DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)
den 26 juni 2001 *

I mål C-173/99,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Förenade kungariket), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

The Queen

och

Secretary of State for Trade and Industry,

ex parte:

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

angående tolkningen av artikel 7 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18),

meddelar

* Rättegångsspråk: engelska.

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C. Gulmann samt domarna V. Skouris, R. Schintgen (referent), N. Colneric och J.N. Cunha Rodrigues,

generaladvokat: A. Tizzano,

justitiesekreterare: byrådirektören L. Hewlett,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), företrädd av L. Cox, QC, och J. Coppel, barrister, befullmäktigade av S. Cavalier, solicitor,

— Förenade kungarikets regering, företrädd av J.E. Collins, i egenskap av ombud, biträdd av E. Sharpston, QC, och P. Sales, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, företrädd av D. Gouloussis och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid förhandlingen den 7 december 2000 av: Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), Förenade kungarikets regering och kommissionen,

och efter att den 8 februari 2001 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) har, genom beslut av den 14 april 1999 som inkom till domstolen den 10 maj 1999, i enlighet med artikel 234 EG ställt två frågor till domstolen om tolkningen av artikel 7 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18).

2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (nedan kallad BECTU) och Secretary of State for Trade and Industry (handels- och industriministern, nedan kallad Secretary of State) angående införlivandet av de bestämmelser i direktiv 93/104 som reglerar rätten till årlig betald semester med Förenade kungariket Storbritannien och Nordirlands interna rättsordning.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I artikel 118a i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG) stadgas följande:

"1. Medlemsstaterna skall särskilt sträva efter att, främst i fråga om arbetsmiljön, främja förbättringar av arbetstagares hälsa och säkerhet och skall ha som mål att harmonisera förhållandena på detta område samtidigt som redan gjorda förbättringar bibehålls.

2. För att medverka till att de mål som anges i punkt 1 uppnås skall rådet enligt förfarandet i artikel 189c och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén genom direktiv anta minimikrav, som skall genomföras gradvis, varvid hänsyn skall tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna.

I dessa direktiv skall sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

3. De bestämmelser som antagits enligt denna artikel skall inte hindra någon medlemsstat från att bibehålla eller införa sådana mera långtgående bestämmelser för att värna om arbetsvillkoren som är förenliga med detta fördrag."

4 Ett antal direktiv har antagits med stöd av artikel 118a i fördraget, bland annat rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, s. 1; svensk specialutgåva område 5, volym 4, s. 146) samt direktiv 93/104.

5 Direktiv 89/391 är ett ramdirektiv i vilket de generella principerna om arbetstagares säkerhet och hälsa stadfästs. Dessa principer har senare utvecklats genom en serie särdirektiv, i vilka direktiv 93/104 ingår.

6 I artikel 2 i direktiv 89/391 definieras direktivets tillämpningsområde enligt följande:

"1. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig (industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet etc.).

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret.

I dessa fall skall arbetstagarnas säkerhet och hälsa tryggas så långt möjligt mot bakgrund av direktivets syften."

7 I artikel 3 i direktiv 89/391, som har rubriken "Definitioner", stadgas följande:

"I detta direktiv avses med

a) arbetstagare, varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll,

b) arbetsgivare, varje fysisk eller juridisk person som står i ett arbetsgivarförhållande till arbetstagare och har ansvar för företaget och/eller verksamheten

..."

8 I enlighet med artikel 1 i direktiv 93/104 föreskrivs i direktivet minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggning av arbetstiden. Enligt samma artikel är direktivet tillämpligt på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 89/391, med undantag av luft-, järnvägs-, väg- och sjötransporter, havsfiske liksom annat arbete till sjöss samt det arbete som utförs av läkare under utbildning.

9 I avdelning II i direktiv 93/104 stadgas om de åtgärder som medlemsstaterna är skyldiga att vidta för att varje arbetstagare skall få åtnjuta minimiperioder av dygnsvila, veckovila och årlig betald semester. I denna avdelning återfinns även bestämmelser om raster och den maximala veckoarbetstiden.

