

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

7. september 2006 *

Kohtuasjas C-484/04,

mille esemeks on EÜ asutamislepingu artikli 226 alusel esitatud liikmesriigi kohustuse rikkumise tuvastamise hagi, mis esitati 23. novembril 2004,

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad G. Rozet ja N. Yerrell, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis,

hageja,

versus

Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik, esindajad M. Bethell, hiljem E. O'Neill, keda abistas *barrister* K. Smith,

kostja,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja esimees A. Rosas, kohtunikud S. von Bahr, A. Borg Barthet, U. Lõhmus ja A. Ó Caoimh (ettekandja),

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 26. jaanuari 2006. aasta kohtuistungil esitatut,

olles 9. märtsi 2006. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Oma hakis palub Euroopa Ühenduste Komisjon Euroopa Kohtul tuvastada, et kuna Ühendkuningriik kohaldas nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ — mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. juuni 2000. aasta direktiiviga 2000/34/EÜ (EÜT L 195, lk 41; ELT eriväljaanne 05/04, lk 27; edaspidi „direktiiv 93/104”) — artikli 17 lõikes 1 ettenähtud erandit töötajatele, kelle tööaega osaliselt ei mõõdetata või ei määrata eelnevalt kindlaks või kes määravad selle ise, ning jättis võtmata kohased meetmed

töötajate igapäevase ja iganädalase puhkeaja õiguse tagamiseks, siis on Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik rikkunud nimetatud artikli 17 lõikest 1 ja EÜ artiklist 249 tulenevaid kohustusi.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

- 2 Vastavalt artikli 1 lõikele 1 sätestab direktiiv 93/104 tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.
- 3 Nimetatud direktiivi artiklid 3 ja 5, mis asuvad selle II jaos, reguleerivad töötajate minimaalseid igapäevaseid ja iganädalasi puhkeaegu. Liikmesriigid on selle kohaselt kohustatud võtma vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 11tunnisele järjestikusele puhkusele iga 24tunnise ajavahemiku kohta (artikkel 3) ja vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele (artikli 5 esimene lõik).
- 4 Direktiivi 93/104 artikli 17 lõige 1 sätestab:

„Nõuetekohaselt töötajate turvalisuse ja tervisekaitse üldpõhimõtteid arvestades võivad liikmesriigid teha erandeid artiklitest 3, 4, 5, 6, 8 või 16, kui tööaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise[...]"

- 5 Vastavalt sama direktiivi artikli 18 lõike 1 punktile a võtavad liikmesriigid selle rakendamiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 23. novembriks 1996.
- 6 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) asendas alates 2. augustist 2004 direktiivi 93/104. Ometi on just see viimane komisjoni väidetud liikmesriigi kohustuste rikkumise esemeks ning oli põhjendatud arvamuses sätestatud perioodi lõppedes kehtiv.

Siseriiklikud õigusnormid

- 7 Tööaega reguleeriva 1998. aasta määruse (Working Time Regulations 1998), 1999. aastal kehtinud versiooni (edaspidi „WTR”) artikkel 10, mis võtab üle direktiivi 93/104 artikli 3, näeb ette, et täiskasvanud töötajal on õigus vähemalt 11tunnisele järjestikusele puhkusele iga 24tunnise ajavahemiku kohta.
- 8 WTR-i artikkel 11, mis võtab üle nimetatud direktiivi artikli 5, sätestab, et kui sama artikli 11 lõikest 2 ei tulene teisiti, on täiskasvanud töötajal õigus vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta.

- 9 WTR-i artikli 20 lõige 2 on sõnastatud järgmiselt:

„Kui töötaja tööaega osaliselt mõõdetakse või see määratakse eelnevalt kindlaks või kui seda ei määra mitte töötajad ise, vaid töö spetsiifilised tunnused on niisugused, et töötaja võib ilma tööandja korralduseta teha tööd, mille kestust osaliselt ei mõõdetata või ei määrata eelnevalt kindlaks või mille määravad töötajad ise, siis kohaldatakse artikli 4 lõikeid 1 ja 2, artikli 6 lõikeid 1 ja 2 ning artiklit 7 ainult sellele osale tööajast, mida mõõdetakse või mis määratakse eelnevalt kindlaks või mida ei määra töötajad ise.”

