SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE CHRISTINE STIX-HACKL, predstavljeni 27. oktobra 2005[1]

I – Uvod

1. V obravnavanih zadevah se Sodišče naproša za razlago člena 7 Direktive 93/104/ES[2]. Predložitveni sodišči želita v bistvu vedeti, ali je nacionalna ureditev,

— ki dopušča vključitev regresa za letni dopust v plačilo delavca ter dopušča njegovo izplačilo kot del plačila za delovni čas in

— ki s tem dopušča neplačilo tega nadomestila za čas dejanskega delavčevega dopusta („rolled up holiday pay“),

v skladu z navedeno določbo.

1 — Jezik izvirnika: nemščina.

2 — Direktiva Sveta z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18, v nadaljevanju: Direktiva).

II – Pravni okvir

A – *Skupnostna ureditev*

2. Člen 7 Direktive 93/104 o določenih vidikih organizacije delovnega časa določa:

„Letni dopust

(1) Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo vsakemu delavcu pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, skladno s pogoji za upravičenost in dodelitev takega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja oziroma praksa.

(2) Minimalni letni dopust ne more biti nadomeščen z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

B – *Nacionalna ureditev*

3. Združeno kraljestvo je Direktivo 93/104 preneslo v notranje pravo z Working Time Regulations 1998 (Uredba iz leta 1998 o delovnem času).

4. Člen 13 te uredbe določa:

„(1) […] delavec ima pravico do štirih tednov letnega dopusta na leto.

[…]

(9) Letni dopust, do katerega ima delavec pravico na podlagi tega člena, se lahko razdeli, vendar –

(a) se ga lahko izkoristi samo v letu, za katero je bil dodeljen, in

(b) ne more biti nadomeščen z denarnim nadomestilom, razen ob prenehanju delovnega razmerja.“

5. Člen 16 te uredbe določa:

„(1) Delavec ima pravico do regresa za vsako obdobje letnega dopusta, do katerega je upravičen na podlagi člena 13, in sicer po postavki, ki za vsak teden dopusta ustreza tedenski plači.

[…]

(4) Pravica do regresa iz odstavka 1 v ničemer ne vpliva na pravico delavca do plačila, določenega z njegovo pogodbo (‚pogodbeno plačilo‘).

(5) Vsako pogodbeno plačilo, izplačano delavcu za dopust, delodajalca oprošča njegove obveznosti, da izplača regres delavcu na podlagi tega člena za to obdobje; in obratno vsak regres, izplačan na podlagi tega člena za dopust, delodajalca oprošča njegove obveznosti, da opravi izplačilo pogodbenega plačila za to obdobje.“

6. Člen 35 te uredbe določa:

„(1) Vsaka določba v dogovoru (ne glede na to, ali gre za pogodbo o zaposlitvi ali ne) je nična, če je njen namen –

i) (a) izključiti ali omejiti veljavnost posamezne določbe te uredbe, razen če ta uredba določa, da ima dogovor tak učinek […]“

III – Dejansko stanje, spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

A – *Zadeva C-131/04*

1. Dejansko stanje

7. Predmet zadeve C-131/04 v sporu o glavni stvari je spor med C. D. Robinson-Steele, delavcem, in R. D. Retail Services Ltd, delodajalcem.

8. C. D. Robinson-Steele je delal od 19. aprila 2002 do 19. decembra 2003 na podlagi različnih pogodbenih določil – nazadnje kot začasno zaposleni delavec – za R. D. Retail Services. Pogodba o zaposlitvi, ki je začela veljati 29. junija 2003, je zlasti določala, da se pravica do regresa za dopust pridobi v sorazmerju z nepretrganim delom začasno zaposlenega delavca v zadevnem letu. Nadalje je pogodba vsebovala določbo, da začasno zaposleni delavec soglaša, da se regres, ki izhaja iz pravice do plačanega dopusta, doda urni postavki in se izplača hkrati z njo – in sicer znaša 8,33 % urne postavke.

9. Po navedbah predložitvenega sodišča je z matematičnega vidika 8,33 % za plačani dopust znesek, ki ustreza enotedenskemu plačilu po nepretrgani trimesečni zaposlitvi delavca v sistemu izmenjujočih se dnevnih in nočnih izmen.

10. C. D. Robinson-Steele je plačilo prejemal tedensko. Na njegovih plačilnih odrezkih je bilo navedeno: „Plačilna postavka vključuje nadomestilo, ki ustreza dnevom dopusta in bolezni.“ Posebna navedba o deležu plačila, ki predstavlja regres, ni bila vključena.

2. Nacionalni postopek

11. C. D. Robinson-Steele (v nadaljevanju: tožeča stranka v sporu o glavni stvari) je 14. januarja 2004 pri Employment Tribunal Leeds vložil tožbo. V njej je v glavnem navedel, da je za družbo R. D. Retail Services (v nadaljevanju: tožena stranka v sporu o glavni stvari) delal 20 mesecev in da mu je ta za plačani letni dopust plačala zgolj „rolled up holiday pay“. Tako ni mogel vzeti dopusta, saj regres ni bil izplačan neposredno pred dopustom, po njem ali med njim.

12. Predložitveno sodišče meni, da je potrebna razlaga člena 7 Direktive, ker je na eni strani angleški Employment Appeal Tribunal, na katerega odločitev je vezano, odločilo, da je zasebno avtonomni dogovor o „rolled up holiday pay“, ki izrecno določa znesek ali odstotek, ki se ga doda osnovnemu plačilu, skladno z nacionalnim pravom – zlasti navedenimi členi uredbe – pravno veljaven[3], medtem ko je na drugi strani Inner House of the Court of Session na Škotskem dogovor, na podlagi katerega je regres vključen v drugo plačilo, ki ni odvisno od dejanskega upravičenja do dopusta, razglasil za ničen.[4]

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

4 — Inner House of the Court of Session, zadeva MPS Structure Ltdm proti Munro, (2003) IRLR 350.

13. Zaradi tega je Employment Tribunal Leeds Sodišče s sklepom z dne 9. marca 2004 zaprosilo za sprejetje predhodne odločbe o naslednjih vprašanjih:

1. Ali je člen 7 Direktive 93/104/ES v skladu z določbami nacionalnega prava, ki dopuščajo, da je regres za letni dopust zajet v delavčevo urno postavko ter izplačan kot del plačila za delovni čas, ni pa izplačan za čas dejanskega delavčevega dopusta?

2. Ali člen 7(2) te direktive nasprotuje temu, da nacionalno sodišče delodajalcu naloži izplačilo teh plačil, če si to sodišče v skladu s pristojnostmi, ki mu jih dajejo nacionalni predpisi, prizadeva vložniku zahtevka prisoditi primerno nadomestilo?

B – *Zadeva C-257/04*

14. Podlago zadevi C-257/04 predstavljata dve združeni zadevi, ki sta v obravnavi pred Court of Appeal (Anglija in Wales).

1. Zadeva Caulfield in drugi proti Marshalls Clay Products Ltd

a) Dejansko stanje

15. V družbi Marshalls Clay Products Ltd obstaja z namenom zagotavljanja neprekinjenega obratovanja izmeničen sistem dela, po katerem vsak zaposleni štiri dni dela in štiri dni počiva.

16. Da bi se kljub tej delovni shemi lahko zagotovila pravica zaposlenih do dopusta, je bila julija 1984 podpisana lokalna kolektivna pogodba med družbo Marshalls Clay Products in sindikatom, ki je bila vključena v pogodbo o zaposlitvi vsakega zaposlenega in določa:

„3. Dopusti

Plačilo za dopust je vključeno v urno postavko in se torej ne akumulira. Dopust se koristi med počitkom, predvidenim s sistemom menjave. Za podaljšani dopust ima vsak zaposleni pravico do:

dveh obdobij nepretrganega osemdnevnega dopusta

in enega obdobja nepretrganega šestnajstdnevnega dopusta […]“.