10 I avdelning III i det nämnda direktivet återfinns en serie föreskrifter beträffande arbetstidens längd och arbetsvillkor för nattarbetande och skiftarbetande samt om arbetsrytm.

11 Vad gäller årlig semester stadgas följande i artikel 7 i direktiv 93/104:

"1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som följer av nationell lagstiftning och/eller praxis angående rätten till och beviljandet av sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas."

12 I artikel 15 i direktiv 93/104 stadgas följande:

"Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa författningsbestämmelser eller en administrativ praxis som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet."

13 I artikel 17 i samma direktiv föreskrivs en serie undantag från flera av dess grundläggande bestämmelser på grund av den särskilda arten av viss verksamhet och under vissa förutsättningar.

14 Det är dock ostridigt att dessa undantag inte är tillämpliga på den rätt till årlig betald semester varom stadgas i artikel 7 i det nämnda direktivet, och BECTU och Secretary of State är ense om att inget av de nämnda undantagen är tillämpligt i målet vid den nationella domstolen.

15 I artikel 18.1 a i direktiv 93/104, som har rubriken "Slutbestämmelser", stadgas att direktivet skall införlivas med intern rätt senast den 23 november 1996.

16 Enligt punkt 1 b ii i den ovannämnda bestämmelsen har medlemsstaterna dock "möjlighet att i fråga om tillämpningen av artikel 7 utnyttja en övergångsperiod som inte överstiger tre år från den dag som avses i a, under förutsättning att under övergångsperioden

— varje arbetstagare får tre veckors årlig betald semester i enlighet med de villkor som föreskrivs för rätten till och beviljandet av semester genom nationell lagstiftning och/eller praxis, och

— treveckorsperioden av årlig betald semester inte kan utbytas mot kontant ersättning, utom när anställningen upphör."

17 Det är ostridigt att Förenade kungariket har utnyttjat den behörighet som givits genom artikel 18.1 b ii i direktiv 93/104.

Nationella bestämmelser

18 I Förenade kungariket införlivades direktiv 93/104 med nationell rätt genom Working Time Regulations 1998 (föreskrifter om arbetstid, S.I. 1998, nr 1833, nedan kallade föreskrifterna). Den brittiska regeringen färdigställde föreskrifterna den 30 juli 1998 och ingav dem till parlamentet samma dag. De trädde i kraft den 1 oktober 1998.

19 Regulation 13 i föreskrifterna avser rätt till årlig semester.

20 Punkterna 1 och 2 i denna bestämmelse har följande lydelse:

"1. Med förbehåll för vad som anges i punkterna 5 och 7 har arbetstagare varje semesterår rätt till en semesterperiod som fastställs i enlighet med punkt 2.

2. Den semesterperiod som arbetstagare har rätt till enligt punkt 1 utgör

a) för varje semesterår som börjar före eller per den 23 november 1998, tre veckor,

b) för varje semesterår som börjar efter den 23 november 1998 men före den 23 november 1999, tre veckor, samt del av en fjärde vecka som motsvarar den andel av den ettårsperiod som börjar den 23 november 1998 som har förflutit vid början av nämnda semesterår, och

c) för varje semesterår som börjar efter den 23 november 1999, fyra veckor."

21 I regulation 13.3 i föreskrifterna definieras den tidpunkt då semesteråret i den mening som avses i denna bestämmelse börjar.

22 Om en arbetstagares anställning börjar efter det första semesterårets första dag skall den berördes rätt till årlig betald semester för detta år enligt regulation 13.5 beräknas proportionellt.

23 Enligt regulation 13.9 kan den årliga semestern delas upp, men den kan endast tas ut under det år den avser och den kan inte bytas ut mot kontant ersättning förutom då anställningen upphör.

24 I regulation 13.7 i föreskrifterna stadgas följande:

"Rättigheter enligt punkt 1 uppkommer inte förrän en arbetstagare har varit anställd under 13 veckor i oavbruten följd."

