SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 16. marca 2006*

V združenih zadevah C-131/04 in C-257/04,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki sta ju vložili Employment Tribunal, Leeds (Združeno kraljestvo) (C-131/04), in Court of Appeal (Anglija in Wales) (Civil Division) (Združeno kraljestvo) (C-257/04), z odločbama z dne 9. marca in z dne 15. junija 2004, ki sta prispeli na Sodišče 11. marca oziroma 16. junija 2004, v postopkih

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

proti

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

proti

Frank Staddon Ltd

* Jezik postopka: angleščina.

in

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

proti

Hanson Clay Products Ltd, prej Marshalls Clay Products Ltd,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, K. Schiemann, sodnik, N. Colneric (poročevalka), sodnica, K. Lenaerts in E. Juhász, sodnika,

generalna pravobranilka: C. Stix-Hackl,
sodna tajnica: L. Hewlett, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 15. septembra 2005,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za R. D. Retail Services Ltd J. Eady, solicitor,

— za M. J. Clarka, J. C. Caulfielda, C. F. Caulfielda in Barnesa A. Hogarth, QC,

— za Hanson Clay Products Ltd, prej Marshalls Clay Products Ltd, J. Eady, solicitor,

— za Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska R. Caudwell in C. White, zastopnici, skupaj s T. Lindnom, barrister,

— za Irsko D. J. O'Hagan, zastopnik, skupaj z N. Hyland in N. Traversom, BL,

— za Kraljevino Nizozemsko H. G. Sevenster, zastopnica,

— za Komisijo Evropskih skupnosti M.-J. Jonczy in N. Yerrell, zastopnici,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 27. oktobra 2005

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago člena 7 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18, v nadaljevanju: Direktiva).

2 Ta predloga sta bila vložena v okviru tožb glede regresa letnega dopusta, izplačanega tako, da je njegovo plačilo vključeno v urno ali dnevno postavko, kar je tako imenovana ureditev „rolled-up holiday pay“.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Direktiva je bila sprejeta na podlagi člena 118 A Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so nadomestili členi od 136 ES do 143 ES). V skladu s členom 1(1) določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

4 Oddelek II Direktive določa ukrepe, ki jih morajo države članice sprejeti, da se vsakemu delavcu zagotovi pravica do minimalnega dnevnega počitka, tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta. Prav tako ureja odmore in najdaljši mogoč tedenski delovni čas.

5 Člen 7 Direktive v zvezi z letnim dopustom določa:

„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.“

6 Člen 15 Direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za zaščito varnosti in zdravja delavcev, ali da olajšajo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnima partnerjema, ki so ugodnejši za zaščito varnosti in zdravja delavcev.“

7 Člen 17 Direktive določa možnost odstopanja, pod določenimi pogoji, od več izmed teh določb, kar pa ne velja za člen 7 te direktive.

8 Člen 18(3) Direktive določa:

„Brez poseganja v pravico držav članic do priprave, glede na spreminjajoče se razmere, različnih zakonskih, podzakonskih ali pogodbenih določb na področju delovnega časa, in ob upoštevanju minimalnih zahtev te direktive, izvajanje te direktive ne vzpostavlja utemeljene podlage za zmanjšanje splošne ravni varovanja delavcev.“

Nacionalna ureditev

9 Uredba iz leta 1998 o delovnem času (Working Time Regulations 1998, S. I. 1998, št. 1833, v nadaljevanju: Uredba iz leta 1998), ki je bila sprejeta za prenos Direktive v notranji pravni red Združenega kraljestva, je začela veljati 1. oktobra 1998.

10 Člen 13 Uredbe iz leta 1998, naslovljen „Pravica do letnega dopusta“, določa:

„1. […] delavec ima pravico do štirih tednov letnega dopusta v vsakem referenčnem letu.

[…]

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.

