

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2006. szeptember 7.*

A C-484/04. sz. ügyben,

az EK 226. cikk alapján kötelezettségszegés megállapítása iránt a Bírósághoz
2004. november 23-án

az **Európai Közösségek Bizottsága** (képviselik: G. Rozet és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxemburg)

felperesnek

Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága (képviseli kezdetben: M. Bethell, később: E. O'Neill, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: K. Smith barrister)

alperes ellen

benyújtott keresete tárgyában,

* Az eljárás nyelve: angol.

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: A. Rosas tanácselnök, S. von Bahr, A. Borg Barthet, U. Lohmus és
A. Ó Caoimh (előadó) bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2006. január 26-i tárgyalásra,

a főtanácsnok indítványának a 2006. március 9-i tárgyaláson történt meghallgatását
követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- ¹ Keresetlevelével az Európai Közösségek Bizottsága annak megállapítását kéri a Bíróságtól, hogy Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága – mivel a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.; a továbbiakban: 93/104 irányelv) 17. cikkének (1) bekezdésében előírt eltérést alkalmazta azon munkavállalókra, akik munkaidejének egy részét nem mérik vagy nem határozzák meg előre, vagy akik azt maguk határozhatják meg, és nem hozta

meg a munkavállalók napi és heti pihenőidőhöz való jogának végrehajtásához szükséges intézkedéseket – nem teljesítette az említett 17. cikk (1) bekezdéséből és az EK 249. cikkből eredő kötelezettségeit.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- 2 A 93/104 irányelv az 1. cikkének (1) bekezdése szerint a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezésére tekintettel.
- 3 Az irányelv II. szakaszában szereplő 3. és 5. cikk a munkavállalók napi és heti pihenőidejének minimális időtartamát szabályozza. Így a tagállamok kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő (3. cikk), és hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő (5. cikk első bekezdése) illessen meg.
- 4 A 93/104 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3., 4., 5., 6., 8. vagy 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni [...] [helyesen: vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg]”.

- 5 Ugyanezen irányelv 18. cikke (1) bekezdése a) pontjának megfelelően a tagállamoknak el kellett fogadniuk azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek voltak ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 1996. november 23-tól megfeleljenek.
- 6 2004. augusztus 2-től a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) lépett a 93/104 irányelv helyébe. A Bizottság által hivatkozott kötelezettségzegésnek azonban utóbbi képezi a tárgyát, az indokolással ellátott véleményben előírt határidő lejártakor is az volt alkalmazandó.

A nemzeti szabályozás

- 7 A munkaidőről szóló 1998. évi rendelet (Working Time Regulations 1998), az 1999-ben hatályos szövegezése szerint (a továbbiakban: WTR) a 93/104 irányelv 3. cikkét átültető 10. cikkében előírja, hogy egy felnőtt munkavállaló 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidőre jogosult.
- 8 A WTR-nek az említett irányelv 5. cikkét átültető 11. cikke ugyanezen 11. cikk (2) bekezdése rendelkezéseinek fenntartása mellett úgy rendelkezik, hogy egy felnőtt munkavállaló hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidőre jogosult.

- 9 A WTR 20. cikkének (2) bekezdése a következőképpen fogalmaz:

„Amennyiben egy munkavállaló munkaideje részben mért vagy előre meghatározott, vagy azt nem maga a munkavállaló határozhatja meg, de a tevékenység sajátos jellege olyan, hogy – anélkül, hogy ezt a munkáltató előírná – a munkavállaló olyan munkát is végezhet, amelynek időtartama nem mért, nem előre meghatározott, vagy amelyet a munkavállaló maga határozhat meg, a 4. cikk (1) és (2) bekezdése, és a 6. cikk (1), (2) és (7) bekezdése csak munkájának arra az időtartamára alkalmazandók, amelyet mértek vagy előre meghatároztak, vagy amelyet nem maga a munkavállaló határozhat meg.”

- 10 A WTR munkáltatók és munkavállalók általi megértésének megkönnyítése érdekében a Department of Trade and Industry (Kereskedelmi és Ipari Minisztérium) közzétette az említett rendelet különböző rendelkezéseire vonatkozó iránymutatások összességét tartalmazó útmutatót (a továbbiakban: iránymutatások).
- 11 Az iránymutatások 5. és 6. szakaszának egyes bekezdései alapján „a munkáltatók biztosítják, hogy a munkavállalók rendelkezhessenek pihenőidejükkel, de nem kötelesek ellenőrizni, hogy a munkavállalók ténylegesen igénybe veszik-e a pihenőidejüket”.

