ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)
της 16ης Μαρτίου 2006 *

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04,

που έχουν ως αντικείμενο αιτήσεις εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, τις οποίες υπέβαλαν το Employment Tribunal, Leeds (Ηνωμένο Βασίλειο) (C-131/04) και το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Ηνωμένο Βασίλειο) (C-257/04), με αποφάσεις της 9ης Μαρτίου και της 15ης Ιουνίου 2004, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο, αντιστοίχως, στις 11 Μαρτίου και στις 16 Ιουνίου 2004, στο πλαίσιο των υποθέσεων

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

κατά

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

κατά

Frank Staddon Ltd

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

και

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

κατά

Hanson Clay Products Ltd, πρώην Marshalls Clay Products Ltd,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους P. Jann, πρόεδρο τμήματος, K. Schiemann, N. Colneric (εισηγήτρια), K. Lenaerts και E. Juhász, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: C. Stix-Hackl
γραμματέας: L. Hewlett, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 15ης Σεπτεμβρίου 2005,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η R. D. Retail Services Ltd, εκπροσωπούμενη από την J. Eady, solicitor,

— οι Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield και Barnes, εκπροσωπούμενοι από τον A. Hogarth, QC,

— η Hanson Clay Products Ltd, πρώην Marshalls Clay Products Ltd, εκπροσωπούμενη από την J. Eady, solicitor,

— το Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας, εκπροσωπούμενο από τις R. Caudwell και C. White, επικουρούμενο από τον T. Linden, barrister,

— η Ιρλανδία, εκπροσωπούμενη από τον D. J. O'Hagan, επικουρούμενο από τους N. Hyland, και N. Travers, BL,

— το Βασίλειο των Κάτω Χωρών, εκπροσωπούμενο από την H. G. Sevenster,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τις M.-J. Jonczy και N. Yerrell,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 27ης Οκτωβρίου 2005,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Οι αιτήσεις εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18, στο εξής: οδηγία).

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο εκδικάσεως αγωγών που αφορούσαν την καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας μέσω ενσωματώσεώς τους στο ωρομίσθιο ή στο ημερομίσθιο, σύστημα καλούμενο «rolled-up holiday pay».

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

3 Η οδηγία 93/104 εκδόθηκε βάσει του άρθρου 118 Α της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ). Σύμφωνα με το άρθρο 1 αυτής, αντικείμενο της οδηγίας είναι ο καθορισμός των στοιχειωδών προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

4 Το μέρος ΙΙ της οδηγίας 93/104 προβλέπει τα μέτρα που υποχρεούνται να λαμβάνουν τα κράτη μέλη ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει ελάχιστη περίοδο ημερήσιας αναπαύσεως, εβδομαδιαίας αναπαύσεως καθώς και ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ρυθμίζει επίσης τον χρόνο διαλείμματος και την ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.

5 Όσον αφορά την ετήσια άδεια, το άρθρο 7 της οδηγίας ορίζει:

«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 μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

6 Κατά το άρθρο 15 της οδηγίας 93/104:

«Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.»

7 Το άρθρο 17 της οδηγίας προβλέπει τη δυνατότητα παρεκκλίσεως, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, από σειρά διατάξεών της, στις οποίες πάντως δεν περιλαμβάνεται το άρθρο 7 της οδηγίας.

8 Το άρθρο 18, παράγραφος 3, της οδηγίας ορίζει ότι:

«Μη θιγομένου του δικαιώματος των κρατών μελών να εκπονήσουν, προϊούσης της κατάστασης, διαφορετικές νομοθετικές, κανονιστικές και συμβατικές διατάξεις περί των χρόνων εργασίας, εφόσον οι ελάχιστες απαιτήσεις της οδηγίας αυτής τηρούνται, η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν συνιστά δικαιολογία για μια υποβάθμιση της γενικής προστασίας των εργαζομένων.»

Η εθνική νομοθεσία

9 Η κανονιστική απόφαση του 1998 περί χρόνου εργασίας (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, 1833, στο εξής: κανονιστική απόφαση του 1998), η οποία εκδόθηκε προς μεταφορά της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη του Ηνωμένου Βασιλείου, τέθηκε σε ισχύ από 1ης Οκτωβρίου 1998.

10 Το άρθρο 13 της κανονιστικής αποφάσεως του 1998, υπό τον τίτλο «Δικαίωμα ετήσιας άδειας», ορίζει ότι:

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

[...]

9. Η άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενοι δυνάμει αυτής της κανονιστικής αποφάσεως 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.

[...]»

11 Το άρθρο 16 της εν λόγω κανονιστικής αποφάσεως, υπό τον τίτλο «Καταβολή αποδοχών για τις περιόδους ετήσιας άδειας», ορίζει ότι:

«1. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν αποδοχές για όλη την περίοδο ετήσιας αδείας που δικαιούνται δυνάμει της κανονιστικής αποφάσεως 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 κανονιστικές αποφάσεις υποχρέωση καταβολής των αποδοχών για την περίοδο αυτή. Αντιστρόφως, η καταβολή αμοιβής δυνάμει των εν λόγω κανονιστικών αποφάσεων για μια χρονική περίοδο απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής της κατά τη σύμβαση εργασίας αμοιβής για την ίδια περίοδο.»