[…]“

11 Člen 16 te uredbe, naslovljen „Regres iz naslova dopusta“, 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 glede obdobja dopusta, delodajalca oprošča njegove obveznosti, da izplača regres delavcu na podlagi tega člena za to obdobje; in obratno vsak regres, izplačan na podlagi tega člena glede obdobja dopusta, delodajalca oprošča njegove obveznosti, da opravi izplačilo pogodbenega plačila glede tega obdobja.“

12 Člen 30 Uredbe iz leta 1998, naslovljen „Pravna sredstva“, določa, da lahko delavec vloži tožbo pri Employment Tribunal, če mu je njegov delodajalec med drugim zavrnil možnost izvršiti pravico, izkoristiti dopust, na podlagi člena 13 (člen 30(1)(a)) ali mu ni plačal vsega ali dela zneska, ki bi mu ga moral izplačati na podlagi člena 16(1) (člen 30(1)(b)). V zvezi s tem člen 30, odstavki od 3 do 5, Uredbe iz leta 1998 določa:

„3. Če Employment Tribunal presodi, da je tožba na podlagi odstavka 1(a) utemeljena,

a) poda izrek o tem in

b) delodajalcu naloži plačilo nadomestila delavcu.

4. Sodišče določi primerno in pravično višino nadomestila, in sicer upoštevajoč vse okoliščine, zlasti:

a) krivdo delodajalca pri zavrnitvi možnosti delavcu, da izvrši svojo pravico, in

b) vsakršno škodo, nastalo delodajalcu zaradi dejstev obravnavane zadeve.

5. Če Employment Tribunal, ki odloča o tožbi, vloženi na podlagi odstavka 1(b), ugotovi, da delodajalec delavcu ni izplačal regresa, ki bi ga moral na podlagi člena 16(1), […], delodajalcu naloži, da mora delavcu plačati znesek, ki mu po mnenju sodišča pripada."

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

Zadeva C-131/04

13 C. D. Robinson-Steele je bil med 19. aprilom 2002 in 19. decembrom 2003 zaposlen pri družbi R. D. Retail Services Ltd (v nadaljevanju: družba Retail Services). Družba Retail Services storitve svojih zaposlenih ponuja velikim podjetjem sektorja trgovine na drobno. Delavci opravljajo storitve oskrbovanja trgovin in polnjenja prodajnih polic.

14 C. D. Robinson-Steele je delal bodisi v dnevnih izmenah pet dni po dvanajst ur bodisi v nočnih izmenah štiri dni po prav tako dvanajst ur, in sicer nepretrgoma v navedenem obdobju zaposlitve, razen z enotedenskim dopustom za božič leta 2002, ki ni bil posebej izplačan.

15 Določila njegove pogodbe o zaposlitvi so se med njegovo zaposlitvijo spreminjala. Od 29. junija 2003 je njegovo zaposlitev urejala pogodba, naslovljena „Pogoji za zaposlitev začasnih delavcev". Za to zadevo pomembna določba te pogodbe določa: „Pravica do regresa za dopust se pridobi v sorazmerju z nepretrganim delom

začasnega delavca, ki opravlja nalogo v letu dopusta. Začasni delavec sprejme, da se regres, ki ustreza pravici do plačanega dopusta, izplača hkrati z njegovo urno postavko, ki se ji doda, in sicer po stopnji 8,33 % urne postavke.

16 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je z matematičnega vidika 8,33 % za plačani dopust znesek, ki ustreza enotedenskemu plačilu po nepretrgani trimesečni zaposlitvi v obravnavanem sistemu izmenjujočih se dnevnih in nočnih izmen.