17. Za določitev višine regresa[5] obstaja nadaljnja kolektivna pogodba, ki sta jo maja 1984 podpisali družba Marshalls Clay Products in sindikat, ki med drugim določa:

„Trenutno imajo delavci Accringtona pravico do 31 dni plačanega dopusta na leto (za 29 dni dopusta). To pomeni 13,36 % v razmerju do delovnih dni (232). Urna postavka vključuje tudi regres za dopust v višini 13,36 %.“

5 — Zato se vsota, ki prestavlja plačilo za dopust, označuje kot „regres“, vendar to ne pomeni, da je pravica do dopusta v nasprotju s členom 7(2) Direktive nadomeščena z denarnim nadomestilom.

18. Del plačila, ki je predstavljal regres za dopust, ni bil izkazan niti v pogodbi o zaposlitvi niti na plačilnih odrezkih; vendar pa so se pogodbe sklicevale na vse kolektivne pogodbe, sklenjene med delodajalcem in sindikatom.

19. Po mnenju predložitvenega sodišča je torej treba dopust vzeti v času prostih dni. Zaposleni lahko vzamejo, ne da bi bili k temu zavezani, dvakrat neprekinjeni osemdnevni dopust oziroma en neprekinjeni šestnajstdnevni dopust, vendar le tako, da združijo oziroma zberejo svoje proste dni, pri čemer je dogovorjena izmenjava z udeleženimi, ki nadomeščajo druge zaposlene.

20. Za 182 delovnih dni na leto, ki jih je treba opraviti v okviru sistema izmen, vsak delavec prejme regres za 24,32 dneva dopusta: od 7,515 GBP, plačanega za uro dela, ustreza 6,629 GBP času dejanskega dela in 88,6 penija dodatku iz naslova regresa za dopust.

21. Zaposleni so tako plačani samo za štiri dni, ko delajo, ne pa tudi za štiri dni, ko ne delajo. Plačana urna postavka se zviša za delež regresa za dopust. Urne postavke veljajo tudi za nadurno delo, tako da zaposleni v primeru nadurnega dela prejmejo dodatke k osnovnemu plačilu in regresu za dopust.

b) Nacionalni postopek

22. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield in K. V. Barnes (v nadaljevanju: tožeče stranke v sporu o glavni stvari) so se s tožbami z dne 3. septembra 2001 obrnili na Manchester Employment Tribunal, da bi se družbi Marshalls Clay Products Ltd (v nadaljevanju: tožena stranka) naložilo, da mora vsakemu od njih izplačati regres za letni dopust za obdobje od 1. oktobra 1998 do 3. septembra 2001.

23. Z odločbo z dne 12. decembra 2002 je Manchester Employment Tribunal ugodilo predlogom treh tožečih strank v sporu o glavni stvari in odredilo, da se višina njihove odškodnine določi pozneje.

24. Tožena stranka je zoper to odločbo vložila pritožbo pri Employment Appeal Tribunal.

25. Employment Appeal Tribunal je 25. julija 2003 tej pritožbi ugodilo.

2. Zadeva Clarke proti Frank Staddon Ltd

a) Dejansko stanje

26. Po navedbah predložitvenega sodišča naj bi M. J. Clarke (v nadaljevanju: tožeča stranka v sporu o glavni stvari) delal za družbo Frank Staddon Ltd (v nadaljevanju: tožena stranka) od 2. aprila 2001 do 23. junija 2001 kot samozaposlen na podlagi podizvajalske pogodbe (construction industry scheme). Ne glede na navedeno očitno ni sporno, da tožeči stranki v sporu o glavni stvari pripadajo pravice, ki izhajajo iz Direktive in Working Time Regulations 1998.

27. Od 24. junija 2001 do 24. julija 2001 je imela tožeča stranka v sporu o glavni stvari dopust, med katerim ni prejemala plačila.

28. Pogodba tožeče stranke v sporu v glavni stvari določa:

„Vsi zneski, ki jih je treba plačati iz naslova plačanih dopustov in plačanih praznikov, se vključijo v dnevno plačo.“

V istem dokumentu je ob postavki „Plača“ ročno zapisano:

„Osnova 8,689 Dopusti 0,756 = 85 GBP na dan“

29. Plačilni odrezek z avgusta 2001 navaja enak izračun. Postavka 85 GBP se nanaša samo na obdobje od 24. junija 2001. Za čas pred tem tožena stranka torej ni določila vsote plačila za dopust, ki je vključena v dnevno plačo.

b) Nacionalni postopek

30. Tožeča stranka v sporu o glavni stvari je 20. novembra 2001 pri Employment Tribunal vložila tožbo, s katero je predlagala, da se toženi stranki naloži, da ji izplača letni dopust, ki si ga je pridobila v obdobju od 2. aprila 2001 do 16. novembra 2001.

31. Employment Tribunal je z odločbo z dne 19. aprila 2002 zavrnilo tožbo tožeče stranke v sporu o glavni stvari.

32. Tožeča stranka v sporu o glavni stvari se je proti tej odločbi pritožila pri Employment Appeal Tribunal.

33. Employment Appeal Tribunal je pritožbo tožeče stranke v sporu o glavni stvari 25. julija 2003 zavrnilo.

3. Vprašanja za predhodno določanje v zadevi C-257/04

34. Tožeči stranki v obeh nacionalnih postopkih sta se proti odločbi Employment Appeal Tribunal pritožili pri Court of Appeal. To sodišče se je zaradi očitnih nasprotij v mnenjih med Employment Appeal Tribunal Anglije in škotskim Inner House of the Court of Session, kakor tudi zaradi zadeve Robinson-Steele, ki je že v postopku pred Sodiščem, odločilo za predložitev vprašanja za prehodno odločanje.

35. Court of Appeal je zaradi tega s sklepom z dne 25. junija 2004 Sodišču predložilo naslednja vprašanja za predhodno odločanje:

1. Ali zavezujoči pogodbeni dogovor med delodajalcem in delavcem, ki določa, da določen del delavcu izplačane plače pomeni delavčev „regres za letni dopust“ (dogovor o vključitvi regresa), krši delavčeve pravice do regresa za letni dopust iz člena 7 Direktive 93/104/ES o delovnem času?

2. Ali bi bil odgovor na prvo vprašanje drugačen, če bi bil delavec plačan enako pred začetkom veljavnosti zavezujočega dogovora in po njem in če dogovor v bistvu ne bi zagotavljal dodatnega plačila, ampak bi zgolj namenil del delavčeve plače za letni dopust?

3. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali gre za kršitev pravice do plačanega letnega dopusta iz člena 7, če se del plače upošteva tako, da se s tem nadomesti pravica, ki izhaja iz Direktive?

4. Ali je za izpolnitev obveznosti iz člena 7 Direktive 93/104/ES glede pravice delavca do minimalnega štiritedenskega plačanega letnega dopusta potrebno izplačilo v korist delavca v istem obdobju, v katerem vzame letni dopust, ali za spoštovanje člena 7 zadostuje, da

je izplačilo opravljeno obročno med letom?

vprašanjem za predhodno odločanje v zadevi C-131/04 je treba ob upoštevanju navedenega najprej ugotoviti, da se vprašanje ne more nanašati na to, ali je predpis sekundarnega prava skladen z notranjim pravom, temveč, ali zadeven predpis sekundarnega prava nasprotuje določenim predpisom notranjega prava.

