Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

22. května 2014*

„Sociální politika — Úprava pracovní doby — Směrnice 2003/88/ES — Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok — Složení odměny — Základní mzda a provize v závislosti na dosaženém obratu“

Ve věci C-539/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Employment Tribunal, Leicester (Spojené království) ze dne 16. listopadu 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 26. listopadu 2012, v řízení

Z. J. R. Lock

proti

British Gas Trading Limited,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení A. Tizzano, předseda senátu, A. Borg Barthet, E. Levits (zpravodaj), M. Berger a F. Biltgen, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 13. listopadu 2013,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Z. J. R. Locka M. Fordem, barrister, S. Cheethamem, BL, zmocněnými C. Belich, solicitor,

— za British Gas Trading Limited J. Cavanaghem, barrister, a S. Rice-Birchallem, advocate,

— za vládu Spojeného království L. Christiem, jako zmocněncem, ve spolupráci s S. Lee, barrister,

— za Evropskou komisi M. van Beekem, jako zmocněncem,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 5. prosince 2013,

vydává tento

* Jednací jazyk: angličtina.

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Z. J. R. Lockem a jeho zaměstnavatelem, společností British Gas Trading Limited (dále jen „společnost British Gas“), ve věci odměn pobíraných v průběhu čerpání jeho placené dovolené za kalendářní rok.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, zní následovně:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

Právo Spojeného království

4 Nařízení z roku 1998 o pracovní době (Working Time Regulations 1998) stanoví:

„Článek 16 – Platby za dobu čerpání dovolené

1. Pracovník má nárok na proplacení každé doby dovolené za kalendářní rok, na niž má nárok [...], ve výši odpovídající týdenní mzdě za každý týden dovolené.

2. Články 221 až 224 zákona z roku 1996 [o právech pracovníků (Employment Rights Act 1996)] se použijí pro určení výše týdenní mzdy pro účely tohoto nařízení [...]“

5 Uvedený zákon z roku 1996 v článku 221 stanoví:

„221 – Obecná ustanovení

(1) Tento článek [...] se použije v případech, kdy pro zaměstnance, je-li zaměstnán na základě pracovní smlouvy platné ke dni výpočtu, existuje obvyklá pracovní doba.

(2) [...], jestliže se odměna zaměstnance za jeho zaměstnání během obvyklé pracovní doby [...] nemění podle objemu práce vykonané v průběhu období, [...]

(3) [...], jestliže se odměna zaměstnance za jeho zaměstnání během obvyklé pracovní doby [...] mění podle objemu práce vykonané v průběhu období, výše týdenní odměny odpovídá výši odměny za počet obvyklých pracovních hodin v týdnu, vypočítaná podle průměrné hodinové sazby odměny, kterou zaměstnavatel hradí zaměstnanci za období dvanácti týdnů [...]

(4) V tomto článku odkazy na odměnu, která se mění podle objemu vykonané práce, zahrnují odměnu, která může zahrnovat jakoukoli provizi nebo jakoukoli podobnou platbu, jejíž výše se mění.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

6 Z. J. R. Lock je od roku 2010 zaměstnán ve společnosti British Gas jako interní poradce pro prodej energie („internal sales energy sales consultant“). Jeho úkolem je přesvědčit profesionální zákazníky, aby koupili energetické produkty jeho zaměstnavatele.

7 Jeho odměna se skládá ze dvou hlavních složek. První složkou je základní mzda a druhou složkou je provize. V průběhu sporného období základní mzda odpovídala fixní částce 1 222,50 liber šterlinků (GBP) měsíčně.

8 Provize, která se vyplácí rovněž na měsíčním základě, se mění. Je vypočítána na základě uskutečněných prodejů, a závisí tedy nikoli na odpracované pracovní době, ale na výsledku této práce, a sice na počtu a typu nových smluv uzavřených společností British Gas. Provize se vyplácí nikoli v okamžiku, kdy byla vykonána práce, za niž vznikl nárok na provizi, ale několik týdnů či měsíců po uzavření smlouvy o prodeji se společností British Gas.

9 Z. J. R. Lock čerpal od 19. prosince 2011 do 3. ledna 2012 placenou dovolenou za kalendářní rok.

10 Za uvedený měsíc prosinec se jeho odměna skládala ze základní mzdy 1 222,50 GBP a z provize, kterou získal v průběhu předchozích týdnů ve výši 2 350,31 GBP. V průběhu roku 2011 Z. J. R. Lock pobíral měsíční provizi v průměrné výši 1 912,67 GBP.

11 Vzhledem k tomu, že Z. J. R. Lock během období čerpání své dovolené za kalendářní rok nevykonával žádnou práci, nemohl během tohoto období realizovat nové prodeje nebo pokračovat v potenciálních prodejích. V důsledku toho během uvedeného období nemohl vytvořit provizi. Vzhledem k tomu, že tato okolnost měla na odměnu, kterou Z. J. R. Lock pobíral v průběhu měsíců následujících po uvedené dovolené za kalendářní rok, nepříznivý dopad, rozhodl se Z. J. R. Lock podat k předkládajícímu soudu žalobu o nevyplacenou odměnu za placenou dovolenou za kalendářní rok („holiday pay“) za období od 19. prosince 2011 do 3. ledna 2012.