17 C. D. Robinson-Steele je plačilo prejemal tedensko. Njegovo plačilo je bilo določeno na 6,25 GBP na uro za dnevno izmeno in na 7,75 GBP na uro za nočno izmeno. Na njegovih plačnih odrezkih je bilo navedeno: „Plačilna postavka vključuje nadomestilo, ki ustreza dnevom dopusta in bolezni.“

18 C. D. Robinson-Steele je 14. januarja 2004 pri Employment Tribunal, Leeds, vložil tožbo, v kateri je navedel, da je za družbo Retail Services delal 20 mesecev in da mu je ta za plačani letni dopust plačala zgolj „rolled-up holiday pay“. To naj bi v večini primerov pomenilo, da ni bil izkoriščen noben dopust, saj ni bil izplačan neposredno pred dopustom, po njem ali med njim.

19 Employment Tribunal pojasnjuje, da C. D. Robinson-Steele pravilno zatrjuje nezakonitost določbe „rolled-up holiday pay“, pri čemer bo vsebina njegova odločitve odvisna od odgovora na vprašanje, ali je ta kršitev enakovredna zavrnitvi delodajalca, da se omogoči izvršitev njegove pravice do letnega dopusta, ali če ta kršitev pomeni, da delodajalec ni plačal vsega zneska ali dela tega, ki bi ga moral izplačati iz naslova regresa letnega dopusta.

20 Employment Tribunal ugotavlja, da so nacionalne določbe, sprejete za izvršitev obveznosti, ki izhajajo iz Direktive, nacionalna sodišča razlagala različno. Employment Appeal Tribunal naj bi presodilo, da pogodbena določba o „rolled-up leave pay“, ki je izrecno določala višino ali odstotek, ki se ga doda osnovnemu plačilu, ni bila nezakonita z vidika Direktive in nacionalnih predpisov; ta odločitev naj bi bila za Employment Tribunal zavezujoča. Inner House of the Court of Session (Škotska) naj bi v zadevi MPS Structure LTD proti Munro ((2003), IRLR 350) menilo nasprotno. Po mnenju Employment Tribunal je bistveno, da je letni dopust ne le plačan, ampak da je plačan glede na vzeti dopust. Sistem „rolled-up holiday pay“ naj bi – ob kršitvi ciljev Direktive – delavce odvračal, da vzamejo dopust, ki bi ga sicer vzeli.

21 V teh okoliščinah je Employment Tribunal, Leeds, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je člen 7 Direktive […] 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) 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?“

Zadeva C-257/04

22 Družba Frank Staddon Ltd (v nadaljevanju: družba Frank Staddon) opravlja dejavnost v gradbeni industriji. M. J. Clarke je za to podjetje delal kot zidarski pomočnik/rezalec zidakov.

23 Kot navaja predložitveno sodišče, naj bi M. J. Clarke delal za družbo Frank Staddon od 2. aprila do 23. junija 2001. Dopust je imel do 24. julija 2001, potem pa je spet delal za navedeno družbo. Med 23. junijem 2001 in 24. julijem 2001 ni dobival plačila.

24 Pogodba M. J. Clarka 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“. Plačni odrezek, datiran z avgustom 2001, navaja enak izračun.

25 Postavka 85 GBP na dan se nanaša samo na obdobje od 24. julija 2001. Dnevna plača je bila 2. aprila 2001 vredna 80 GBP in se je junija povečala na 82,50 GBP. Zdi se, da družba Frank Staddon ni sorazmerno razdelila vsote plačila za dopust, ki je bil vključen v dnevno plačo pred avgustom 2001.

26 M. J. Clarke je 20. novembra pri Employment Tribunal vložil tožbo, s katero je predlagal, da se družbi Frank Staddon naloži, da mu plača letni dopust, ki si ga je pridobil v obdobju od 2. aprila do 16. novembra 2001.

27 Employment Tribunal je z odločbo z dne 19. aprila 2002 zavrnilo to tožbo. M. J. Clarke se je proti tej odločbi pritožil pri Employment Appeal Tribunal, ki je to pritožbo 25. julija 2003 v glavnem zavrnilo. Proti odločbi slednjega se je tako pritožil pri Court of Appeal (Anglija in Wales) (Civil Division).