IV – Vprašanja za predhodno odločanje

A – *Uvodne opombe*

36. Najprej je treba spomniti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso naloga predložitvenega sodišča, da odloči o pomembnosti predloga za sprejetje predhodne odločbe.[6] Pri morebitnih dvomih o tem, ali so vprašanja v razmerju do presoje zadeve na ravni prava Skupnosti pravilno zastavljena, lahko Sodišče v določenih primerih vprašanja preoblikuje.[7]

37. V okviru postopka predhodnega odločanja na podlagi člena 234 ES je razlaga prava Skupnosti naloga Sodišča. Vzvezi s prvim

38. Primerjava s prvim vprašanjem za predhodno odločanje v zadevi C-257/04 in ustrezne obrazložitve predložitvenega sodišča pokaže, da v tej zadevi in s tem tudi v zadevi C-131/04 ne gre toliko za vprašanje, ali pravo Skupnosti nasprotuje določenim predpisom notranjega prava, temveč, ali lahko iz razlage teh določb nacionalnega prava, ki je skladna z Direktivo, ob upoštevanju vsebine člena 7 Direktive, sklepamo na neučinkovitost posameznih določil v pogodbah o zaposlitvi ali kolektivnih pogodbah, s katerimi je regres za dopust vključen v siceršnje prejemke delavca („rolled up holiday pay“).

39. Prvo vprašanje za predhodno odločanje v zadevi C-131/04 je tako treba preoblikovati ob upoštevanju prvega, drugega in četrtega vprašanja za predhodno določanje v zadevi C-257/04 in ga razumeti tako, da želi predložitveno sodišče v bistvu izvedeti, ali iz člena 7 Direktive izhajajoča pravica posameznega delavca do plačanega letnega dopusta nasprotuje posamezno ali kolektivno

6 — Sodbi Sodišča z dne 6. decembra 2001 v zadevi Clean Car Autoservice (C-472/99, Recueil, str. I-9687, točka 13) in z dne 7. januarja 2003 v zadevi Banque internationale pour l'Afrique occidentale [BIAO] (C-306/99, Recueil, str. I-1, točka 88).

7 — Sodišče poskuša v vseh okoliščinah v ustaljeni sodni praksi predložitvenemu sodišču dati koristne napotke za presojo spora, ki ga rešuje. Glej v zvezi s tem npr. sodbi Sodišča z dne 4. julija 2000 v zadevi Haim (C-424/97, Recueil, str. I-5123, točka 58) in z dne 12. septembra 2000 v zadevi Geffroy (C-366/98, Recueil, str. I-6579, točka 20).

dogovorjenemu plačilu dopusta skupaj z izplačilom drugih prejemkov.

40. Predložitveno sodišče v zadevi C-257/04 upravičeno poudarja, da niti Direktiva niti nacionalni izvedbeni predpisi ne vsebujejo izrecne ureditve takšnih določil. V zvezi s tem je treba spomniti na obveznost nacionalnih sodišč, da morajo nacionalno pravo, zlasti predpise, ki so namenjeni prenosu direktiv v notranje pravo, razlagati v skladu s pravom Skupnosti in s tem skladno z direktivami.

41. Če izhajamo iz premise, ki izhaja iz obeh predlogov za sprejetje predhodne odločbe, da se nacionalni predpisi razlagajo v skladu s stališčem nacionalnega sodišča[8], Sodišču v obravnavanih zadevah posledično ni treba odločati o prenosu Direktive 93/104 v Združenem kraljestvu, temveč mora predložitvenim sodiščem predložiti razlago merodajnih predpisov prava Skupnosti, na podlagi katere bodo lahko pri presoji obravnavanih dogovorov o vključitvi regresa podale takšno razlago nacionalnih predpisov, ki bo v skladu z Direktivo.

42. Sodišče v ustaljeni sodni praksi opozarja, da [mora] nacionalno sodišče „[p]ri uporabi notranjega prava, zlasti določb predpisa, ki je bil posebej sprejet z namenom uresničitve ciljev direktive, […] notranje pravo […] kolikor je mogoče razlagati v skladu z besedilom in namenom te direktive, da bi se na ta način dosegel cilj, ki ga zasleduje, in tako ravnalo v skladu s členom 249(3) ES.“[9]

43. Posebej pomembno je, da je bilo načelo razlage nacionalnega prava v skladu s pravom Skupnosti v tukaj navedeni zadevi Pfeiffer in drugi potrjeno v povezavi z ureditvijo zgornje meje delovnega časa v Direktivi. Sodišče je zlasti štelo, da „je [naloga] predložitvenega sodišča, ki odloča v sporih o glavni stvari, ki se nanašajo na področje uporabe Direktive 93/104 in na dejstva, ki so nastala po poteku roka za prenos direktive, da pri uporabi določb nacionalnega prava, ki so bile sprejete posebej z namenom prenosa te direktive,

8 — Iz obrazložitev obeh predložitvenih sodišč namreč izhaja, da so sodišča v Angliji na eni strani in sodišča na Škotskem na drugi strani različno razlagala izvedbene predpise glede navedenih dogovorov.

9 — Sodba Sodišča z dne 5. oktobra 2004 v združenih zadevah Pfeiffer in drugi (od C-397/01 do C-403/01, ZOdl., str. I-8835, točka 113). Glej med drugim tudi sodbe Sodišča z dne 10. aprila 1984 v zadevi Von Colson und Kamann (14/83, Recueil, str. 1891, točka 26), z dne 13. novembra 1990 v zadevi Marleasing (C-106/89, Recueil, str. I-4135, točka 8) in z dne 14. julija 1994 v zadevi Faccini Dori (C-91/92, Recueil, str. I-3325, točka 26). Glej tudi sodbe Sodišča z dne 23. februarja 1999 v zadevi BMW (C-63/97, Recueil, str. I-905, točka 22), z dne 27. junija 2000 v zadevah Océano Grupo Editorial in Salvat Editores (od C-240/98 do C-244/98, Recueil, str. I-4941, točka 30) in z dne 23. oktobra 2003 v zadevi Adidas-Salomon in Adidas Benelux (C-408/01, Recueil, str. I-12537, točka 21).

razlaga, kolikor je mogoče, tako, da se lahko uporabijo v skladu s cilji Direktive.“[10]

44. Zlasti v pravnih sporih med zasebniki, kot v obravnavnem primeru, predstavlja načelo razlage nacionalnega prava, ki je v skladu s pravom Skupnosti, nujno načelo za zagotavljanje polne učinkovitosti prava Skupnosti.[11]

45. Zaključimo lahko, da želita obe predložitveni sodišči z njunim prvim vprašanjem[12] v bistvu vedeti, ali pravica do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 7 Direktive načeloma nasprotuje dogovorom o vključitvi regresa.

Da bi lahko odgovorili na to vprašanje, je najprej treba preučiti vsebino in obseg pravice do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 7 Direktive. V naslednjem koraku je treba preizkusiti, ali lahko zasebno avtonomni dogovori kratijo to pravico.

10 — Sodba Pfeiffer in drugi (navedena v opombi 9), točka 117.

11 — Glej tudi sodbo Pfeiffer in drugi (navedena v opombi 9), točka 114: „Zahteva po razlagi nacionalnega prava, ki je skladna s pravom Skupnosti, je značilna za Pogodbo ES, saj se s tem nacionalnemu sodišču omogoča, da v okviru svojih pristojnosti pri odločanju o sporu zagotavlja polno učinkovitost prava Skupnosti.“

12 — K temu pride še četrto vprašanje v zadevi C-257/04, ki ga je treba obravnavati skupaj s temi vprašanji.

