til at anfægte den pågældende bestemmelse i regulations. Den 18. januar 1999 imødekom High Court of Justice denne begæring om domstolsprøvelse.

29 Inden for rammerne af denne procedure gjorde BECTU gældende, at regulation 13 (7) udgør en ulovlig begrænsning af retten til årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 i direktiv 93/104, idet arbejdstagere, der har været uafbrudt beskæftiget i mindre end 13 uger hos den samme arbejdsgiver, i medfør af førstnævnte bestemmelse er afskåret fra en sådan rettighed, som direktivet har tildelt »alle arbejdstagere«.

30 Derudover finder ingen af undtagelsesbestemmelserne i det pågældende direktivs artikel 17 anvendelse i dette tilfælde, og den karenstid i form af en minimumsbeskæftigelsesperiode, der kræves i regulations, er i strid med såvel direktivets formål om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed som den nødvendige snævre fortolkning af undtagelsesbestemmelserne til de rettigheder, der er tildelt arbejdstagerne i fællesskabsretten. I øvrigt er der risiko for, at den anfægtede bestemmelse misbruges af samvittighedsløse arbejdsgivere.

31 BECTU anførte endvidere, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 ved at præcisere, at alle arbejdstagere har ret til årlig betalt ferie »i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis«, ganske vist tillader, at medlemsstaterne fastsætter de nærmere bestemmelser for udøvelsen af denne ret, men at medlemsstaterne dog ikke herved kan fratage bestemte arbejdstagere al beskyttelse, de er blevet tildelt ved nævnte direktiv i den forbindelse.

32 På den baggrund har High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal udtrykket 'i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis' i artikel 7 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [...] fortolkes således, at det giver en medlemsstat ret til at vedtage nationale bestemmelser, hvorefter

a) en arbejdstager først begynder at optjene ret til den i artikel 7 omhandlede årlige betalte ferie (eller opnå andre fordele, som følger deraf), når han som en karenstid har fuldført en beskæftigelsesperiode hos samme arbejdsgiver, men

b) beskæftigelsen i karenstiden, når først denne er fuldført, tages i betragtning ved beregningen af arbejdstagerens ret til ferie?

2) Hvis det første spørgsmål besvares bekræftende, hvilke faktorer skal den nationale ret da tage hensyn til ved afgørelsen af, om en bestemt karenstid i form af en beskæftigelsesperiode hos samme arbejdsgiver er lovlig og forholdsmæssig? Er det specielt tilladt, at en medlemsstat tager hensyn til arbejdsgivernes omkostninger ved at tillægge arbejdstagere, som er beskæftiget i kortere tid end karenstiden, de pågældende rettigheder?«

Første spørgsmål

33 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 giver en medlemsstat adgang til at vedtage en national bestemmelse, hvorefter en arbejdstager først begynder at optjene ret til årlig betalt ferie, når han har fuldført en karenstid på 13 ugers uafbrudt beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver.

34 I den forbindelse skal det straks fastslås, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 pålægger medlemsstaterne en klar og præcis forpligtelse til at opnå et resultat, idet medlemsstaterne skal »[træffe] de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed«.

35 Det fremgår imidlertid af samme bestemmelse, at arbejdstagerne har denne individuelle ret til den minimale årlige betalte ferie, der er fastsat i direktiv 93/104, »i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis«.

36 Denne bestemmelses rækkevidde skal således fastsættes ved at betragte den i dens rette sammenhæng. I den forbindelse skal formålet med direktiv 93/104 undersøges samt den ordning, der er blevet indført ved direktivet, og som dets artikel 7, stk. 1, er en del af.

37 For så vidt angår formålet med direktiv 93/104 skal det bemærkes, at det såvel af traktatens artikel 118 A, der er retsgrundlaget for direktivet, som af direktivets første, fjerde, syvende og ottende betragtning samt af selve ordlyden af dets artikel 1, stk. 1, fremgår, at direktivets formål er at fastsætte minimumsfor-

skrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde.

38 Ifølge de samme bestemmelser har denne harmonisering på fællesskabsniveau af arbejdstidens tilrettelæggelse til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, idet det fastslås, at de bør have minimumshvileperioder og passende pauser.