25 I regulation 13.8 i föreskrifterna anges att en arbetstagare har varit anställd under 13 veckor i oavbruten följd i den mening som avses i punkt 7 i den nämnda bestämmelsen "om hans anställningsförhållanden har reglerats genom avtal under samtliga berörda veckor eller under en del av var och en av dessa".

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

26 BECTU är en fackförening som har ungefär 30 000 medlemmar, vilka bedriver diverse verksamheter inom radio-, TV-, biograf-, teater- och scenkonstsektorerna, såsom ljudtekniker, kameramän, specialeffektstekniker, biografmaskinister, redigeringstekniker, researchers, frisörer och sminkörer.

27 BECTU har uppgivit att de flesta av dess medlemmar anställs genom avtal med kort varaktighetstid, vilka ofta understiger 13 veckor hos samme arbetsgivare, och att ett stort antal av medlemmarna därför inte uppfyller villkoren för årlig betald semester enligt regulation 13.7 i föreskrifterna. De berörda saknar därmed helt rätt till sådan semester samt till kontant ersättning i stället för semester, enbart på grund av att de visserligen har utfört arbete på regelbunden basis, men successivt för olika arbetsgivares räkning.

28 BECTU, som fann att regulation 13.7 i föreskrifterna utgör ett felaktigt införlivande av artikel 7 i direktiv 93/104, har genom begäran om särskild rättsprövning (judicial review), som ingavs den 4 december 1998 ansökt om att få väcka talan avseende den nämnda bestämmelsen i föreskrifterna. High Court of Justice beviljade den 18 januari 1999 tillstånd att väcka sådan talan.

29 BECTU har i detta förfarande gjort gällande att regulation 13.7 i föreskrifterna utgör en rättsstridig inskränkning av den rätt till årlig betald semester som följer av artikel 7 i direktiv 93/104, av den anledningen att arbetstagare som är anställda kortare tid än 13 veckor i oavbruten följd hos samme arbetsgivare enligt den nämnda bestämmelsen i föreskrifterna saknar sådan rätt, trots att denna enligt direktivet skall komma "varje arbetstagare" till del.

30 Dessutom är inget av de undantag varom stadgas i artikel 17 i det nämnda direktivet tillämpligt i förevarande fall, och kravet på en viss kortaste anställningsperiod i föreskrifterna strider såväl mot den målsättning avseende skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa som detta direktiv har som mot regeln att undantag från de rättigheter som tillerkänns arbetstagare i gemenskapens rättsordning skall tolkas restriktivt. För övrigt medför den ifrågavarande bestämmelsen i föreskrifterna risk för missbruk från mindre samvetsömma arbetsgivares sida.

31 BECTU har vidare anfört att det enligt artikel 7.1 i direktiv 93/104, vari stadgas att varje arbetstagare skall åtnjuta rätt till årlig betald semester "i enlighet med vad som följer av nationell lagstiftning och/eller praxis angående rätten till och beviljandet av sådan semester", visserligen är tillåtet för medlemsstaterna att närmare föreskriva om det sätt på vilket denna rätt skall utövas, men sådana föreskrifter får inte leda till att vissa kategorier arbetstagare helt fråntas det skydd som i detta hänseende beviljats genom det nämnda direktivet.

32 Vid sådant förhållande har High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) beslutat att vilandeförklara målet och hänskjuta följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Skall uttrycket 'i enlighet med vad som följer av nationell lagstiftning och/eller praxis angående rätten till och beviljande av sådan semester' i artikel 7 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden... tolkas så, att en medlemsstat får anta nationella bestämmelser enligt vilka

a) det inte uppkommer sådan rätt till årlig betald semester som föreskrivs i artikel 7 (eller rätt till några som helst sådana förmåner som följer av denna rätt) för arbetstagare innan dessa har fullgjort anställning hos samma arbetsgivare under en viss minimiperiod, men

b) deras anställning under denna tid beaktas vid beräkning av deras rätt till semester när kravet på anställning under en minimiperiod väl är uppfyllt?

