ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 26ης Ιουνίου 2001 *

Στην υπόθεση C-173/99,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Ηνωμένο Βασίλειο), προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

The Queen

και

Secretary of State for Trade and Industry,

ex parte:

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

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18),

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. Gulmann, πρόεδρο τμήματος, B. Σκουρή, R. Schintgen (εισηγητή), N. Colneric και J. N. Cunha Rodrigues, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. Tizzano
γραμματέας: L. Hewlett, υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), εκπροσωπούμενη από τους L. Cox, QC, και J. Coppel, barrister, εντολοδόχους του S. Cavalier, solicitor,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον J. E. Collins, επικουρούμενο από τους E. Sharpton, QC, και P. Sales, barrister,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους Δ. Γκουλούση και N. Yerrell,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 7ης Δεκεμβρίου 2000,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 8ης Φεβρουαρίου 2000,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 14ης Απριλίου 1999, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 10 Μαΐου 1999, το High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), υπέβαλε στο Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18).

2 Αυτά τα ερωτήματα υποβλήθηκαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (στο εξής: BECTU) και του Secretary of State for Trade and Industry (στο εξής: Secretary of State) ως προς τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας της διατάξεως της οδηγίας 93/104 που ρυθμίζει το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική ρύθμιση

3 Το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ) ορίζει:

«1. Τα κράτη μέλη αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της καλυτέρευσης ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, και θέτουν ως στόχο την εναρμόνιση των συνθηκών που υφίστανται σ' αυτόν τον τομέα μέσα σε μια οπτική προόδου.

2. Προκειμένου να συμβάλλει στην πραγματοποίηση του στόχου που προβλέπεται στην παράγραφο 1, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας με τη διαδικασία του άρθρου 189 Γ, και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει, με οδηγίες, τις ελάχιστες προδιαγραφές, οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες και τις τεχνικές ρυθμίσεις που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος.

Στις οδηγίες αυτές αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών οι οποίοι θα εμπόδιζαν τη δημιουργία ή και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

3. Οι διατάξεις που θεσπίζονται δυνάμει του παρόντος άρθρου δεν εμποδίζουν κάθε κράτος μέλος να διατηρήσει και να καθιερώσει αυστηρότερα μέτρα προστασίας των συνθηκών εργασίας, τα οποία δεν αντίκεινται στην παρούσα συνθήκη.»

4 Βάσει του άρθρου 118 Α της Συνθήκης εκδόθηκαν ορισμένες οδηγίες, μεταξύ άλλων οι οδηγίες 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183, σ. 1), καθώς και η 93/104.

5 Η οδηγία 89/391 είναι η οδηγία πλαίσιο που θέτει τις γενικές αρχές στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Αυτές οι αρχές διαμορφώθηκαν μεταγενέστερα με σειρά ειδικών οδηγιών, μεταξύ των οποίων η οδηγία 93/104.

6 Το άρθρο 2 της οδηγίας 89/391 ορίζει το πεδίο εφαρμογής της ως εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κ.λπ.).

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, ή ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες πολιτικής άμυνας.

Στην περίπτωση αυτή, πρέπει να εξασφαλίζεται, όσον αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων, έχοντας υπόψη τους στόχους της παρούσας οδηγίας.»

7 Υπό τον τίτλο «Ορισμοί», το άρθρο 3 της οδηγίας 89/391 προβλέπει:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοείται ως:

α) εργαζόμενος, κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εκτός από το υπηρετικό προσωπικό·

β) εργοδότης, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση·

[...]».

8 Σύμφωνα με το άρθρο της 1, η οδηγία 93/104 καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας και εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391, εξαιρουμένων των αεροπορικών, σιδηροδρομικών, οδικών, θαλάσσιων, ποτάμιων και λιμναίων μεταφορών, της θαλάσσιας αλιείας και λοιπών θαλασσίων δραστηριοτήτων, καθώς και των ασκούμενων ιατρών.

9 Το μέρος ΙΙ της οδηγίας 93/104 προβλέπει τα μέτρα που υποχρεούνται να λαμβάνουν τα κράτη μέλη ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει ελάχιστη περίοδο ημερήσιας αναπαύσεως, εβδομαδιαίας αναπαύσεως καθώς και ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και ρυθμίζει επίσης τον χρόνο διαλείμματος και την ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.