- 10 Selleks, et WTR oleks tööandjatele ja töötajatele arusaadavam, avaldas Department of Trade and Industry (kaubandus- ja tööstusministeerium) kõnealuse määruse mitmeid sätteid käsitlevad suunised (edaspidi „suunised”).
- 11 Nende suuniste 5. ja 6. osa teatavate lõikude kohaselt „peavad tööandjad tagama, et töötajatel oleks võimalik puhata, kuid nad ei ole kohustatud jälgima, et töötajad ka tegelikult puhkaksid”.

Kohtueelne menetlus

- 12 Komisjon saatis EÜ artikli 226 alusel 21. märtsil 2002 Ühendkuningriigile märgukirja, milles heitis ette, et viimane ei olnud direktiivi 93/104 artikleid 3, 5 ja

8 ning artikli 17 lõiget 1 nõuetekohaselt üle võtnud. Ühendkuningriigi ametiasutused vastasid 31. mai 2002. aasta kirjaga.

- 13 Kuna see vastus komisjoni ei rahuldanud, saatis ta 2. mail 2003 Ühendkuningriigile põhjendatud arvamuse, kutsudes seda liikmesriiki üles võtma direktiivist 93/104 tulenevate kohustuste täitmiseks vajalikke meetmeid kahe kuu jooksul selle arvamuse kättesaamisest.
- 14 Nimetatud liikmesriigi ametiasutused vastasid sellele märgukirjale 30. juuni 2003. aasta kirjaga, märkides, et muudatus seoses direktiivi 93/104 artiklile 8 vastava öötöötajate tööaja arvestusega on avaldatud, kuid väites siiski kindlalt, et selle direktiivi artikli 17 lõiget 1 ning artikleid 3 ja 5 üle võtavad siseriiklikud meetmed, sh suunised, on direktiiviga kooskõlas.
- 15 Neil asjaoludel otsustas komisjon esitada käesoleva hagi.

Hagi

Esimene etteheide seoses direktiivi 93/104 artikli 17 lõikes 1 ette nähtud erandiga

- 16 Oma esimeses etteheites väidab komisjon, et WTR-i artikli 20 lõige 2 ületab direktiivi 93/104 artikli 17 lõikes 1 ette nähtud erandi piire. Tegelikult laieneb

niisugune erand üksnes niisugustele töötajatele, kelle tööaega tervikuna ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või kes määravad selle ise. Komisjon märgib siiski, et WTR näeb ette, et kui töötajate tööaega osaliselt ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise, siis kohaldatakse iganädalase töötaja ja öötööga seotud sätteid üksnes sellele osale tööajast, mida mõõdetakse või mis määratakse ette kindlaks või mida töötajad ise ei määra.

- 17 Ühendkuningriik märgib kostja vastuses, et tal ei ole enam sellele etteheitele vastuväiteid ning ta kavatseb tühistada WTR-i vaidlustatud sätte. Ta väitis kohtuistungil, et WTR-i artikli 20 lõiget 2 muutev määrus jõustub 6. aprillil 2006.
- 18 Oma repliigis väidab komisjon, et Ühendkuningriik ei ole veel siseriikliku õiguse direktiivi 93/104 artikli 17 lõikega 1 kooskõlla viimiseks vajalikke meetmeid võtnud ja seetõttu ta oma hagi eset ei muuda.
- 19 Selles osas tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liikmesriigi kohustuste rikkumise esinemist hinnata liikmesriigi põhjendatud arvamuses määratud tähtaja lõppemisel esineva olukorra alusel ning et Euroopa Kohus ei saa arvestada hiljem toimunud muutusi (vt eelkõige 18. novembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-420/02: komisjon vs. Kreeka, EKL 2004, lk I-11175, punkt 23, ja 14. juuli 2005. aasta otsus kohtuasjas C-433/03: komisjon vs. Saksamaa, EKL 2005, lk I-6985, punkt 32).

- 20 Mis puudutab direktiivi 93/104 artikli 17 lõikes 1 esineva erandi piire, siis tuleneb sama sätte sõnastusest, nagu ka komisjon on õigustatult väitnud, et erand laieneb üksnes neile töötajatele, kelle tööaega tervikuna ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või kes määravad selle ise.
- 21 Käesolevas asja puhul on selge, et kuna põhjendatud arvamuses esitatud tähtaja lõppedes ei olnud Ühendkuningriik võtnud vastu nimetatud sätte täitmiseks vajalikke meetmeid, siis on komisjoni esimene etteheide põhjendatud.