12 Το άρθρο 30 της κανονιστικής αποφάσεως του 1998, υπό τον τίτλο «Μέσα παροχής ενδίκου προστασίας», ορίζει ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφεύγουν στο Employment Tribunal σε περίπτωση που ο εργοδότης τους αρνείται, μεταξύ άλλων, να τους παράσχει τη δυνατότητα να ασκήσουν το δικαίωμά τους για ετήσια άδεια δυνάμει του άρθρου 13 [το άρθρο 30, παράγραφος 1, στοιχείο a)] ή δεν τους καταβάλει πλήρως ή εν μέρει ποσό που δικαιούνται δυνάμει του άρθρου 16, παράγραφος 1 [το άρθρο 30, παράγραφος 1, στοιχείο b)]. Το άρθρο 30, παράγραφοι 3 έως 5, της κανονιστικής αποφάσεως του 1998 προβλέπει, σχετικώς:

«3. Σε περίπτωση που το Employment Tribunal αποφανθεί ότι αγωγή ασκηθείσα δυνάμει της παραγράφου 1, στοιχείο a, είναι βάσιμη,

a) προβαίνει στη σχετική διαπίστωση και

b) δύναται να διατάξει την καταβολή αποζημιώσεως από τον εργοδότη στον εργαζόμενο.

4. Το δικαστήριο ορίζει το ποσό της αποζημιώσεως που κρίνει εύλογο και δίκαιο, λαμβανομένων υπόψη όλων των περιστάσεων, ιδίως δε:

a) του πταίσματος στο οποίο υπέπεσε ο εργοδότης αρνούμενος να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματός του και

b) της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος λόγω των προσαπτομένων στον εργοδότη πράξεων.

5. Σε περίπτωση που το Employment Tribunal στο πλαίσιο εξετάσεως αγωγής ασκηθείσας δυνάμει της παραγράφου 1, στοιχείο b, διαπιστώσει ότι εργοδότης παρέλειψε να καταβάλει τις κατά το άρθρο 16, παράγραφος 1, [...], αποδοχές ετήσιας άδειας σε εργαζόμενο, υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλει στον εργαζόμενο το ποσό που κατά την κρίση αυτού του δικαστηρίου του οφείλει.»

Οι διαφορές των κυρίων δικών και τα προδικαστικά ερωτήματα

Υπόθεση C-131/04

13 Ο Robinson-Steele εργάστηκε στη R. D. Retail Services Ltd (στο εξής: Retail Services) μεταξύ της 19ης Απριλίου 2002 και της 19ης Δεκεμβρίου 2003. Η Retail Services παρέχει τις υπηρεσίες του προσωπικού της σε μεγάλες επιχειρήσεις του τομέα λιανικής πωλήσεως. Οι εργαζόμενοι εκτελούν εργασίες εγκαταστάσεως καταστημάτων και πληρώσεως των χώρων εκθέσεως των εμπορευμάτων τους.

14 Ο Robinson-Steele εργαζόταν είτε σε δωδεκάωρες ημερήσιες βάρδιες, ανά περίοδο πέντε ημερών, είτε σε βραδινές βάρδιες, επίσης δωδεκάωρες, για περίοδο τεσσάρων ημερών, αδιαλείπτως κατά την ως άνω διάρκεια της απασχολήσεώς του, πλην εβδομαδιαίας αδείας τα Χριστούγεννα του 2002, για την οποία δεν έλαβε χωριστές αποδοχές.

15 Κατά τη διάρκεια της περιόδου απασχολήσεώς του, οι όροι εργασίας του μεταβλήθηκαν συχνά. Από 29ης Ιουνίου 2003, τη σχέση εργασίας του ρύθμιζε σύμβαση επιγραφόμενη: «Όροι προσλήψεως εκτάκτων εργαζομένων». Κατά τη σχετική ρήτρα αυτής της συμβάσεως: «Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών

αποκτάται αναλόγως του χρόνου συνεχούς απασχολήσεως του ευρισκομένου σε αποστολή εκτάκτου εργαζομένου κατά τη διάρκεια του οικείου έτους. Οι έκτακτοι εργαζόμενοι αποδέχονται η καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας να γίνεται ταυτοχρόνως με την καταβολή του ωρομισθίου τους, στο οποίο προστίθενται οι εν λόγω αποδοχές, κατά ποσοστό 8,33 % του ωρομισθίου.»

16 Το αιτούν δικαστήριο υπογράμμισε ότι, κατά μαθηματικό υπολογισμό, ποσοστό αμοιβής 8,33 % έναντι αποδοχών ετήσιας άδειας καταλήγει στην καταβολή ποσού ακριβώς αντίστοιχου των αποδοχών μιας εβδομάδας, μετά από συνεχή περίοδο απασχολήσεως 3 μηνών, σύμφωνα με το ως άνω σύστημα εναλλαγής ημερήσιας και νυκτερινής βάρδιας.