A pert megelőző eljárás

- 12 2002. március 21-én a Bizottság az EK 226. cikk alapján felszólító levelet küldött az Egyesült Királyságnak, amelyben azt kifogásolta, hogy utóbbi helytelen módon

ültette át a 93/104 irányelv 3., 5., 8. cikkét és 17. cikkének (1) bekezdését. Az Egyesült Királyság hatóságai a 2002. május 31-i levélben válaszoltak.

- 13 A Bizottság, mivel nem volt megelégedve e válasszal, 2003. május 2-án indokolással ellátott véleményt küldött az Egyesült Királyságnak, amelyben felhívta e tagállamot, hogy hozza meg a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a vélemény közlésétől számított két hónapos határidőn belül eleget tegyen a 93/104 irányelvből eredő kötelezettségeinek.
- 14 Az említett tagállam hatóságai a 2003. június 30-i levélben válaszoltak ezen indokolással ellátott véleményre, amelyben megállapították, hogy az éjszakai munkát végző munkavállalók munkaidejének a 93/104 irányelv 8. cikkének megfelelő számítására vonatkozó módosítást közzétették, miközben kiemelték azt a tényt, hogy az irányelv 17. cikkének (1) bekezdését, 3. és 5. cikkét átültető nemzeti intézkedések, beleértve az iránymutatásokat is, megfeleltek az irányelvnek.
- 15 Ilyen körülmények között a Bizottság úgy határozott, benyújtja a jelen keresetet.

A keresetről

A 93/104 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében szabályozott eltérésre vonatkozó kifogásról

- 16 Első kifogásával a Bizottság úgy érvel, hogy a WTR 20. cikkének (2) bekezdése túllépi a 93/104 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése által szabályozott eltérés határait. Az

ilyen eltérés ugyanis csak azon munkavállalókra alkalmazandó, akiknek a munkaideje egészében nem mért, vagy nem előre meghatározott, vagy akik a munkaidőt maguk határozhatják meg. A Bizottság azonban megállapítja, hogy arra az esetre, amikor a munkavállaló munkaideje csak részben mért vagy előre meghatározott, vagy azt a munkavállaló részben határozhatja meg maga, a WTR előírja, hogy a heti munkaidőre és az éjszakai munkára vonatkozó rendelkezések a munkának csak a mért, előre meghatározott, vagy pedig azon részére vonatkoznak, melyet a munkavállalók nem határozhatnak meg maguk.

- 17 Az Egyesült Királyság ellenkérelmében kijelenti, hogy már nem vitatja ezt a kifogást, és ígéri, hogy hatályon kívül helyezi a WTR vitatott rendelkezését. A tárgyalás során azt állította, hogy a WTR 20. cikkének (2) bekezdését módosító rendelet 2006. április 6-án lép hatályba.
- 18 A Bizottság a válaszában előadja, hogy a nemzeti szabályozásnak a 93/104 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésével való összhangba hozásához szükséges intézkedéseket még nem hozta meg az Egyesült Királyság, és hogy ezért a kereset tárgya változatlan marad.
- 19 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a kötelezettségzegés megtörténtét a tagállamban az indokolással ellátott véleményben meghatározott határidő lejártakor fennálló helyzet alapján kell megítélni, és hogy a későbbi változásokat a Bíróság nem veheti figyelembe (lásd többek között a Bíróság C-420/02. sz., Bizottság kontra Görögország ügyben 2004. november 18-án hozott ítéletének [EBHT 2004., I-11175. o.] 23. pontját és a C-433/03. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2005. július 14-én hozott ítéletének [EBHT 2005., I-6985. o.] 32. pontját).

