ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
CHRISTINE STIX-HACKL
της 27ης Οκτωβρίου 2005 [1]

I — Εισαγωγή

1. Στις παρούσες υποθέσεις ζητείται από το Δικαστήριο η ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ [2]. Ειδικότερα, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν να διευκρινιστεί κατά πόσον διάταξη της εθνικής νομοθεσίας

— η οποία επιτρέπει να ενσωματώνονται οι αποδοχές ετήσιας αδείας στις τακτικές αποδοχές του εργαζομένου και να καταβάλλεται το σχετικό ποσό ως μέρος της αμοιβής του για τον χρόνο εργασίας του και

— η οποία επιτρέπει τη μη καταβολή αυτού του ποσού κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας που έλαβε πράγματι ο εργαζόμενος («rolled up holiday pay»)

είναι σύμφωνη με την ανωτέρω διάταξη.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

2 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18, στο εξής: οδηγία).

II — Νομικό πλαίσιο

Α — *Κοινοτική νομοθεσία*

2. Το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ορίζει ότι:

«Ετήσια άδεια

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 μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

Β — *Εθνική νομοθεσία*

3. Το Ηνωμένο Βασίλειο μετέφερε την οδηγία 93/104 στην εσωτερική του νομοθεσία με τις Working Time Regulations του 1998.

4. Η Regulation 13 προβλέπει ότι:

«1) [...] οι εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσιας άδειας τεσσάρων εβδομάδων.

[...]

9) Η άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενοι δυνάμει αυτής της Regulation μπορεί να χορηγείται τμηματικά υπό την προϋπόθεση πάντως

a) ότι θα ληφθεί εντός του έτους στο οποίο αντιστοιχεί και

b) ότι δεν επιτρέπεται να χορηγηθεί έναντι αυτής αποζημίωση, πλην της περιπτώσεως τερματισμού της σχέσεως εργασίας.»

5. Η Regulation 16 ορίζει ότι:

«1) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν αποδοχές για όλη την περίοδο ετήσιας αδείας που δικαιούνται δυνάμει της Regulation 13, ίσες προς έναν εβδομαδιαίο μισθό για κάθε εβδομάδα αδείας.

[...]

4) Το κατά την παράγραφο 1 δικαίωμα για αποδοχές ετήσιας άδειας ουδόλως επηρεάζει το δικαίωμα του εργαζομένου επί των αποδοχών που προβλέπει η σύμβαση εργασίας του ("οι κατά τη σύμβαση εργασίας αποδοχές").

5) Οι κατά τη σύμβαση εργασίας καταβαλλόμενες στους εργαζόμενους αποδοχές για μια περίοδο αδείας απαλλάσσει τον εργοδότη από την κατά τις εν λόγω Regulations υποχρέωση καταβολής των αποδοχών για την περίοδο αυτή. Αντιστρόφως, η καταβολή αμοιβής δυνάμει των εν λόγω Regulations για μια χρονική περίοδο απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής της κατά τη σύμβαση εργασίας αμοιβής για την ίδια περίοδο.»

6. Η Regulation 35 ορίζει ότι:

«1) Είναι άκυρη συμβατική διάταξη (είτε πρόκειται για σύμβαση εργασίας είτε μη) η οποία έχει ως αποτέλεσμα

i) a) να αποκλείσει ή να περιορίσει την ισχύ μιας εκ των διατάξεων των ως άνω Regulations, εκτός αν η συγκεκριμένη Regulation προβλέπει ότι μπορεί μια σύμβαση να έχει αυτό το αποτέλεσμα [...]»

8. Ο Robinson-Steele εργάστηκε από τις 19 Απριλίου 2002 έως τις 19 Δεκεμβρίου 2003 στη R. D. Retail Services, βάσει διαφορετικών εκάστοτε συμβάσεων εργασίας, τελικώς δε, ως μερικώς απασχολούμενος. Η τεθείσα σε ισχύ από τις 29 Ιουνίου 2003 σύμβαση εργασίας προέβλεπε, ιδίως, ότι το δικαίωμα για άδεια μετ' αποδοχών είναι ανάλογο του χρόνου κατά τον οποίο ο μερικώς απασχολούμενος εργάστηκε συνεχώς, σύμφωνα με το πρόγραμμα, κατά το αντίστοιχο έτος. Από τη σύμβαση εργασίας προκύπτει ότι ο εργαζόμενος συμφώνησε να πληρώνεται, έναντι του δικαιώματός του για άδεια μετ' αποδοχών, μαζί και επιπροσθέτως της ωριαίας αμοιβής του, με ποσό αντίστοιχο του 8,33 % αυτής της αμοιβής.

III — Πραγματικά περιστατικά, εξέλιξη της κύριας δίκης και προδικαστικά ερωτήματα

9. Κατά το αιτούν δικαστήριο ο υπολογισμός των αποδοχών ετήσιας αδείας με βάση το ποσοστό 8,33 % αντιστοιχεί μαθηματικώς στις εβδομαδιαίες αποδοχές εργαζομένου ο οποίος απασχολήθηκε συνεχώς επί τρεις μήνες βάσει συστήματος εναλλαγής πρωινής και νυχτερινής βάρδιας.

A — *Υπόθεση C-131/04 (Robinson-Steele)*

1. Πραγματικά περιστατικά

7. Στην υπόθεση C-131/04 πρόκειται για διαφορά μεταξύ του C. D. Robinson-Steele, ως εργαζόμενου, και της R. D. Retail Services Ltd, ως εργοδότριας.

10. Ο Robinson-Steele αμειβόταν ανά εβδομάδα. Στο εκκαθαριστικό των αποδοχών του υπήρχε η ακόλουθη επισήμανση: «Στις αποδοχές περιλαμβάνεται αποζημίωση για ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας.» Δεν υπήρχε ειδική αναφορά περί του ποσοστού των αποδοχών αυτών που αντιστοιχεί στις αποδοχές της περιόδου ετήσιας άδειας.

2. Η ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων διαδικασία

11. Στις 14 Ιανουαρίου 2004 ο Robinson-Steele (στο εξής: ενάγων της κύριας δίκης) άσκησε αγωγή ενώπιον του Employment Tribunal Leeds. Με το δικόγραφο της αγωγής του προέβαλε τον ισχυρισμό, κυρίως, ότι απασχολήθηκε στη R. D. Retail Services (στο εξής: εναγόμενη της κύριας δίκης) επί 20 μήνες και ότι του καταβλήθηκαν μόνο «ενσωματωμένες» αποδοχές άδειας («rolled up holiday pay»). Συνεπώς, δεν μπόρεσε να λάβει ετήσια άδεια, καθόσον δεν θα του καταβάλλονταν οι αντίστοιχες αποδοχές αμέσως πριν ή αμέσως μετά την ετήσια άδεια ή κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας.

12. Το αιτούν δικαστήριο κρίνει επιβεβλημένη την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας, διότι, αφενός, το αγγλικό Employment Appeal Tribunal, η νομολογία του οποίου το δεσμεύει, έχει αποφανθεί ότι είναι έγκυρη, κατά την εθνική νομοθεσία και ειδικότερα κατά τις προαναφερθείσες Regulations, ιδιωτική σύμβαση περί «rolled up holiday pay» προβλέπουσα καταβολή ορισμένου ποσού ή ποσοστού συμπληρωματικώς του βασικού μισθού [3], αφετέρου δε, το Inner House of the Court of Session in Schottland έχει ακυρώσει αντίστοιχη ρήτρα ιδιωτικής συμβάσεως προβλέπουσα ενσωμάτωση των αποδοχών αδείας σε άλλες αποδοχές μη σχετιζόμενες με την περίοδο ετήσιας άδειας [4].

3 — Employment Appeal Tribunal, υπόθεση Marshalls Clay Products κατά Caulfield, (2003) IRLR 552.

4 — Inner House of the Court of Session, υπόθεση MPS Structure Ltd κατά Munro, (2003) IRLR 350.

13. Το Employment Tribunal Leeds ζήτησε, ως εκ τούτου, από το Δικαστήριο, με απόφαση της 9ης Μαρτίου 2004, να απαντήσει προδικαστικώς επί των εξής ερωτημάτων:

«1) Συμβιβάζονται με το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας κατά τις οποίες επιτρέπεται η ενσωμάτωση στις ωριαίες αποδοχές ενός εργαζομένου των αποδοχών της ετήσιας άδειας και η καταβολή αυτών των αποδοχών ως μέρος της αμοιβής του για τον χρόνο εργασίας του, ενώ δεν επιτρέπεται η καταβολή των εν λόγω αποδοχών κατά την περίοδο της πράγματι ληφθείσας από τον εργαζόμενο ετήσιας άδειας;

2) Στερεί το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας από το εθνικό δικαστήριο τη δυνατότητα να εκλάβει ως καταβληθείσες από τον εργοδότη τις εν λόγω αποδοχές, στο πλαίσιο της μέριμνας του εθνικού δικαστηρίου να παράσχει αποτελεσματική προστασία στον ενάγοντα, κατά τις εξουσίες που του παρέχει η εθνική νομοθεσία;»

Β — *Υπόθεση C-257/04*

14. Η υπόθεση C-257/04 αφορά δύο υποθέσεις συνεκδικαζόμενες ενώπιον του Court of Appeal (England and Wales).

1. Υπόθεση Caulfield κ.λπ. κατά Marshalls Clay Products Ltd

α) Πραγματικά περιστατικά

15. Η Marshalls Clay Products Ltd, προκειμένου να διασφαλίσει την άνευ διακοπής παραγωγική της λειτουργία, εφαρμόζει σύστημα απασχολήσεως του προσωπικού με βάρδιες, στο πλαίσιο του οποίου οι εργαζόμενοι απασχολούνται επί τέσσερις ημέρες και ακολούθως μπορούν να έχουν τέσσερις εργάσιμες ημέρες ελεύθερες εργασίας.

16. Προκειμένου, στο πλαίσιο αυτού του συστήματος, να μπορούν οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν την ετήσια άδειά τους, προβλέπεται, με συμφωνία που συνήφθη μεταξύ ενός συνδικαλιστικού φορέα και της επιχειρήσεως, η οποία έχει ενσωματωθεί στη σύμβαση εργασίας, ότι:

«3. Ετήσια άδεια

Οι αποδοχές ετήσιας άδειας ενσωματώνονται στην ωριαία αμοιβή και, επομένως, δεν σωρεύονται. Η ετήσια άδεια λαμβάνεται κατά τη διάρκεια των περιόδων αναπαύσεως, στο πλαίσιο του συστήματος εναλλαγής χρόνου εργασίας και περιόδων ελεύθερων εργασίας. Προκειμένου να παρέχεται η δυνατότητα λήψεως ετήσιας άδειας για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, οι εργαζόμενοι δικαιούνται:

δύο περιόδους ετήσιας άδειας 8 συνεχών ημερών

και μία περίοδο ετήσιας άδειας 16 συνεχών ημερών [...]».

17. Τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών άδειας[5] ρυθμίζει νέα συμφωνία που συνήφθη τον Μάιο του 1984 μεταξύ της Marshalls Clay Products και ενός συνδικαλιστικού φορέα, η οποία προβλέπει τα εξής:

«Επί του παρόντος, οι εργαζόμενοι στο Accrington εισπράττουν αποδοχές ετήσιας άδειας 31 ημερών ετησίως (για χρόνο ετήσιας άδειας 29 ημερών). Η αναλογία προς τις ημέρες εργασίας (232) ανέρχεται σε 13,36 %. Η ωριαία αμοιβή περιλαμβάνει αποδοχές ετήσιας άδειας κατά ποσοστό 13,36 %.»

5 — Στο εξής το ποσό που καταβάλλεται ως αμοιβή για τις ημέρες ετήσιας άδειας θα προσδιορίζεται με τον όρο «αποδοχές ετήσιας άδειας» —χωρίς να υπονοείται ότι χορηγείται ως αποζημίωση έναντι του δικαιώματος για ετήσια άδεια, κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας.

18. Πάντως, το ποσοστό της αμοιβής που αντιπροσωπεύει τις ενσωματωμένες αποδοχές ετήσιας άδειας δεν προσδιορίζεται ούτε στη σύμβαση εργασίας ούτε στο εκκαθαριστικό των αποδοχών· οι συμβάσεις εργασίας παραπέμπουν απλώς στις συμφωνίες μεταξύ του εργοδότη και του συνδικαλιστικού φορέα.

19. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, σχετικώς, ότι στην πράξη η ετήσια άδεια λαμβάνεται κατά τις ελεύθερες εργασίας περιόδους. Οι εργαζόμενοι δύνανται να λάβουν δύο φορές οκτώ συνεχόμενες ημέρες ετήσιας άδειας ή μία φορά 16 συνεχόμενες ημέρες ετήσιας άδειας, χωρίς πάντως να υποχρεούνται, μόνον, όμως, προσθέτοντας τις ελεύθερες εργασίας περιόδους και υπό τον όρο ότι άλλοι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν, με αμοιβαία συμφωνία ανταλλαγής χρόνων εργασίας, τις βάρδιές τους.

20. Κατά τις 182 ημέρες εργασίας, κατά το σύστημα εναλλασσόμενης βάρδιας, οι εργαζόμενοι εισπράττουν αποδοχές ετήσιας άδειας 24,32 ημερών: από την ωριαία αμοιβή των 7,515 λιρών στερλινών (GBP), 6,629 GBP αντιπροσωπεύουν την αμοιβή για την πράγματι παρασχεθείσα εργασία και 88,6 πένες αντιπροσωπεύουν την προσαύξηση τη σκοπούσα στην αποζημίωση για τις αποδοχές ετήσιας άδειας.

21. Συνεπώς, στην πράξη, οι εργαζόμενοι αμείβονται μόνο για τις τέσσερις ημέρες κατά τις οποίες εργάζονται και όχι για τις τέσσερις ημέρες κατά τις οποίες δεν εργάζονται. Η ωριαία αμοιβή τους προσαυξάνεται υπό την έννοια ότι περιλαμβάνει και τις αποδοχές ετήσιας άδειας. Η ωριαία αμοιβή ισχύει και για τις συμπληρωματικές ώρες απασχολήσεως, για τις οποίες οι εργαζόμενοι λαμβάνουν προσαύξηση συμπληρωματικών ωρών απασχολήσεως τόσο επί της βασικής τους αμοιβής όσο και επί του ποσού που καταβάλλεται έναντι των αποδοχών ετήσιας άδειας.

β) Η ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων διαδικασία

22. Με αγωγή που κατέθεσαν στις 3 Σεπτεμβρίου 2001 οι J. C. Caulfield, C. F. Caulfield και K. V. Barnes (στο εξής: ενάγοντες της κύριας δίκης), ενώπιον του Manchester Employment Tribunal, ζήτησαν να υποχρεωθεί η Marshalls Clay Products Ltd (στο εξής: εναγόμενη της κύριας δίκης) στην καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας αντιστοιχούσας στην περίοδο από 1ης Οκτωβρίου 1998 έως 3 Σεπτεμβρίου 2001.

23. Με απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2002 το Manchester Employment Tribunal δέχθηκε τα αιτήματα των τριών εναγόντων της κύριας δίκης και διέταξε να προσδιοριστεί με μεταγενέστερη απόφαση το ποσό που δικαιούνται.

24. Η εναγόμενη της κύριας δίκης άσκησε ενώπιον του Employment Appeal Tribunal έφεση κατά της αποφάσεως αυτής.

25. Το Employment Appeal Tribunal με απόφαση της 25ης Ιουλίου 2003 δέχθηκε την έφεση της εναγόμενης της κύριας δίκης.

2. Υπόθεση Clarke κατά Frank Staddon Ltd

α) Πραγματικά περιστατικά

26. Κατά τα στοιχεία του αιτούντος δικαστηρίου, ο M. J. Clarke (στο εξής: ενάγων της κύριας δίκης) εργάστηκε από τις 2 Απριλίου 2001 έως τις 23 Ιουνίου 2001 στη Frank Staddon Ltd (στο εξής: εναγόμενη της κύριας δίκης) εκτελώντας εργασίες μεταφοράς/κοπής τούβλων, βάσει συμβάσεως υπεργολαβίας (construction industry scheme). Δεν αμφισβητείται, πάντως, ότι ο ενάγων της κύριας δίκης απολαύει των παρεχομένων από την οδηγία και τις Working Time Regulations 1998 δικαιωμάτων.

27. Κατά την περίοδο από 24 Ιουνίου 2001 έως 24 Ιουλίου 2001 ο ενάγων της κύριας δίκης βρισκόταν σε ετήσια άδεια, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν έλαβε αποδοχές.

28. Στη σύμβαση εργασίας του ενάγοντος της κύριας δίκης προβλέπεται ότι:

«Το σύνολο των αποδοχών ετήσιας άδειας και αργιών ενσωματώνεται στο ημερομίσθιο.»

Στην ίδια σύμβαση περιέχεται χειρόγραφη σημείωση δίπλα στις λέξεις «Ύψος αμοιβής», κατά την οποία:

«Βασική αμοιβή 8,689 ανά ώρα, ετήσια άδεια 0,756 ανά ώρα = 85 GBP ημερησίως».

29. Τα ίδια αναφέρονται και στο εκκαθαριστικό αποδοχών του Αυγούστου 2001. Πάντως, το ποσό των 85 GBP αφορά μόνον την περίοδο μετά τις 24 Ιουνίου 2001. Για την προγενέστερη περίοδο η εναγόμενη της κύριας δίκης δεν ορίζει το ποσό των αποδοχών άδειας που ενσωματώνονται στο ημερομίσθιο.

β) Η ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων διαδικασία

30. Με αγωγή που κατέθεσε στις 20 Νοεμβρίου 2001 ενώπιον του Employment Tribunal ο ενάγων της κύριας δίκης ζήτησε να υποχρεωθεί η εναγόμενη να του καταβάλει αποδοχές ετήσιας άδειας αντιστοιχούσας στην περίοδο από 2 Απριλίου 2001 έως 16 Νοεμβρίου 2001, κατά την οποία απασχολήθηκε στην εναγόμενη.

31. Με απόφαση της 19ης Απριλίου 2002 το Employment Tribunal απέρριψε το αίτημα του ενάγοντος της κύριας δίκης.

32. Κατόπιν αυτού, ο ενάγων της κύριας δίκης άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Employment Appeal Tribunal.

33. Το Employment Appeal Tribunal απέρριψε στις 25 Ιουλίου 2003 την έφεση αυτή.

3. Τα προδικαστικά ερωτήματα στην υπόθεση C-257/04

34. Οι ενάγοντες της κύριας δίκης στις δύο αυτές υποθέσεις άσκησαν αναίρεση κατά της αποφάσεως του Employment Appeal Tribunal ενώπιον του Court of Appeal. Το δικαστήριο αυτό, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές κρίσεις του Employment Appeal Tribunal Englands και του Inner House of the Court of Session in Scottland, καθώς και την ήδη εκκρεμούσα ενώπιον του Δικαστηρίου υπόθεση Robinson-Steele αποφάσισε να ζητήσει την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως.

35. Κατά συνέπεια, με απόφαση της 25ης Ιουνίου 2004, υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Συνεπάγεται μια δεσμευτική συμβατική ρύθμιση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, σύμφωνα με την οποία συγκεκριμένο τμήμα του καταβαλλομένου στον εργαζόμενο μισθού αντιπροσωπεύει τις «αποδοχές ετήσιας αδείας» του εν λόγω εργαζομένου (σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών αδείας στον μισθό), προσβολή του δικαιώματος του μισθωτού για λήψη ετησίας αδείας μετ' αποδοχών κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ περί ωραρίων εργασίας;

2) Θα διέφερε η απάντηση στο πρώτο ερώτημα, αν ο εργαζόμενος ελάμβανε τις ίδιες αποδοχές πριν και μετά τη θέση σε εφαρμογή της εν λόγω δεσμευτικής συμβατικής ρυθμίσεως, οπότε το αποτέλεσμα της ρυθμίσεως αυτής δεν θα ήταν η καταβολή επιπλέον μισθού αλλά, μάλλον, ο χαρακτηρισμός μέρους του καταβαλλομένου στον εργαζόμενο μισθού ως αποδοχών ετήσιας αδείας;

3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, συνιστά προσβολή του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που καθιερώνεται στο άρθρο 7 το να πιστώνεται στον εργοδότη η καταβολή του οικείου ποσού ώστε να μπορεί να συμψηφιστεί με την αξίωση που προκύπτει από την εφαρμογή της οδηγίας;

4) Είναι αναγκαίο, προκειμένου να τηρηθεί η υποχρέωση εξασφαλίσεως του δικαιώματος του εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διαρκείας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, που προβλέπεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ, να πραγματοποιεί-

ται η καταβολή των εν λόγω αποδοχών στον εργαζόμενο κατά το διάστημα της ετησίας αδείας του ή αρκεί για τη συμμόρφωση με το άρθρο 7 να καταβάλλονται τα οικεία ποσά τμηματικώς κατά τη διάρκεια του έτους;

IV — Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

A — *Προκαταρκτικές παρατηρήσεις*

36. Προκαταρκτικώς επιβάλλεται να τονιστεί ότι, κατά πάγια νομολογία, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να κρίνει τη σκοπιμότητα υποβολής προδικαστικών ερωτημάτων [6]. Εντούτοις, σε περίπτωση που υπάρχουν αμφιβολίες ως προς το αν τα ερωτήματα έχουν διατυπωθεί ορθώς ως προς την επίλυση των ζητημάτων που θέτουν με βάση το κοινοτικό δίκαιο, έχει τη δυνατότητα να αναδιατυπώσει, ενδεχομένως, τα ερωτήματα [7].

37. Στο πλαίσιο διαδικασίας υποβολής προδικαστικών ερωτημάτων, κατά το άρθρο 234 ΕΚ, απόκειται στο Δικαστήριο να παρέχει την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου. Λαμβάνοντας υπόψη το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-131/04 διαπιστώνεται, αρχικώς, ότι δεν πρόκειται για το αν διάταξη του παραγώγου δικαίου συμβιβάζεται με διάταξη της εσωτερικής νομοθεσίας, αλλά για το κατά πόσον η σχετική διάταξη του παραγώγου δικαίου αποκλείει ορισμένες διατάξεις της εσωτερικής νομοθεσίας.