2) Om svaret på den första frågan är jakande, vilka omständigheter skall den nationella domstolen beakta för att kunna avgöra huruvida ett krav på anställning hos samma arbetsgivare under en viss minimiperiod är rättsenligt och proportionerligt? Har en medlemsstat närmare bestämt rätt att beakta arbetsgivarnas kostnader för att bevilja sådana arbetstagare som har varit anställda under en kortare tid än minimiperioden dessa rättigheter?"

Den första frågan

33 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida det enligt artikel 7.1 i direktiv 93/104 är tillåtet för medlemsstater att anta nationella bestämmelser enligt vilka arbetstagare inte börjar förvärva rätt till årlig betald semester förrän de har fullgjort en period av minst 13 veckors oavbruten anställning hos samme arbetsgivare.

34 I detta hänseende konstaterar domstolen inledningsvis att det i artikel 7.1 i direktiv 93/104 uppställs en klar och precis skyldighet för medlemsstaterna att "vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor".

35 Det framgår dock av samma bestämmelse att arbetstagarna skall åtnjuta den individuella rätt till årlig betald semester av en viss kortaste längd som följer av direktiv 93/104 "i enlighet med vad som följer av nationell lagstiftning och/eller praxis angående rätten till och beviljandet av sådan semester".

36 Den nämnda bestämmelsens räckvidd skall således fastställas genom att bestämmelsen i fråga placeras i sitt sammanhang. I detta syfte skall ändamålet med direktiv 93/104 granskas, liksom det system som har införts genom detta och i vilket artikel 7.1 i direktivet ingår.

37 Vad gäller å ena sidan målsättningen med direktiv 93/104 konstaterar domstolen att det följer såväl av artikel 118a i fördraget, som utgör den rättsliga grunden för detta direktiv, som av första, fjärde, sjunde och åttonde övervägandena i detta samt av själva ordalydelsen av artikel 1.1, att direktivets syfte är att föreskriva

minimikrav i syfte att främja förbättringar av arbetstagares levnadsstandard och arbetsvillkor genom tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstid.

38 Enligt samma bestämmelser är syftet med denna harmonisering på gemenskapsnivå av arbetstidens förläggning att säkerställa ett bättre skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av viss kortaste längd och adekvata raster.

39 I detta sammanhang framgår det i synnerhet av fjärde övervägandet i det nämnda direktivet att det i punkterna 8 och 19 första stycket i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, vilken antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989, anges att varje arbetstagare i Europeiska gemenskapen skall åtnjuta tillfredsställande skydd av hälsa och säkerhet på sin arbetsplats och att han bland annat har rätt till årlig betald semester vars längd bör harmoniseras i enlighet med nationell praxis, samtidigt som redan gjorda förbättringar bibehålls.

40 Vad å andra sidan gäller det system som har instiftats genom direktiv 93/104 noterar domstolen att det enligt artikel 15 i direktivet visserligen allmänt är tillåtet att tillämpa eller införa nationella bestämmelser som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet, men att det i artikel 17 i det nämnda direktivet däremot fastställs att endast vissa av bestämmelserna i direktivet, vilka uttömmande uppräknas, kan vara föremål för undantag som bestäms av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter. Dessutom får sådana undantag endast genomföras under förutsättning att de allmänna principerna om skydd av arbetstagares säkerhet och hälsa inte åsidosätts eller att de berörda arbetstagarna beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges annat lämpligt skydd.

41 Domstolen konstaterar emellertid att artikel 7 i direktiv 93/104 inte ingår i de bestämmelser från vilka det enligt denna bestämmelse uttryckligen är tillåtet att göra undantag.

42 I artikel 18 1 b ii i direktiv 93/104 anges endast att medlemsstaterna har möjlighet att i fråga om tillämpningen av den ovannämnda artikel 7 föreskriva om en övergångsperiod som inte överstiger tre år från den 23 november 1996, dock under förutsättning att alla arbetstagare under övergångsperioden får tre veckors årlig betald semester som inte kan utbytas mot kontant ersättning, utom när anställningen upphör. Som noterats i punkt 17 i förevarande dom har Förenade kungariket för övrigt utnyttjat denna behörighet.