B – *Plačani letni dopust na podlagi člena 7 Direktive 93/104*

1. Predmet pravice do plačanega letnega dopusta

a) Besedilo in struktura člena 7(1) Direktive

46. Člen 7(1) Direktive zagotavlja brezpogojno pravico delavca do plačanega štiritedenskega dopusta. Sodišče je to priznalo že v svoji sodbi z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU[13], v kateri je po eni strani ugotovilo, da „člen 7(1) Direktive 93/104 […] državam članicam [nalaga] jasne in določene obveznosti glede cilja, ki ga je treba doseči“[14], in da gre za „individualno pravico“ delavca[15] po drugi strani.[16]

47. Poleg tega načelnega priznanja pravice besedilo člena 7(1) Direktive ne vsebuje določil o tem, kako se morajo izpolniti

13 — Zadeva C-173/99 (Recueil, str. I-4881).

14 — Točka 34.

15 — Točka 35.

16 — Glej tudi točko 43: „Glede na navedeno je treba pravico vsakega delavca do plačanega letnega dopusta šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Skupnosti […]“. Glej nadalje sodbo Sodišča z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez (C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 31): „Člen 7(1) Direktive 93/104 […] je treba razumeti tako, da mora biti navkljub nacionalnim razlikam v uporabi na vsak način zagotovljena pravica do plačanega minimalnega štiritedenskega letnega dopusta.“

navedene obveznosti delodajalca. Glede „pogojev za upravičenost in dodelitev“ zgolj napotuje na „nacionalno zakonodajo oziroma […] prakso“.

48. Iz besedila člena 7(1) Direktive sicer izhaja, da ima delavec pravico do „dejanskega počitka“[17], med katerim ohrani plačilo.[18] Vendar ostaja odprto vprašanje, pod katerimi pogoji se plača nadomestilo za dopust. S tega vidika je odprto, ali je treba izvesti ustrezno plačilo med dopustom, ali pa se to lahko izvede prej oziroma kasneje. Iz sklicevanja na nacionalno zakonodajo oziroma prakso bi lahko morda celo izhajalo, da Direktiva državam članicam prepušča zapolnitev ustrezne pravne praznine.

49. S sistematičnega vidika lahko nadalje ugotovimo, da Direktiva ne vsebuje drugih določb, ki obravnavajo to vprašanje. Člen 15 Direktive na splošno dopušča uporabo ali uvajanje nacionalnih aktov, ki so ugodnejši za zaščito varnosti in zdravja delavcev. Člen 17 pa določa, da lahko države članice ali socialni partnerji pod določenimi predpostavkami odstopajo samo od določenih taksativno naštetih določb Direktive. Člen 7 Direktive ne sodi med določbe, za katere Direktiva izrecno dopušča odstopanja, kot je že ugotovilo Sodišče v zadevi BECTU.[19]

b) Smisel in namen minimalnega letnega dopusta

50. Sodišče se je tudi v sodbi v zadevi BECTU[20] že imelo priložnost ukvarjati z *ratio legis* člena 7(1) Direktive.

51. Cilj Direktive je določiti minimalna pravila, katerih namen je izboljšati življenjske in delovne pogoje delavcev s prilagoditvijo notranjih predpisov o delovnem času.[21] Sodišče po eni strani to izpeljuje iz pravne podlage Direktive – člena 138 ES (prej člen 118a Pogodbe ES), ki ima za cilj močnejšo zaščito varstva in zdravja delavcev, in po drugi strani iz besedila prve, četrte, sedme in osme uvodne izjave Direktive ter člena 1(1) te direktive.

17 — Glej sodbo Merino Gómez (navedena v opombi 16), točka 30.

18 — Poleg tega člen 7(2) Direktive 93/104 pojasnjuje, da pravice do plačanega minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom.

19 — Točka 41.

20 — Navedena v opombi 13.

21 — Sodba BECTU (navedena v opombi 13), točka 37.

52. V skladu s temi določbami naj bi harmonizacija organizacije delovnega časa na ravni Skupnosti zagotavljala boljšo zaščito varstva in zdravja delavcev z zagotavljanjem minimalnega počitka in primernih odmorov.[22]

53. Za dejansko vzpostavitev močnejše zaščite varstva in zdravja delavcev je nujno, da se delavcu predviden počitek, torej tudi letni dopust, dejansko dodeli.[23] Iz tega razloga člen 7(2) Direktive prepoveduje nadomestitev minimalnega letnega dopusta s finančnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.

54. Učinkovita dodelitev pravice do dopusta tako vključuje tudi, da ima delavec možnost dejanskega koriščenja pripadajočega dopusta, ne da bi se ga od tega odvračalo z dejanskimi obveznostmi. To je tudi cilj prejemanja plačila v času dopusta, torej zagotovilo plačanega minimalnega letnega dopusta.

22 — Osma uvodna izjava je posebej pomembna in določa: „ker mora biti za varnost in zdravje pri delu delavcem Skupnosti zagotovljen minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter primerni odmori; […]“.

23 — Sodba Sodišča z dne 9. septembra 2003 v zadevi Jaeger (C-151/02, Recueil, str. I-8389, točka 70).

55. Tako lahko ugotovimo, da pri pravici do plačanega minimalnega letnega dopusta na podlagi člena 7 Direktive ni toliko v ospredju plačilo ustreznih obdobij, temveč učinkovita možnost uveljavljanja zadevnega dopusta. Z vidika sporov o glavni stvari in razlik med posameznimi primeri je tako treba raziskati, ali sporne metode nadomestila letnega dopusta vplivajo na učinkovito možnost uveljavljanja te pravice.

2. Ali lahko pravica do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 7 Direktive nasprotuje „rolled up holiday pay“?

a) Bistvene navedbe udeležencev postopka

i) Stališče tožečih strank v sporih o glavni stvari

56. C.D. Robinson-Steele v zadevi C-131/04 ni podal stališča pred Sodiščem.

57. Tožeče stranke v sporih o glavni stvari v zadevi C-257/04 menijo, da člen 7 Direktive zahteva, da se plačilo izvede v obdobju, ko bi delavec prejel plačilo, če bi delal. Če se plačilo ne izvede v tem obdobju, gre bodisi za nadomestno plačilo, ki je v nasprotju s

členom 7(2) Direktive, ali za mehanizem, ki s sabo prinaša ovire oziroma omejitve glede uveljavljanja dopusta in ki je iz tega razloga prepovedan. Ocenjujejo zlasti, da sistem „rolled up holiday pay“ delavce odvrača od koriščenja njihovega letnega dopusta. Ker delavec zasluži več, če dela vsak teden, to namreč predstavlja pomembno spodbudo zlasti za prejemnike najnižjih dohodkov, da ne koristijo dopusta.

58. Potreba po tem, da se plačilo za letni dopust „prihrani“, poleg tega odvrača od koriščenja dopusta v prvi polovici leta.

59. Poleg tega je zlasti pri prejemnikih najnižjih dohodkov malo verjetno, da bi prihranili zneske, ki so se jim vsak teden dodelili kot regres in jih ne bi porabili. Iz tega izhaja finančna nezmožnost koriščenja dopusta, zlasti če obdobje dela v spornem letu še ni dovolj dolgo trajalo.

ii) Stališče toženih strank v sporih o glavni stvari

60. Tožene stranke v sporih o glavni stvari R. D. Retail Services (zadeva C-131/04) in Marshalls Clay Products ter Frank Staddon (zadeva C-257/04) menijo, da ni v nasprotju z Direktivo, če se znesek za letni dopust izplačuje obročno skupaj z osnovno plačo, če je bilo to skupno izplačilo pogodbeno dogovorjeno. Sklicujejo se na to, da člen 7 Direktive določa samo absolutno in brezpogojno pravico do plačanega minimalnega štiritedenskega letnega dopusta. Niti besedilo niti namen člena 7 Direktive pa ne zahtevata, da bi se moralo plačilo letnega dopusta opraviti na določen način oziroma ob določenem času. „Pogoji za upravičenost in dodelitev“ so na podlagi člena 7(1) Direktive prepuščeni nacionalni zakonodaji. Dokler leta ne ovira učinkovitega izvajanja pravice, je skladna z zahtevami prava Skupnosti.