10 Το μέρος ΙΙΙ της εν λόγω οδηγίας θεσπίζει σειρά προδιαγραφών όσον αφορά τη διάρκεια και τις συνθήκες της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας.

11 Όσον αφορά την ετήσια άδεια, το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104 ορίζει:

«1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

12 Σύμφωνα με το άρθρο 15 της οδηγίας 93/104:

«Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.»

13 Η ίδια οδηγία ορίζει, στο άρθρο της 17, σειρά εξαιρέσεων από πολλούς από τους βασικούς κανόνες της, δεδομένων των ιδιαιτεροτήτων που εμφανίζουν ορισμένες δραστηριότητες και επιβάλλοντας σε ορισμένες προϋποθέσεις.

14 Ωστόσο, κατά πάγια νομολογία, αυτές οι εξαιρέσεις δεν ισχύουν ως προς το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που προβλέπει το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας, τόσο δε η BECTU όσο και ο Secretary of State συμφωνούν ότι καμία από τις εν λόγω εξαιρέσεις δεν έχει εφαρμογή στη διαφορά της κύριας δίκης.

15 Το άρθρο 18 της οδηγίας 93/104, που φέρει τον τίτλο «Τελικές διατάξεις» προβλέπει, στην παράγραφο 1, στοιχείο α', ότι η οδηγία αυτή πρέπει να μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο το αργότερο στις 23 Νοεμβρίου 1996.

16 Ωστόσο, σύμφωνα με την παράγραφο 1, στοιχείο β', ii, της εν λόγω διατάξεως, τα κράτη μέλη «δύνανται, όσον αφορά την εφαρμογή του άρθρου 7, να κάνουν χρήση ανώτατης μεταβατικής περιόδου διάρκειας τριών ετών που αρχίζει από την ημερομηνία που αναφέρεται στο στοιχείο α', υπό τον όρο ότι, κατά τη μεταβατική αυτή περίοδο:

— ο εργαζόμενος παίρνει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τριών εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους λήψης και χορήγησης που προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές

και

— η διάρκειας τριών εβδομάδων ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν αντικαθίσταται από χρηματικό αντάλλαγμα, εκτός αν λύεται η σχέση εργασίας.»

17 Δεν αμφισβητείται ότι το Ηνωμένο Βασίλειο έκανε χρήση αυτής της ευχέρειας που παρέχει το άρθρο 18, παράγραφος 1, στοιχείο β', ii, της οδηγίας 93/104.

Η εθνική ρύθμιση

18 Η οδηγία 93/104 μεταφέρθηκε στο εσωτερικό δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου με τους Working Time Regulations 1998 (κανονισμός περί χρόνου εργασίας, S.I. 1998, αριθ. 1833, στο εξής: κανονισμός). Ο κανονισμός αυτός, που καταρτίστηκε από την κυβέρνηση στις 30 Ιουλίου 1998 και κατατέθηκε στο Κοινοβούλιο αυθημερόν, τέθηκε σε ισχύ την 1η Οκτωβρίου 1998.

19 Το άρθρο 13 του κανονισμού αφορά το δικαίωμα για ετήσια άδεια.

20 Οι παράγραφοι 1 και 2 αυτής της διατάξεως έχουν ως εξής:

«1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 5 και 7, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα, κατά τη διάρκεια κάθε έτους αναφοράς, για περίοδο άδειας που καθορίζεται κατ' εφαρμογήν της παραγράφου 2.

2. Η περίοδος άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος βάσει της παραγράφου 1 είναι

α) τρεις εβδομάδες, για κάθε έτος αναφοράς που ξεκινά στις 23 Νοεμβρίου 1998 ή πριν από την ημερομηνία αυτή·

β) τρεις εβδομάδες, αυξημένες κατά τμήμα της τέταρτης εβδομάδας ισοδύναμο με το μέρος του έτους που ξεκινά στις 23 Νοεμβρίου 1998 το οποίο έχει παρέλθει στην αρχή αυτού του έτους αναφοράς, για κάθε έτος αναφοράς που ξεκινά μετά τις 23 Νοεμβρίου 1998, αλλά πριν τις 23 Νοεμβρίου 1999· και

γ) τέσσερις εβδομάδες για κάθε έτος αναφοράς που ξεκινά μετά τις 23 Νοεμβρίου 1999.»