17 Ο μισθός του Robinson-Steele καταβαλλόταν εβδομαδιαίως. Η αμοιβή του ανερχόταν σε 6,25 λίρες Αγγλίας (GBP) ανά ώρα ημερήσιας βάρδιας και σε 7,75 GBP ανά ώρα νυκτερινής βάρδιας. Στα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας αναφερόταν ότι: «Στην αμοιβή περιλαμβάνεται αποζημίωση αντιστοιχούσα στις ημέρες ετήσιας άδειας και ασθενείας.»

18 Στις 14 Ιανουαρίου 2004, ο Robinson-Steele άσκησε ενώπιον του Employment Tribunal, Leeds, αγωγή, ισχυριζόμενος ότι είχε απασχοληθεί επί 20 μήνες στη Retail Services και ότι, όσον αφορά τις αποδοχές ετήσιας άδειας, η εν λόγω εταιρία του είχε καταβάλει μόνον τη «rolled-up holiday pay». Κατά κανόνα, η πρακτική αυτή είχε ως συνέπεια ότι δεν είχε λάβει ποτέ άδεια, διότι δεν του είχαν καταβληθεί αποδοχές αμέσως πριν ή ευθύς μετά ή κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας.

19 Το Employment Tribunal επισημαίνει ότι, καίτοι ο Robinson-Steele ορθώς προβάλλει τον παράνομο χαρακτήρα της ρήτρας «rolled-up holiday pay», εντούτοις η απόφασή του θα εξαρτηθεί από την απάντηση στο ερώτημα αν η παράβαση αυτή ισοδυναμεί με άρνηση του εργοδότη να παράσχει στον Robinson-Steele τη δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματός του για ετήσια άδεια ή σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν κατέβαλε πλήρως ή μερικώς τις οφειλόμενες αποδοχές ετήσιας άδειας.

20 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που θεσπίστηκαν προς εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία έχουν τύχει διαφορετικής ερμηνείας από τα εθνικά δικαστήρια. Το Employment Appeal Tribunal έχει αποφανθεί ότι συμβατική διάταξη περί «rolled-up leave pay», που όριζε ρητώς ποσό ή ποσοστό προστιθέμενο στον βασικό μισθό δεν αντέβαινε στην οδηγία και την εθνική κανονιστική ρύθμιση, νομολογία από την οποία το αιτούν δικαστήριο δεσμεύεται. Το Inner House of the Court of Session (Scotland), στην υπόθεση MPS Structure LTD κατά Munro [(2003), IRLR 350], έχει αποφανθεί αντιθέτως. Κατά το Employment Tribunal, σημασία έχει όχι μόνον η καταβολή των αποδοχών ετήσιας άδειας, αλλά και η καταβολή τους σε σχέση με τη λήψη της ετήσιας άδειας. Το σύστημα του «rolled-up holiday pay» κατατείνει, αντιθέτως προς τους σκοπούς της οδηγίας, στο να αποτρέψει τους μισθωτούς να λάβουν τις άδειες που θα είχαν, σε εναντία περίπτωση, λάβει.

21 Υπό τις συνθήκες αυτές το Employment Tribunal Leeds, αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«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;»

22 Η Frank Staddon Ltd (στο εξής: Frank Staddon) είναι κατασκευαστική εταιρία. Ο Clarke απασχολήθηκε στην επιχείρηση αυτή εκτελώντας εργασίες βοηθού οικοδόμου/κοπής τούβλων.

23 Κατά το αιτούν δικαστήριο, ο Clarke εργάστηκε, προφανώς, για τη Frank Staddon από τις 2 Απριλίου έως τις 23 Ιουνίου 2001. Στη συνέχεια, έλαβε ετήσια άδεια μέχρι τις 24 Ιουλίου 2001, οπόταν άρχισε και πάλι να εργάζεται στην εν λόγω εταιρία. Δεν έλαβε αποδοχές για την περίοδο από 23 Ιουνίου 2001 έως 24 Ιουλίου 2001.

24 Στη σύμβαση εργασίας του Clarke προβλέπεται ότι: «Οι αποδοχές για την ετήσια άδεια και τις ημέρες αργίας ενσωματώνονται στο ημερομίσθιο.» Στο ίδιο έγγραφο υπάρχει χειρόγραφη σημείωση, έναντι της ενδείξεως «Αμοιβή»: «Βασική αμοιβή 8,689 Άδειες 0,756 = 85 GBP ημερησίως». Σε εκκαθαριστικό σημείωμα αποδοχών του Αυγούστου 2001 αναγράφονται τα ίδια στοιχεία υπολογισμού.