61. Poleg tega mora z Direktivo dodeljena zaščita upoštevati nujnost preprečevanja neprimernih administrativnih, finančnih in pravnih ovir in zagotavljanja prožnosti. Glede razlikovanja med pravico samo in pogoji za njeno izvajanje, ki odraža s strani Direktive zasledovano ravnotežje med zaščito varnosti in zdravja delavcev in potrebo po prožnosti pri uporabi, se obe toženi stranki sklicujeta na sodbo Sodišča v zadevi C-173/99 in sklepne predloge generalnega pravobranilca Tizzana.

62. Poleg tega delavca tudi ni možno prisiliti, da vzame dopust. Delavec lahko tudi zmeraj sam odloča, kaj bo počel med dopustom, ki mu pripada. Tako lahko med svojim dopu-

stom na primer dela za drugega delodajalca. To samo po sebi ni v nasprotju s členom 7 Direktive. Poleg tega so delavci sposobni, da s svojimi finančnimi sredstvi ravnajo tako, da se lahko prilagodijo sistemu vključenega regresa.

iii) Stališče vlade Združenega kraljestva

63. Tudi vlada Združenega kraljestva meni, da je sistem regresa, vključenega v plačo, dopusten. Niti besedilo niti namen člena 7(1) Direktive ne zahtevata izplačila v določenem trenutku. Besedilo člena 7 Direktive, kakor tudi njene uvodne izjave, s sklicevanjem na nacionalno zakonodajo in prakso veliko bolj kaže na to, da je pri prenosu potrebna določena stopnja prožnosti. Poleg tega se v tem ponovno najde načelo subsidiarnosti. Tudi vlada Združenega kraljestva se v tej zvezi sklicuje na sklepne predloge in sodbo v zadevi C-173/99.

64. Regulation 16 ustrezno prenaša člena 7 Direktive, saj delavcu dodeljuje zahtevan letni dopust in plačilo za ta čas. Ob predpostavki, da nacionalna zakonodaja in praksa pravice do plačanega letnega dopusta ne onemogočajo, so izpolnjene zahteve iz člena 7.

65. Predlagana razlaga tudi ne vodi k temu, da bi bili delavci ovirani pri koriščenju njihovega letnega dopusta. Ker delodajalec ne more enostransko določiti „rolled up payment“, temveč je potreben dogovor med delodajalcem in delavcem, je tak dogovor možen samo v primeru, če delavec dejansko prejme plačilo in je to plačilo korektno izračunano.

66. Dogovor o „rolled up payment“ poleg tega vodi k temu, da je delavec za letni dopust plačan vnaprej, če se dopust koristi v kasnejšem obdobju delovnega razmerja. Od delavca se lahko pričakuje, da bo ustrezno poskrbel za to, da ga obročno plačevanje dopusta ne bo odvrnilo od uveljavljanja dopusta. Vključen regres je tudi najpravičnejši in najpreprostejši način pri zaposlenih za določen čas, katerih delovno razmerje v določenih primerih preneha, preden lahko uveljavljajo pravico do dopusta ali plačila. Zaradi tega ni razloga, da bi člen 7 zahteval določen časovni trenutek za plačilo regresa.

67. Plačilo v trenutku, ko se koristi dopust, bi poleg tega, da je v nasprotju z uvodnimi izjavami Direktive, privedlo do znatnih administrativnih ovir na strani delodajalcev, zlasti pri priložnostnih delavcih ali začasno zaposlenih delavcih. Pri obročnem plačilu tako ni treba izračunati dolgovanega regresa v vsakem posameznem primeru uveljavljanja dopusta. Velikokrat bi zaradi narave dela prišlo tudi do težav, če bi delavec vztrajal pri koriščenju dopusta med obdobjem dela.

iv) Stališče Irske

68. V svojem pisnem stališču k zadevi C-257/04 je Chief State Solicitor Irlands zastopal stališče, da iz besedne zveze „plačan minimalni dopust“ v členu 7(1) Direktive izhaja, da mora delavec prejeti plačilo med ali neposredno pred tem časom. V sistemu vključenega regresa pa ni plačan med dopustom.

69. Tudi zaradi cilja Direktive zaščititi zdravje in varstvo delavcev, je treba zagotoviti, da delavcem ne pripada samo pravica do dopusta, temveč da lahko tega tudi dejansko koristijo. Vključitev regresa v nasprotju z navedenim spodbuja nekoriščenje dopusta, saj se na ta način od delavcev zahteva, da koristijo dopust med katerim ne prejemajo plačila, medtem ko so v primeru, če delajo, redno plačani vsak teden ali mesec. To je v nasprotju s cilji Direktive, ki želi preprečiti, da bi delavci namesto letnega dopusta prejemali denar.

v) Stališče Komisije

70. Če izhajamo iz tega, da prejemanje plače med letnim dopustom ni namenjeno samo sebi, temveč je sredstvo za zagotovitev možnosti dejanskega koriščenja minimalnega dopusta brez finančnih omejitev, je dogovor o plačilu letnega dopusta združljiv z Direktivo, če zagotavlja, da delavec učinkovito koristi minimalni štiritedenski letni dopust in je za ta čas plačan, kot če bi delal.

71. Ker Direktiva ne predpisuje, kako je treba ta cilj doseči, je naloga držav članic, da določijo način plačila regresa za letni dopust. Vendar to ne sme omejevati temeljne pravice do letnega dopusta.

72. Ker se v primeru vključitve regresa v urno postavko plačilo izvede ne glede na to, ali so delavci koristili dopust ali ne in ni ukrepa, ki bi zagotovil, da bi delavec dejansko koristil svoj štiritedenski letni dopust, se na ta način, v nasprotju z besedilom Direktive in njenim ciljem, zaobide temeljna zahteva po zagotovitvi minimalnega štiritedenskega dopusta.

73. Regres, vključen v plačo, lahko delavce zlasti odvrača od koriščenja dopusta. Poleg tega lahko takšen sistem vodi do zlorab s strani delodajalcev, ki ne želijo, da njihovi delavci dejansko koristijo dopust.

74. Zaradi tega šteje Komisija sistem „rolled up holiday pay“ za nezdružljiv s členom 7 Direktive, ker ne zagotavlja dejanske možnosti koriščenja minimalnega štiritedenskega dopusta.

b) Pravna presoja

75. Ob upoštevanju zgoraj predstavljene[24] bistvene ureditve člena 7 Direktive je vključitev regresa, kot v primeru spornih dogovorov v sporih o glavni stvari, s cilji Direktive združljiva samo, če pogodbeni dogovor, na katerem temelji, zagotavlja, da lahko delavec pripadajoči dopust tudi dejansko koristi. Ali določen dogovor, kot na primer obravnavani dogovori o „rolled up holiday pay“, onemogoča učinkovito uveljavljanje plačanega letnega dopusta, lahko v končni fazi presoja samo nacionalno sodišče ob upoštevanju vseh okoliščin posameznega primera, zlasti vseh pogodbenih podlag.

76. Zaradi tega lahko v nadaljevanju samo na splošno preizkusimo, ali obravnavane določbe predstavljajo oviro pri uveljavljanju pravice na podlagi člena 7 Direktive, oziroma ali se z razlogi prožnosti lahko utemelji morebitna kršitev pravice iz člena 7 Direktive.

i) „Rolled up holiday pay“ kot ovira za uveljavljanje plačnega letnega dopusta?