12 Za těchto podmínek se Employment Tribunal, Leicester rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Za okolností, kdy:

— se roční odměna zaměstnance skládá ze základní mzdy a plateb provizí uskutečněných na základě smluvního nároku na provizi;

— se provize vyplácí na základě uskutečněných prodejů a smluv uzavřených zaměstnavatelem v důsledku práce zaměstnance;

— se provize vyplácí zpětně a výše provize vyplacené v daném referenčním období se mění podle hodnoty uskutečněných prodejů a uzavřených smluv, jakož i okamžiku takových prodejů;

— po dobu čerpání dovolené za kalendářní rok zaměstnanec nevykonává žádnou práci, ze které by mu vyplýval nárok na tyto platby provizí, a tedy nevytváří za taková období provizi;

— po dobu vyplácení odměny, která zahrnuje období čerpání dovolené za kalendářní rok, má zaměstnanec nárok na základní mzdu a nadále pobírá platby provizí založené na dříve získaných provizích a

— jeho průměrný příjem z provizí v průběhu roku je nižší, než by byl v případě, kdy by zaměstnanec nečerpal dovolenou, neboť po dobu čerpání dovolené nevykonává žádnou práci, ze které by mu vyplýval nárok na platby provizí,

ukládá článek 7 směrnice [Rady] 93/104/ES [ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197)], ve znění směrnice 2003/88[...], členským státům, aby přijaly opatření k zajištění vyplácení odměny zaměstnanci za období čerpání dovolené za kalendářní rok na základě plateb provizí, které by získal za toto období, pokud by nečerpal dovolenou, jakož i jeho základní mzdy?

2) Na jakých zásadách je založena odpověď na [první] otázku [...]?

3) Pokud je odpověď na [první] otázku [...] kladná, z jakých zásad musí (případně) členské státy vycházet při výpočtu částky, která má být vyplacena zaměstnanci na základě provize, kterou by zaměstnanec získal nebo mohl získat, pokud by nečerpal dovolenou za kalendářní rok?“

K předběžným otázkám

K první a druhé otázce

13 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením a zvyklostem, na základě nichž má zaměstnanec, jehož odměna se skládá ze základní mzdy a z provize, jejíž výše je stanovena na základě smluv uzavřených zaměstnavatelem jako výsledek prodejů uskutečněných tímto zaměstnancem, z titulu čerpání své placené dovolené za kalendářní rok nárok pouze na odměnu sestávající výhradně z jeho základní mzdy.

14 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být nárok každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního práva Evropské unie, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit, přičemž její provedení příslušnými vnitrostátními orgány může být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 93/104, která byla kodifikována směrnicí 2003/88 (viz rozsudek KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 23 a citovaná judikatura). Toto právo je mimoto výslovně zakotveno v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám.

15 V tomto kontextu je třeba článek 7 směrnice 2003/88 vykládat ve světle jeho znění, jakož i cíle, který sleduje.

16 Ačkoli znění článku 7 směrnice 2003/88 neposkytuje žádný výslovný údaj, pokud jde o odměnu, na kterou má zaměstnanec nárok v průběhu čerpání své dovolené za kalendářní rok, Soudní dvůr měl již příležitost upřesnit, že výraz „placená dovolená za kalendářní rok“ uvedený v odstavci 1 uvedeného článku 7 znamená, že za období „dovolené za kalendářní rok“ ve smyslu této směrnice musí být odměna zachována a že jinými slovy zaměstnanec musí obdržet za tuto dobu odpočinku obvyklou odměnu (viz rozsudky Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50, jakož i Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 58).

17 Směrnice 2003/88 totiž upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na získání proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku. Cílem proplácení této dovolené je uvést zaměstnance, během zmíněné dovolené, do situace srovnatelné, pokud jde o mzdu, s obdobím, kdy pracuje (viz rozsudky Robinson-Steele a další, EU:C:2006:177, bod 58, jakož i Schultz-Hoff a další, EU:C:2009:18, bod 60).

18 S ohledem na tuto judikaturu společnost British Gas, jakož i vláda Spojeného království uvádějí, že podle vnitrostátních ustanovení a zvyklostí je cíle článku 7 směrnice 2003/88, tak jak je vykládán Soudním dvorem, dosaženo, jelikož žalobci ve věci v původním řízení byla po dobu jeho placené

dovolené za kalendářní rok vyplacena mzda srovnatelná se mzdou, kterou pobíral po dobu výkonu práce, jelikož za uvedené období nejen že získal pouze základní mzdu, ale rovněž provizi pocházející z prodejů, které uskutečnil v průběhu týdnů předcházejících tomuto období čerpání dovolené za kalendářní rok.