28 Po mnenju Court of Appeal je Employment Tribunal menilo, da je med trajanjem pogodbe pritožnika prišlo do prekinitve, in sicer zaradi časa, ko je imel dopust, torej od 23. junija do 24. julija 2001. Stranke naj bi sklenile novo pogodbo 24. julija istega leta. Te okoliščine naj bi vplivale na višino vseh plačil, do katerih bi bil M. J. Clarke upravičen, če bi dokazal kršitev Direktive in Uredbe iz leta 1998, vendar pa naj se ne bi nanašale na vprašanje načela glede „rolled-up holiday pay“.

29 Po mnenju Court of Appeal je Employment Tribunal odredilo vrnitev zadeve pred Employment Tribunal, da bi ugotovilo, ali je pred avgustom 2001 iz pogodbe izhajalo, da se odstotek ali del dnevne plače nameni za plačilo dopusta, in ali je bilo zaposlitveno obdobje M. J. Clarka prekinjeno.

30 Družba Marshalls Clay Products Ltd (v nadaljevanju: družba Marshalls Clay) je opravljala dejavnost na področju opečnih materialov za gradbeno industrijo. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield in K. V. Barnes (v nadaljevanju: Caulfield in drugi) so bili v tem podjetju zaposleni kot splošni izvajalci.

31 Leta 1984 je družba Marshalls Clay sprejela izmeničen sistem dela, imenovan „kontinentalni“, po katerem je vsak zaposleni štiri dni delal in štiri dni počival. V obravnavanem obdobju je tovarna v Accringtonu, v katero so bili napoteni Caulfield in drugi, obratovala sedem dni na teden, z izjemo božiča in dneva po njem.

32 Zaposleni so bili plačani le za štiri dni, ko so delali, in ne za štiri dni, ko niso delali.

33 Lokalna kolektivna pogodba, podpisana 9. julija 1984, do katere je prišlo po sestanku med družbo Marshalls Clay in sindikatom GMB in ki je bila vključena v pogodbo o zaposlitvi vsakega zaposlenega, določa:

„3. DOPUSTI

Plačilo za plačani dopust je vključeno v urno postavko in se torej ne dodaja. Dopust se izkoristi med premorom, predvidenim s sistemom menjave. Da bi lahko imel podaljšani dopust, ima vsak zaposleni pravico do:

dveh obdobij nepretrganega osemdnevnega dopusta

in enega obdobja nepretrganega šestnajstdnevnega dopusta.

Ta obdobja so predmet lokalnih pogodb. (To pomeni, da če ima ena ekipa neprekinjen dopust osmih ali šestnajstih dni, druga ekipa dela.)“

34 Ta kolektivna pogodba med drugim določa:

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

35 Urna postavka velja tudi za nadure, tako da zaposleni, ki delajo nadure, glede na te prejmejo, kar je tudi predmet navedene kolektivne pogodbe, 30-, 50- ali 100-odstotno povečanje osnovne plače in plačila za dopust.

36 Po mnenju Employment Appeal Tribunal lahko zaposleni na podlagi te pogodbene ureditve vzamejo, ne da bili k temu zavezani, dvakrat neprekinjeni osemdnevni dopust oziroma en neprekinjeni šestnajdnevni dopust, vendar le tako, da združijo oziroma zberejo svoje proste dni, pri čemer je dogovorjena izmenjava z udeleženimi, ki nadomeščajo druge zaposlene.

37 Vse tožeče stranke v postopku v glavni stvari v zadevi Caulfield in drugi so dopust vzele junija 2001. Dolžina dopustov je bila različna, najdaljši je bil šestnajst dni. Ti zaposleni so prav tako vzeli dneve počitka. Na podlagi pogodb o izmeničnem delu, ki so veljale v družbi Marshalls Clay, so bili Caulfield in drugi vpisani v razpored dela za 182 delovnih dni na leto. V skladu z določbami kolektivne pogodbe o plačilu dopusta je 13,36 % plače pritožnikov ustrezalo plačanemu dopustu. Povedano drugače, za 182 delovnih dni na leto je vsak pritožnik prejel plačilo za 24,32 dneva dopusta: od 7,515 GBP, plačanega za uro dela, je 6,629 GBP ustrezalo času dejanskega dela in 88,6 penija dodatku iz naslova regresa za dopust.