25 Το ποσό των 85 GBP ημερησίως αφορά μόνον τον από της 24ης Ιουλίου 2001 χρόνο. Το ημερομίσθιο που ίσχυε στις 2 Απριλίου 2001 ανερχόταν σε 80 GBP και σε 82,50 GBP τον Ιούνιο. Προφανώς, η Frank Staddon δεν είχε γνωστοποιήσει πίνακα κατανομής των ενσωματωμένων στο ημερομίσθιο αποδοχών ετήσιας άδειας πριν από τον Αύγουστο του 2001.

26 Με δικόγραφο που κατέθεσε στο Employment Tribunal στις 20 Νοεμβρίου 2001, ο Clarke ζήτησε να υποχρεωθεί η Frank Staddon να του καταβάλει τις σωρευθείσες αποδοχές ετήσιας άδειας που αντιστοιχούν στην περίοδο από 2 Απριλίου έως 16 Νοεμβρίου 2001.

27 Με απόφαση της 19ης Απριλίου 2002, το Employment Tribunal απέρριψε αυτήν την αγωγή. Ο Clarke άσκησε έφεση, κατά της αποφάσεως αυτής, ενώπιον του Employment Appeal Tribunal το οποίο, με απόφαση της 25ης Ιουλίου 2003, απέρριψε ουσιαστικώς την έφεση. Κατόπιν αυτού, προσέφυγε στο Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) κατά της τελευταίας αυτής αποφάσεως.

28 Κατά το Court of Appeal, το Employment Tribunal έκρινε ότι είχε διακοπεί η συνέχεια της συμβάσεως του εφεσείοντος, λόγω της περιόδου κατά την οποία βρισκόταν σε ετήσια άδεια, δηλαδή από τις 23 Ιουνίου έως τις 24 Ιουλίου 2001. Τα δύο μέρη συνήψαν νέα σύμβαση στις 24 Ιουλίου του 2001. Οι περιστάσεις αυτές επηρεάζουν το ύψος του ποσού που θα μπορούσε να διεκδικήσει ο Clarke σε περίπτωση που αποδείκνυε παράβαση της οδηγίας και της κανονιστικής αποφάσεως του 1998, αλλά δεν αφορούν το ζήτημα της κατ' αρχήν νομιμότητας του συστήματος «rolled-up holiday pay».

29 Κατά το Court of Appeal, το Employment Appeal Tribunal διέταξε την αναπομπή της υποθέσεως ενώπιον του Employment Tribunal προκειμένου να προσδιοριστεί αν, πριν από τον Αύγουστο του 2001, προβλεπόταν συμβατικώς ότι ένα ποσοστό ή μέρος του ημερομισθίου καταβαλλόταν έναντι αποδοχών ετήσιας άδειας και αν είχε διακοπεί η περίοδος απασχολήσεως του Clarke.

30 Η εταιρία Marshalls Clay Products Ltd (στο εξής: Marshalls Clay) ανέπτυσσε τη δραστηριότητά της στον τομέα παραγωγής υλικών κεραμικής για τις κατασκευές οικοδομών. Οι J. C. Caulfield, C. F. Caulfield και Barnes (στο εξής: Caulfield κ.λπ.) εργάζονταν στην επιχείρηση αυτή ως απασχολούμενοι γενικών καθηκόντων.

31 Το 1984, η Marshalls Clay υιοθέτησε σύστημα εργασίας ανά βάρδιες, αποκαλούμενο σύστημα «continental», κατά το οποίο οι απασχολούμενοι εργάζονταν επί τέσσερις ημέρες, τις οποίες ακολουθούσαν τέσσερις ημέρες αναπαύσεως. Κατά την υπό εξέταση περίοδο, το εργοστάσιο, στο οποίο είχαν τοποθετηθεί οι Caulfield κ.λπ. στο Accrington, λειτουργούσε επτά ημέρες την εβδομάδα πλην της ημέρας των Χριστουγέννων και της επομένης των Χριστουγέννων.

32 Οι εργαζόμενοι αμείβονταν μόνον κατά τις τέσσερις ημέρες εργασίας τους και όχι κατά τις τέσσερις ημέρες που δεν εργάζονταν.

33 Τοπική συλλογική σύμβαση, υπογραφείσα στις 9 Ιουλίου 1984, κατόπιν συνεδριάσεως μεταξύ Marshalls Clay και του συνδικάτου GMB, η οποία ενσωματώθηκε στη σύμβαση εργασίας όλων των εργαζομένων, ορίζει:

«3. ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Οι αποδοχές ετήσιας άδειας ενσωματώνονται στο ωρομίσθιο και, επομένως, δεν σωρεύονται. Η ετήσια άδεια λαμβάνεται κατά τη διάρκεια των περιόδων αναπαύσεως στο πλαίσιο του συστήματος εναλλαγής χρόνου εργασίας και περιόδων αναπαύσεως. Προκειμένου να παρασχεθεί η δυνατότητα λήψεως παρατεταμένης ετήσιας άδειας, κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

δύο περιόδους οκτώ συνεχών ημερών και

μία περίοδο δεκαέξι συνεχών ημερών.