38. Εντούτοις, από τη σύγκριση με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-257/04 και τις σχετικές επεξηγήσεις του αιτούντος στην υπόθεση αυτή δικαστηρίου προκύπτει ότι στην υπόθεση αυτή —και επομένως και στην υπόθεση C-131/04— δεν πρόκειται τόσο για το αν το κοινοτικό δίκαιο αποκλείει ορισμένες ρυθμίσεις της εσωτερικής νομοθεσίας, αλλά για το αν επιβάλλεται σύμφωνη προς την οδηγία ερμηνεία των εν λόγω διατάξεων της εσωτερικής νομοθεσίας, λαμβανομένου υπόψη του περιεχομένου του άρθρου 7 της οδηγίας, υπό την έννοια ότι είναι ανίσχυρες ορισμένες ρήτρες των συμβάσεων εργασίας ή των συλλογικών συμβάσεων κατά τις οποίες οι αποδοχές ετήσιας άδειας ενσωματώνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων («rolled up holiday pay»).

39. Συνεπώς, το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-131/04, λαμβανομένου υπόψη του πρώτου, δεύτερου και τέταρτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-257/04, πρέπει να αναδιατυπωθεί υπό την έννοια ότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί, ουσιαστικώς, να διευκρινιστεί αν το απορρέον, ενδεχομένως, από το άρθρο 7 της οδηγίας δικαίωμα των εργαζομένων για

6 — Αποφάσεις της 6ης Δεκεμβρίου 2001 στην υπόθεση C-472/99, Clean Car Autoservice (Συλλογή 2001, σ. I-9687, σκέψη 13) και της 7ης Ιανουαρίου 2003 στην υπόθεση C-306/99, Banque internationale pour l'Afrique occidentale [BIAO], (Συλλογή 2003, σ. I-1, σκέψη 88).

7 — Εν πάση περιπτώσει, το Δικαστήριο, με πάγια νομολογία, επιχειρεί να παράσχει στο αιτούν δικαστήριο χρήσιμα στοιχεία για την εκτίμηση της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του. Βλ., σχετικώς, μεταξύ άλλων, την απόφαση της 4ης Ιουλίου 2000 στην υπόθεση C-424/97, Haim (Συλλογή 2000, σ. I-5123, σκέψη 58) και της 12ης Σεπτεμβρίου 2000 στην υπόθεση C-366/98, Geffroy (Συλλογή 2000, σ. I-6579, σκέψη 20).

ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αποκλείει ρήτρα ατομικής συμβάσεως εργασίας ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας κατά την οποία οι αποδοχές της ετήσιας άδειας καταβάλλονται μαζί με τους μισθούς.

40. Πάντως, το αιτούν δικαστήριο στην υπόθεση C-257/04 ορθώς επισημαίνει ότι ούτε η οδηγία ούτε οι διατάξεις εσωτερικής νομοθεσίας που θεσπίστηκαν προς εφαρμογή της περιλαμβάνουν ρητή ρύθμιση με τέτοιο περιεχόμενο. Επιβάλλεται σχετικώς να υπομνησθεί στο εθνικό δικαστήριο ότι οι διατάξεις της εσωτερικής νομοθεσίας, ειδικότερα εκείνες που έχουν θεσπιστεί προς εφαρμογή μιας οδηγίας πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπο σύμφωνο προς το κοινοτικό δίκαιο και, κατά συνέπεια, προς την οδηγία.

41. Λαμβάνοντας υπόψη το δεδομένο ότι και στις δύο προδικαστικές υποθέσεις, κατά την άποψη των εθνικών δικαστηρίων, είναι δυνατή η ερμηνεία των διατάξεων της εσωτερικής νομοθεσίας [8], το Δικαστήριο στις προκείμενες υποθέσεις δεν καλείται να εξετάσει το πώς μεταφέρθηκε η οδηγία 93/104 στο Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά να παράσχει στα αιτούντα δικαστήρια ερμηνεία των σχετικών διατάξεων της κοινοτικής νομοθεσίας η οποία θα τους επιτρέψει να δώσουν την κατά το δυνατόν πλέον σύμφωνη προς την οδηγία ερμηνεία στις σχετικές διατάξεις της εσωτερικής νομοθεσίας, όσον αφορά ειδικότερα το ζήτημα των συμφωνιών περί της ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές.

8 — Πράγματι, από τις επεξηγήσεις των αιτούντων δικαστηρίων προκύπτει ότι τα δικαστήρια της Αγγλίας, αφενός, και της Σκωτίας, αφετέρου, έχουν δώσει διαφορετικές ερμηνείες των διατάξεων που θεσπίστηκαν προς εφαρμογή της οδηγίας, όσον αφορά τις συμφωνίες περί των οποίων πρόκειται.

42. Αποτελεί πάγια νομολογία του Δικαστηρίου ότι εθνικά δικαστήρια, «όταν εφαρμόζουν το εσωτερικό δίκαιο και ιδίως τις διατάξεις μιας κανονιστικής ρυθμίσεως για τη μεταφορά οδηγίας [...], οφείλουν να ερμηνεύουν το εθνικό δίκαιο, στο μέτρο του δυνατού, με κριτήριο το γράμμα και τον σκοπό της οδηγίας, ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που αυτή επιδιώκει, συμμορφούμενα έτσι προς το άρθρο 249, τρίτο εδάφιο, ΕΚ» [9].

43. Πρέπει, ιδίως, να επισημανθεί ότι η αρχή αυτή της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εσωτερικού δικαίου υπογραμμίστηκε στην προαναφερθείσα υπόθεση Pfeiffer κ.λπ. σε σχέση με τη ρύθμιση της οδηγίας περί ανώτατου επιτρεπόμενου χρόνου εργασίας. Το Δικαστήριο τόνισε ότι «το αιτούν δικαστήριο, το οποίο έχει επιληφθεί ενδίκων διαφορών όπως οι διαφορές των κυρίων δικών, οι οποίες εμπίπτουν στον τομέα εφαρμογής της οδηγίας 93/104 και οφείλονται σε περιστατικά μεταγενέστερα από τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας αυτής στο εσωτερικό δίκαιο, οφείλει, όταν εφαρμόζει τις διατάξεις του εθνικού δικαίου που σκοπούν ιδίως στη μεταφορά της οδηγίας αυτής στο εσωτερικό δίκαιο, να τις ερμηνεύει κατά τέτοιον τρόπο ώστε να

9 — Απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ. (Συλλογή 2004, σ. I-8835, σκέψη 113). Βλ., επίσης, μεταξύ άλλων, την απόφαση της 10ης Απριλίου 1984 στην υπόθεση 14/83, Von Colson και Kamann (Συλλογή 1984, σ. 1891, σκέψη 26), της 13ης Νοεμβρίου 1990 στην υπόθεση C-106/89, Marleasing (Συλλογή 1990, σ. I-4135, σκέψη 8) και της 14ης Ιουλίου 1994 στην υπόθεση C-91/92, Faccini Dori (Συλλογή 1994, σ. I-3325, σκέψη 26). Βλ., επίσης, την απόφαση της 23ης Φεβρουαρίου 1999 στην υπόθεση C-63/97, BMW (Συλλογή 1999, σ. I-905, σκέψη 22), της 27ης Ιουνίου 2000 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-240/98 έως C-244/98, Océano Grupo Editorial και Salvat Editores (Συλλογή 2000, σ. I-4941, σκέψη 30) και της 23ης Οκτωβρίου 2003 στην υπόθεση C-408/01, Adidas-Salomon και Adidas Benelux (Συλλογή 2003, σ. I-12537, σκέψη 21).

μπορούν να τύχουν εφαρμογής σύμφωνης προς τους σκοπούς της οδηγίας αυτής» [10].

44. Ειδικότερα σε υποθέσεις που αφορούν διαφορές μεταξύ ιδιωτών, όπως εν προκειμένω, η αρχή της σύμφωνης με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας της εθνικής νομοθεσίας συνιστά την απαραίτητη εκείνη αρχή που διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητα του κοινοτικού δικαίου [11].

45. Συνοψίζοντας, διαπιστώνεται ότι με τα πρώτα ερωτήματά τους [12] τα δύο αιτούντα δικαστήρια ζητούν, ουσιαστικώς, να διευκρινιστεί αν το απορρέον από το άρθρο 7 της οδηγίας δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αποκλείει, κατ' αρχήν, συμφωνία για ενσωμάτωση των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές.

Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό πρέπει, πρώτον, να εξεταστεί το περιεχόμενο του απορρέοντος από το άρθρο 7 της οδηγίας δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ακολούθως, πρέπει να εξεταστεί κατά πόσον συμφωνίες συναπτόμενες βάσει της αρχής της ελευθερίας των συμβαλλομένων μπορούν να περιορίσουν το δικαίωμα αυτό.

10 — Απόφαση Pfeiffer κ.λπ., ενθ. αν., σκέψη 117.

11 — Βλ., επίσης, την απόφαση Pfeiffer κ.λπ., ενθ.αν., σκέψη 114: «Η επιταγή της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εθνικού δικαίου είναι εγγενής στο σύστημα της Συνθήκης, καθόσον επιτρέπει στο εθνικό δικαστήριο να εξασφαλίζει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την πλήρη αποτελεσματικότητα του κοινοτικού δικαίου, όταν εκδίδει απόφαση επί εκκρεμούς ενώπιόν του διαφοράς».

12 — Μαζί και με το τέταρτο ερώτημα στην υπόθεση C-257/04, το οποίο πρέπει να συνεξεταστεί με τα εν λόγω ερωτήματα.

Β — *Επί του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104*

1. Περιεχόμενο του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

α) Το γράμμα και η οικονομία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας

46. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας καθιερώνει το απαραβίαστο δικαίωμα των εργαζομένων για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων. Το Δικαστήριο έχει ήδη δεχθεί, με την απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001 στην υπόθεση BECTU [13], παραμένον έκτοτε σταθερό στη νομολογία του αυτή, ότι «το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 επιβάλλει στα κράτη μέλη σαφή και συγκεκριμένη υποχρέωση αποτελέσματος» [14] καθώς και ότι πρόκειται για «ατομικό δικαίωμα» των εργαζομένων [15] [16].

47. Εκτός αυτής της κατ' αρχήν αναγνωρίσεως του δικαιώματος, το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν

13 — Υπόθεση C-173/99 (Συλλογή 2001, σ. I-4881).

14 — Ενθ. αν., σκέψη 34.

15 — Ενθ. αν., σκέψη 35.

16 — Βλ., επίσης, σκέψη 43: «Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι το δικαίωμα για ετήσια άδεια κάθε εργαζομένου πρέπει να θεωρηθεί ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου [...]». Βλ., επίσης, την απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004 στην υπόθεση C-342/01, Merino Gómez (Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 31): «Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 [...] πρέπει να νοηθεί ως έχον την έννοια ότι οι σχετικές εθνικές εκτελεστικές διατάξεις πρέπει, εν πάση περιπτώσει, να προστατεύουν το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων».