77. Tudi v sistemu vključenega regresa delavci načeloma prosto odločajo o koriščе-

24 — Glej točko 46 in naslednje zgoraj.

nju dopusta. Vprašanje pa je, ali izplačilo minimalnega dopusta v obdobju dela ne ustvarja dejanske prisile, da delavci ne izrabijo svoje pravice do dopusta. S tem pa ne bi bilo zadoščeno cilju Direktive po učinkoviti zaščiti varstva in zdravja delavcev. Kot je Sodišče že ugotovilo za počitke, naj bi faze oddiha, ki se zagotavljajo z Direktivo, kolikor je mogoče, preprečevale poslabšanje varstva in zdravja delavcev, kar se lahko zgodi pri kopičenju delovnih obdobij brez potrebne prekinitve.[25]

78. Vlada Združenega kraljestva ne navaja neupravičeno, da so delavci načeloma zmožni za svoje finance skrbeti tako, da bodo imeli delež plače, ki jim je bil izplačan kot nadomestilo za dopust, na razpolago v trenutku uveljavljanja dopusta. Ta domneva temelji na premisah, ki so v obravnavanem primeru vredne diskusije. Po eni strani je treba pripomniti, da prejemniki najnižjih dohodkov, kamor bi lahko praviloma uvrstili tudi začasno zaposlene delavce in delavce, ki opravljajo delo v izmenah, nimajo enake pravice do izbire kot drugi delavci: delavci z najnižjimi dohodki bodo pogosto prisiljeni, da večji del, če že ne celotno plačo, porabijo za stroške preživljanja, tako da se zdi nevarnost porabe regresa za drug namen neizogibna. Za takšne delavce z nižjimi dohodki možnost, da z dodatnim delom več zaslužijo, predstavlja tudi posebno spodbudo, da dopusta ne koristijo. Če bodo namesto koriščenja dopusta neprekinjeno delali, bodo namreč prejeli ne samo plačilo za čas dopusta, temveč za ves čas, v katerem so dodatno delali, torej tudi redno plačo, čeprav je ta čas (štiri tedne na leto) nadomeščen že z vključenim regresom. Ne glede na to je treba tudi upoštevati, da s strani Združenega kraljestva zahtevana možnost „osebne skrbi za dopust“ v vsakem primeru predpostavlja, da se delavec zaveda, kateri del njegove plače se bo uporabil za financiranje njegovega dopusta. Z drugimi besedami takšna finančna skrb za dopust predpostavlja preglednost dogovora o „rolled up holiday pay“.[26]

79. Tudi drugi razlogi govorijo v prid temu, da dogovori o vključitvi regresa z vidika ciljev člena 7(1) Direktive niso povsem nesporni. Da ne more biti zgolj odgovornost delavca, da spozna in ustrezno izkoristi nadomestilo, ki je bilo sicer izplačano v zvezi z njegovo pravico do dopusta, vendar kot takšno ni bilo označeno, izhaja že iz preudarka, da zaščita zdravja in varstva delavca ni samo v interesu posameznega delavca, temveč v splošnem interesu. Res je, da delavec ni zavezan, da si

25 — Sodba Jaeger (navedena v opombi 23), točka 92.

26 — V zvezi z zahtevo po preglednosti glej tudi navedbe k drugemu vprašanju za predhodno določanje v zadevi C-257/04, točke 101 in nasl.

mora dopust vzeti oziroma ga koristiti z namenom oddiha. Z vidika interesa po takšni razlagi Direktive, ki ustreza njenim ciljem, pa verjetno ne bo možno sprejeti dogovorov, ki spodbujajo k neprekinjenemu delu z odrekom minimalnemu dopustu.[27] Ta škodljiv učinek obravnavanih dogovorov o vključitvi regresa, ki nasprotuje ciljem Direktive, priznava tudi vlada Združenega kraljestva, ko trdi, da predstavlja praktične težave, če začasno zaposleni delavec vztraja pri koriščenju pripadajočega mu dopusta med obdobjem dela in ne po opravljeni nalogi.

80. Iz vsega navedenega ob upoštevanju namena pravice do plačanega minimalnega letnega dopusta izhaja, da mora biti razlaga določb nacionalnega prava za prenos Direktive, ki je v skladu s pravom Skupnosti, usmerjena v to, da so zasebno avtonomni dogovori o vključitvi regresa pravno utemeljeni samo, če se hkrati na drug način zagotavlja učinkovita možnost uveljavljanja minimalnega letnega dopusta s strani delavca.

ii) Preizkus „zahteve po prožnosti“

81. Direktiva sicer sama v uvodni izjavi 17 določa: „ker je v zvezi z vprašanjem, ki se lahko pojavi glede organizacije delovnega časa znotraj podjetja, zaželeno, da se omogoči prožnost pri uporabi nekaterih določb, hkrati z zagotavljanjem skladnosti z načeli zaščite varnosti in zdravja delavcev“.

82. Na tem mestu je treba ponovno spomniti na pomen pravice do plačnega letnega dopusta, kot je določena v točkah 8 in 19 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev z dne 9. decembra 1989, citirani v uvodni izjavi 4 Direktive. V skladu s sodno prakso Sodišča predstavlja ta pravica posebej pomembno načelo socialnega prava Skupnosti.[28] Ker Direktiva ne določa izjeme od te pravice[29], mora zaradi tega že samo omejevanje te pravice temeljiti na pomembnih razlogih.

27 — V nasprotju z mnenjem toženih strank v sporih o glavni stvari in ustnimi navedbami nizozemske vlade, ki je imela očitno v mislih drugo zadevo (C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Nizozemski), gre v obravnavanih primerih samo za vprašanje, ali je razlaga nacionalnega prava skladna z Direktivo, in ne za vprašanje, ali mora ustrezen prenos Direktive 93/104 vključevati obveznost delavca do uveljavljanja dopusta z namenom oddiha. Problem na ravni prava Skupnosti pri dogovoru o vključitvi regresa ni v tem, da delavec ni zavezan, da mora dopust dejansko vzeti, temveč, da prejme finančno spodbudo, zaradi katere ne uveljavlja „pravice do počitka“ iz člena 7(1) Direktive.

28 — Sodba BECTU (navedena v opombi 13), točka 43, in sodba Sodišča v zadevi C-342/01 (navedena v opombi 16), točka 29.

29 — Glej tudi člen 17 in člen 18 Direktive.

83. Zgolj zmanjšanje upravnih izdatkov zato ne predstavlja zadostnega razloga, ker bi to pomenilo utemeljitev z gospodarskimi razlogi. Izboljšanje zaščite varstva in zdravja delavcev namreč ne sme biti podrejeno zgolj gospodarskim razlogom, kot izhaja že iz pete uvodne izjave Direktive.[30] Direktiva je morala upoštevati tudi učinke, ki jih lahko ima z njene strani uvedena organizacija delovnega časa na mala in srednje velika podjetja, saj člen 118a Pogodbe ES (postal člen 138 ES) kot njena pravna podlaga, med drugim zahteva, da s tem povezani ukrepi ne nasprotujejo ustanavljanju in razvoju takšnih podjetij.[31]

84. Vprašljivo bi sicer lahko bilo, ali bi bilo treba obravnavane dogovore pod določenimi pogoji dopustiti zaradi pomembnih praktičnih razlogov. Za presojo takšnih razlogov je treba razlikovati med organizacijskima oblikama delovnega časa, na katerih temeljita spora o glavni stvari, in sicer med izmenskim delom in začasnim delom.