21 Το άρθρο 13 του κανονισμού ορίζει, στην παράγραφό του 3, τον χρόνο κατά τον οποίο αρχίζει το έτος αναφοράς υπό την έννοια αυτής της διατάξεως.

22 Όταν η απασχόληση ενός εργαζομένου έχει ξεκινήσει μετά την ημερομηνία ενάρξεως του πρώτου έτους αναφοράς, η παράγραφος 5 του άρθρου 13 απαιτεί τον κατ' αναλογία υπολογισμό του δικαιώματος για ετήσια άδεια του ενδιαφερομένου για το έτος εκείνο.

23 Βάσει της παραγράφου 9 του άρθρου 13, η άδεια μπορεί να ληφθεί τμηματικά, αλλά όχι κατά το έτος βάσει του οποίου χορηγείται και δεν μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση, εκτός αν έχει λυθεί η σχέση εργασίας.

24 Το άρθρο 13, παράγραφος 7, του κανονισμού ορίζει:

«Το δικαίωμα που απονέμει η παράγραφος 1 γεννάται μόνον εφόσον ο εργαζόμενος έχει απασχοληθεί συνεχώς για διάστημα δεκατριών εβδομάδων.»

25 Το άρθρο 13, παράγραφος 8, του κανονισμού διευκρινίζει ότι ο εργαζόμενος έχει απασχοληθεί αδιαλείπτως για διάστημα δεκατριών εβδομάδων, υπό την έννοια της παραγράφου 7 της εν λόγω διατάξεως, «όταν η σχέση του με τον εργοδότη διέπεται από σύμβαση για ολόκληρο ή μέρος του διαστήματος των οικείων εβδομάδων».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

26 Η BECTU είναι συνδικαλιστική ένωση που αριθμεί περίπου 30 000 μέλη, που ασκούν διάφορες δραστηριότητες στους τομείς της ραδιοφωνίας, της τηλεοράσεως, του κινηματογράφου, του θεάτρου και του θεάματος, όπως τεχνικού ηχογραφήσεως, εικονολήπτη (καμεραμάν), τεχνικού ειδικών εφέ, τεχνικού προβολής, αρμοδίου για το μοντάζ, ερευνητή, κομμωτή και καλλωπιστή.

27 Η BECTU ισχυρίζεται ότι η πλειονότητα των μελών της εργάζεται βάσει συμβάσεως μικρής διάρκειας — συχνά μικρότερης από δεκατρείς εβδομάδες στον ίδιο εργοδότη —, οπότε μεγάλος αριθμός αυτών δεν πληροί την προϋπόθεση του άρθρου 13, παράγραφος 7, του κανονισμού προκειμένου να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Επομένως, οι ενδιαφερόμενοι στερούνται κάθε δικαιώματος για μια τέτοια άδεια, καθώς και του πλεονεκτήματος της αντ' αυτής χρηματικής αποζημιώσεως, από το γεγονός και μόνον ότι έχουν μεν εργαστεί τακτικά μεν, αλλά για διαφόρους εργοδότες διαδοχικά.

28 Εκτιμώντας ότι το άρθρο 13, παράγραφος 7, του κανονισμού συνιστά μη ορθή μεταφορά του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104, η BECTU ζήτησε, με αίτηση δικαστικού ελέγχου της 4ης Δεκεμβρίου 1998, την άδεια να αμφισβητήσει την εν λόγω διάταξη του κανονισμού. Στις 18 Ιανουαρίου 1999, το High Court of Justice χορήγησε την άδεια υποβολής της αιτήσεως δικαστικού ελέγχου.

29 Στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας, η BECTU ισχυρίστηκε ότι το άρθρο 13, παράγραφος 7, του κανονισμού συνιστά παράνομο περιορισμό του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που απονέμει το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104 για τον λόγο ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται για διάστημα μικρότερο των δεκατριών εβδομάδων συνεχώς στον ίδιο εργοδότη στερούνται, κατ' εφαρμογήν της εν λόγω διατάξεως του κανονισμού, αυτό το δικαίωμα, ενώ η οδηγία το απονέμει σε «όλους τους εργαζομένους».