Teine etteheide seoses suunistega ja direktiivi 93/104 artiklites 3 ja 5 ette nähtud puhkeaegadega

Vastuvõetavus

- 22 Ühendkuningriik leiab, et komisjoni teine etteheide tuleb põhjendamatusse tõttu tagasi lükata. Esiteks väidab ta, et põhjendatud arvamuses piirdus viimane vaid suuniste kritiseerimisega, samas kui hagi sellega ei piirdu, kuna see viitab direktiivi 93/104 terviklikku ja tõhusat ülevõtmist tagavate adekvaatsete meetmete puudumisele, väljudes seega põhjendatud arvamuse raamidest.

- 23 Teiseks leiab ta, et väide EÜ artikli 249 kolmandast lõigust liikmesriikidele tuleneva üldise kohustuse rikkumise kohta ei ole asjakohane, kui arutlusel peaks olema direktiivi ebaõige ülevõtmine. Komisjonil tuleb näidata selgelt ja punkt-punktilt kõik valdkonnad, kus liikmesriigi poolt võetud meetmed on kõnealuse direktiivi nõuetekohase ülevõtmise tagamiseks ebapiisavad.
- 24 Siinkohal tasub märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on kohtueelse menetluse eesmärk anda asjaomasele liikmesriigile võimalus ühelt poolt viia oma tegevus kooskõlla ühenduse õigusest tulenevate kohustustega ning teisalt esitada komisjoni väidetele vastuväited (vt eelkõige 10. mai 2001. aasta otsus kohtuasjas C-152/98: komisjon *vs.* Madalmaad, EKL 2001, lk I-3463, punkt 23, ja 10. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-29/04. komisjon *vs.* Austria, EKL 2001, lk I-9705, punkt 25).
- 25 Siit järeldub esiteks, et EÜ artikli 226 alusel toimuva menetluse ese on piiratud eelnimetatud sättes viidatud kohtueelse menetlusega, mistõttu hagi peab tuginema samadele põhjendustele ja järelikult peavad põhjendatud arvamus ja hagi tuginema identsetele väidetele (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus komisjon *vs.* Austria, punkt 26). Sellegipoolest ei saa see nõue minna nii kaugele, et eeldada, et märgukirjas, põhjendatud arvamuse resolutiivosas ja hagis esitatud väited kattuksid üks-üheselt, eeldusel, et vaidluse eset, nii nagu seda põhjendatud arvamuses määratletakse, ei ole laiendatud ega muudetud (vt 7. juuli 2005. aasta otsus kohtuasjas C-147/03: komisjon *vs.* Austria, EKL 2005, lk I-5969, punkt 24).
- 26 Teiseks peab põhjendatud arvamus sisaldama asjakohast ning üksikasjalist ülevaadet põhjustest, millele toetudes komisjon leiab, et asjaomane riik on rikkunud EÜ asutamislepingust tulenevaid kohustusi (vt eelkõige 15. jaanuari 2002. aasta

otsus kohtuasjas C-439/99: komisjon vs. Itaalia, EKL 2002, lk I-305, punkt 12, ja eespool viidatud 10. novembri 2005. aasta kohtuotsus komisjon vs. Austria, punkt 27).