ρυθμίζει τον τρόπο εκπληρώσεως των αντίστοιχων υποχρεώσεων των εργοδοτών. Όσον αφορά τους «όρους για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας» παραπέμπει, απλώς, στις «εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές».

48. Βεβαίως, από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα για «πραγματική ανάπαυση» [17], κατά τη διάρκεια της οποίας πρέπει να συνεχίζεται η καταβολή αποδοχών [18]. Δεν προβλέπεται, όμως, βάσει ποιων αρχών πρέπει να γίνει η καταβολή των αποδοχών για την περίοδο ετήσιας άδειας. Δεν ρυθμίζεται αν οι αντίστοιχες αποδοχές πρέπει να καταβληθούν κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή αν μπορούν να καταβληθούν εκ των προτέρων ή κατόπιν. Από την παραπομπή στις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές προκύπτει ότι η οδηγία παρέχει στα κράτη μέλη περιθώριο να καλύψουν με δικές τους ρυθμίσεις τα αντίστοιχα κενά.

49. Από συστηματικής απόψεως, η οδηγία δεν περιέχει άλλες διατάξεις που να ρυθμίζουν το ζήτημα αυτό. Ως προς τα λοιπά ζητήματα, το άρθρο 15 της οδηγίας επιτρέπει γενικώς την εφαρμογή ή τη θέσπιση νέων ευνοϊκότερων διατάξεων εσωτερικής φύσεως στους τομείς της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Πάντως, το άρθρο 17 ορίζει ότι τα κράτη μέλη ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να παρεκκλίνουν μόνον από ορισμένες, περιοριστικώς αναφερόμενες διατάξεις της οδηγίας και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Το άρθρο 7 της οδηγίας δεν περιλαμβάνεται στις διατάξεις από τις οποίες ρητώς επιτρέπεται παρέκκλιση, όπως έχει διαπιστώσει και το Δικαστήριο στην υπόθεση BECTU [19].

β) Έννοια και σκοπός του ελάχιστου ορίου ετήσιας άδειας

50. Το Δικαστήριο με την ίδια προαναφερθείσα απόφασή του επί της υποθέσεως BECTU [20] έχει ήδη προσδιορίσει τη ratio legis του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας.

51. Σκοπός της οδηγίας είναι ο καθορισμός των στοιχειωδών προδιαγραφών για την προώθηση της βελτιώσεως των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων [21]. Το Δικαστήριο συνάγει τον σκοπό αυτό, αφενός, από τη νομική βάση της οδηγίας —συγκεκριμένα από το άρθρο 138 ΕΚ (πρώην άρθρο 118α της Συνθήκης ΕΚ) το οποίο αποσκοπεί στην ενισχυμένη προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων— και, αφετέρου, από το γράμμα της πρώτης, τέταρτης, έβδομης και όγδοης αιτιολογικής σκέψεως της οδηγίας, καθώς και από το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1.

17 — Βλ. την απόφαση Merino Gómez, ενθ. αν., σκέψη 30.

18 — Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 93/104 διευκρινίζει ότι το δικαίωμα για ελάχιστη περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να αντικατασταθεί με χρηματική αποζημίωση.

19 — Ενθ.αν., σκέψη 41.

20 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13.

21 — Απόφαση BECTU (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13), σκέψη 37.

52. Κατά τις διατάξεις αυτές, η εναρμόνιση σε κοινοτικό επίπεδο των διατάξεων περί της οργάνωσης του χρόνου εργασίας αποβλέπουν στην εξασφάλιση υψηλότερου επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων διά του καθορισμού ελάχιστων ορίων αναπαύσεως και πρόσφορων περιόδων αναπαύσεως [22].

53. Προς διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων απαιτείται να τους παρασχεθεί η δυνατότητα να απολαύουν πράγματι ελάχιστου χρόνου αναπαύσεως [23]. Προς τον σκοπό αυτό, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας δεν επιτρέπει την αντικατάσταση της κατ' ελάχιστο όριο προβλεπόμενης ετήσιας άδειας με οικονομικής φύσεως αποζημίωση —πλην της περιπτώσεως τερματισμού της εργασιακής σχέσεως.

54. Επομένως, η πραγματική διασφάλιση του δικαιώματος για ετήσια άδεια συνεπάγεται την παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να λάβει πράγματι την άδεια αυτή και όχι, λόγω πρακτικών δυσχερειών, να αναγκαστεί να παραιτηθεί του δικαιώματός του αυτού. Αυτόν τον σκοπό εξυπηρετεί η συνέχιση καταβολής των αποδοχών κατά την περίοδο της ετήσιας άδειας καθώς και η διασφάλιση ενός ελάχιστου ορίου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

55. Επιβάλλεται, συνεπώς, το συμπέρασμα ότι, όσον αφορά το κατά το άρθρο 7 της οδηγίας δικαίωμα για κατ' ελάχιστο όριο ετήσια άδεια, δεν έχει τόσο σημασία η καταβολή των αποδοχών για το αντίστοιχο διάστημα όσο η πραγματική διασφάλιση της δυνατότητας λήψεως αυτής της άδειας. Όσον αφορά τις υποθέσεις των κυρίων δικών —και τα διαφορετικά πραγματικά περιστατικά εκάστης— πρέπει απλώς να εξεταστεί κατά πόσον οι επίμαχες μέθοδοι καταβολής των αποδοχών της ετήσιας άδειας περιορίζουν τη δυνατότητα αυτή.

2. Κατά πόσον το κατά το άρθρο 7 της οδηγίας δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών προσκρούει σε ένα σύστημα «rolled up holiday pay»;

α) Τα κύρια επιχειρήματα των μετεχόντων στη διαδικασία

i) Παρατηρήσεις των εναγόντων των κυρίων δικών

56. Ο Robinson-Steele, στην υπόθεση C-131/04, δεν κατέθεσε παρατηρήσεις στο Δικαστήριο.

57. Ο ενάγων της κύριας δίκης στην υπόθεση C-257/04 υποστήριξε ότι το άρθρο 7 της οδηγίας επιβάλλει η καταβολή των αποδοχών να γίνεται κατά το διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος μισθοδοτείται, εφόσον αυτός συνεχίζει να εργάζεται. Σε

22 — Η όγδοη αιτιολογική σκέψη παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, είναι δε διατυπωμένη ως εξής: «Για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην Κοινότητα, οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης —ημερήσιας, εβδομαδιαίας και ετήσιας— καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας· [...]»

23 — Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003 στην υπόθεση C-151/02, Jaeger (Συλλογή 2003, σ. I-8389, σκέψη 70).

περίπτωση που η καταβολή των αποδοχών δεν γίνει κατά την περίοδο αυτή, πρόκειται είτε για ερχόμενη σε αντίθεση με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας αποζημίωση είτε για μηχανισμό ο οποίος δημιουργεί κωλύματα και περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος για ετήσια άδεια και ο οποίος, ως εκ τούτου, απαγορεύεται. Ειδικότερα, το σύστημα «rolled up holiday pay» αποτρέπει τον εργαζόμενο από τη λήψη ετήσιας άδειας. Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι κερδίζουν περισσότερα αν εργάζονται όλες τις εβδομάδες, δημιουργείται σημαντικό κίνητρο, ιδίως για τους χαμηλόμισθους, να μη ζητούν ετήσια άδεια.

58. Η ανάγκη «αποταμιεύσεως» των καταβαλλομένων αποδοχών ετήσιας άδειας αποτρέπει τους εργαζόμενους να ζητούν άδεια κατά τους πρώτους μήνες εκάστου έτους.

59. Εξάλλου, είναι μάλλον απίθανο, ιδίως οι χαμηλόμισθοι, να αποταμιεύουν τις καταβαλλόμενες εβδομαδιαίως αποδοχές ετήσιας άδειας και να μη δαπανούν το σχετικό ποσό. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται την οικονομική τους αδυναμία να λάβουν ετήσια άδεια, ιδίως όταν δεν έχουν συμπληρώσει κατά το αντίστοιχο έτος μια επαρκή περίοδο εργασίας.

ii) Παρατηρήσεις των εναγομένων των κυρίων δικών

60. Οι εναγόμενες στις αντίστοιχες κύριες δίκες R. D. Retail Services (υπόθεση C-131/04) και Marshalls Clay Products και Frank Staddon (υπόθεση C-257/04) υποστηρίζουν ότι δεν αντιβαίνει προς τις διατάξεις της οδηγίας η καταβολή των αποδοχών άδειας μαζί με τον βασικό μισθό, εφόσον η ενσωματωμένη αυτή καταβολή έχει συμφωνηθεί συμβατικώς. Υπογραμμίζουν ότι το άρθρο 7 της οδηγίας εγγυάται απλώς το απόλυτο και άνευ όρων δικαίωμα ελάχιστης ετήσιας άδειας τεσσάρων εβδομάδων μετ' αποδοχών. Ούτε από το γράμμα ούτε από τον σκοπό του άρθρου 7 προκύπτει ότι η καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας πρέπει να γίνεται με ορισμένο τρόπο και σε ορισμένο χρόνο. «Οι όροι για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας» καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας. Εφόσον οι όροι αυτοί δεν κωλύουν στην πράξη την άσκηση του σχετικού δικαιώματος, είναι σύμφωνοι προς τις απαιτήσεις του κοινοτικού δικαίου.

61. Εξάλλου, η παρεχόμενη με την οδηγία προστασία δεν πρέπει να παραβλέπει την ανάγκη αποτροπής περιττών διοικητικών, οικονομικών και νομικών κωλυμάτων, καθώς και την ανάγκη της ελαστικότητας. Όσον αφορά τη διαφοροποίηση μεταξύ αυτού καθεαυτού του δικαιώματος και των όρων ασκήσεώς του, η οποία αποτελεί έκφραση της επιδιωκόμενης με την οδηγία εξισορροπήσεως μεταξύ της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και της ανάγκης ελαστικότητας κατά την εφαρμογή της συγκεκριμένης διατάξεως, αμφότερες οι εναγόμενες επικαλούνται την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-173/99, καθώς και τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Tizzano επί της υποθέσεως αυτής.

62. Επιπροσθέτως, υποστηρίζουν ότι δεν μπορεί να υποχρεωθεί ο εργαζόμενος να λάβει ετήσια άδεια. Επίσης, απόκειται στον εργαζόμενο να αποφασίσει τι θα πράξει

κατά τη διάρκεια του χρόνου ετήσιας άδειας που δικαιούται. Έχει π.χ. τη δυνατότητα, κατά τον χρόνο της ετήσιας άδειάς του, να προσφέρει την εργασία του σε άλλον εργοδότη. Το στοιχείο αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά παράκαμψη του άρθρου 7 της οδηγίας. Οι εργαζόμενοι, έχουν, επίσης, τη δυνατότητα να διαχειρίζονται κατά τέτοιον τρόπο τους οικονομικούς τους πόρους ώστε να παρακάμπτουν το σύστημα της ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές.

iii) Παρατηρήσεις της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου

63. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει, επίσης, ότι το σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές είναι νόμιμο. Ειδικότερα, επισημαίνει ότι ούτε το γράμμα ούτε ο σκοπός του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας επιβάλλουν καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας σε συγκεκριμένο χρόνο. Αντιθέτως, από το γράμμα του άρθρου 7 της οδηγίας —καθώς και από τις αιτιολογικές της σκέψεις— προκύπτει, λόγω της παραπομπής στις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας και τις κρατούσες στα κράτη μέλη συνήθειες, ότι απαιτείται, κατά τη μεταφορά της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη, ένας ορισμένος βαθμός ελαστικότητας. Ειδικότερα, έχει εν προκειμένω εφαρμογή η αρχή της επικουρικότητας. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, επίσης, παραπέμπει σχετικώς στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα και στην απόφαση επί της υποθέσεως C-173/99.