39 I denne sammenhæng fremgår det især af direktivets fjerde betragtning, at det i punkt 8 og punkt 19, første afsnit, i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som blev vedtaget af stats- og regeringscheferne for elleve medlemsstater på Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg, hedder, at enhver arbejdstager i Det Europæiske Fællesskab på arbejdspladsen skal have tilfredsstillende vilkår for så vidt angår beskyttelse af sikkerheden og sundheden, og at han i overensstemmelse med gældende praksis i det enkelte land bl.a. har ret til årlig ferie med løn, idet der skal ske indbyrdes tilnærmelse af varigheden heraf på et stadigt stigende niveau.

40 For så vidt angår den ordning, der er indført ved direktiv 93/104, skal det bemærkes, at hvor direktivets artikel 15 generelt giver adgang til at anvende eller indføre nationale bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, præciserer direktivet derimod i artikel 17, at kun visse af direktivets bestemmelser, der udtømmende er opregnet, kan fraviges af medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter. Derudover er gennemførelsen af sådanne undtagelser betinget af, at de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes, eller at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder eller en anden passende beskyttelse.

41 Det må imidlertid konstateres, at artikel 7 i direktiv 93/104 ikke er blandt de bestemmelser, som direktivet udtrykkeligt giver adgang til at fravige.

42 Direktiv 93/104 begrænser sig til i artikel 18, stk. 1, litra b), nr. ii), at bestemme, at medlemsstaterne for så vidt angår anvendelsen af artikel 7 har mulighed for at anvende en overgangsperiode på højst tre år regnet fra den 23. november 1996, forudsat at det i løbet af denne periode sikres, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie på tre uger, der ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører. Som anført i denne doms præmis 17, har Det Forenede Kongerige i øvrigt benyttet sig af denne mulighed.

43 Det fremgår af ovenstående, at hver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie må betragtes som et særligt vigtigt princip i Fællesskabets sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som kun kan gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige begrænsninger, der er fastsat af direktiv 93/104 selv.

44 Det synes i denne forbindelse at være væsentligt, at direktivet derudover fastslår den regel, at en arbejdstager normalt har ret til en reel hviletid med henblik på en effektiv beskyttelse af hans sikkerhed og sundhed, da direktivets artikel 7, stk. 2, kun giver adgang til, at retten til årlig betalt ferie erstattes med en finansiel godtgørelse, såfremt arbejdsforholdet ophører.

45 Det skal tilføjes, at direktiv 93/104 fastsætter sit anvendelsesområde bredt, for så vidt som direktivet — som det fremgår af artikel 1, stk. 3 — finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391 med undtagelse af bestemte sektorer, der er udtrykkeligt angivet.

46 I øvrigt sondrer direktiv 93/104 ikke mellem arbejdstagere med en tidsubegrænset kontrakt og arbejdstagere med en tidsbegrænset kontrakt. Hvad særligt angår bestemmelserne om minimumshvileperioder i direktivets afsnit II er forholdet

tværtimod det, at de for det meste vedrører »alle arbejdstagere«, såsom navnlig direktivets artikel 7, stk. 1, om ret til årlig betalt ferie.

47 Det følger af de ovenstående betragtninger, at under hensyn til såvel formålet med direktiv 93/104 som dets opbygning, udgør en årlig betalt ferie af mindst tre ugers varighed i den overgangsperiode, der er fastsat i artikel 18, stk. 1, litra b), nr. ii), og af fire ugers varighed efter udløbet af denne periode, en social rettighed, der ved dette direktiv direkte er tillagt hver arbejdstager som en nødvendig minimumsforskrift for at sikre beskyttelsen af hans sikkerhed og sundhed.

48 Regler i en medlemsstat, som de i hovedsagen omhandlede, der fastsætter en betingelse for at erhverve ret til årlig betalt ferie, hvorved selve stiftelsen af denne rettighed forhindres for bestemte arbejdstagere, gør imidlertid ikke blot en individuel rettighed, der udtrykkelig er tildelt ved direktiv 93/104, indholdsløs, men er ligeledes i strid med direktivets formål.