Οι περίοδοι αυτές αποτελούν αντικείμενο τοπικών συμφωνιών. (Τούτο σημαίνει ότι, όταν μία βάρδια βρίσκεται σε άδεια για περίοδο οκτώ ή δεκαέξι συνεχόμενων ημερών, η άλλη βάρδια εργάζεται.)»

34 Η ως άνω συλλογική σύμβαση προβλέπει επίσης:

«Επί του παρόντος οι εργαζόμενοι στο Accrington εισπράττουν αποδοχές για ετήσια άδεια 31 ημερών ετησίως (για χρόνο ετήσιας άδειας 29 ημερών). Η περίοδος αυτή αντιστοιχεί στο 13,36 % των λοιπών ημερών εργασίας (232). Στο ημερομίσθιο ενσωματώνονται, κατά ποσοστό 13,36 %, οι αποδοχές ετήσιας άδειας.»

35 Το ημερομίσθιο ισχύει, επίσης, και για τις ώρες των υπερωριών, με αποτέλεσμα, σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι απασχολούνται υπερωριακώς, να λαμβάνουν, αναλόγως των ωρών υπερωριακής απασχολήσεως, όπως, επίσης, προβλέπει η εν λόγω συλλογική σύμβαση, προσαύξηση κατά 30, 50 ή 100 % του βασικού μισθού και των αποδοχών ετήσιας άδειας.

36 Κατά το Employment Appeal Tribunal, δυνάμει του συμβατικώς συμφωνηθέντος αυτού συστήματος, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν, χωρίς να υποχρεούνται προς τούτο, δύο περιόδους ετήσιας άδειας οκτώ συνεχών ημερών ή μία περίοδο ετήσιας άδειας δεκαέξι συνεχών ημερών, μόνον, όμως, εφόσον, ομαδοποιούν ή συγκεντρώνουν τις ημέρες αναπαύσεώς τους και κατόπιν αλλαγών που συμφωνούν μεταξύ τους οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι προκειμένου να αντικαταστήσουν άλλους μισθωτούς.

37 Έκαστος των προσφευγόντων της κύριας δίκης στην υπόθεση Caulfield κ.λπ. έλαβε ετήσια άδεια τον Ιούνιο του 2001. Η διάρκεια των ετησίων αδειών ποικίλλει, φθάνοντας μέχρι τις δεκαέξι ημέρες. Οι προσφεύγοντες αυτοί έτυχαν, επίσης, ημερών αναπαύσεως. Δυνάμει των ισχυουσών στο πλαίσιο της Marshalls Clay συμφωνιών αναφορικά με την οργάνωση της κατά βάρδιες εργασίας, οι Caulfield κ.λπ. ήταν εγγεγραμμένοι στον πίνακα υπηρεσίας για 182 ημέρες εργασίας ετησίως. Κατά τις διατάξεις της συλλογικής συμφωνίας περί καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας, ποσοστό 13,36 % του μισθού των εφεσειόντων αντιστοιχούσε στις αποδοχές ετήσιας άδειας. Δηλαδή, για 182 ημέρες εργασίας ετησίως, έκαστος των εφεσειόντων ελάμβανε αμοιβή για 24,32 ημέρες ετήσιας άδειας: από το ωρομίσθιο των 7,515 GBP, 6,629 GBP αντιστοιχούσαν στον χρόνο πραγματικής εργασίας και 88,6 πένες στην προσαύξηση λόγω αποδοχών ετήσιας άδειας.

38 Με δικόγραφα της 3ης Σεπτεμβρίου 2001, οι Caulfield κ.λπ. προσέφυγαν ενώπιον του Employment Tribunal, Manchester, ζητώντας να υποχρεωθεί η Marshalls Clay να τους καταβάλει ατομικώς τις αποδοχές ετήσιας άδειας που αντιστοιχούν στην περίοδο από 1ης Οκτωβρίου 1998 έως 3 Σεπτεμβρίου 2001.

39 Με απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2002, το εν λόγω δικαστήριο δέχθηκε τα αιτήματα των Caulfield κ.λπ. και αποφάνθηκε ότι ο καθορισμός του ύψους της αποζημιώσεως που δικαιούνται θα γίνει σε μεταγενέστερη ημερομηνία.

40 Η Marshalls Clay άσκησε έφεση ενώπιον του Employment Appeal Tribunal. Η έφεση αυτή έγινε δεκτή. Κατόπιν αυτού, οι Caulfield κ.λπ. προσέφυγαν ενώπιον του Court of Appeal.

41 Ενώπιον του δικαστηρίου αυτού, οι Caulfield κ.λπ. υποστήριξαν ότι οι συμβάσεις στις οποίες αναφέρεται η υπό κρίση υπόθεση συνιστούν πρόδηλη παράβαση της οδηγίας, διότι καθιστούν αδύνατη τη λήψη ετήσιας άδειας. Εργαζόμενος ο οποίος, κατά τη διάρκεια ενός έτους, έκανε χρήση της διατάξεως της συμβάσεως που προβλέπει διευρυμένη περίοδο ετήσιας άδειας οκτώ ή δεκαέξι ημερών θα εργαζόταν τις ίδιες ημέρες —πλην μιας ημέρας— με συνάδελφό του ο οποίος δεν θα ελάμβανε ετήσια άδεια και ο οποίος θα αρκούνταν, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, στην εφαρμογή του συστήματος των τεσσάρων ημερών εργασίας/τεσσάρων ημερών αναπαύσεως. Μπορεί να θεωρηθεί ως ημέρα αδείας εκείνη μόνον η ημέρα κατά την οποία ο ενδιαφερόμενος θα εργαζόταν αν δεν είχε λάβει την άδειά του.