— Izmensko delo delavcev, zaposlenih za nedoločen čas

85. V takšnem izmenskem delu obstaja trajno delovno razmerje.[32] Glede na navedeno je v tem primeru tudi predvidljivo, do koliko dni dopusta ima delavec pravico. Tako je znan tudi znesek, ki ga je treba plačati. Zaradi te rednosti – v sporu o glavni stvari štiri dni dela, štiri dni počitka – sprva ni jasno, ali je potrebna izjema od načela prejemanja plačila med dopustom.

86. V sporu o glavni stvari v zadevi Caulfield in drugi proti Marshalls Clay je poleg tega treba upoštevati, da se dogovorjena vključitev regresa navezuje na prav tako sporno ureditev dopusta, po kateri se dopust pridobi zgolj s prerazporeditvijo časa, namenjenega počitku. Počitek in dopust sta sicer namenjena dosegu s strani Direktive zastavljenega cilja zaščite varstva in zdravja delavcev, vendar se razlikujeta v tem, da je počitek treba zagotavljati na podlagi posebne ureditve delovnega časa in tako ne vpliva na pravico do plačanega minimalnega letnega dopusta na podlagi člena 7(1) Direktive. Sporen dogovor ne razlikuje jasno med počitkom in dopustom.

30 — Glej tudi sodbi BECTU (navedena v opombi 13), točka 59, in Jaeger (navedena v opombi 23), točka 67.

31 — Sodba BECTU (navedena v opombi 13), točka 60, ob upoštevanju sodbe Sodišča z dne 12. novembra 1996 v zadevi Združeno kraljestvo proti Svetu (C-84/94, Recueil, str. I-5755, točka 44).

32 — Navedbe v točkah 85 do 87 se torej ne nanašajo na izmensko delo začasnega delavca kot v zadevi C-131/04.

87. Če delodajalec lahko dokaže, da so z dogovorom predvideni počitki obračunani tako, da deloma zajemajo tudi dopust, pri čemer se daljši dopust lahko vzame z zamenjavo delovnih izmen, (nadaljnji) dogovor o vključitvi regresa ni škodljiv, v kolikor ob upoštevanju drugih okoliščin posameznega primera s strani nacionalnega sodišča, ne vpliva na učinkovito možnost uveljavljanja minimalnega letnega dopusta.

— Začasno delo

88. V primeru začasnega dela pa pogosto ni razvidno, za katera obdobja bo delavec delal za zadevnega delodajalca. Zaradi tega je prehod iz faze dela na faze, ko se delo ne opravlja, podoben prenehanju delovnega razmerja. V primeru prenehanja delovnega razmerja člen 7(2) Direktive celo dopušča, da se namesto pravice do dopusta da denarno nadomestilo. Namesto tega, da se ob prenehanju vsakega obdobja dela izračuna obstoječi zahtevek, se dejansko zdi primerneje, da se predvidi kontinuirano obročno plačevanje, tako da delodajalec vsakič določa tisti del pravice do plačanega letnega dopusta, ki začasno zaposlenemu delavcu pripada v tekočem letu.[33] Vendar ne smemo spregledati, da imajo začasno zaposleni delavci primerljivo gledano manj zavarovan položaj na trgu dela. Omilitev načela prepovedi finančnega nadomestila pravice do dopusta na podlagi člena 7(2) Direktive predstavlja dodatno oslabitev njihovega položaja, kar brez ustrezne izravnave ne more biti v skladu z namenom Direktive.

89. Zaradi tega predlagam, da se na prvo vprašanje za predhodno odločanje v zadevi C-131/04, kakor tudi na prvo in četrto vprašanje za predhodno odločanje v zadevi C-257/04 odgovori, da je naloga nacionalnega sodišča pri presoji posameznih ali kolektivnih pogodbenih dogovorov o vključitvi regresa, da preizkusi, ali delavci razpolagajo z učinkovito možnostjo dejanskega uveljavljanja pripadajočega minimalnega letnega dopusta. Takšna možnost bo praviloma izključena, če je dogovor omejen na to, da določa plačilo minimalnega letnega dopusta skupaj z izplačilom osnovne plače, ne da bi

33 — V različnih državah članicah se je opisana težava reševala z ustanovitvijo skladov za izravnavo dopustov oziroma plačil. V belgijskem in francoskem sistemu Caisses de congés payés delodajalci plačujejo prispevke v sklad, ki izplačuje letni dopust, tako da delodajalec plača samo delež plačila za letni dopust, ki pripada delavcu za opravljeno delo pri njem, medtem ko delavec prejme plačilo v času dopusta. Primerljiv je sklad za izravnavo dopustov in plačil pri Bauwirtschaft v Nemčiji, pri čemer se pravica do plačila regresa primarno uveljavlja pri delodajalcu.

pri tem urejal tudi upravičenost do dopusta, morda tudi v kakšnem drugem dogovoru.

1. Nujnost plačila regresa za dopust tako, da se prišteje plači za delo

a) Bistvene navedbe udeležencev postopka

C – *Drugo in tretje vprašanje v zadevi C-257/04 in drugo vprašanje v zadevi C-131/04*

92. M.J. Clarke, tožeča stranka v enem od sporov o glavni stvari v zadevi C-257/04 meni, da ureditev, ki je veljala pred avgustom 2001, ni bila združljiva z Direktivo, ker plačilo za dopust, oziroma delež tega v plači, ni bilo določljivo. Ker je tožena stranka Frank Staddon šele po prenehanju obravnavanega dogovora o vključitvi regresa pričela z ločenim prikazovanjem deleža regresa za dopust v plači na plačilnih odrezkih, s tem pa ni bilo povezano zvišanje plače, takšno posebno izkazovanje v bistvu predstavlja znižanje urne postavke.

90. Če se bo ugotovilo, da je dogovor o „rolled up holiday pay“ načeloma dopusten, želi predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v zadevi C-257/04 vedeti, ali je v nasprotju s členom 7 Direktive, če bi bil delavec plačan enako pred začetkom veljavnosti zavezujočega dogovora in po njem in če dogovor v bistvu ne bi zagotavljal dodatnega plačila, ampak bi zgolj namenil del delavčeve plače za letni dopust.

93. Tožena stranka Frank Staddon, ki ga kot edinega izmed toženih strank v tem sporu o glavni stvari to vprašanje neposredno zadeva, v zvezi s tem ni zavzel stališča.

91. Če obravnavani dogovori o vključitvi regresa niso dopustni, želita predložitveni sodišči z drugim vprašanjem v zadevi C-131/04 in tretjim vprašanjem v zadevi C-257/04 v bistvu vedeti, ali se lahko nadomestilo, ki je bilo plačano v skladu z navedenim dogovorom, všteje v okvir pravice do plačanega letnega dopusta, na podlagi člena 7 Direktive.

94. Vlada Združenega kraljestva zastopa stališče, da je naloga nacionalnih sodišč ugotoviti, ali dejstvo, da višina plače ostaja

enaka pred posebnim izkazovanjem regresa in po njem, kaže na to, da delavec v resnici sploh ne prejema regresa.

95. Po mnenju Komisije mora biti plačilo za letni dopust v sistemu vključenega regresa dejansko dodano v obliki določenega odstotka ali določenega zneska k siceršnji urni plači (tj. pred dogovorom).

96. Po mnenju Irske republike odgovor na to vprašanje ni potreben, ker v vsakem primeru šteje sistem vključenega regresa za nezdružljiv s pravom Skupnosti.

b) Pravna presoja

97. Najprej je treba izpostaviti, da se predložitveno sodišče v svojem vprašanju za predhodno odločanje očitno ne sklicuje na trenutek, ko se je začel regres posebej izkazovati, temveč na začetek veljavnosti dogovora o vključitvi regresa.