49 Sådanne regler indebærer nemlig, at arbejdstagerne, hvis arbejdsforhold ophører inden udløbet af karenstiden på 13 ugers uafbrudt beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver, er afskåret fra enhver ret til årlig betalt ferie og heller ikke får en finansiel godtgørelse i stedet for, selv om de faktisk har arbejdet gennem en vis tid, og selv om minimumshvileperioder i overensstemmelse med direktivet er påkrævet til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

50 Sådanne nationale regler er endvidere klart uforenelige med opbygningen af direktiv 93/104, der ikke tillader nogen undtagelsesmulighed for så vidt angår retten til årlig betalt ferie — i modsætning til hvad der er fastsat for andre forhold, der henhører under dets anvendelsesområde — og derfor så meget desto mere er til hinder for, at en medlemsstat ensidigt begrænser denne ret, som det pågældende direktiv har tildelt alle arbejdstagere. Direktivets artikel 17 har nemlig gjort de tilladte undtagelser betinget af, at medlemsstaterne yder kompenserende hvileperioder eller en anden passende beskyttelse. Eftersom der ikke er fastsat en sådan betingelse for så vidt angår retten til årlig betalt ferie, er det så meget mere klart, at direktiv 93/104 ikke havde til hensigt at tillade medlemsstaterne at fravige denne ret.

51 I øvrigt kan regler som de i hovedsagen omhandlede føre til misbrug, da arbejdsgiverne kunne blive fristet til at omgå forpligtelsen til at tildele årlig betalt ferie, som enhver arbejdstager har ret til, ved oftere at gøre brug af ansættelsesforhold af kort varighed.

52 Som følge heraf skal direktiv 93/104 fortolkes således, at det er til hinder for, at medlemsstaterne ensidigt begrænser retten til årlig betalt ferie, der er tillagt alle arbejdstagere, ved at stille en betingelse for erhvervelse af den nævnte rettighed, der har den virkning, at bestemte arbejdstagere afskæres fra denne ret.

53 Udtrykket »i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis«, skal derfor forstås således, at det alene henviser til de nærmere regler for gennemførelsen af årlig betalt ferie i de forskellige medlemsstater. Som generaladvokaten bemærker i punkt 34 i sit forslag til afgørelse, er det således tilladt medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie i deres

nationale retsorden ved at præcisere de konkrete omstændigheder, hvorunder arbejdstagerne kan gøre brug af nævnte ret, som tilkommer dem for alle de fuldførte arbejdsperioder, uden dog at kunne opstille nogen form for betingelser for selve stiftelsen af retten, der direkte er fastsat i direktiv 93/104.

54 For at imødegå den fortolkning af direktiv 93/104, der er givet i denne doms præmis 52 og 53, har Det Forenede Kongeriges regering for det første gjort gældende, at denne fortolkning svækkes af den omstændighed, at de nærmere regler for anvendelsen af retten til årlig betalt ferie er vidt forskellige fra en medlemsstat til en anden, og at bestemte nationale ordninger ikke har fastsat en sådan ret lige fra arbejdstagerens første arbejdsdag.

55 I den forbindelse skal det bemærkes, at direktiv 93/104 kun indeholder minimumsforskrifter for harmonisering på fællesskabsplan af tilrettelæggelsen af arbejdstiden og overlader det til medlemsstaterne at træffe de nødvendige foranstaltninger for at gennemføre og anvende disse forskrifter. Disse foranstaltninger kan således indeholde bestemte afvigelser for så vidt angår betingelserne for udøvelsen af retten til årlig betalt ferie, men, som Domstolen har bemærket i denne doms præmis 52 og 53, giver direktivet ikke medlemsstaterne adgang til at udelukke selve stiftelsen af en ret, der udtrykkeligt er tildelt alle arbejdstagere.

56 Selv hvis det antages, at andre nationale ordninger indeholder en betingelse, som svarer til den, der er fastsat i den i hovedsagen omhandlede lovgivning, skal det desuden blot bemærkes, at da en sådan betingelse er åbenbar uforenelig med direktiv 93/104, fremgår det af fast praksis, at en medlemsstat ikke som begrundelse for at undlade at gennemføre de forpligtelser, som påhviler den i medfør af fællesskabsretten, kan påberåbe sig, at andre medlemsstater heller ikke

overholder deres forpligtelser (jf. i samme retning dom af 9.7.1991, sag C-146/89, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, Sml. I, s. 3533, præmis 47).

57 Det Forenede Kongeriges regering har for det andet anført, at den betingelse for at erhverve ret til årlig betalt ferie, der er fastsat i den nationale ordning, er en rimelig balance mellem formålet med direktiv 93/104, som har til hensigt at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, og nødvendigheden af at undgå at pålægge små og mellemstore virksomheder for store byrder i overensstemmelse med traktatens artikel 118 A, stk. 2, andet led, som er hjemmelen for direktivet. Foruden omkostningerne til selve ferien er de administrative udgifter særlig store ved forvaltningen af årlige ferier for medarbejdere, der er ansat for en kort periode, og de er mere byrdefulde for små og mellemstore virksomheder.