42 Το Court of Appeal κρίνει ότι οι διατάξεις του συστήματος «rolled-up holiday pay», αφενός, ουδόλως συνιστούν κανόνα ο οποίος θα αποθάρρυνε πλήρως τους εργαζομένους από το να λαμβάνουν ετήσια άδεια. Αφετέρου, δεν συντρέχει λόγος που να κωλύει τους εργαζομένους, κατά κανόνα, να διαχειριστούν επιδεξίως τις ενσωματωμένες στον μισθό τους αποδοχές ετήσιας άδειας. Δεν μπορεί επισήμως να υποτεθεί ή να συναχθεί το συμπέρασμα ότι πράγματι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να προγραμματίσουν τις ετήσιες άδειες τους, όπως αυτοί επιθυμούν, στο πλαίσιο συστήματος καταβολής αποδοχών όπως το επίμαχο εν προκειμένω.

43 Επιπροσθέτως, το εν λόγω δικαστήριο επισήμανε ότι οι επίμαχες συμφωνίες περί «rolled-up holiday pay» αποτέλεσαν αντικείμενο πλήρους και έντιμης διαπραγματεύσεως μεταξύ των ενδιαφερομένων κοινωνικών εταίρων, οι οποίες κατέληξαν στη σύναψη συλλογικής συμβάσεως. Το στοιχείο αυτό συνηγορεί ιδιαίτερα υπέρ της νομιμότητάς τους.

44 Το Court of Appeal κρίνει ότι οι επίμαχες στις εκκρεμείς ενώπιόν του υποθέσεις συμβάσεις (υπό την επιφύλαξη της αναπομπής της υποθέσεως Clarke ενώπιον του Employment Tribunal) δεν είναι ασυμβίβαστες ούτε με την οδηγία ούτε με την κανονιστική απόφαση του 1998.

45 Υπό τις προϋποθέσεις αυτές, το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει 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 πραγματοποιείται 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;»

46 Με διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 24ης Σεπτεμβρίου 2004, οι υπό κρίση υποθέσεις ενώθηκαν προς συνεκδίκαση.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του δευτέρου ερωτήματος στην υπόθεση C-257/04

47 Με το δεύτερο ερώτημά του, που επιβάλλεται να εξεταστεί πρώτο, το Court of Appeal ζητεί, ουσιαστικώς, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας αποκλείει μέρος του καταβαλλομένου στον εργαζόμενο μισθού για την προσφερόμενη απ' αυτόν εργασία να καταβάλλεται έναντι αποδοχών ετήσιας άδειας, χωρίς να καταβάλλονται στον εργαζόμενο τέτοιες αποδοχές πλέον εκείνων που του καταβάλλονται για την προσφερόμενη απ' αυτόν εργασία.

48 Επιβάλλεται, σχετικώς, να υπομνησθεί ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρηθεί ως αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου η οποία είναι ιδιαίτερης σημασίας, από την οποία δεν μπορεί να γίνεται παρέκκλιση και της οποίας η εκ μέρους των αρμοδίων αρχών εφαρμογή πρέπει να γίνεται εντός των ρητώς προβλεπομένων από την ίδια την οδηγία ορίων (βλ. απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU, Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 43).

49 Η καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας που επιβάλλει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας αποσκοπεί στην παροχή προς τον εργαζόμενο της δυνατότητας να λάβει πράγματι την ετήσια άδεια που δικαιούται.

50 Ο όρος «ετήσια άδεια μετ' αποδοχών» που περιλαμβάνεται στην εν λόγω διάταξη σημαίνει ότι, κατά τη διάρκεια της κατά την οδηγία ετήσιας άδειας, πρέπει να συνεχίζεται η καταβολή αποδοχών. Δηλαδή, ο εργαζόμενος πρέπει να εισπράττει τις κανονικές αποδοχές του γι' αυτήν την περίοδο αναπαύσεως.

51 Υπό τις προϋποθέσεις αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η συμφωνία δυνάμει της οποίας το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο ως αμοιβή για την προσφερόμενη απ' αυτόν εργασία, αφενός, και έναντι τμηματικής καταβολής των αποδοχών της κατ' ελάχιστον όριο ετήσιας άδειας και, αφετέρου, ταυτίζεται προς το ποσό που καταβαλλόταν, πριν από τη θέση σε ισχύ αυτής της συμφωνίας, αποκλειστικώς ως αμοιβή της παρεχόμενης εργασίας έχει ως αποτέλεσμα να καθιστά άνευ αντικειμένου, μέσω της μειώσεως του ποσού αυτής της αμοιβής, το κατά το άρθρο 7 της οδηγίας δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα όσα επιτάσσει το άρθρο 18, παράγραφος 3, της οδηγίας.