64. Η Regulation 16 μεταφέρει ορθώς το άρθρο 7 της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη, καθόσον διασφαλίζει στους εργαζόμενους τη δέουσα ετήσια άδεια και τις αποδοχές τους κατά τη διάρκειά της. Υπό τον όρο ότι οι εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις και οι κρατούσες συνήθειες δεν καθιστούν καθαρώς θεωρητικό το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να θεωρηθεί ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 7.

65. Η προτεινόμενη ερμηνεία δεν έχει ως αποτέλεσμα να αποθαρρύνει τους εργαζομένους να λαμβάνουν πράγματι την ετήσια άδειά τους. Δεδομένου ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να επιβάλει μονομερώς το σύστημα «rolled up payment», αλλά ότι απαιτείται συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, το μόνο που απόκειται να εξεταστεί αναφορικά με μία τέτοια συμφωνία είναι αν ο εργαζόμενος λαμβάνει πράγματι τις αποδοχές του και αν οι αποδοχές αυτές έχουν υπολογιστεί ορθώς.

66. Η συμφωνία περί «rolled up payment» έχει, επίσης, ως συνέπεια την προκαταβολή στον εργαζόμενο των αποδοχών ετήσιας άδειας στην περίπτωση που αυτός λαμβάνει την άδειά του αυτή σε μεταγενέστερο στάδιο της σχέσεώς του εργασίας. Απαιτείται από τον εργαζόμενο να μεριμνήσει ώστε η σταδιακή καταβολή των αποδοχών άδειας να μην τον αποτρέψει από το να ζητήσει την ετήσια άδειά του. Οι ενσωματωμένες στις τακτικές αποδοχές αποδοχές άδειας αποτελούν, εξάλλου, το πλέον πρόσφορο και απλό σύστημα στην περίπτωση των εργαζομένων για μικρό χρονικό διάστημα, η σχέση εργασίας των οποίων τερματίζεται πριν αποκτήσουν δικαίωμα ετήσιας άδειας και καταβολής των αντιστοίχων αποδοχών. Συνεπώς, δεν συντρέχει κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το άρθρο 7 επιβάλλει την καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας σε συγκεκριμένο χρονικό σημείο.

67. Η καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας κατά τον χρόνο λήψεως της άδειας αυτής συνεπάγεται, κατ' αντίθεση προς τις αιτιολογικές σκέψεις της οδηγίας, σημαντικές διοικητικές δυσχέρειες για τον εργοδότη, ιδίως στις περιπτώσεις εκτάκτων εργαζομένων ή μερικώς απασχολουμένων. Η σταδιακή καταβολή απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση υπολογισμού των οφειλόμενων αποδοχών άδειας για κάθε εργαζόμενο που ζητεί να λάβει την ετήσια άδεια. Συχνά, λόγω της φύσεως της εργασίας μπορούν να ανακύψουν δυσχέρειες και στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος ζητεί να λάβει ετήσια άδεια κατά τη διάρκεια μιας περιόδου εργασίας.

Αντιθέτως προς τον σκοπό αυτό, το σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές συνιστά κίνητρο για τη μη λήψη ετήσιας άδειας, καθόσον ζητείται από τους εργαζόμενους να λαμβάνουν ετήσια άδεια κατά τη διάρκεια της οποίας δεν θα τους καταβάλλονται αποδοχές — ενώ αν συνεχίσουν να εργάζονται, οι αποδοχές τους θα συνεχίσουν να καταβάλλονται κανονικώς ανά εβδομάδα ή ανά μήνα. Τούτο, ακριβώς, αντιβαίνει προς τον σκοπό της οδηγίας, η οποία επιδιώκει, ακριβώς, να αποτρέψει το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο εργαζόμενος χρηματική αποζημίωση έναντι του δικαιώματός του για ετήσια άδεια.

iv) Παρατηρήσεις της Ιρλανδικής Δημοκρατίας

68. Στις γραπτές παρατηρήσεις του επί της υποθέσεως C-257/04 ο Chief State Solicitor Irlands υποστήριξε ότι από τον όρο «ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων» του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας συνάγεται ότι ο εργαζόμενος πρέπει να λαμβάνει τις αποδοχές αυτές κατά τη διάρκεια ή αμέσως πριν από τον χρόνο άδειας. Στο πλαίσιο, όμως, του συστήματος ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει αποδοχές κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του.

69. Λαμβανομένου, επίσης, υπόψη του σκοπού της οδηγίας που συνίσταται στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, πρέπει να διασφαλιστεί όχι μόνον το δικαίωμα των εργαζομένων για ετήσια άδεια, αλλά και η δυνατότητά τους να λαμβάνουν πράγματι την άδεια αυτή.

v) Παρατηρήσεις της Επιτροπής

70. Δεδομένου ότι η καταβολή αποδοχών κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας δεν συνιστά αυτοσκοπό, αλλά μέσο προς διασφάλιση λήψεως ετήσιας άδειας τουλάχιστον μιας ορισμένης διάρκειας, χωρίς οικονομικούς περιορισμούς, συμφωνία περί του τρόπου καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας δεν αντιβαίνει προς την οδηγία εφόσον διασφαλίζεται ότι ο εργαζόμενος θα λάβει πράγματι ετήσια άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων και ότι κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου θα συνεχίσει να λαμβάνει αποδοχές ως εάν εργαζόταν.

71. Δεδομένου, επίσης, ότι η οδηγία δεν προβλέπει τον τρόπο επιτεύξεως αυτού του σκοπού, απόκειται στα κράτη μέλη να ρυθμίσουν τον τρόπο καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας. Η δυνατότητά τους, πάντως, αυτή δεν πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση του βασικού δικαιώματος για ετήσια άδεια.

72. Δεδομένου ότι οι ενσωματωμένες στις ωριαίες αμοιβές αποδοχές ετήσιας άδειας καταβάλλονται χωρίς να έχει σημασία αν ο εργαζόμενος έλαβε την αντίστοιχη άδεια ή μη, καθώς και ότι δεν προβλέπεται κανένας μηχανισμός που να διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος θα λάβει πράγματι τη διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων ετήσια άδειά του, παρακάμπτεται, στην πράξη, κατ' αντίθεση τόσο προς το γράμμα όσο και προς τον σκοπό της οδηγίας, η βασική επιταγή της διασφαλίσεως ετήσιας άδειας τεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων.

73. Το σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές είναι ικανό να αποτρέψει τους εργαζόμενους από το να ζητήσουν ετήσια άδεια. Επιπροσθέτως, ένα τέτοιο σύστημα μπορεί να οδηγήσει σε καταχρήσεις εκ μέρους εργοδοτών οι οποίοι δεν επιθυμούν οι εργαζόμενοι που απασχολούν να λάβουν πράγματι ετήσια άδεια.

74. Η Επιτροπή θεωρεί, κατά συνέπεια, ότι το σύστημα «rolled up holiday pay» είναι ασυμβίβαστο με το άρθρο 7 της οδηγίας εφόσον δεν εξασφαλίζει, επίσης, ότι οι εργαζόμενοι πράγματι θα λάβουν ετήσια άδεια τεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων.

β) Νομική εκτίμηση

75. Λαμβανομένου υπόψη του ανωτέρω εκτεθέντος[24] περιεχομένου της ρυθμίσεως του άρθρου 7 της οδηγίας, σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές —όπως αυτό που προβλέπουν οι επίμαχες στις κύριες δίκες συμφωνίες— συμβιβάζεται με τους σκοπούς της οδηγίας μόνον εφόσον η σχετική συμβατική ρήτρα διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος θα λάβει πράγματι την ετήσια άδεια που δικαιούται. Το αν μια συγκεκριμένη συμβατική ρήτρα, όπως αυτή των επίμαχων στις κύριες δίκες συμφωνιών περί «rolled up holiday pay» διασφαλίζει πράγματι τη δυνατότητα λήψεως ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, μπορεί να το εκτιμήσει μόνον το εθνικό δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη όλα τα στοιχεία της συγκεκριμένης περιπτώσεως, ιδίως τα κείμενα των σχετικών συμβάσεων.

76. Συνεπώς, μόνο γενικώς μπορεί να εξεταστεί κατά πόσον οι επίμαχες εν προκειμένω ρυθμίσεις μπορούν να δημιουργήσουν κωλύματα κατά την άσκηση του παρεχομένου με το άρθρο 7 της οδηγίας δικαιώματος ή αν ενδεχόμενος περιορισμός του απορρέοντος από το άρθρο 7 της οδηγίας δικαιώματος δικαιολογείται λόγω της ανάγκης ελαστικότητας.

i) Συνιστά το σύστημα της «rolled up holiday pay» κώλυμα στην άσκηση του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών;

77. Στο πλαίσιο ενός συστήματος ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις

24 — Βλ., ανωτέρω, σημεία 46 επ.

τακτικές αποδοχές οι εργαζόμενοι έχουν, επίσης, τη δυνατότητα να λαμβάνουν ετήσια άδεια. Το ζήτημα που τίθεται είναι αν η καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας κατανεμημένων στις περιόδους εργασίας συνιστά στην πράξη εμπόδιο το οποίο αποτρέπει τον εργαζόμενο από την άσκηση του δικαιώματός του για ετήσια άδεια. Σε μια τέτοια περίπτωση δεν επιτυγχάνεται ο σκοπός της οδηγίας που συνίσταται στην αποτελεσματική προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Όπως έχει ήδη αποφανθεί το Δικαστήριο αναφορικά προς τις περιόδους αναπαύσεως, οι περίοδοι αναπαύσεως που προβλέπει η οδηγία αποσκοπούν στην αποτροπή της επιδεινώσεως της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, όπως θα συνέβαινε σε περίπτωση κατά την οποία θα εργάζονταν συνεχώς χωρίς την απαιτούμενη διακοπή [25].