43 Det följer av ovanstående att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i den gemenskapsrättsliga arbetsrätten, att undantag från denna princip inte får göras och att de behöriga nationella myndigheterna endast får verkställa principen inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 93/104 självt.

44 I detta hänseende förefaller det betecknande att regeln att arbetstagare normalt sett skall få åtnjuta faktisk semester dessutom stadfästs i detta direktiv, detta i syfte att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagares säkerhet och hälsa, eftersom det endast är i fall då anställningsförhållandet avslutas som det enligt artikel 7.2 i direktivet är tillåtet att utbyta rätten till årlig betald semester mot kontant ersättning.

45 Det bör tilläggas att tillämpningsområdet för direktiv 93/104 enligt direktivet självt är omfattande, eftersom det enligt artikel 1.3 är tillämpligt inom alla verksamhetsområden, såväl offentliga som privata, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 89/391, med undantag av vissa särskilda sektorer som uttryckligen uppräknas.

46 I avdelning II i direktiv 93/104 görs inte heller någon åtskillnad mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda arbetstagare. Vad mer specifikt gäller bestämmelserna om minimiperioder för vila i avdelning II i detta direktiv avser

dessa oftast "varje arbetstagare", i likhet med särskilt artikel 7.1 i direktivet vad gäller rätten till årlig betald semester.

47 Av ovanstående följer att årlig betald semester om minst tre veckor under den övergångsperiod varom stadgas i artikel 18.1 b ii och fyra veckor efter utgången av denna utgör, med hänsyn såväl till målsättningen med direktiv 93/104 som till dess systematik, en social rättighet som i direktivet direkt tillerkänns varje arbetstagare, eftersom den utgör ett minimikrav som är nödvändigt för att säkerställa skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

48 En bestämmelse i en medlemsstat, som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, vari stadgas om ett villkor för rätt till årlig betald semester som är sådant att det utgör hinder för själva uppkomsten av denna rätt för vissa arbetstagare innebär emellertid inte bara att en individuell rättighet som uttryckligen följer av direktiv 93/104 blir innehållslös, utan den står även i motsatsförhållande till målsättningen med direktivet.

49 Arbetstagare vars anställningsförhållanden avslutas innan minimiperioden av 13 veckors oavbruten anställning hos samme arbetsgivare har löpt ut saknar nämligen enligt bestämmelser av denna art helt rätt till årlig betald semester och erhåller inte heller någon kontant ersättning som kompensation, detta även om de faktiskt har arbetat en viss tid och minimiperioder för vila enligt direktiv 93/104 är oundgängliga för skydd av deras säkerhet och hälsa.

50 En sådan nationell bestämmelse är dessutom uppenbart oförenlig med systematiken i direktiv 93/104, enligt vilket det, till skillnad från vad som gäller i andra frågor som omfattas av dess tillämpningsområde, helt saknas möjlighet till undantag vad gäller rätten till årlig betald semester och således i än högre grad utgör hinder för att en medlemsstat ensidigt inskränker denna rättighet som enligt det nämnda direktivet tillkommer alla arbetstagare. Enligt artikel 17 i detta direktiv får undantag nämligen endast göras om medlemsstaterna beviljar kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd. Då det inte stadgas om något villkor av denna art vad gäller rätten till årlig betald semester står det desto klarare att avsikten med direktiv 93/104 inte var att tillåta medlemsstaterna att göra undantag från denna rättighet.

51 För övrigt kan en bestämmelse som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen föranleda missbruk, eftersom arbetsgivare kan frestas att kringgå skyldigheten att bevilja sådan årlig betald semester som varje arbetstagare har rätt till genom att oftare ingå anställningsförhållanden med kort varaktighetstid.