58 I den forbindelse skal det først bemærkes, at de i hovedsagen omhandlede regler finder almindelig anvendelse, da betingelsen, hvorefter en arbejdstager først har ret til årlig betalt ferie, når han som en karenstid har fuldført en uafbrudt beskæftigelsesperiode på 13 uger hos den samme arbejdsgiver, gælder for alle arbejdstagere, uden at der sondres mellem de typer af virksomheder, hvor arbejdstageren er beskæftiget.

59 Endvidere bemærkes, at det af femte betragtning til direktiv 93/104 fremgår, at »forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn«. Det Forenede Kongeriges regerings argument hviler imidlertid uomtvisteligt på et sådant hensyn.

60 Endelig skal det bemærkes, at der, som det fremgår af Domstolens dom af 12. november 1996 i sagen Det Forenede Kongerige mod Rådet (sag C-84/94,

Sml. I, s. 5755, præmis 44), i direktiv 93/104 allerede tages hensyn til de konsekvenser, som den tilrettelæggelse af arbejdstiden, direktivet indfører, kan have for små og mellemstore virksomheder, idet en af de betingelser, som foranstaltninger, der er baseret på traktatens artikel 118 A, er underlagt, netop er, at de ikke må hæmme oprettelsen eller udviklingen af sådanne virksomheder. I øvrigt tillader direktivets artikel 18, stk. 1, litra b), nr. ii), at medlemsstaterne fastsætter en overgangsperiode på tre år, hvor arbejdstagerne får en årlig betalt ferie af tre ugers varighed, hvilket er en mulighed, som Det Forenede Kongerige har benyttet sig af.

61 Desuden er direktivet ikke til hinder for, at medlemsstaterne tilrettelægger betingelserne for udøvelsen af retten til årlig betalt ferie ved f.eks. at fastsætte, hvorledes arbejdstagerne kan tage den ferie, som de har ret til i løbet af de første uger af deres ansættelse.

62 Det Forenede Kongerige har for det tredje gjort gældende, at artikel 7 i direktiv 93/104 skal fortolkes i lyset af direktivet som helhed. I medfør af andre bestemmelser i direktivet vil eksistensen af daglige og ugentlige hviletider lige fra starten af ansættelsesforholdet forsinke ophobningen af træthed hos arbejdstagerne, således at det ikke er nødvendigt at tildele dem ret til årlig betalt ferie i løbet af de første ugers beskæftigelse for at beskytte deres sikkerhed og sundhed.

63 I den forbindelse er det tilstrækkeligt at fastslå, at denne argumentation går ud fra den antagelse, at arbejdstagere, der er ansat på kontrakter af kortere varighed, har kunnet få en tilstrækkelig hvileperiode, inden de indtræder i et nyt ansættelsesforhold. Imidlertid er en sådan formodning langt fra velfunderet for så vidt angår arbejdstagere, der udøver deres aktivitet inden for rammerne af flere på hinanden følgende kontrakter af kort varighed. Tværtimod befinder sådanne arbejdstagere sig ofte i en mere usikker situation end de, der er ansat på kontrakter af en længere varighed, således at det er endnu vigtigere at sørge for at

beskytte deres sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med formålet med direktiv 93/104.

64 Det følger af ovenstående, at det første spørgsmål skal besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 ikke giver en medlemsstat adgang til at vedtage en national bestemmelse, hvorefter en arbejdstager først begynder at optjene ret til årlig betalt ferie, når han fuldført en karenstid på 13 ugers uafbrudt beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver.

Andet spørgsmål

65 Det andet spørgsmål er kun forelagt for det tilfælde, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 giver en medlemsstat adgang til at vedtage en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede. Da svaret på det første spørgsmål er benægtende, er det således ufornødent at besvare det andet spørgsmål.

Sagens omkostninger

66 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongeriges regering og af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), ved kendelse af 14. april 1999, for ret:

Artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden giver ikke en medlemsstat adgang til at vedtage en national bestemmelse, hvorefter en arbejdstager først begynder at optjene ret til årlig betalt ferie, når han fuldført en karenstid på 13 ugers uafbrudt beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver.

Gulmann Skouris Schintgen

Colneric Cunha Rodrigues

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 26. juni 2001.

R. Grass C. Gulmann

Justitssekretær Formand for Sjette Afdeling