52 Συνεπώς, στο δεύτερο από τα υποβληθέντα στο πλαίσιο της υποθέσεως C-257/04 ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας

δεν επιτρέπει μέρος του καταβαλλομένου στον εργαζόμενο μισθού για την προσφερόμενη απ' αυτόν εργασία να αντιστοιχεί στην καταβολή αποδοχών λόγω ετήσιας άδειας, χωρίς να καταβάλλονται τέτοιες αποδοχές στον εργαζόμενο πλέον εκείνων που του καταβάλλονται για την προσφερόμενη απ' αυτόν εργασία. Συμβατική παρέκκλιση από το δικαίωμα αυτό δεν επιτρέπεται.

Επί του πρώτου ερωτήματος εκάστης των υποθέσεων C-131/04 και C-257/04 και επί του τετάρτου ερωτήματος στην υπόθεση C-257/04

53 Με τα ερωτήματα αυτά τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν, ουσιαστικώς, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας αποκλείει τη δυνατότητα καταβολής των αποδοχών για την κατ' ελάχιστον όριο ετήσια άδεια, υπό την έννοια αυτής της διατάξεως, τμηματικώς καθ' όλη την αντίστοιχη περίοδο ετήσιας εργασίας, μαζί δε με την καταβολή της αμοιβής για την προσφερθείσα εργασία, και όχι χωριστά για τη συγκεκριμένη περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει πράγματι την ετήσια άδειά του.

54 Επιβάλλεται σχετικώς η διαπίστωση ότι καμία διάταξη της οδηγίας δεν προσδιορίζει ρητώς τον χρόνο καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας.

55 Κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να χορηγείται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών 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.

56 Στους όρους αυτούς εμπίπτει και ο προσδιορισμός του χρόνου καταβολής των αποδοχών ετήσιας αδείας.

57 Τα κράτη μέλη οφείλουν, σχετικώς, να μεριμνούν ώστε τα εθνικά μέτρα εφαρμογής να μην υπερβαίνουν τα απορρέοντα από την ίδια την οδηγία μέτρα.

58 Κατά την οδηγία, το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντιστοιχουσών σ' αυτήν αποδοχών συνιστούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος. Ο σκοπός της υποχρεώσεως καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας έγκειται στο να εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο, κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας και όσον αφορά τις αποδοχές του, κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας του.

59 Κατά συνέπεια, υπό την επιφύλαξη ευνοϊκότερων διατάξεων δυνάμει του άρθρου 15 της οδηγίας, ο ακριβής χρόνος καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας πρέπει να ορίζεται κατά τρόπο ώστε, κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας, ο εργαζόμενος να περιέρχεται, όσον αφορά τις αποδοχές του, σε κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας.

60 Επιπροσθέτως, επιβάλλεται να ληφθεί υπόψη ότι, δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας, η κατ' ελάχιστον όριο περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να αντικατασταθεί με καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως, παρά μόνο σε περίπτωση λήξεως της σχέσεως εργασίας. Σκοπός της απαγορεύσεως αυτής είναι να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος έχει κανονικώς τη δυνατότητα να επωφεληθεί μιας πραγματικής περιόδου αναπαύσεως, προς τον σκοπό της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του (βλ., υπό αυτήν την έννοια, αποφάσεις BECTU, προαναφερθείσα, σκέψη 44, και της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez, Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 30).

61 Σύστημα, όμως, όπως αυτό στο οποίο αναφέρονται τα εξεταζόμενα ερωτήματα ενδέχεται να οδηγήσει σε καταστάσεις στις οποίες, χωρίς να συντρέχουν οι

προβλεπόμενες από το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας προϋποθέσεις, αντί της κατ' ελάχιστον όριο προβλεπόμενης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών να καταβάλλεται, στην πραγματικότητα, χρηματική αποζημίωση.

62 Πρέπει να προστεθεί ότι το άρθρο 7 της οδηγίας δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των διατάξεων εκείνων από τις οποίες ρητώς επιτρέπει παρέκκλιση η οδηγία (βλ. απόφαση BECTU, προαναφερθείσα, σκέψη 41). Συνεπώς, δεν έχει σημασία αν ένα τέτοιο σύστημα καταβολής των αποδοχών που αντιστοιχούν στην ετήσια άδεια στηρίζεται ή όχι σε σύμβαση.