30 Επιπλέον, καμία από τις εξαιρέσεις του άρθρου 17 της εν λόγω οδηγίας δεν έχει εφαρμογή εν προκειμένω και η ελάχιστη περίοδος απασχολήσεως που απαιτεί ο κανονισμός αντιφάσκει τόσο προς τον στόχο της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων που επιδιώκει αυτή η οδηγία όσο και προς την ανάγκη αυστηρής ερμηνείας των εξαιρέσεων σχετικά με τα δικαιώματα που απονέμει στους εργαζομένους η κοινοτική έννομη τάξη. Επιπλέον, η εν λόγω διάταξη του κανονισμού ενέχει κίνδυνο καταχρήσεως εκ μέρους των λιγότερο ευσυνείδητων εργοδοτών.

31 Η BECTU ισχυρίστηκε επίσης ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 επιτρέπει μεν στα κράτη μέλη να προβλέψουν τις προϋποθέσεις ασκήσεως αυτού του δικαιώματος, αλλά δεν μπορούν ωστόσο να καταλήξουν στη στέρηση ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων κάθε προστασίας που παρέχεται συναφώς από την εν λόγω οδηγία, διευκρινίζοντας ότι κάθε εργαζόμενος απολαύει του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας».

32 Υπό τις συνθήκες αυτές, το High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα ερωτήματα προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

«1) Έχει η φράση "σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας" στο άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [...], την έννοια ότι παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να θεσπίζουν εθνική νομοθεσία κατά την οποία:

α) ο εργαζόμενος δεν αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών του άρθρου 7 (ούτε αντλεί συναφή πλεονεκτήματα) πριν συμπληρώσει ορισμένη περίοδο απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη, αλλά

β) άπαξ συμπληρώσει την απαιτουμένη περίοδο, η απασχόλησή του κατά τη διάρκεια αυτής λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της άδειας που δικαιούται;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, ποια στοιχεία πρέπει να λάβει υπόψη το εθνικό δικαστήριο προκειμένου να κρίνει αν ορισμένη απαιτουμένη περίοδος απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη είναι νόμιμη και πληροί το κριτήριο της αναλογικότητας; Ειδικότερα, νομιμοποιείται το κράτος μέλος να λάβει υπόψη το κόστος που αντιπροσωπεύει για τους εργοδότες η αναγνώριση των σχετικών δικαιωμάτων σε εργαζομένους που απασχολούνται επί περίοδο μικρότερη της απαιτουμένης;»

Επί του πρώτου ερωτήματος

33 Με το πρώτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά στην ουσία αν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 επιτρέπει σε κράτος μέλος να θεσπίσει εθνική κανονιστική ρύθμιση κατά την οποία ένας εργαζόμενος αρχίζει να αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μόνον εφόσον έχει συμπληρώσει αδιαλείπτως ελάχιστη περίοδο δεκατριών εβδομάδων εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

34 Συναφώς, επιβάλλεται εκ προοιμίου η διαπίστωση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 επιβάλλει στα κράτη μέλη σαφή και συγκεκριμένη υποχρέωση αποτελέσματος, κατά την οποία τα τελευταία «θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων».

35 Ωστόσο, από την ίδια διάταξη προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν αυτό το ατομικό δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ελάχιστης διάρκειας, που απονέμει η οδηγία, «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας».

36 Το περιεχόμενο της εν λόγω διατάξεως πρέπει, επομένως, να καθοριστεί στο γενικότερο πλαίσιό της. Συναφώς, επιβάλλεται να εξεταστεί ο σκοπός της οδηγίας 93/104 καθώς και το σύστημα που έχει δημιουργήσει και στο οποίο εντάσσεται το άρθρο της 7, παράγραφος 1.

37 Όσον αφορά, αφενός, το στόχο της οδηγίας 93/104, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι τόσο από το άρθρο 118 Α της Συνθήκης, που συνιστά τη νομική βάση αυτής της οδηγίας, όσο και από την πρώτη, τη δεύτερη, την έβδομη και την όγδοη αιτιολογική σκέψη αυτής, καθώς και από το ίδιο το γράμμα του άρθρου της 1, παράγραφος 1,

προκύπτει ότι αυτή έχει ως στόχο τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών για την προώθηση της βελτιώσεως των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων με την προσέγγιση των εθνικών διατάξεων ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

38 Σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, αυτή η εναρμόνιση σε κοινοτικό επίπεδο όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας στοχεύει στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντας σε αυτούς ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως και επαρκείς περιόδους διαλείμματος.