- 20 Ami a 93/104 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében szereplő eltérés alkalmazási körét illeti, magából e rendelkezés szövegéből kiderül – amint erre a Bizottság jogosan hivatkozott –, hogy csak azon munkavállalókra alkalmazandó, akiknek a munkaideje egészében nem mért, vagy nem előre meghatározott, vagy akik azt maguk határozhatják meg a végzett tevékenység sajátos természete miatt.
- 21 A jelen esetben megállapítható, hogy az indokolással ellátott véleményben meghatározott határidő végére az Egyesült Királyság nem hozta meg az annak érdekében szükséges intézkedéseket, hogy eleget tegyen az említett rendelkezésnek, olyannyira, hogy a Bizottság első kifogását megalapozottnak kell tekinteni.

Az iránymutatásokra és a 93/104 irányelv 3. és 5. cikkében előírt pihenőidőkre vonatkozó második kifogásról

Az elfogadhatóságról

- 22 Az Egyesült Királyság úgy véli, hogy a Bizottság második kifogását mint elfogadhatatlant el kell utasítani. Egyrészt azzal érvel, hogy az indokolással ellátott véleményben az utóbbi kizárólag az iránymutatásokra korlátozta a kritikáit, míg a keresetlevél nem tartalmaz ilyen korlátozást, mivel az a 93/104 irányelv teljes és hatékony átültetésének biztosításához megfelelő intézkedések hiányára irányul, meghaladva így az indokolással ellátott vélemény terjedelmét.

- 23 Másrészt úgy tekinti, hogy az EK 249. cikk harmadik bekezdése alapján a tagállamokra rótt általános kötelezettség megsértésére hivatkozás ténye nem elegendő érv abban az esetben, amikor az érintett irányelv helytelen átültetésére kellett volna hivatkozni. A Bizottság feladata lenne világosan és pontról pontra azonosítani minden egyes területet, ahol a tagállamok által hozott intézkedések elégtelenek az érintett irányelv helyes átültetésének biztosításához.
- 24 E tekintetben fel kell idézni, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a pert megelőző eljárásnak az a célja, hogy alkalmat biztosítson az illető tagállam számára egyrészt a közösségi jogból eredő kötelezettségei teljesítésére, másrészt pedig a Bizottság által megfogalmazott kifogások ellen védekezésül felhozott jogalapok hatékony érvényesítésére (lásd többek között a C-152/98. sz., Bizottság kontra Hollandia ügyben 2001. május 10-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-3463. o.] 23. pontját és a C-29/04. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2005. november 10-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-9705. o.] 25. pontját).
- 25 Ebből következik először is, hogy az EK 226. cikk alapján indított kereset tárgyat behatárolja az e rendelkezés szerinti, a pert megelőző eljárás, és hogy következésképpen az indokolással ellátott véleményt és a keresetet ugyanazokra a kifogásokra kell alapozni (lásd többek között a fent hivatkozott Bizottság kontra Ausztria ítélet 26. pontját). Ez a követelmény mindazonáltal nem terjedhet odáig, hogy minden esetben teljesen azonosan kelljen kifejezni a kifogásokat az indokolással ellátott vélemény rendelkező részében és a keresetlevélben foglalt kérelmeket, amennyiben az eljárásnak az indokolással ellátott véleményben meghatározott tárgyat nem terjesztik ki, vagy nem változtatják meg (lásd a C-147/03. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2005. július 7-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-5969. o.] 24. pontját).
- 26 Másodsorban az indokolással ellátott véleménynek tartalmaznia kell azoknak az indokoknak az összefüggő és részletes kifejtését, amelyek alapján a Bizottság arra a meggyőződésre jutott, hogy az érdekelt tagállam a közösségi jog szerint fennálló

valamely kötelezettségét nem teljesítette (lásd különösen a C-439/99. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2002. január 15-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-305. o.] 12. pontját és a fent hivatkozott Bizottság kontra Ausztria ítélet 27. pontját).