78. Βεβαίως, δικαίως κατ' αρχήν υποστηρίζει η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ότι οι εργαζόμενοι έχουν, κατ' αρχήν, τη δυνατότητα να χειρίζονται κατά τέτοιον τρόπο τους οικονομικούς τους πόρους, ώστε να έχουν στη διάθεσή τους εκείνο το μέρος της αμοιβής τους που αντιστοιχεί στις αποδοχές ετήσιας άδειας. Το επιχείρημα αυτό, όμως, στηρίζεται επί προϋποθέσεων η συνδρομή των οποίων παρίσταται μάλλον αβέβαιη εν προκειμένω. Αφενός, επισημαίνεται ότι η δυνατότητα αυτή διαθέσεως των οικονομικών τους πόρων δεν είναι, στην περίπτωση των χαμηλόμισθων, στους οποίους κατά κανόνα ανήκουν οι μερικώς ή οι κατά βάρδιες απασχολούμενοι, η ίδια με αυτήν που έχουν οι άλλοι εργαζόμενοι: οι χαμηλόμισθοι είναι υποχρεωμένοι να δαπανούν το μεγαλύτερο μέρος, αν όχι το σύνολο της αμοιβής τους, για την κάλυψη των εξόδων διαβιώσεως, ώστε να παρίσταται αναπόφευκτη η για διαφορετικούς σκοπούς χρησιμοποίηση των αποδοχών ετήσιας άδειας. Εξάλλου, για την κατηγορία αυτή των εργαζομένων χαμηλόμισθων η δυνατότητα περισσότερης εργασίας και περισσότερου εισοδήματος συνιστά σημαντικό κίνητρο να μη ζητούν ετήσια άδεια. Εφόσον, πράγματι, έχουν τη δυνατότητα αντί να λάβουν ετήσια άδεια να συνεχίσουν να εργάζονται, εισπράττουν όχι μόνον τις αποδοχές για τον χρόνο αδείας που δικαιούνται, αλλά και τις αποδοχές για την περίοδο πρόσθετης εργασίας, μολονότι για την περίοδο αυτή (τέσσερις εβδομάδες ετησίως) έχουν ήδη αποζημιωθεί μέσω του συστήματος της ενσωματώσεως στις τακτικές αποδοχές των αποδοχών ετήσιας άδειας. Πέραν αυτού πρέπει, επίσης, να ληφθεί υπόψη ότι η προβαλλόμενη από το Ηνωμένο Βασίλειο δυνατότητα «προσωπικής μέριμνας για την ετήσια άδεια» προϋποθέτει, εν πάση περιπτώσει, ότι οι εργαζόμενοι έχουν επίγνωση του τμήματος εκείνου της αμοιβής τους που πρέπει να χρησιμοποιηθεί για τη χρηματοδότηση της ετήσιας άδειάς τους. Μια τέτοια οικονομικής φύσεως μέριμνα για την ετήσια άδεια προϋποθέτει, επομένως, τη διαφάνεια των συμφωνιών περί «rolled up holiday pay» [26].

79. Συντρέχουν, όμως, και άλλοι λόγοι αμφιβολίας για το κατά πόσον οι συμφωνίες περί ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές συνάδουν με τους σκοπούς του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας. Δεδομένου ότι η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων δεν αποτελεί απλώς ζήτημα που αφορά τις ατομικές σχέσεις εργασίας, αλλά ζήτημα γενικού ενδιαφέροντος, ευθύνη των εργαζο-

25 — Απόφαση Jaeger (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 23), σκέψη 92.

26 — Όσον αφορά την επιταγή της διαφάνειας, βλ., επίσης, τις παρατηρήσεις μου επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-257/04, σημεία 101 επ.

μένων ο εντοπισμός και η αντίστοιχη χρήση του ποσού που καταβάλλεται έναντι των αποδοχών ετήσιας άδειας, το οποίο, ενδεχομένως, δεν προσδιορίζεται στο εκκαθαριστικό των αποδοχών. Βεβαίως, ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να λάβει ετήσια άδεια ούτε να χρησιμοποιήσει τον χρόνο αυτό προς αναψυχή του. Εντούτοις, στο πλαίσιο μιας ερμηνείας συνάδουσας με τους σκοπούς που επιδιώκει η οδηγία, δεν πρέπει να επιτρέπονται συμφωνίες που θα μπορούσαν να παρακινήσουν τον εργαζόμενο να συνεχίσει να εργάζεται, παραιτούμενος της κατ' ελάχιστον όριο προβλεπόμενης ετήσιας άδειας [27]. Τα μη συνάδοντα με τους σκοπούς της οδηγίας αποτελέσματα των επίμαχων συμφωνιών αναγνωρίζει και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, όταν υποστηρίζει ότι ανακύπτουν πρακτικές δυσχέρειες στην περίπτωση που ένας μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος ζητεί να λάβει την ετήσια άδεια που δικαιούται κατά την περίοδο εργασίας και όχι κατά το πέρας των καθηκόντων του.

80. Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, μια σύμφωνη προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνεία των διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας περί μεταφοράς της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα ότι συμφωνίες συναπτόμενες στο πλαίσιο της ασκήσεως της ελευθερίας των συμβαλλομένων και έχουσες ως αντικείμενο σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειάς στις τακτικές αποδοχές είναι ισχυρές από νομικής απόψεως μόνον όταν παράλληλα εξασφαλίζουν πράγματι τη δυνατότητα των εργαζομένων να λαμβάνουν την κατ' ελάχιστο όριο προβλεπόμενη ετήσια άδεια.

ii) Η «ανάγκη ελαστικότητας»

81. Όπως, πάντως, τονίζεται στην δέκατη έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας, «λαμβάνοντας υπόψη τα θέματα που είναι δυνατόν να ανακύψουν από την οργάνωση του χρόνου εργασίας, φαίνεται σκόπιμο να προβλέπεται μια κάποια ελαστικότητα στην εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της παρούσας οδηγίας, εξασφαλίζοντας παράλληλα την τήρηση των αρχών της προστασίας της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων».

82. Επιβάλλεται, σχετικώς, να υπογραμμιστεί για μία ακόμη φορά το περιεχόμενο του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, όπως αυτό προσδιορίζεται στα παρατιθέμενα στην τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας σημεία 8 και 19 του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, της 9ης Δεκεμβρίου 1989. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου το δικαίωμα αυτό συνιστά ένα από τα σημαντικά θεμέλια του κοινωνικού δικαίου της Κοινότητας [28]. Εφόσον η οδηγία δεν προβλέπει καμία εξαίρεση από το δικαίωμα αυτό [29], ακόμα και μια απλή παρακώλυση

27 — Αντιθέτως προς την άποψη των εναγομένων των κυρίων δικών και των παρατηρήσεων που προφορικώς διατύπωσε η Ολλανδική Κυβέρνηση, που επικαλέστηκαν μία άλλη εκκρεμούσα υπόθεση (C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging κατά Κάτω Χωρών), στις προκείμενες υποθέσεις τίθεται απλώς το ζήτημα της συνάδουσας προς την οδηγία ερμηνείας διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας —και όχι το ζήτημα αν η ορθή μεταφορά της οδηγίας 93/104 στην εσωτερική έννομη τάξη πρέπει να επιβάλλει στους εργαζόμενους την υποχρέωση να λαμβάνουν ετήσια άδεια, ενδεχομένως για λόγους αναψυχής. Το ζήτημα κοινοτικού δικαίου που τίθεται στην περίπτωση μιας συμβατικώς συμφωνηθείσας ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές δεν είναι το αν υποχρεούται ο εργαζόμενος να λάβει πράγματι ετήσια άδεια, αλλά το ότι το σύστημα συνιστά οικονομικής φύσεως κίνητρο να μην ασκήσει ο εργαζόμενος το απορρέον από το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας δικαίωμα ετήσιας άδειας.

28 — Απόφαση BECTU (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13), σκέψη 43, καθώς και απόφαση επί της υποθέσεως C-342/01 (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 16), σκέψη 29.

29 — Βλ., σχετικώς, άρθρα 17 και 18 της οδηγίας.

της ασκήσεως αυτού του δικαιώματος πρέπει να οφείλεται σε σημαντικούς λόγους.

83. Επομένως, απλώς και μόνον ο περιορισμός του διοικητικού φόρτου δεν συνιστά επαρκή λόγο, καθόσον συνιστά οικονομικής φύσεως λόγο. Η βελτίωση όμως της παρεχομένης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων δεν μπορεί να εξαρτάται από οικονομικούς λόγους, όπως ήδη τονίζεται στην πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας [30]. Εξάλλου, η ίδια η οδηγία έχει λάβει υπόψη της τα αποτελέσματα που θα μπορούσε να έχει η οργάνωση του χρόνου εργασίας που προβλέπει το άρθρο 138α της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρο 138 ΕΚ) στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, δεδομένου ότι ένας από τους όρους από τους οποίους εξαρτώνται τα μέτρα που στηρίζονται στο άρθρο αυτό αποτελεί ακριβώς η επιταγή να μην παρεμποδίζεται η δημιουργία και η ανάπτυξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων [31].

84. Είναι, όμως αμφίβολο κατά πόσον οι επίμαχες συμφωνίες συνήφθησαν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, για σοβαρούς πρακτικούς λόγους. Πάντως, προς εκτίμηση τέτοιων λόγων πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ των δύο συστημάτων οργανώσεως του χρόνου εργασίας, δηλαδή μεταξύ του συστήματος της εργασίας με βάρδιες και του συστήματος της μερικής απασχολήσεως.

— Εργασίας με βάρδιες των απασχολουμένων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

85. Στο πλαίσιο του συστήματος αυτού υφίσταται μια μακράς διάρκειας σχέση εργασίας [32]. Στο πλαίσιο αυτό είναι δυνατόν να υπολογιστεί ο χρόνος ετήσιας άδειας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι. Αντιστοίχως υπολογίζεται και το ποσό που πρέπει να καταβληθεί. Λόγω της κανονικότητας αυτής της σχέσεως εργασίας —στην υπόθεση της κύριας δίκης τέσσερις ημέρες εργασίας, τέσσερις ημέρες ελεύθερες εργασίας— δεν γίνονται αντιληπτοί οι λόγοι για τους οποίους επιβάλλεται εξαίρεση από την αρχή της συνεχίσεως καταβολής των αποδοχών κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας.

86. Ειδικότερα όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης Caulfield κ.λπ. κατά Marshalls Clay πρέπει επίσης να επισημανθεί το αρνητικό στοιχείο ότι η συμφωνηθείσα ενσωμάτωση των αποδοχών άδειας στις τακτικές αποδοχές συνδυάζεται με μία —επίσης αμφίβολης νομιμότητας— ρύθμιση κατά την οποία η ετήσια άδεια μπορεί να ληφθεί μόνο με τη διαδοχική προσθήκη περιόδων ελεύθερων εργασίας. Εντούτοις, τόσο οι περίοδοι ελεύθερες εργασίας όσο και οι περίοδοι ετήσιας άδειας συντείνουν στην επίτευξη του επιδιωκόμενου με την οδηγία σκοπού της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων με τη διαφορά ότι οι ελεύθερες εργασίας περίοδοι προβλέπονται από χωριστή εργασιακή ρύθμιση και, επομένως, δεν επηρεάζουν το κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Η επίμαχη συμφωνία, πάντως, δεν διαχωρίζει σαφώς τις ελεύθερες εργασίας περιόδους από τις περιόδους ετήσιας άδειας.