39 Σ' αυτό το πλαίσιο, ιδίως από την τέταρτη αιτιολογική σκέψη της εν λόγω οδηγίας προκύπτει ότι ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εγκρίθηκε κατά τη συνάντηση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Στρασβούργο, στις 9 Δεκεμβρίου 1989, διακηρύσσει συγκεκριμένα στο σημείο 8 και στο σημείο 19, πρώτο εδάφιο, ότι κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας πρέπει να απολαύει ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς του στον χώρο εργασίας και ότι έχει δικαίωμα, μεταξύ άλλων, για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ως προς τη διάρκεια της οποίας θα πρέπει να επιτευχθεί προοδευτική προσέγγιση, σύμφωνα με τα ισχύοντα σε κάθε κράτος.

40 Όσον αφορά, αφετέρου, το σύστημα που έχει δημιουργήσει η οδηγία 93/104, επιβάλλεται να τονιστεί ότι, αν και το άρθρο της 15 επιτρέπει κατά γενικό τρόπο την εφαρμογή ή την εισαγωγή ευνοϊκότερων εθνικών διατάξεων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, η εν λόγω οδηγία διευκρινίζει εντούτοις, στο άρθρο της 17, ότι μόνον ορισμένες από τις διατάξεις της που απαριθμούνται περιοριστικά μπορούν να αποτελέσουν το αντικείμενο εξαιρέσεων που προβλέπουν τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι. Επιπλέον, η εφαρμογή τέτοιων εξαιρέσεων εξαρτάται από τον όρο της τηρήσεως των γενικών αρχών της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή της παραχωρήσεως ισοδύναμων αντισταθμιστικών περιόδων αναπαύσεως ή της παροχής άλλης κατάλληλης προστασίας στους ενδιαφερομένους εργαζομένους.

41 Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το άρθρο 6 της οδηγίας 93/104 δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των διατάξεων ως προς τις οποίες επιτρέπει ρητώς εξαίρεση.

42 Η οδηγία 93/104 ορίζει απλώς, με το άρθρο της 18, παράγραφος 1, στοιχείο β', ii, ότι τα κράτη μέλη δύνανται να κάνουν χρήση ανώτατης μεταβατικής περιόδου διάρκειας τριών ετών που αρχίζει από τις 23 Νοεμβρίου 1996, υπό τον όρο ότι, κατά τη μεταβατική αυτή περίοδο, ο εργαζόμενος λαμβάνει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τριών εβδομάδων, που δεν μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση, εκτός αν έχει λυθεί η σχέση εργασίας. Όπως τονίστηκε στη σκέψη 17 της παρούσας αποφάσεως, το Ηνωμένο Βασίλειο έχει ήδη κάνει χρήση αυτής της ευχέρειας.

43 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι το δικαίωμα για ετήσια άδεια κάθε εργαζομένου πρέπει να θεωρηθεί ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου από την οποία δεν χωρεί εξαίρεση, και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνον εντός των ορίων που θέτει ρητώς η ίδια η οδηγία 93/104.

44 Συναφώς, φαίνεται σημαντικό ότι αυτή η οδηγία θεσπίζει επιπλέον τον κανόνα ότι ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει αποτελεσματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του, δεδομένου ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, επιτρέπει την αντικατάσταση του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από χρηματική αποζημίωση, μόνο στην περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας.

45 Επιβάλλεται να προστεθεί ότι η οδηγία 93/104 ορίζει το πεδίο εφαρμογής της κατά τρόπο ευρύ, καθόσον έχει εφαρμογή, όπως προκύπτει από το άρθρο της 1, παράγραφος 3, σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων, ιδιωτικούς ή δημόσιους υπό την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391, με εξαίρεση ορισμένους ειδικούς τομείς που απαριθμούνται ρητώς.