38 Caulfield in drugi so se s tožbami, datiranimi s 3. septembrom 2001, obrnili na Employment Tribunal, Manchester, da bi se družbi Marshalls Clay naložilo, da mora vsakemu od njih plačati letni dopust za obdobje od 1. oktobra 1998 do 3. septembra 2001.

39 Z odločbo z dne 12. decembra 2002 je to sodišče ugodilo predlogom Caulfielda in drugih in odredilo, da se višina njihovega nadomestila določi pozneje.

40 Družba Marshalls Clay je vložila pritožbo pri Employment Appeal Tribunal. To je tej pritožbi ugodilo. Caulfield in drugi so se tako obrnili na Court of Appeal.

41 Pred tem sodiščem so Caulfield in drugi zatrjevali, da v tej zadevi sklenjeni pogodbeni dogovori pomenijo očitno kršitev Direktive, saj ne dopuščajo jemanja letnega dopusta. Delavec, ki bi se med letom ravnal po pogodbeni določbi, ki določa osem- ali šestnajstdnevni podaljšani dopust, bi delal prav toliko – in niti dneva manj – kot njegov kolega, ki ne bi vzel takega dopusta in ki bi se vse leto ravnal po ureditvi štirje dnevi dela, štirje dnevi počitka. Dan naj bi bilo mogoče šteti za dan dopusta samo za tisti dan, ko bi delavec delal, če ne bi vzel dopusta.

42 Court of Appeal meni, da določbe o „rolled-up holiday pay“ po eni strani nikakor popolnoma ne odvračajo delavcev od jemanja dopusta. Po drugi strani naj ne bi bilo razloga, da delavci načeloma ne bi povsem razumno upravljali z regresom, vključenim v njihovo plačo iz naslova letnega dopusta. Nepravilno bi bilo predpostavljati ali sklepati, da delavci dejansko ne morejo načrtovati dopusta, kot bi si jih želeli v okviru takih plačnih mehanizmov, kot so v obravnavani zadevi.

43 Poleg tega Court of Appeal ugotavlja, da so bili obravnavani dogovori o „rolled-up holiday pay“ predmet podrobnih in korektnih pogajanj med zadevnimi socialnimi partnerji, ki so pripeljala do kolektivne pogodbe. Ta okoliščina naj bi močno nagnila tehtnico v prid njihovi zakonitosti.

44 Court of Appeal meni, da pogodbe, obravnavane v zadevah, o katerih odloča (razen zadeve Clarke, vrnjene pred Employment Tribunal), niso v nasprotju niti z Direktivo niti z Uredbo iz leta 1998.

45 V teh okoliščinah je Court of Appeal (Anglija in Wales) (Civil Division) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali zavezujoči pogodbeni dogovor med delodajalcem in delavcem, ki določa, da določen del delavcu izplačane plače pomeni delavčev regres za letni dopust (dogovor, znan kot „rolled-up holiday pay“), krši delavčeve pravice do regresa za letni dopust iz člena 7 Direktive […] 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 [Direktive], če se del plače izplača tako, zato da se s tem nadomesti pravica, ki izhaja iz Direktive?

4. Ali je za izpolnitev obveznosti iz člena 7 Direktive […] 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?“

46 Predsednik Sodišča je s sklepom z dne 7. septembra 2004 ti zadevi združil.

Vprašanja za predhodno odločanje

Drugo vprašanje v zadevi C-257/04

47 Court of Appeal z drugim vprašanjem, ki ga je treba obravnavati najprej, v bistvu sprašuje, ali člen 7 Direktive nasprotuje temu, da je del plače, ki je delavcu izplačana iz naslova opravljenega dela, namenjen regresu letnega dopusta, ne da bi delavec iz tega naslova poleg plačila za opravljeno delo prejel dodatno plačilo.