- 27 Käesoleval juhul tuleneb selgelt nii põhjendatud arvamusest kui kohtuasja aluseks olevast komisjoni hagist, et komisjoni teine etteheide on seotud selliste tööandjatele suuniste näol suunatud täpsete instruksioonide säilitamisega, mille kohaselt nad ei ole kohustatud jälgima, et töötajad ka tegelikult puhkaksid. Neis tingimustes leidis komisjon, et Ühendkuningriik ei ole võtnud direktiivi 93/104 eesmärgi saavutamiseks kõiki vajalikke meetmeid.
- 28 Hagi ese, mis on selgelt määratletud, ei ole menetluse jooksul muutunud ning seetõttu tuleb Ühendkuningriigi esimene vastuvõetamatuse vastuväide tagasi lükata.
- 29 Mis puutub Ühendkuningriigi väitesse, et EÜ artikli 249 kolmandale lõigule tuginemisest ei piisa selleks, et tõendada direktiivi 93/104 ebaõiget ülevõtmist, siis tuleb märkida, et komisjoni teine etteheide ei viita iseenesest selle direktiivi artiklite 3 ja 5 ebaõigele ülevõtmisele, vaid pigem suuniste näol selliste siseriiklike meetmete olemasolule, mis võiksid soodustada tegevust, mis ei oleks kooskõlas töötajate igapäevase ja iganädalase puhkeaja õigust puudutavate direktiivi sätetega, nagu see selgelt nähtub ka põhjendatud arvamuse ja hagi sõnastusest.
- 30 Käesoleval juhul on nii kohtueelne kui kohtulik menetlus näidanud, et Ühendkuningriik oli küll võimeline esitama kaitseargumente komisjoni esitatud

etteheidete peale, kuna neid oli selgitatud piisavalt täpselt, et liikmesriik saaks neile kasulikult vastata. Asjaolu, et komisjon otsustas oma teise etteheite rajada üksnes EÜ artikli 249 kolmandale lõigule ja mitte direktiivi 93/104 artiklitele 3 ja 5, mida käsitletakse kaudselt, kuid mille formaalne rakendamine WTR-is ei ole niisugusel kujul komisjoni hagi esemeks, ei saa niisugustes tingimustes muuta komisjoni teist etteheidet vastuvõetamatuks.

- 31 Teine Ühendkuningriigi esitatud vastuvõetamatuse vastuväide tuleb seega tagasi lükata ning neis tingimustes tuleb komisjoni teine etteheide tunnistada vastuvõetavaks.

Põhiküsimus

- 32 Komisjon leiab, et suunised kiidavad heaks ja õhutavad direktiivist 93/104 tulenevate kohustuste rikkumist. Tööandjatele selgitatakse, et nad ei ole kohustatud jälgima, et töötajad nõuaksid ja tegelikult ka kasutaksid puhkeaegu, milleks neil õigus on, vaid jälgiksid üksnes, et neid, kes soovivad puhkeaega kasutada, ei takistataks seda teha. Komisjon väidab, et niisugused suuniste näol tööandjatele antud selged juhised heidutavad viimaseid tagamast, et töötajad kasutaksid nimetatud direktiiviga kehtestatud kohustuslikku minimaalset igapäevaset puhkeaega.

- 33 Ühendkuningriigi arvates rõhutavad suunised — mis kindlasti mitte ei õhuta siseriiklike üleminekunormide rikkumist — tööandjate kohustust tagada, et nende töötajad saaksid kasutada puhkeaega, millele neil on õigus, tunnustades samas tööandja vastutuse ilmseid piire selles osas. Viimased ei tohiks toimida viisil, mille tagajärjeks võib olla töötajate takistamine puhkeaja kasutamisel, millele neil on õigus, nt pannes neile töökohustusi, mis ei sobi niisuguse puhkeajaga kokku.
- 34 Ühendkuningriik väidab, et direktiivi 93/104 selline tõlgendus, et tööandjalt ei nõuta mitte ainult töötajatele ettenähtud puhkeaja võimaldamist, vaid kohustatakse töötajaid ka puhkeaga võtma, ei tulene mitte ühestki direktiivi keeleversioonist ning see ei ole teostatav ja on halvasti määratletud, arvestades ebakindlust, mida tekitab meetmete ulatus, mis tööandjad on kohustatud võtma, ning tingimusi, mille puhul oleks võimalik tõdeda, et puhkeaga on nõuetekohaselt kasutatud.
- 35 Mis puutub direktiivi eesmärgi, siis direktiivi 93/194 õiguslikuks aluseks olevast EÜ asutamislepingu artiklist 118 A (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 asendati EÜ artiklitega 136–143), direktiivi preambuli esimesest, neljandast, seitsmendast ja kaheksandast põhjendusest, EÜ artiklis 136 mainitud 9. detsembril 1989 Strasbourg'i Euroopa Ülemkogul vastuvõetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punktist 8 ja punkti 19 esimesest lõigust, millele on viidatud direktiivi neljandas põhjenduses, ning direktiivi artikli 1 lõike 1 sõnastusest tuleneb, et direktiivi eesmärk on kehtestada miinimumnõuded, mille eesmärk on parandada töötajate elu- ja töötingimusi, ühtlustades eelkõige tööaega reguleerivaid siseriiklikke õigusnorme (vt eelkõige 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 37, ja 1. detsembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-14/04: Dellas jt, EKL 2005, lk I-10253, punkt 40).