46 Επιπλέον, η οδηγία 93/104 δεν κάνει καμία διάκριση μεταξύ των εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου και εκείνων με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αντιθέτως, όσον αφορά ειδικότερα τις διατάξεις σχετικά με τις ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως που περιέχει το μέρος ΙΙ αυτής της οδηγίας, αφορούν ως επί το πολύ «όλους

τους εργαζομένους», όπως, ειδικότερα, το άρθρο 7, παράγραφος 1, αυτής σχετικά με το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

47 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι, όσον αφορά τόσο τον στόχο της οδηγίας 93/104 όσο και την οικονομία της, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ελάχιστης διάρκειας τριών εβδομάδων κατά τη μεταβατική περίοδο του άρθρου 18, παράγραφος 1, στοιχείο β', ii, και τεσσάρων εβδομάδων μετά τη λήξη αυτής, συνιστά κοινωνικό δικαίωμα που απονέμει ευθέως αυτή η οδηγία σε όλους τους εργαζομένους ως ελάχιστη αναγκαία προδιαγραφή προς διασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους.

48 Η ρύθμιση κράτους μέλους όπως η επίδικη στη διαφορά της κύριας δίκης, που προβλέπει όρο προς κτήση του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, κατά τρόπον ώστε να εμποδίζει και την ίδια τη γένεσή του για ορισμένους εργαζομένους, όχι μόνον στερεί της ουσίας ένα ατομικό δικαίωμα που απονέμει ρητώς η οδηγία 93/104, αλλά αντιφάσκει και προς τον στόχο της.

49 Πράγματι, κατ' εφαρμογήν μιας κανονιστικής ρυθμίσεως αυτής της φύσεως, οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας λύεται πριν τη συμπλήρωση της ελάχιστης περιόδου δεκατριών εβδομάδων συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη στερούνται κάθε δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και δεν λαμβάνουν ούτε χρηματική αποζημίωση αντικαταστάσεως, ενώ πράγματι έχουν εργαστεί για ορισμένο χρόνο και, σύμφωνα με την οδηγία, ελάχιστη περίοδος αναπαύσεως είναι αναγκαία για την προστασία της ασφαλείας και της υγείας τους.

50 Μια τέτοια εθνική κανονιστική ρύθμιση είναι, επιπλέον, προδήλως ασυμβίβαστη με την οικονομία της οδηγίας η οποία, αντιθέτως προς άλλους τομείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, δεν επιτρέπει καμία δυνατότητα εξαιρέσεως όσον αφορά το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και απαγορεύει, a fortiori, τον μονομερή περιορισμό αυτού του δικαιώματος που απονέμει η οδηγία 93/104 σε όλους τους εργαζομένους εκ μέρους κράτους μέλους. Πράγματι, το άρθρο 17 αυτής εξαρτά τις εξαιρέσεις που επιτρέπει από την υποχρέωση των κρατών μελών να παρέχουν περιόδους αντισταθμιστικής αναπαύσεως ή άλλη κατάλληλη προστασία. Δεδομένου ότι σχετικά με το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν προβλέπεται κανένας όρος τέτοιας φύσεως, καθίσταται ακόμη σαφέστερο ότι η οδηγία δεν θέλησε να επιτρέψει στα κράτη μέλη να θεσπίζουν εξαιρέσεις από το δικαίωμα αυτό.

51 Επιπλέον, κανονιστική ρύθμιση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη μπορεί να οδηγήσει σε καταχρήσεις, διότι οι εργοδότες μπορεί να ενδώσουν στον πειρασμό να καταστρατηγήσουν την υποχρέωση χορηγήσεως ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που είναι δικαίωμα κάθε εργαζομένου καταφεύγοντας συχνότερα στις σχέσεις εργασίας μικρής διάρκειας.

52 Επομένως, η οδηγία 93/104 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει στα κράτη μέλη να περιορίζουν μονομερώς το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους, με τη θέσπιση όρου για την κτήση του εν λόγω δικαιώματος έχοντος ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ορισμένων εργαζομένων από αυτό.

53 Η έκφραση «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας» πρέπει επομένως να νοηθεί ότι αφορά μόνον τους όρους ασκήσεως του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών στα διάφορα κράτη μέλη. Όπως τόνισε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 34 των προτάσεών του, αυτά μπορούν επομένως να ορίσουν, στο εθνικό τους δίκαιο, τους όρους ασκήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, διευκρινίζοντας τις συγκεκριμένες συνθήκες υπό τις

οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση του εν λόγω δικαιώματος που απολαύουν βάσει του συνόλου του χρόνου εργασίας που έχουν συμπληρώσει, χωρίς ωστόσο να μπορούν να εξαρτούν από οποιονδήποτε όρο την ίδια τη γένεση αυτού του δικαιώματος που απορρέει ευθέως από την οδηγία 93/104.