30 — Βλ., σχετικώς, και την απόφαση BECTU (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13), σκέψη 59, καθώς και την απόφαση Jaeger (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 23), σκέψη 67.

31 — Απόφαση BECTU (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13), σκέψη 60, με παραπομπή στην απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996 επί της υποθέσεως C-84/94, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (Συλλογή 1996, σ. I-5755, σκέψη 44).

32 — Οι παρατηρήσεις που διατυπώνω στα σημεία 85 έως 87 δεν αφορούν τους μερικώς απασχολουμένους οι οποίοι, ενδεχομένως, εργάζονται επίσης με βάρδιες, όπως συμβαίνει στην υπόθεση C-131/04.

87. Στην περίπτωση, όμως, που οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδείξουν ότι οι προβλεπόμενες από τη συμφωνία περίοδοι ελεύθερες εργασίας υπολογίζονται κατά τέτοιον τρόπο ώστε, εν μέρει, να περιλαμβάνουν τον χρόνο ετήσιας άδειας, καθόσον μεγαλύτερης διάρκειας ετήσια άδεια μπορεί να ληφθεί ενδεχομένως μέσω ανταλλαγής βάρδιας εργασίας, προκύπτει ότι η (συμπληρωματική) συμφωνία περί ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές δεν έχει πλέον αρνητικές συνέπειες, καθόσον δεν επηρεάζει στην πράξη τη δυνατότητα λήψεως της κατ' ελάχιστον όριο προβλεπόμενης ετήσιας άδειας, υπό την επιφύλαξη της εκ μέρους του εθνικού δικαστηρίου εκτιμήσεως των λοιπών στοιχείων της υποθέσεως.

— Μερική απασχόληση

88. Αντιθέτως, στην περίπτωση των μερικώς απασχολουμένων είναι συχνά αδύνατον να προβλεφθεί για ποια χρονικά διαστήματα ο εργαζόμενος θα απασχοληθεί από τον εργοδότη. Συνεπώς, η μετάβαση από τις περιόδους εργασίας στις ελεύθερες εργασίας περιόδους προσομοιάζει με τον τερματισμό της εργασιακής σχέσεως. Στην περίπτωση, ακριβώς, του τερματισμού της εργασιακής σχέσεως, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας επιτρέπει τη χορήγηση χρηματικής αποζημιώσεως έναντι του δικαιώματος ετήσιας άδειας. Αντί, όμως, να υπολογίζεται η σχετική αξίωση κατά το πέρας της κάθε περιόδου απασχολήσεως, κρίνεται, πράγματι, προσφορότερο η χορήγηση μιας συνεχούς ποσοστιαίας αποζημιώσεως στο πλαίσιο της οποίας ο εργοδότης αποζημιώνει τον εργαζόμενο για το τμήμα εκείνο των δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε κατά τον τρέχοντα χρόνο [33]. Πάντως, δεν πρέπει να παραβλέπεται ότι οι μερικώς απασχολούμενοι κατέχουν μία σχετικώς λιγότερο κατοχυρωμένη θέση στην αγορά εργασίας. Ενδεχόμενη παρέκκλιση από την αρχή της απαγορεύσεως χορηγήσεως χρηματικής αποζημιώσεως έναντι του δικαιώματος ετήσιας άδειας, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, συνεπάγεται περαιτέρω εξασθένηση της θέσεώς τους η οποία —αν δεν υπάρξει κατάλληλο αντιστάθμισμα— δεν συνάδει με τους σκοπούς της οδηγίας.

89. Προτείνω, κατά συνέπεια, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-131/04 καθώς και στο πρώτο και τέταρτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-257/04 να δοθεί η απάντηση ότι ο εθνικός δικαστής υποχρεούται, κατά την εκτίμηση συμφωνιών περιεχομένων σε ατομικές συμβάσεις εργασίας ή προκυπτουσών από συλλογικές συμβάσεις εργασίας σχετικών με σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές, να εξετάζει κατά πόσον οι εργαζόμενοι έχουν πράγματι τη δυνατότητα να λαμβάνουν την κατ' ελάχιστον όριο ετήσια άδεια που δικαιούνται. Κατά κανόνα, πρέπει να θεωρείται ότι δεν υφίσταται τέτοια δυνατότητα στην περίπτωση κατά την οποία η σχετική

33 — Σε διάφορα κράτη μέλη λύση στην πρακτική αυτή δυσχέρεια έδωσε η δημιουργία ειδικών ταμείων ετήσιας άδειας. Στο πλαίσιο του βελγικού και του γαλλικού συστήματος των Caisses de congés payés, οι εργοδότες καταβάλλουν εισφορές στο αντίστοιχο ταμείο, το οποίο αναλαμβάνει την καταβολή των αποδοχών κατά την ετήσια άδεια προβλεπομένου ότι ο μεν εργοδότης καταβάλλει μόνον το μέρος εκείνο των αποδοχών ετήσιας άδειας που αντιστοιχεί στα δικαιώματα που απέκτησε ο εργαζόμενος που απασχολήθηκε από αυτόν, ο δε εργαζόμενος εισπράττει το αντίστοιχο ποσό κατά την περίοδο της ετήσιας άδειάς του. Παρόμοιο είναι το σύστημα του Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft της Γερμανίας, στο πλαίσιο του οποίου η αξίωση για την καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας στρέφεται πρωτίστως κατά του εργοδότη.

συμφωνία προβλέπει απλώς την καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας μαζί με την καταβολή του βασικού μισθού, χωρίς να ρυθμίζει τον τρόπο λήψεως της ετήσιας άδειας, ενδεχομένως μέσω χωριστής συμφωνίας.

1. Επί της αναγκαιότητας καταβολής αποδοχών ετήσιας άδειας πέραν της αμοιβής εργασίας

α) Κύριοι ισχυρισμοί των μετεχόντων στη διαδικασία

Γ — *Επί του δεύτερου και τρίτου ερωτήματος στην υπόθεση C-257/04, καθώς και επί του δεύτερου ερωτήματος στην υπόθεση C-131/04*

90. Αν κριθεί ότι μια συμφωνία περί «rolled up holiday pay» είναι, κατ' αρχήν, νόμιμη, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί, με το δεύτερο ερώτημα στην υπόθεση C-257/04, αν αντίκειται, εντούτοις, η συμφωνία αυτή στο άρθρο 7 της οδηγίας στην περίπτωση κατά την οποία οι αποδοχές του εργαζομένου τόσο πριν όσο και μετά τη θέση σε ισχύ της συμφωνίας αυτής παρέμειναν ίδιες, η συμφωνία δηλαδή δεν είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση των αποδοχών, επομένως δε τμήμα των καταβαλλομένων στον εργαζόμενο αποδοχών χαρακτηρίστηκε ως αντιπροσωπεύον αποδοχές ετήσιας άδειας.

92. Ο Clarke, ως ενάγων σε μία από τις κύριες δίκες, στην υπόθεση C-257/04, υποστηρίζει ότι η ισχύουσα από τον Αύγουστο του 2001 ρύθμιση είναι ασυμβίβαστη με την οδηγία καθόσον δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί ποιο ποσοστό της αμοιβής αντιστοιχεί στις αποδοχές ετήσιας άδειας. Δεδομένου ότι η αντίστοιχη εναγόμενη, η Frank Staddon, μετά τη σύναψη των επίμαχων συμφωνιών περί ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές προσδιορίζει χωριστά στο εκκαθαριστικό αποδοχών το τμήμα της αμοιβής που αντιστοιχεί στις αποδοχές ετήσιας άδειας, χωρίς όμως ταυτόχρονη αύξηση του καταβαλλομένου μισθού, η χωριστή αυτή αναγραφή συνιστά στην πράξη μείωση του ωρομισθίου.

91. Αν οι επίμαχες συμφωνίες περί ενσωματώσεως των αποδοχών άδειας στις τακτικές αποδοχές κριθούν παράνομες, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν να διευκρινιστεί, με το δεύτερο ερώτημα στην υπόθεση C-131/04 και το τρίτο ερώτημα στην υπόθεση C-257/04, αν η ήδη καταβληθείσα βάσει αυτών των συμφωνιών αποζημίωση μπορεί να συμψηφιστεί με την εξακολουθούσα να υφίσταται αξίωση βάσει του άρθρου 7 της οδηγίας για καταβολή των αντίστοιχων αποδοχών ετήσιας άδειας.

93. Η εναγόμενη Frank Staddon, την οποία το ζήτημα αυτό αφορά άμεσα ως τη μόνη εναγόμενη σ' αυτή την κύρια δίκη, δεν διατύπωσε παρατηρήσεις.

94. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστήριξε ότι απόκειται στα εθνικά δικαστήρια να διαπιστώσουν αν το γεγονός ότι

το ύψος της αμοιβής πριν και μετά τη χωριστή αναγραφή του ποσού που αντιστοιχεί στις αποδοχές ετήσιας άδειας παρέμεινε το αυτό συνιστά ένδειξη περί του ότι, στην πράξη, ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει αποδοχές ετήσιας άδειας.

95. Κατά την άποψη της Επιτροπής, η καταβολή ποσού έναντι των αποδοχών ετήσιας άδειας στο πλαίσιο ενός συστήματος ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές πρέπει να γίνεται είτε ως ποσοστό είτε ως συγκεκριμένο ποσό επιπροσθέτως της καταβαλλομένης κανονικής (δηλαδή προ των συμφωνιών) ωριαίας αμοιβής.

96. Η Ιρλανδική Δημοκρατία υποστηρίζει ότι παρέλκει απάντηση στο ερώτημα αυτό, καθόσον το σύστημα της ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές είναι, εν πάση περιπτώσει, ασυμβίβαστο με το κοινοτικό δίκαιο.

β) Νομική εκτίμηση

97. Προκαταρκτικώς επισημαίνεται ότι το αιτούν δικαστήριο δεν αναφέρεται, προφανώς, με το προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε, στον χρόνο ενάρξεως της χωριστής αναγραφής του ποσού που αντιστοιχεί στις αποδοχές ετήσιας άδειας, αλλά στον χρόνο ενάρξεως της ισχύος των συμφωνιών περί του συστήματος της ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές.

98. Προς επίτευξη του σκοπού που συνίσταται στο να παρασχεθεί στους εργαζόμενους η δυνατότητα να ζητήσουν, και να εμμείνουν στο αίτημα αυτό, ετήσια άδεια, η εφαρμογή του άρθρου 7 της οδηγίας πρέπει να έχει στην πράξη ως αποτέλεσμα την καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας επιπροσθέτως του μισθού που καταβάλλεται για την παρεχόμενη εργασία. Το πρόσθετο αυτό ποσό μπορεί, κατ' αρχήν, να καταβάλλεται είτε υπό τη μορφή της εφάπαξ καταβολής, αντίστοιχης της συνολικής αξιώσεως, είτε υπό τη μορφή προσαυξήσεως του ωρομισθίου, του ημερομισθίου ή του εβδομαδιαίου μισθού. Επομένως, από της ενάρξεως ισχύος μιας συμφωνίας περί «rolled up holiday pay» —υπό την προϋπόθεση πάντοτε ότι μια τέτοια συμφωνία συμβιβάζεται με το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας— πρέπει να καταβάλλεται αυξημένος μισθός.