98. Za izpolnitev namena, da bi se delavcu omogočilo in da bi se ga spodbudilo k uveljavljanju dopusta, mora uporaba člena 7 Direktive učinkovito zagotavljati, da se regres izplača dodatno poleg plače za delovni čas. To dodatno plačilo se lahko načeloma izvede tako, da se izvede eno samo dodatno plačilo, ki ustreza celotni pravici, ali pa tako, da se ustrezen znesek doda urni, dnevni ali tedenski plači. Slednje vodi k temu, da je treba od trenutka veljavnosti dogovora o „rolled up holiday pay“, pod pogojem, da se ga seveda šteje za skladnega s členom 7(1) Direktive, izplačati višjo plačo.

99. Če torej višina plačila delavca ostaja enaka pred začetkom veljavnosti zavezujočega dogovora in po njem, je edina sprememba, ki nastane zaradi dogovora, ta, da se en del izplačane plače pripisuje pravici do dopusta. Tako je očitno, da delodajalec po začetku veljavnosti dogovora pravico do plačanega letnega dopusta zagotavlja le navidezno. S tem namen zagotavljanja plačanega minimalnega dopusta ni izpolnjen. Delavec v tem primeru ne razpolaga s plačilom za čas dopusta, ki mu omogoča dejansko koriščenje dopusta kot prostega časa.

100. V postopku Clarke proti Staddon, ki spada v okvir zadeve C-257/04, je bilo že v pogodbi o zaposlitvi določeno, da je regres

vključen v plačo. Točen delež se je določil naknadno, s kasnejšim dogovorom. Nevarnost navidezne izpolnitve v takšnih primerih očitno ne obstaja v enaki meri, saj je sporno nadomestilo določeno že s prvim dogovorom, vendar se ločeno izkazuje šele na podlagi drugega dogovora.

101. V tem primeru pa se zastavlja problem preglednosti. Če delavec ne more razbrati, kateri znesek njegove plače je predviden za pokrivanje sredstev za preživljanje, in kateri del naj bi služil uresničevanju njegove pravice do dopusta, bo zlasti delavcu z nižjimi dohodki težko ta nedoločljivi finančni delež dejansko prihraniti za čas dopusta. Pomanjkanje preglednosti ga torej odvrača od koriščenja minimalnega letnega dopusta. To velja zlasti, kot je razvidno iz postopka v zadevi Caulfield in drugi proti Marshalls Clay, ki sodi prav tako v okvir zadeve C-257/04, če obračun nadomestila za nadure temelji na višji plači, ki je posledica prištetega regresa. Tako ta plača za delavca v celoti predstavlja plačilo za delo, ne pa (tudi) nadomestila za dopust.

102. Preglednost in s tem povezano ozaveščanje delavca[34] očitno tudi ni podano, če iz pogodbe o zaposlitvi ne izhaja, da je regres zajet v izplačani plači. V tem primeru se zdi,

34 — Glej k temu zgoraj, točka 78.

kot da ima delavec samo pravico do neplačanega dopusta.

2. Vprašanje upoštevanja že izplačanih zneskov

a) Bistvene navedbe udeležencev postopka

103. Tožeče stranke v sporih o glavni stvari v zadevi C-257/04 menijo, da gre za kršitev pravice do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 7 Direktive, če se na podlagi dogovora o „rolled up holiday pay“ že izplačani zneski upoštevajo v okviru pravice do plačanega letnega dopusta.

104. Za razliko od navedenega tožene stranke v teh sporih o glavni stvari menijo, da bi moralo biti tudi v primeru, če je dogovor o vključenem regresu v nasprotju s členom 7 Direktive, možno že izplačane zneske upoštevati. Drugače bi moral delodajalec regres plačati dvakrat.

105. Vlada Združenega kraljestva meni, da ni razloga, da se v izplačanem nadomestilu ne bi upošteval delež za dopust, če je bil ta del dejansko dodatno izplačan poleg plače. V tem primeru ima namreč delavec pravico do tega zneska samo v okviru pravice do dopusta in pogodbene stranke so s tem želele izplačati regres.

106. Komisija prav tako meni, da niti besedilo niti namen člena 7(2) Direktive ne nasprotujeta takšnemu vštetju že izplačanih zneskov, če je bilo že izvedeno plačilo, ki je zajeto v plači, dejansko izplačano poleg osnovne plače. Člen 7(2) poudarja samo, da je v ospredju dejansko uveljavljanje zagotovljenega letnega dopusta.

107. Irska vlada za razliko od navedenega šteje, da je pri vštetju že izplačanih zneskov kršena pravica do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 7 Direktive.

b) Pravna presoja

108. Tudi za odgovor na to vprašanje je odločilen cilj, ki ga zasleduje člen 7 Direktive. Cilj učinkovite možnosti uveljavljanja minimalnega letnega dopusta[35] se namreč kasneje, tj. v času tožbe delavca na plačilo dopusta, ne more več doseči, saj je sporno leto praviloma že poteklo. Kasnejši nalog delodajalcu, da (vnovično) plača nadomestilo za dopust brez upoštevanja že izplačanih zneskov, bi torej imel izključno kaznovalni značaj.

109. Vendar bi bilo lahko v interesu učinkovitega pravnega varstva, da se izvedeno obročno plačilo ne bi štelo za regres na podlagi člena 7 Direktive, če je delodajalec izbral model, ki ne ustreza navedeni zahtevi po preglednosti[36] v zvezi z zagotavljanjem pravice do minimalnega letnega dopusta. V tem primeru bi lahko namreč tveganje dvakratnega plačila delodajalce že od samega začetka odvračalo od sklepanja prepovedanih dogovorov. Toda proti temu govori dejstvo, da bi delavec v tem primeru na vsak način imel dodatno finančno spodbudo, da ne bi vzel dodeljenega minimalnega dopusta.

110. Ob spoštovanju zahtevane preglednosti tako ni mogoče sklepati, da člen 7 Direktive nasprotuje upoštevanju že izplačanih zneskov pri izvajanju dogovora o vključitvi regresa.

35 — Glej zgoraj, točka 55.

36 — Glej zgoraj, točke 101 in nasl.

V – Predlog

111. Na podlagi navedenih preudarkov predlagam, da se na Sodišču predložena vprašanja odgovori, kot sledi:

1. Pri presoji posameznih ali kolektivnih pogodbenih dogovorov o vključitvi regresa na podlagi predpisov za izvedbo člena 7 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je naloga nacionalnega sodišča, da preizkusi, ali delavci razpolagajo z učinkovito možnostjo dejanskega uveljavljanja minimalnega letnega dopusta, ki jim pripada na podlagi tega člena. Takšna možnost praviloma ne bo podana, če je dogovor omejen na določanje plačila minimalnega letnega dopusta skupaj z izplačilom osnovne plače, ne da pri tem urejal samo upravičenje do dopusta, tudi v kakšnem drugem dogovoru.

   Takšen dogovor je vselej v nasprotju z zahtevami člena 7 Direktive 93/104, če točen delež nadomestila za dopust v plači ni prikazan na pregleden način, oziroma se takšno izkazovanje izvede šele kasneje, ne da bi se s tem zvišala celotna plača.

2. Tudi če dogovor o vključitvi regresa v nasprotju s členom 7 Direktive 93/104 ne zagotavlja učinkovite možnosti za uveljavljanje dopusta, ki pripada delavcu, člen 7 Direktive 93/104 ne izključuje, da se zneski, ki so bili dokazljivo in na delavcu pregleden način izplačani kot nadomestilo za dopust, ne bi upoštevali pri morebitnih zahtevkih delavca.