- 36 Nimetatud sätete kohaselt on sellise ühenduse tasandil toimuva tööajakorralduse ühtlustamise eesmärk tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse, andes töötajatele minimaalsed — eelkõige igapäevased ja iganädalased — puhkeajad, samuti piisavad puhkepausid ning sätestades iganädalasele keskmisele tööajale 48tunnise lae, st ülempiiri, mille puhul on selgesõnaliselt öeldud, et see hõlmab ületunnitööd (vt eespool viidatud kohtuotsused BECTU, punkt 38, ja Dellas jt, punkt 41).
- 37 Vastavalt direktiivi 93/104 artiklitele 3 ja 5 on liikmesriigid kohustatud võtma vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja õigus vastavalt vähemalt 11tunnisele järjestikusele puhkusele iga 24tunnise ajavahemiku kohta ja vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11tunnisele igapäevasele puhkusele. Need sätted panevad liikmesriikidele selge ja täpse kohustuse, mis puudutab saavutatavat eesmärki seoses õigusega puhkeajale.
- 38 Lisaks, arvestades nii kõnealuse direktiivi sõnastust kui ka eesmärki ja ülesehitust, kujutavad seal maksimaalse töötaja ja minimaalse puhkeaja osas määratletud erinevad sätted endast olulise tähtsusega ühenduse sotsiaalõigusnorme, mis peavad laienema miinimumnõuetena kõigile töötajatele, et tagada kõigi töötajate ohutuse ja tervise kaitse (vt eespool viidatud kohtuotsused BECTU, punktid 43 ja 47; 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, punkt 100, ning eespool viidatud kohtuotsus Dellas jt, punkt 49).
- 39 Seega tuleneb nii direktiivi 93/104 artiklite 3 ja 5 sõnastusest kui kaheksandast põhjendusest, mille kohaselt töötajatele tuleb tagada minimaalsed puhkeajad,

direktiivi eesmärgist, nagu on kirjeldatud käesoleva otsuse punktides 35–38, ja direktiiviga kehtestatud süsteemist, et töötajad peavad saama tegelikult kasutada nimetatud direktiiviga ette nähtud õigust igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale.

- 40 Siiski on vajalik, et direktiiviga 93/104 töötajatele antud õiguste kasulik mõju oleks täielikult tagatud, mis tähendab eelkõige liikmesriikidele kohustust tagada kinnipidamine kõikidest direktiivis sätestatud miinimumnõuetest, sh õigusest tegelikule puhkusele (eespool viidatud kohtuotsus Dellas jt, punkt 53). Selline tõlgendus on tegelikult ainus, mis oleks kooskõlas nimetatud direktiivi eesmärgiga, milleks on tagada töötajate ohutuse ja tervise tõhus kaitse, võimaldades neil kasutada minimaalseid puhkeaegu, millele neil on õigus (vt 9. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-151/02: Jaeger, EKL 2003, lk I-8389, punkt 70).
- 41 Nagu Euroopa Kohus on juba sedastanud, võttes arvesse direktiivi 93/104 peamist eesmärki, milleks on töötajate ohutuse ja tervise tõhus kaitse, peab iga töötaja muu hulgas kasutama oma piisavat puhkeaega, mis ei tohi olla üksnes tegelik, võimaldades asjaomastel isikutel töö põhjustatud väsimusest üle saada, vaid peab olema ka ennetava iseloomuga, et võimalikult vähendada töötajate ohutust ja tervist mõjutavaid riske, mida vajaliku puhkuseta järjestikused tööperioodid võivad tõenäoliselt tekitada (eespool viidatud kohtuotsus Jaeger, punkt 92).
- 42 Liikmesriik, kes direktiivi 93/104 ülevõtva siseriikliku meetmega näeb ette, et töötajatel on õigus puhkeajale, ning kes viitab tööandjatele ja töötajatele kõnealuste õiguste rakendamiseks antud suunistes, et tööandja ei pea siiski jälgima, et töötajad oma õigusi tegelikult kasutaksid, ei taga selle direktiivi artiklites 3 ja 5 kehtestatud miinimumnõuete ega selle peamise eesmärgi täitmist.