54 Προς αντίκρουση της ερμηνείας της οδηγίας 93/104 που δόθηκε στις σκέψεις 52 και 53 της παρούσας αποφάσεως, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ισχυρίζεται, κατ' αρχάς, ότι αυτή δεν ευσταθεί λόγω του γεγονότος ότι η διαδικασία χορηγήσεως του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ποικίλλει αισθητά από το ένα κράτος μέλος στο άλλο και ότι ορισμένες εθνικές ρυθμίσεις δεν έχουν προβλέψει τέτοιο δικαίωμα από την πρώτη ημέρα απασχολήσεως στον εργοδότη.

55 Συναφώς, επιβάλλεται να υπομνηστεί ότι η οδηγία 93/104 περιέχει μόνον τις ελάχιστες προδιαγραφές εναρμονίσεως σε κοινοτικό επίπεδο όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας και αναθέτει στα κράτη μέλη τη μέριμνα θεσπίσεως της αναγκαίας για την υλοποίηση αυτών των προδιαγραφών διαδικασίας εκτελέσεως και εφαρμογής. Αυτά τα μέτρα μπορούν επομένως να περιέχουν ορισμένες αποκλίσεις όσον αφορά τις συνθήκες ασκήσεως του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αλλά, όπως έκρινε το Δικαστήριο στις σκέψεις 52 και 53 της παρούσας αποφάσεως, αυτή η οδηγία δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη να αποκλείουν την ίδια τη γένεση του δικαιώματος που απονέμεται ρητώς σε όλους τους εργαζομένους.

56 Επιπλέον, ακόμη και αν υποτεθεί ότι λοιπές εθνικές ρυθμίσεις περιέχουν προϋπόθεση συγκρίσιμη με την επίδικη στην κύρια δίκη, αρκεί να υπομνηστεί ότι, δεδομένου ότι ένας τέτοιος όρος δεν είναι προδήλως συμβατός με την οδηγία 93/104, ένα κράτος μέλος δεν μπορεί, κατά πάγια νομολογία να δικαιολογήσει τη μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων που υπέχει από τη Συνθήκη με το γεγονός ότι και

άλλα κράτη μέλη παραβαίνουν ενδεχομένως τις υποχρεώσεις τους (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 9ης Ιουλίου 1991, C-146/89, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, Συλλογή 1991, σ. I-3533, σκέψη 47).

57 Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ισχυρίζεται, δεύτερον, ότι η προϋπόθεση γενέσεως του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που προβλέπει η κανονιστική ρύθμισή της συνιστά δίκαιη ισορροπία μεταξύ, αφενός, του στόχου της οδηγίας 93/104, που σκοπεί στην προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, και, αφετέρου, της ανάγκης αποφυγής της επιβολής υπερβολικών περιορισμών στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, σύμφωνα με το άρθρο 118 Α, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης, που συνιστά τη νομική βάση αυτής της οδηγίας. Πράγματι, εκτός του κόστους της ίδιας της άδειας, τα διοικητικά έσοδα αυξάνουν αισθητά προκειμένου να διασφαλιστεί η διαχείριση των ετησίων αδειών του προσωπικού που απασχολείται για μικρό χρονικό διάστημα και επιβαρύνουν περισσότερο τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις.

58 Συναφώς, επιβάλλεται κατ' αρχάς η διαπίστωση ότι η επίδικη στην κύρια δίκη κανονιστική ρύθμιση τυγχάνει γενικής εφαρμογής, εφόσον ο όρος κατά τον οποίο, προκειμένου να υφίσταται αξίωση λήψεως ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, επιβάλλεται η συμπλήρωση ελάχιστης και συνεχούς εργασίας διάρκειας δεκατριών εβδομάδων στον ίδιο εργοδότη αφορά όλους τους εργαζομένους, χωρίς να διακρίνει αναλόγως των κατηγοριών των επιχειρήσεων στις οποίες αυτοί απασχολούνται.

59 Επιβάλλεται να τονιστεί, στη συνέχεια, ότι από την πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 93/104 προκύπτει ότι «η βελτίωση της ασφάλειας της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις». Το επιχείρημα του Ηνωμένου Βασιλείου στηρίζεται αδιαμφισβήτητα σε συλλογισμό τέτοιας φύσεως.