99. Επομένως, αν το ύψος των αποδοχών του εργαζομένου πριν και μετά τη θέση σε ισχύ της δεσμευτικής συμφωνίας παραμένει το αυτό, τότε η μόνη τροποποίηση που επέρχεται με τη συμφωνία είναι η χωριστή αναγραφή του ποσού που αντιστοιχεί στις αποδοχές ετήσιας άδειας. Συνεπώς, μετά τη θέση σε ισχύ της συμφωνίας ο εργοδότης μόνον κατ' επίφαση εκπληρώνει την υποχρέωσή του για καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας. Επομένως, ο σκοπός της διασφαλίσεως ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν εκπληρώνεται. Ο εργαζόμενος δεν εισπράττει αποδοχές για τον χρόνο ετήσιας άδειάς του που θα του επέτρεπαν να χρησιμοποιήσει, πράγματι, την άδειά του αυτή ως ελεύθερο χρόνο.

100. Στην υπόθεση της κύριας δίκης Clarke κατά Staddon, που στην ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία έχει τον αριθμό

C-257/04, περιλαμβάνεται ήδη στη σύμβαση εργασίας ρήτρα κατά την οποία στον καταβαλλόμενο μισθό περιλαμβάνονται οι αποδοχές ετήσιας άδειας. Το ακριβές ποσοστό καθορίστηκε μεταγενέστερα, με χωριστή συμφωνία. Στις περιπτώσεις αυτές ο κίνδυνος της κατ' επίφαση μόνον εκπληρώσεως της υποχρεώσεως χωριστής αναγραφής δεν είναι ο ίδιος, δεδομένου ότι ήδη από την πρώτη συμφωνία ορίστηκε ότι περιέχεται η αντίστοιχη αποζημίωση, το ύψος της οποίας, όμως, αναγράφηκε χωριστά κατόπιν της δεύτερης συμφωνίας.

101. Στην περίπτωση αυτή το ζήτημα που ανακύπτει είναι η διαφάνεια. Όταν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να διακρίνει ποιο ποσό του μισθού του προορίζεται για την κάλυψη των βιοτικών του αναγκών και ποιο για την ικανοποίηση της αξιώσεώς του για ετήσια άδεια, καθίσταται δυσχερές, ιδίως για τους χαμηλόμισθους, το μη προσδιοριζόμενο αυτό ποσοστό του μισθού να το αποταμιεύουν για την περίοδο της ετήσιας άδειάς τους. Η έλλειψη διαφάνειας στην περίπτωση αυτή έχει ως αποτέλεσμα να αποτρέπει τον εργαζόμενο από την άσκηση του δικαιώματός του για την κατ' ελάχιστον όριο προβλεπόμενη ετήσια άδεια. Τούτο ισχύει ιδίως στις περιπτώσεις —όπως συμβαίνει και στην υπόθεση C-257/04 που αφορά τη διαφορά μεταξύ Caulfield κ.λπ. και Marshalls Clay— στις οποίες η αυξημένη λόγω καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας αμοιβή λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως των υπερωριών. Ο εργαζόμενος εκλαμβάνει την αμοιβή αυτή ως αμοιβή για την εργασία του και όχι (και) ως αποδοχές ετήσιας άδειας.

102. Η απαίτηση αυτή για διαφάνεια —και τη συνδεόμενη με αυτή συνειδητοποίηση του προορισμού των σχετικών ποσών[34]— προφανώς δεν εκπληρώνεται στις περιπτώσεις κατά τις οποίες από τη σύμβαση εργασίας δεν προκύπτει ότι οι αποδοχές ετήσιας άδειας περιλαμβάνονται στον καταβαλλόμενο μισθό. Συνεπώς, στον εργαζόμενο δημιουργείται η εντύπωση ότι έχει δικαίωμα μόνο για ετήσια άδεια άνευ αποδοχών.

34 — Βλ., ανωτέρω, σημείο 78.

2. Επί του ζητήματος του συμψηφισμού ήδη καταβληθέντων ποσών

α) Κύριοι ισχυρισμοί των μετεχόντων στη διαδικασία

103. Οι ενάγοντες των κυρίων δικών στην υπόθεση C-257/04 υποστηρίζουν ότι συνιστά προσβολή του κατά το άρθρο 7 της οδηγίας δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών συμφωνία περί «rolled up holiday pay» προβλέπουσα ότι τα ήδη καταβληθέντα ποσά θα συμψηφιστούν με το δικαίωμά τους για αποδοχές κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς τους.

104. Αντιθέτως οι εναγόμενες σ' αυτές τις κύριες δίκες υποστηρίζουν ότι στην περίπτωση που κριθεί ότι συμφωνία περί ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 7 της οδηγίας, μπορούν ήδη καταβληθέντα ποσά να συμψηφιστούν με την αξίωση για αποδοχές κατά την ετήσια άδεια. Άλλως, ο εργοδότης θα έπρεπε να καταβάλλει τις αποδοχές ετήσιας άδειας δύο φορές.

105. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει ότι δεν συντρέχει κανένας λόγος να μη ληφθεί υπόψη η ήδη καταβληθείσα αποζημίωση, εφόσον αυτή έχει πράγματι καταβληθεί επιπροσθέτως της αμοιβής εργασίας. Τελικώς, ο εργαζόμενος έχει αξίωση επί του ποσού αυτού μόνον υπό το πρίσμα του δικαιώματός του για ετήσια άδεια, τα δε συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν στην καταβολή αποζημιώσεως για την ετήσια άδεια.

106. Η Επιτροπή, επίσης, υποστηρίζει ότι δεν αντίκειται ούτε στο γράμμα ούτε στον σκοπό του άρθρου 7, παράγραφος 2, ο συμψηφισμός ήδη καταβληθέντων ποσών, εφόσον το ενσωματωμένο στον μισθό ποσό καταβλήθηκε, πράγματι, επιπροσθέτως του βασικού μισθού. Το άρθρο 7, παράγραφος 2, υπογραμμίζει, απλώς, ότι πρέπει κυρίως να λαμβάνεται υπόψη η πραγματική δυνατότητα λήψεως της διασφαλιζόμενης ετήσιας άδειας.

107. Αντιθέτως, η Ιρλανδική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι ο συμψηφισμός των ήδη καταβληθέντων ποσών συνιστά προσβολή του κατά το άρθρο 7 δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

β) Νομική εκτίμηση

108. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, κριτήριο αποτελεί, και πάλι, ο επιδιωκόμενος με το άρθρο 7 της οδηγίας σκοπός. Ο σκοπός της παροχής στην πράξη της δυνατότητας λήψεως της κατ' ελάχιστον όριο προβλεπόμενης ετήσιας άδειας[35] δεν δύναται να επιτευχθεί εκ των υστέρων, δηλαδή κατά τον χρόνο ασκήσεως εκ μέρους του εργαζομένου της αγωγής με αίτημα την καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας, δεδομένου ότι το αντίστοιχο έτος έχει ήδη παρέλθει. Μια εκ των υστέρων καταδίκη του εργοδότη σε (εκ νέου) καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας, χωρίς συμψηφισμό των ήδη καταβληθέντων ποσών, θα είχε αποκλειστικώς χαρακτήρα κυρώσεως.

109. Πάντως, προς διασφάλιση μιας αποτελεσματικής εννόμου προστασίας επιβάλλεται να μη θεωρούνται τα καταβληθέντα ποσά ως αποδοχές ετήσιας άδειας κατά το άρθρο 7 της οδηγίας, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης έχει επιλέξει μια μέθοδο η οποία δεν διασφαλίζει τη διαφάνεια[36], όσον αφορά την αξίωση περί ετήσιας άδειας ενός ελάχιστου ορίου. Πράγματι, ο κίνδυνος να υποχρεωθούν οι εργοδότες να καταβάλλουν δύο φορές τις αποδοχές ετήσιας άδειας θα μπορούσε να τους παρακινήσει στην προώθηση παράνομων συμφωνιών. Υπέρ της αντίθετης απόψεως συνηγορεί το γεγονός ότι με τον τρόπο αυτό παρέχεται στον εργαζόμενο ένα επιπλέον κίνητρο οικονομικής φύσεως να μη ζητήσει την ετήσια άδειά του.

110. Υπό την προϋπόθεση της διασφαλίσεως της απαιτούμενης διαφάνειας δεν νομίζω ότι συντρέχει λόγος να αποκλεισθεί, βάσει του άρθρου 7 της οδηγίας, ο συμψηφισμός ποσών που έχουν ήδη καταβληθεί στο πλαίσιο συμφωνίας περί ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές.

35 — Βλ., ανωτέρω, σημείο 55.

36 — Βλ., ανωτέρω, σημεία 101 επ.

V — Πρόταση

111. Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω να δοθεί η ακόλουθη απάντηση στα ερωτήματα που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο:

«1) Κατά την εκτίμηση συμφωνιών περιεχομένων σε ατομικές συμβάσεις εργασίας ή προκυπτουσών από συλλογικές συμβάσεις εργασίας σχετικών με σύστημα ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές, βάσει των διατάξεων περί μεταφοράς στην εσωτερική έννομη τάξη του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εθνικός δικαστής υποχρεούται να εξετάζει κατά πόσον οι εργαζόμενοι έχουν πράγματι τη δυνατότητα να λαμβάνουν την κατ' ελάχιστον όριο ετήσια άδεια που δικαιούνται, κατά το ως άνω άρθρο 7. Κατά κανόνα, πρέπει να θεωρείται ότι δεν υφίσταται τέτοια δυνατότητα στην περίπτωση κατά την οποία η σχετική συμφωνία προβλέπει απλώς την καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας μαζί με την καταβολή του βασικού μισθού, χωρίς να ρυθμίζει τον τρόπο λήψεως της ετήσιας άδειας, ενδεχομένως μέσω χωριστής συμφωνίας.

Πάντως, μια τέτοια συμφωνία δεν ανταποκρίνεται στις προϋποθέσεις του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ, στην περίπτωση κατά την οποία δεν καταγράφεται εμφανώς το ακριβές ποσοστό του μισθού που αντιστοιχεί στις αποδοχές ετήσιας άδειας ή όταν ο προσδιορισμός αυτού του ποσοστού γίνεται εκ των υστέρων, χωρίς, όμως, παράλληλη αύξηση του συνολικώς καταβαλλομένου μισθού.

2) Ακόμα και στην περίπτωση κατά την οποία συμφωνία περί ενσωματώσεως των αποδοχών ετήσιας άδειας στις τακτικές αποδοχές δεν διασφαλίζει, κατά παράβαση του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ, τη δυνατότητα λήψεως εκ μέρους του εργαζομένου της ετήσιας άδειας που δικαιούται, το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ δεν αποκλείει τον συμψηφισμό ποσών τα οποία αποδεδειγμένως και εμφανώς για τον εργαζόμενο καταβλήθηκαν ως αποζημίωση για την ετήσια άδεια, με ενδεχόμενες αξιώσεις του εργαζομένου.»