- 43 Nagu kohtujurist on õigesti märkinud oma ettepaneku punktis 67 ja nagu ka komisjon on kohtuistungil nentunud, ei saa direktiiviga kehtestatud kohustuste täitmine üldreeglina laieneda niivõrd, et tööandja peaks sundima oma töötajaid neile ette nähtud puhkeaegu tegelikult kasutama. Tööandja vastutus direktiiviga ette nähtud puhkeaegadest kinnipidamise osas ei saa olla piiramatu.
- 44 Siiski, piirates tööandjate kohustusi osas, mis puudutab töötajate õigust direktiivi 93/104 artiklites 3 ja 5 ette nähtud minimaalseid puhkeaegu tegelikult nautida, ja lastes muu hulgas tekkida arusaamal, et kuigi tööandjatel puudub õigus töötajatele puhkeaegade kasutamist keelata, ei ole neil ka mingit kohustust tagada, et töötajad saaksid seda õigust ka tegelikult kasutada, on suunised selgelt võimelised muutma direktiivi artiklites 3 ja 5 tagatud õigused mõttetuteks ning on vastuolus selle direktiivi eesmärgiga, mis peab minimaalset puhkeaega töötajate ohutuse ja tervise kaitse lahutamatuks osaks (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus BECTU, punkt 49).
- 45 Mis puudutab Ühendkuningriigi väidet, mille kohaselt tuleneb juba direktiivi 93/104 sõnastusest, et esineb selge erinevus artiklite 3, 4, 5 ja 7 — mis viitavad üksiktöötajate õigustele ja sätestavad üksnes võimaluse — ning sama direktiivi artiklite 6 ja 8 vahel — mis sätestavad selgelt tööaja piiramist puudutava konkreetse eesmärgi saavutamise kohustuse —, siis sellist tõlgendust ei toeta direktiivi erinevad keeleversioonid ega direktiivi, selle eesmärgi ja puhkeajaga seotud õiguste olemust käsitlev Euroopa Kohtu praktika.

- 46 Tegelikult, mis puudutab direktiivi 93/104 artikli 7 lõiget 1, mis näeb ette, kasutades artiklitega 3 ja 5 sarnast sõnastust, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja „õigus“ vähemalt neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele, siis on Euroopa Kohus juba eespool viidatud kohtuotsuse BECTU punktis 44 sedastanud, et selle sätte kohaselt on töötajal oma ohutuse ja tervise tõhusa kaitse tõttu õigus tegelikule puhkeajale.
- 47 Eeltoodud põhjendusi arvesse võttes tuleb sedastada, et kuna Ühendkuningriik kohaldas direktiivi 93/104/EÜ artikli 17 lõikes 1 ette nähtud erandit töötajatele, kelle tööaega osaliselt ei mõõdetata või ei määrata eelnevalt kindlaks või kes määravad selle ise, ning jättis võtmata kohased meetmed töötajate igapäevase ja iganädalase puhkeaja õiguse tagamiseks, siis on Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik rikkunud selle direktiivi artikli 17 lõigetest 1, 3 ja 5 tulenevaid kohustusi.

Kohtukulud

- 48 Vastavalt kodukorra artikli 69 lõikele 2 on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Kuna komisjon on kohtukulude hüvitamist nõudnud ja Ühendkuningriik on kohtuvaidluse kaotanud, tuleb kohtukulud välja mõista Ühendkuningriigilt.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

1. Kuna Ühendkuningriik kohaldas töötajatele, kelle tööaega osaliselt ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või kes määravad selle ise, nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ (mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte, muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. juuni 2000. aasta direktiiviga 2000/34/EÜ) artikli 17 lõikes 1 ettenähtud erandit ning jättis võtmata kohased meetmed töötajate igapäevase ja iganädalase puhkeaja õiguse tagamiseks, siis on Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik rikkunud selle direktiivi artikli 17 lõigetest 1, 3 ja 5 tulenevaid kohustusi.
2. Mõista kohtukulud välja Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigilt.

Allkirjad