60 Πρέπει, τέλος, να τονιστεί ότι, όπως έκρινε το Δικαστήριο με την απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, C-84/94, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (Συλλογή 1996,

σ. I-5755), στην οδηγία 93/104 έχουν ήδη ληφθεί υπόψη οι επιπτώσεις που μπορεί να έχει η οργάνωση του χρόνου εργασίας που προβλέπει στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, δεδομένου ότι ένας από τους όρους στους οποίους υποβάλλονται τα μέτρα που στηρίζονται στο άρθρο 118 Α της Συνθήκης αποτελεί ακριβώς την επιταγή να μην παρεμποδίζεται η δημιουργία και η ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Επιπλέον, το άρθρο 18, παράγραφος 1, στοιχείο β', ii, της εν λόγω οδηγίας επιτρέπει στα κράτη μέλη να προβλέψουν μεταβατική περίοδο διάρκειας τριών ετών κατά την οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να δικαιούνται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τριών εβδομάτων, δυνατότητα της οποίας έκανε χρήση το Ηνωμένο Βασίλειο.

61 Επιπλέον, η ίδια οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν διαδικασία ασκήσεως του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ρυθμίζοντας, για παράδειγμα, τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να λαμβάνουν την άδεια που δικαιούνται κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων της απασχολήσεώς τους.

62 Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ισχυρίζεται, τρίτον, ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104 επιβάλλεται να ερμηνευθεί υπό το φως του συνόλου αυτής. Κατ' εφαρμογήν άλλων διατάξεων αυτής της οδηγίας, η ύπαρξη τριών περιόδων ημερησίας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως από την έναρξη της σχέσεως εργασίας καθυστερεί τη συσσώρευση κοπώσεως στους εργαζομένους, οπότε δεν είναι απαραίτητο να τους χορηγείται δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων απασχολήσεως προς προστασία της ασφάλειας και της υγείας τους.

63 Επιβάλλεται, συναφώς, η διαπίστωση ότι αυτό το επιχείρημα στηρίζεται στην υπόθεση ότι, προκειμένου για εργαζόμενο απασχολούμενο στο πλαίσιο συμβάσεων μικρής διάρκειας, ο ενδιαφερόμενος μπόρεσε να απολαύσει επαρκούς περιόδου αναπαύσεως προτού απασχοληθεί σε νέα σχέση εργασίας. Το βάσιμο μιας τέτοιας υποθέσεως ουδόλως αποδεικνύεται για τους εργαζομένους που ασκούν τις δραστηριότητές τους στο πλαίσιο διαδοχικών συμβάσεων μικρής διαρκείας. Αντιθέτως, τέτοιοι εργαζόμενοι βρίσκονται συχνά σε κατάσταση επισφαλέστερη εκείνης των απασχολουμένων βάσει συμβάσεων μεγαλύτερης διαρκείας, οπότε η μέριμνα για την

προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους, σύμφωνα με τον στόχο της οδηγίας 93/104, αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία.

64 Ενόψει του συνόλου των προεκτεθέντων, στο πρώτο ερώτημα επιβάλλεται να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 απαγορεύει σε κράτος μέλος να θεσπίζει εθνική νομοθεσία σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών υπό τον όρον ότι έχει συμπληρώσει ελάχιστη περίοδο δεκατριών εβδομάδων συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

65 Το δεύτερο ερώτημα τέθηκε μόνο για την περίπτωση που το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 παρέχει σε κράτος μέλος τη δυνατότητα να θεσπίσει εθνική νομοθεσία όπως η επίδικη στην κύρια δίκη. Επομένως, ενόψει της αρνητικής απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, δεν χρειάζεται να δοθεί απάντηση στο δεύτερο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

66 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε με διάταξη της 14ης Απριλίου 1999 το High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), αποφαίνεται:

Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, δεν παρέχει σε κράτος μέλος τη δυνατότητα να θεσπίζει εθνική νομοθεσία κατά την οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μόνον μετά τη συμπλήρωση ελάχιστης περιόδου δεκατριών εβδομάδων συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Gulmann Σκουρής Schintgen

Colneric Cunha Rodrigues

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 26 Ιουνίου 2001.

Ο Γραμματέας

R. Grass

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

C. Gulmann