52 Direktiv 93/104 skall följaktligen tolkas så, att det utgör hinder för ensidig begränsning från medlemsstaternas sida av den rätt till årlig betald semester som alla arbetstagare har genom tillämpning av ett villkor för den nämnda rättigheten som har som verkan att vissa arbetstagare inte kan förvärva denna rättighet.

53 Begreppet "i enlighet med vad som följer av nationell lagstiftning och/eller praxis angående rätten till och beviljandet av sådan semester" skall således förstås så, att det endast avser tillämpningsföreskrifter i de olika medlemsstaterna avseende årlig betald semester. Som generaladvokaten har påpekat i punkt 34 i sitt förslag till avgörande får dessa dessutom i sin interna lagstiftning fastställa villkoren för utövande av rätten till årlig semester och utfärda tillämpningsföreskrifter avseende denna rätt, varvid det närmare kan anges under vilka konkreta

omständigheter som arbetstagarna kan utnyttja den nämnda rättigheten, som de har med hänsyn till fullgjorda anställningsperioder i deras helhet, men de får inte uppställa något som helst villkor för själva uppkomsten av denna rättighet, vilken följer direkt av direktiv 93/104.

54 Förenade kungarikets regering har, som argument mot den tolkning av direktiv 93/104 som görs i punkterna 52 och 53 i förevarande dom, i första hand gjort gällande att denna tolkning vederläggs av det förhållandet att tillämpningsföreskrifterna för rätten till årlig betald semester varierar påtagligt från en medlemsstat till en annan och att det i vissa nationella bestämmelser inte stadgas om någon sådan rättighet från anställningens första dag.

55 Domstolen erinrar i detta hänseende om att direktiv 93/104 endast innehåller minimiföreskrifter om harmonisering på gemenskapsnivå i fråga om arbetstidens förläggning och att det enligt direktivet ankommer på medlemsstaterna att anta de verkställighets- och tillämpningsföreskrifter som är nödvändiga för att genomföra dessa bestämmelser. Dessa åtgärder kan således innehålla vissa skillnader vad gäller villkoren för utövande av rätten till årlig betald semester, men som domstolen har funnit i punkterna 52 och 53 i förevarande dom är det, enligt detta direktiv, inte tillåtet för medlemsstaterna att utestänga någon från själva uppkomsten av en rätt som uttryckligen har tillerkänts alla arbetstagare.

56 Domstolen vill för övrigt erinra om att även om andra nationella bestämmelser skulle innehålla villkor som är jämförbara med det som återfinns i den i målet vid den nationella domstolen aktuella lagstiftningen är det uppenbart att ett sådant villkor inte överensstämmer med direktiv 93/104 och att det följer av fast rättspraxis att en medlemsstat inte kan åberopa det förhållandet att även andra

medlemsstater åsidosätter sina skyldigheter enligt gemenskapsrätten som grund för att själv underlåta att uppfylla sina skyldigheter (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 juli 1991 i mål C-146/89, kommissionen mot Förenade kungariket, REG 1991, s. I-3533, punkt 47).

57 I andra hand har Förenade kungarikets regering anfört att det villkor för rätt till årlig betald semester som uppställs i den nationella bestämmelsen innebär att jämvikten bibehålls mellan å ena sidan målsättningen med direktiv 93/104, nämligen att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och å andra sidan nödvändigheten av att undvika att belasta små och medelstora företag med alltför stora åligganden, i enlighet med artikel 118a.2 andra stycket i fördraget, som utgör den rättsliga grunden för detta direktiv. Utöver själva kostnaden för semestern skulle nämligen förvaltningskostnaderna för handläggning av årlig semester för personal som anställts för en kort tid bli särskilt höga och dessa kostnader skulle vara en större belastning för små och medelstora företag.

58 Domstolen konstaterar i detta hänseende inledningsvis att den bestämmelse som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är generellt tillämplig, eftersom villkoret om fullgörande av en oavbruten anställningsperiod av minst 13 veckor hos samma arbetsgivare avser alla arbetstagare, utan att åtskillnad görs med avseende på den kategori företag i vilka dessa är anställda.