48 V zvezi s tem je treba opomniti, da je pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca treba šteti za zlasti pomembno načelo socialnega prava Skupnosti, od katerega so odstopanja mogoča in ki ga morajo pristojni nacionalni organi izvajati samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi (glej sodbo z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 43).

49 Plačilo dopusta iz člena 7(1) Direktive je namenjeno temu, da omogoči delavcu, de dejansko vzame letni dopust, do katerega je upravičen.

50 Izraz „plačani letni dopust“ iz te določbe pomeni, da se mora med letnim dopustom v smislu Direktive plačevanje ohraniti. Povedano drugače, delavec mora za to obdobje počitka prejeti običajno plačo.

51 V teh okoliščinah je treba šteti, da dogovor, na podlagi katerega bi bil znesek, izplačan delavcu iz naslova opravljenega dela po eni strani in delnega plačila minimalnega letnega dopusta po drugi strani, enak znesku, izplačanemu pred začetkom veljavnosti tega dogovora kot plačilo samo iz naslova opravljenega dela, izničuje – zaradi znižanja višine tega plačila – delavčevo pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 7 Direktive. To pa bi bilo v nasprotju s tem, kar določa člen 18(3) Direktive.

52 Posledično je na drugo vprašanje, zastavljeno v zadevi C-257/04, treba odgovoriti, da člen 7(1) Direktive nasprotuje temu, da je del plače, ki je delavcu izplačana iz naslova

opravljenega dela, namenjen regresu letnega dopusta, ne da bi delavec iz tega naslova poleg plačila za opravljeno delo prejel dodatno plačilo. Od te pravice s pogodbenim dogovorom ni mogoče odstopiti.

Prvo vprašanje v zadevah C-131/04 in C-257/04 in četrto vprašanje v zadevi C-257/04

53 Predložitveno sodišče s temi vprašanji v bistvu sprašuje, ali člen 7 Direktive nasprotuje temu, da je regres za minimalni letni dopust v smislu te določbe izplačan obročno med ustreznim enoletnim delom in izplačan skupaj s plačilom za opravljeno delo in ni izplačan iz naslova določenega obdobja, v katerem je delavec dejansko vzel dopust.

54 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da nobena določba Direktive izrecno ne določa časa izplačila regresa za letni dopust.

55 V skladu s členom 7(1) Direktive 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.

56 Določitev časa izplačila letnega dopusta sodi med te pogoje.

57 V zvezi s tem morajo države članice skrbeti, da podrobna nacionalna izvedbena pravila upoštevajo omejitve, ki izhajajo iz Direktive.

58 Ta ureja pravico do letnega dopusta in pravico do regresa iz tega naslova kot dva vidika ene pravice. Cilj zahteve po plačilu tega dopusta je doseči, da je delavec ob navedenem dopustu v položaju, ki je z vidika plače primerljiv z obdobji dela.

59 Posledično, brez poseganja v ugodnejše določbe na podlagi člena 15 Direktive, je čas izplačila regresa za letni dopust treba določiti tako, da je ob tem dopustu delavec v položaju, primerljivem z obdobji dela.

60 Poleg tega je treba upoštevati, da na podlagi člena 7(2) Direktive minimalni letni dopust ne more biti nadomeščen z denarnim nadomestilom, razen ob prenehanju delovnega razmerja. Namen te prepovedi je zagotoviti, da lahko delavec normalno izkoristi dejanski počitek, in sicer v skrbi po učinkoviti zaščiti svoje varnosti in zdravja (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 44, in sodbo z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez, C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 30).