- 27 A jelen esetben világosan kiderül mind az indokolással ellátott véleményből, mind a Bizottság keresetleveléből, hogy az utóbbi által hivatkozott második kifogás annak a munkáltatók számára adott kifejezett utasításnak iránymutatások formájában történő fenntartására vonatkozik, miszerint nem kötelesek ügyelni arra, hogy a munkavállalók ténylegesen igénybe veszik-e a pihenőidejüket. Ilyen körülmények között véli úgy a Bizottság, hogy az Egyesült Királyság nem hozta meg a szükséges intézkedéseket a 93/104 irányelv céljának elérése érdekében.
- 28 A kereset világosan behatárolt tárgya nem változott az eljárás során, tehát az Egyesült Királyság által felhozott első elfogadhatatlansági kifogást figyelmen kívül kell hagyni.
- 29 Ami az Egyesült Királyság arra alapított érvét illeti, hogy nem elég az EK 249. cikk harmadik bekezdésére hivatkozni a 93/104 irányelv helytelen átültetése fennállásának megállapításához, emlékeztetni kell arra, hogy a Bizottság második kifogása nem az irányelv 3. és 5. cikkének önmagában helytelen átültetésére irányul, hanem inkább a munkavállalók napi és heti pihenőidőhöz való jogára vonatkozó rendelkezésekkel nem megegyező gyakorlatra ösztönző nemzeti intézkedések iránymutatások formájában való fennállására, amely kifogás világosan kiderül az indokolással ellátott vélemény és a keresetlevél kifejezéseiből.
- 30 A jelen esetben mind a pert megelőző, mind a Bíróság előtti eljárásból kiderül, hogy az Egyesült Királyságnak tökéletesen módjában állt a Bizottság által e kérdésre

vonatkozóan megfogalmazott kifogásokkal szemben védekezésül kifejezésre juttatni érveit, mivel a Bizottság azokat kellően részletes módon adta elő ahhoz, hogy a tagállam érdemben válaszolhasson azokra. Az a tény, hogy a Bizottság úgy döntött, a második kifogását csak az EK 249. cikk harmadik bekezdésére, és nem a 93/104 irányelv 3. és 5. cikkére alapozza, amely rendelkezései az irányelvnek közvetetten érintettek, de amelynek a WTR-be való formális átültetése önmagában nem képezi tárgyát a Bizottság keresetének, ilyen körülmények között nem vezethet a Bizottság által hivatkozott második kifogás elfogadhatatlanságára.

- 31 Az Egyesült Királyság által felhozott második elfogadhatatlansági kifogást ezért figyelmen kívül kell hagyni, és ilyen körülmények között a Bizottság második kifogását elfogadhatónak kell nyilvánítani.

Az ügy érdeméről

- 32 A Bizottság úgy véli, hogy az iránymutatások a 93/104 irányelvből eredő kötelezettségeket megszegő gyakorlatot erősítenek meg, illetve arra ösztönöznek. Arról tájékoztatják a munkáltatókat, hogy nem kötelesek figyelni arra, hogy a munkavállalók igényeljék, és ténylegesen igénybe is vegyék a pihenőidőt, amelyre jogosultak, hanem csak azt kell biztosítaniuk, hogy akik igénybe kívánják venni ezt időt, ebben ne legyenek akadályozva. A Bizottság azt állítja, hogy ez az iránymutatások útján a munkáltatóknak küldött kifejezett utasítás utóbbiakat eltéríti attól, hogy figyeljenek arra, hogy a munkavállalók igénybe veszik-e az említett irányelv által előírt minimális napi és heti pihenőidőt.

- 33 Az Egyesült Királyság úgy véli, hogy az iránymutatások egyáltalán nem akarnak a nemzeti átültetési jogszabályok be nem tartására ösztönözni, hanem a munkáltatók azon kötelezettségét hangsúlyozzák, hogy úgy járjanak el, hogy a munkavállalók igénybe vehessék azon pihenőidőt, amely megilleti őket, miközben elismerik, hogy a munkáltatók felelősségének e tekintetben nyilvánvaló korlátai vannak. Utóbbiaknak nem kellene oly módon viselkedni, amely megakadályozhatja a munkavállalókat abban, hogy igénybe vegyék azon pihenőidőt, amelyre jogosultak, például azáltal, hogy az ilyen pihenőidővel összeegyeztethetetlen munkakötelezettséget rónak rájuk.
- 34 Az Egyesült Királyság azzal érvel, hogy a 93/104 irányelv azon értelmezése, amely szerint az irányelv nemcsak azt követelné meg, hogy a munkáltatók lehetővé tegyék a munkavállalóknak, hogy rendelkezzenek az előírt pihenőidővel, hanem arra is kötelezné őket, hogy igénybe vegyék ezt a pihenőidőt, az említett irányelv egyetlen nyelvi változatából sem következik, megvalósíthatatlan és homályos, tekintettel a munkáltatók által kötelezően meghozandó intézkedések terjedelmével, és az azon körülményekkel kapcsolatban felmerülő bizonytalanságokra, amelyek figyelembe vételével úgy lehet tekinteni, hogy a pihenőidőt megfelelően igénybe vették.
- 35 Ami a 93/104 irányelv által követett célt illeti, fontos emlékeztetni arra, hogy az említett irányelv jogalapjából, azaz az EK-Szerződés 118a. cikkéből (az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–143. cikk lépett), az irányelv első, negyedik, hetedik és nyolcadik preambulumbekzdéséből, az Európai Tanács 1989. december 9-i strasbourgi ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartából – melyet az EK 136. cikk megemlíti, és amelynek a 8. pontját és 19. pontja első bekezdését az említett irányelv negyedik preambulumbekzdése idézi –, illetve az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének szövegéből következik, hogy annak célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján (lásd többek között a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 37. pontját és a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-10253 o.] 40. pontját).