59 Domstolen noterar vidare att det framgår av femte övervägandet i direktiv 93/104 att "[a]rbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn". Förenade kungarikets regerings argument har emellertid obestridligen hänsyn av denna art som grund.

60 Domstolen erinrar slutligen om att, som domstolen fann i dom av den 12 november 1996 i mål C-84/94, Förenade kungariket mot rådet (REG 1996, s. I-5755, punkt 44), den inverkan som det som föreskrivs i direktiv 93/104 om

arbetstidens förläggning kan få på små och medelstora företag har beaktats i direktivet, eftersom ett av villkoren för åtgärder med stöd av artikel 118a i fördraget är just att de inte får motverka tillkomsten och utvecklingen av sådana företag. För övrigt är det enligt artikel 18.1 b ii i det nämnda direktivet tillåtet för medlemsstaterna att föreskriva om en treårig övergångsperiod under vilken arbetstagarna skall kunna få tre veckors årlig betald semester. Förenade kungariket har utnyttjat denna behörighet.

61 För övrigt hindrar det nämnda direktivet inte medlemsstaterna från att anpassa de närmare bestämmelserna om utövande av rätten till årlig betald semester genom att exempelvis reglera på vilket sätt arbetstagare kan ta ut den semester som de har rätt till under de första veckorna av sin anställning.

62 Förenade kungariket har för det tredje gjort gällande att artikel 7 i direktiv 93/104 skall tolkas mot bakgrund av direktivet i dess helhet. Enligt andra bestämmelser i detta direktiv innebär det förhållandet att dygns- och veckovila föreligger från anställningsförhållandets början att det tar längre tid innan arbetstagarna blir uttröttade. Det är därför inte nödvändigt för att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa att bevilja dem rätt till årlig betald semester under de första veckornas anställning.

63 I detta hänseende är det tillräckligt att konstatera att utgångspunkten för denna argumentation är antagandet att arbetstagare som har anställningar med kort varaktighetstid har kunnat få en tillräcklig viloperiod innan de inleder ett nytt anställningsförhållande. Vad gäller arbetstagare som anställs genom en följd av avtal med kort varaktighetstid är det emellertid långt ifrån utrett att detta antagande är välgrundat. Tvärtom befinner sig sådana arbetstagare ofta i en mer

prekär situation än arbetstagare vars anställningsavtal avser längre tid. Det är därför desto viktigare att, i enlighet med syftet med direktiv 93/104, se till att de åtnjuter skydd av säkerhet och hälsa.

64 Med hänsyn till ovanstående skall den första frågan besvaras så, att det inte är tillåtet enligt artikel 7.1 i direktiv 93/104 för en medlemsstat att anta nationella bestämmelser enligt vilka arbetstagare inte börjar förvärva någon rätt till årlig betald semester förrän de har fullgjort en oavbruten anställningsperiod av minst 13 veckor hos samma arbetsgivare.

Den andra frågan

65 Den andra frågan har endast ställts för det fall det enligt artikel 7.1 i direktiv 93/104 skulle vara tillåtet för en medlemsstat att anta sådana nationella bestämmelser som dem som är i fråga i målet vid den nationella domstolen. Med hänsyn till det nekande svaret på den första frågan saknas följaktligen anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

66 De kostnader som har förorsakats den brittiska regeringen och kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 14 april 1999 har ställts av High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) — följande dom:

Det är, enligt artikel 7.1 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, inte tillåtet för en medlemsstat att anta nationella bestämmelser enligt vilka arbetstagare inte börjar förvärva någon rätt till årlig betald semester förrän de har fullgjort en oavbruten anställningsperiod av minst 13 veckor hos samma arbetsgivare.

Gulmann Skouris Schintgen

Colneric Cunha Rodrigues

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 26 juni 2001.

R. Grass C. Gulmann

Justitiesekreterare Ordförande på sjätte avdelningen