61 Taka ureditev, kot je ureditev, na katero se nanašajo obravnavana vprašanja, pa bi lahko vodila do položaja, ko je minimalni plačani letni dopust nadomeščen s

finančnim nadomestilom, ne da bi bili za to izpolnjeni pogoji iz člena 7(2) Direktive.

62 Dodati je treba, da člena 7 Direktive ni med določbami, za katere Direktiva izrecno dopušča odstopanje (glej zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 41). Zato taka ureditev regresa letnega dopusta ne sme biti predmet pogodbenega dogovora.

63 Iz vsega navedenega izhaja, da je na prvo vprašanje v zadevah C-131/04 in C-257/04 in na četrto vprašanje v zadevi C-257/04 treba odgovoriti, da člen 7 Direktive nasprotuje temu, da je regres za minimalni letni dopust v smislu te določbe izplačan obročno med ustreznim enoletnim delom in izplačan skupaj s plačilom za opravljeno delo in ni izplačan iz naslova določenega obdobja, v katerem je delavec dejansko vzel dopust.

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

64 S tema vprašanjema predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali člen 7 Direktive nasprotuje temu, da regresa, izplačana delavcu iz naslova dopusta po taki ureditvi, kot je opisana v prejšnji točki te sodbe, nadomeščata pravico do plačila letnega dopusta, ki jo določa ta člen.

65 Gre torej za vprašanje, ali plačila iz naslova minimalnega letnega dopusta v smislu te določbe, ki so že bila izplačana v taki ureditvi, ki je v nasprotju z Direktivo, lahko nadomeščajo pravico do plačila za določeno obdobje, v katerem delavec dejansko vzame dopust.

66 V tem primeru člen 7 Direktive načeloma ne nasprotuje temu, da zneski, ki so bili dodani plači iz naslova opravljenega dela in ki so bili pregledno in razumljivo izplačani iz naslova regresa dopusta, nadomestijo regres za določen dopust.

67 Vendar morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, da se odpravi praksa, ki je v nasprotju s členom 7 Direktive.

68 V vsakem primeru je – ob upoštevanju kogentnega značaja pravice do letnega dopusta in z namenom zagotoviti polni učinek člena 7 Direktive – taka nadomestitev izključena v primeru nepreglednosti ali nerazumljivosti. Dokazno breme glede tega nosi delodajalec.

69 Zato je na drugo vprašanje v zadevi C-131/04 in na tretje vprašanje v zadevi C-257/04 treba odgovoriti, da člen 7 Direktive načeloma ne nasprotuje temu, da pregledno in razumljivo izplačani regresi iz naslova minimalnega letnega dopusta v smislu te določbe, izplačani obročno med ustreznim enoletnim delom in skupaj

s plačilom za opravljeno delo, nadomestijo regres za določen dopust, ki ga je delavec dejansko vzel.

Stroški

70 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Člen 7(1) Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa nasprotuje temu, da je del plače, ki je delavcu izplačana iz naslova opravljenega dela, namenjen regresu letnega dopusta, ne da bi delavec iz tega naslova poleg plačila za opravljeno delo prejel dodatno plačilo. Od te pravice s pogodbenim dogovorom ni mogoče odstopiti.**

2. **Člen 7 Direktive 93/104 nasprotuje temu, da je regres za minimalni letni dopust v smislu te določbe izplačan obročno med ustreznim enoletnim**

delom in izplačan skupaj s plačilom za opravljeno delo in ni izplačan iz naslova določenega obdobja, v katerem je delavec dejansko vzel dopust.

3. Člen 7 Direktive 93/104 načeloma ne nasprotuje temu, da pregledno in razumljivo izplačani regresi iz naslova minimalnega letnega dopusta v smislu te določbe, izplačani obročno med ustreznim enoletnim delom in skupaj s plačilom za opravljeno delo, nadomestijo regres za določen dopust, ki ga je delavec dejansko vzel.

Podpisi