- 36 Ugyanezen rendelkezések szerint ennek a közösségi szintű harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára 48 órás felső határt állapít meg, amely maximális határ kapcsán kifejezetten megállapították, hogy magában foglalja a túlmunkát is (lásd a fent hivatkozott BECTU-ítélet 38. pontját és a fent hivatkozott Dellas és társai ítélet 41. pontját).
- 37 A 93/104 irányelv 3. és 5. cikke rendelkezéseinek megfelelően a tagállamok kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő, illetve hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. E rendelkezések az ilyen pihenőidőhöz való jogokat illetően világos és pontos eredménykötelezettséget írnak elő a tagállamoknak.
- 38 Másrészt mind az említett irányelv szövegére, mind céljára és rendszerére tekintettel, az irányelvnek a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai a közösségi szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyeknek a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalót meg kell illetniük (lásd a fent hivatkozott BECTU-ítélet 43. és 47. pontját; a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai ügyben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-8835. o.] 100. pontját, valamint a fent hivatkozott Dellas és társai ítélet 49. pontját).
- 39 Ezért mind a 93/104 irányelv 3. és 5. cikkének szövegéből, mind a (8) preambulumbekzdéséből, amely szerint a munkavállalók számára minimális pihenőidőt kell

biztosítani, az ezen irányelv által követett, a jelen ítélet 35–38. pontjában említett célokból és az irányelv által életbe léptetett rendszerből következik, hogy a munkavállalóknak ténylegesen részesülniük kell az említett irányelv által előírt napi és heti pihenőidőből.

- 40 Fontos ugyanis, hogy a munkavállalóknak a 93/104 irányelvből eredő jogai hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, ami szükségszerűen maga után vonja, hogy a tagállamok kötelesek biztosítani az ezen irányelvben szereplő minimumkövetelmények – beleértve a tényleges pihenőidőben való részesülés jogát – betartását (a fent hivatkozott Dellas és társai ítélet 53. pontja). Ez az egyetlen olyan értelmezés ugyanis, amely megfelel az említett irányelv azon céljának, hogy biztosítsák a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelmét, azáltal, hogy ténylegesen részesíti őket azon minimális pihenőidőben, amelyre jogosultak (lásd a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-8389. o.] 70. pontját).
- 41 Ahogyan azt már a Bíróság is megállapította, tekintettel a 93/104 irányelv alapvető céljára, amely a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony módon való biztosítására irányul, mindegyiküket meg kell illetnie megfelelő pihenőidőnek, amelynek nemcsak ténylegesnek kell lennie lehetővé téve az érintett személyeknek, hogy kipihenjék a munkájuk által okozott fáradalmat, de megelőző jellegűnek is, amely olyan természetű, hogy amennyire csak lehetséges, csökkenti a munkavállalók biztonsága és egészsége romlásának veszélyét, amelyet a szükséges pihenőidő nélküli munkaidőszak halmozódása okozhat (a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 92. pontja).
- 42 Valamely tagállam, amely a 93/104 irányelvet átültető nemzeti intézkedésben előírja, hogy a munkavállalókat megilletik ilyen pihenőidőhöz való jogok, és amely az említett jogok végrehajtására vonatkozóan a munkáltatóknak és a munkavállalóknak címzett iránymutatásokban megállapítja, hogy a munkáltató azonban nem köteles gondoskodni arról, hogy a munkavállalók ténylegesen éljenek ezekkel a jogokkal, nem biztosítja sem az említett irányelv 3. és 5. cikkében szereplő minimumkövetelmények, sem az irányelv alapvető céljának betartását.