63 Απ' όλες τις ανωτέρω σκέψεις προκύπτει ότι στο πρώτο ερώτημα εκάστης των υποθέσεων C-131/04 και C-257/04 καθώς και στο τέταρτο ερώτημα στην υπόθεση C-257/04 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας αποκλείει τη δυνατότητα καταβολής των αποδοχών για την κατ' ελάχιστον όριο ετήσια άδεια, υπό την έννοια αυτής της διατάξεως, τμηματικώς καθ' όλη την αντίστοιχη περίοδο ετήσιας εργασίας, μαζί δε με την καταβολή της αμοιβής για την προσφερθείσα εργασία, και όχι χωριστά για συγκεκριμένη περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει πράγματι την ετήσια άδειά του.

Επί του δευτέρου ερωτήματος στην υπόθεση C-131/04 και επί του τρίτου ερωτήματος στην υπόθεση C-257/04

64 Με τα ερωτήματα αυτά, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν, ουσιαστικώς, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας αποκλείει τη δυνατότητα ποσά καταβαλλόμενα στον εργαζόμενο έναντι αποδοχών ετήσιας άδειας, στο πλαίσιο συστήματος όπως αυτό που εκτέθηκε στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως, να συμψηφίζονται με το κατά το εν λόγω άρθρο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

65 Πρόκειται, κατά συνέπεια, για το αν καταβολές έναντι των κατά την εν λόγω διάταξη αποδοχών ετήσιας άδειας που έχουν πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο ενός τέτοιου συστήματος αντίθετου προς την οδηγία μπορούν να συμψηφιστούν με τις αποδοχές συγκεκριμένης περιόδου κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος έλαβε πράγματι την άδειά του.

66 Σε μια τέτοια περίπτωση, το άρθρο 7 της οδηγίας δεν αποκλείει, κατ' αρχήν, ποσά προστιθέμενα στον μισθό που καταβάλλεται λόγω προσφερθείσας εργασίας και τα οποία καταβάλλονται κατά τρόπο διαφανή και σαφή έναντι αποδοχών ετήσιας άδειας να συμψηφίζονται με τις αποδοχές ετήσιας άδειας.

67 Εντούτοις, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι θα παύσουν υφιστάμενες πρακτικές ασυμβίβαστες με το άρθρο 7 της οδηγίας.

68 Εν πάση περιπτώσει, ενόψει του επιτακτικού χαρακτήρα του δικαιώματος ετήσιας άδειας και προς διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας του άρθρου 7 της οδηγίας, αποκλείεται ένας τέτοιος συμψηφισμός σε περίπτωση ελλείψεως διαφάνειας ή σαφήνειας. Το σχετικό βάρος αποδείξεως το φέρει ο εργοδότης.

69 Συνεπώς, στο δεύτερο από τα ερωτήματα που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-131/04 και στο τρίτο από τα ερωτήματα που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-257/04 πρέπει να δοθεί απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας δεν αποκλείει, κατ' αρχήν, ποσά τα οποία καταβλήθηκαν, κατά τρόπο διαφανή και σαφή, έναντι αποδοχών της κατ' ελάχιστον όριο ετήσιας άδειας, υπό την έννοια αυτής της διατάξεως, τμηματικώς κατά τη διάρκεια της αντίστοιχης ετήσιας περιόδου εργασίας, μαζί με τις αποδοχές για την προσφερθείσα εργασία, να συμψηφίζονται

με τις συγκεκριμένες αποδοχές ετήσιας άδειας την οποία πράγματι έλαβε ο εργαζόμενος.

Επί των δικαστικών εξόδων

70 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαίνεται:

1) **Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, δεν επιτρέπει μέρος του καταβαλλομένου στον εργαζόμενο μισθού για την προσφερόμενη απ' αυτόν εργασία να αντιστοιχεί στην καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας, χωρίς να καταβάλλονται τέτοιες αποδοχές στον εργαζόμενο πλέον εκείνων που του καταβάλλονται για την προσφερόμενη απ' αυτόν εργασία. Συμβατική παρέκκλιση από το δικαίωμα αυτό δεν επιτρέπεται.**

2) **Το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104 αποκλείει τη δυνατότητα καταβολής των αποδοχών για την κατ' ελάχιστον όριο ετήσια άδεια, υπό την έννοια αυτής**

της διατάξεως, τμηματικώς καθ' όλη την αντίστοιχη περίοδο ετήσιας εργασίας, μαζί δε με την καταβολή της αμοιβής για την προσφερθείσα εργασία, και όχι χωριστά για συγκεκριμένη περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει πράγματι την ετήσια άδειά του.

3) **Το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104 δεν αποκλείει, κατ' αρχήν, ποσά τα οποία καταβλήθηκαν, κατά τρόπο διαφανή και σαφή, έναντι αποδοχών της κατ' ελάχιστον όριο ετήσιας άδειας, υπό την έννοια αυτής της διατάξεως, τμηματικώς κατά τη διάρκεια της αντίστοιχης ετήσιας περιόδου εργασίας, μαζί με τις αποδοχές για την προσφερθείσα εργασία, να συμψηφίζονται με τις συγκεκριμένες αποδοχές ετήσιας άδειας την οποία πράγματι έλαβε ο εργαζόμενος.**

(υπογραφές)