43 Amint azt a főtanácsnok joggal állapította meg indítványa 67. pontjában, és amint azt a Bizottság egyébként elismerte a tárgyaláson, a 93/104 irányelv által megfogalmazott kötelezettségek betartása általában nem terjedhet addig, hogy arra kényszerítse a munkáltatót, hogy kötelezze a munkavállalókat, hogy ténylegesen igénybe vegyék azon pihenőidőt, amelyre jogosultak. A munkáltatónak az irányelv által előírt pihenőidő betartásáért való felelőssége ugyanis nem lehet korlátlan.

44 A jelen esetben azonban az iránymutatások – azáltal, hogy korlátozzák a munkáltatók számára a munkavállalók azon jogát illetően előírt kötelezettséget, hogy a 93/104 irányelv 3. és 5. cikkében előírt minimális pihenőidőt ténylegesen igénybe vegyék, és különösen annak sejtetésével, hogy ha nem is tudják megakadályozni, hogy a pihenőidőt igénybe vegyék a munkavállalók, semmilyen kötelezettségük nincs arra, hogy úgy járjanak el, hogy utóbbiaknak ténylegesen módjukban álljon az ilyen jogot gyakorolni – egyértelműen megfoszthatják a lényegüktől az említett irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat, és nem felelnek meg az irányelv céljának, amely a minimális pihenőidőt elengedhetetlennek tekinti a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméhez (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott BECTU-ítélet 49. pontját).

45 Ami az Egyesült Királyság azon érvét illeti, amely szerint magából a 93/104 irányelv szövegéből következik, hogy egyértelmű különbség van az irányelv 3., 4., 5. és 7. cikke – amelyek egy adott munkavállaló jogaira hivatkoznak, és egy egyszerű lehetőséget fogalmaznak meg –, valamint ugyanezen irányelv 6. és 8. cikke között – amelyek világosan egy pontos eredménykötelezettséget írnak elő a munkaidő korlátozását illetően –, elég azt megállapítani, hogy ezen értelmezést nem erősítik meg sem az irányelv különböző nyelvi változatai, sem a Bíróságnak ezen irányelvre, annak céljára és az általa megállapított pihenőidőhöz való jogok természetére vonatkozó ítélkezési gyakorlata.

- 46 Ugyanis, ami a 93/104 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését illeti, amely ugyanazokkal a kifejezésekkel, mint az irányelv 3. és 5. cikke, előírja, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót [évente] legalább négy hét rendes szabadság „illessen meg”, a Bíróság szintén úgy ítélte meg a fent hivatkozott BECTU-ítélete 44. pontjában, hogy e rendelkezés szerint a munkavállalót meg kell, hogy illesse a tényleges pihenőidő, a biztonsága és egészsége hatékony védelmének biztosítása érdekében.

- 47 Az előző megállapításokra tekintettel, arra a következtetésre kell jutni, hogy Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága – mivel a 93/104 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében szabályozott eltérést alkalmazta azon munkavállalókra, akik munkaidejének egy részét nem mérik vagy nem határozzák meg előre, vagy akik azt maguk határozhatják meg, és nem hozta meg a munkavállalók napi és heti pihenőidőhöz való jogának végrehajtásához szükséges intézkedéseket – nem teljesítette az irányelv 17. cikkének (1) bekezdéséből eredő kötelezettségeit.

A költségekről

- 48 Az eljárási szabályzat 69. cikkének 2. §-a alapján a Bíróság a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Az Egyesült Királyságot, mivel pervesztes lett, a Bizottság kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

- 1) Az Egyesült Királyság – mivel a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében szabályozott eltérést alkalmazta azon munkavállalókra, akik munkaidejének egy részét nem mérik vagy nem határozzák meg előre, vagy akik azt maguk határozhatják meg, és nem hozta meg a munkavállalók napi és heti pihenőidőhöz való jogának végrehajtásához szükséges intézkedéseket – nem teljesítette az irányelv 17. cikkének (1) bekezdéséből eredő kötelezettségeit.**
- 2) A Bíróság Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságát kötelezi a költségek viselésére.**

Aláírások