19 Tato argumentace přijata být nemůže.

20 Je pravda, že se jeví, že podmínky uložené v článku 7 směrnice 2003/88, tak jak je vykládán Soudním dvorem, jsou vnitrostátními ustanoveními a zvyklostmi respektovány v rozsahu, v němž zaměstnanec po dobu čerpání své dovolené za kalendářní rok získá celkovou částkou, která je srovnatelná s částkou pobíranou během doby výkonu práce. Tato částka vyplacená z titulu čerpání dovolené za kalendářní rok a z titulu prodejů, které uskutečnil v průběhu týdnů předcházejících období čerpání dovolené za kalendářní rok, tak umožňuje zaměstnanci skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok (v tomto smyslu viz rozsudek Robinson-Steele a další, EU:C:2006:177, bod 49).

21 Je však třeba mít za to, že bez ohledu na odměnu, kterou získá zaměstnanec během období skutečného čerpání dovolené za kalendářní rok, může být tento zaměstnanec odrazován od toho, aby uplatnil svůj nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok s ohledem na odložené finanční znevýhodnění, které však skutečně vznikne v průběhu období následujícího po období čerpání dovolené za kalendářní rok.

22 Jak společnost British Gas připustila na jednání, zaměstnanec po dobu čerpání své dovolené za kalendářní rok totiž nevytváří provizi. V důsledku toho, jak vyplývá z bodu 8 tohoto rozsudku, za období následující po období čerpání dovolené za kalendářní rok vznikne nárok pouze na sníženou odměnu ve výši základní mzdy zaměstnance. Tento negativní finanční dopad může mít odrazující účinek na skutečné čerpání uvedené dovolené, který je – jak generální advokát upřesnil v bodě 34 svého stanoviska – ještě pravděpodobnější v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, v níž provize průměrně představuje více než 60 % odměny pobírané zaměstnancem.

23 Takové snížení odměny zaměstnance v důsledku čerpání jeho placené dovolené za kalendářní rok, které jej může odradit od skutečného uplatnění nároku na čerpání takové dovolené, je přitom v rozporu s cílem sledovaným článkem 7 směrnice 2003/88 (v tomto smyslu viz zejména rozsudek Williams a další, C-155/10, EU:C:2011:588, bod 21). V tomto ohledu je irelevantní skutečnost, že k takovému snížení odměny dojde – jako ve věci v původním řízení – až po období čerpání dovolené za kalendářní rok.

24 S ohledem na všechny předcházející úvahy je třeba na první a druhou otázku odpovědět tak, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením a zvyklostem, na základě nichž má zaměstnanec, jehož odměna se skládá ze základní mzdy a z provize, jejíž výše je stanovena na základě smluv uzavřených zaměstnavatelem jako výsledek prodejů uskutečněných tímto zaměstnancem, z titulu čerpání své placené dovolené za kalendářní rok nárok pouze na odměnu sestávající výhradně z jeho základní mzdy.

Ke třetí otázce

25 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda s ohledem na odpověď poskytnutou na první otázku vyplývají z článku 7 směrnice 2003/88 údaje, a případně jaké, pokud jde o metody výpočtu provize, na kterou má takový zaměstnanec, jako je žalobce ve věci v původním řízení, nárok z titulu čerpání své dovolené za kalendářní rok.

26 V tomto ohledu je třeba na úvod uvést, že odměna vyplácená za dovolenou za kalendářní rok musí být v zásadě vypočtena tak, aby odpovídala obvyklé odměně vyplácené zaměstnanci (viz rozsudek Williams a další, EU:C:2011:588, bod 21).

27 Pokud se však odměna vyplácená zaměstnanci skládá z několika složek, vyžaduje si určení obvyklé odměny, na kterou má zaměstnanec během své dovolené za kalendářní rok nárok, zvláštní analýzu (viz rozsudek Williams a další, EU:C:2011:588, bod 22).

28 Jak bylo konstatováno v bodě 7 tohoto rozsudku, je tomu tak v případě odměny Z. J. R. Locka. Tento zaměstnanec totiž pobírá jakožto poradce pro prodej zaměstnaný obchodní společností odměnu skládající se z fixní měsíční mzdy a měnící se provize související se smlouvami uzavřenými zaměstnavatelem jako výsledek prodejů uskutečněných Z. J. R. Lockem.

29 V rámci zvláštní analýzy ve smyslu výše uvedené judikatury je stanoveno, že každá negativní okolnost inherentně spojená s plněním úkolů, které zaměstnanci příslušejí podle jeho pracovní smlouvy a kompenzovaná finanční částkou, která se promítá do výpočtu celkové odměny zaměstnance, musí nutně být součástí částky, na kterou má zaměstnanec nárok během čerpání své dovolené za kalendářní rok (viz rozsudek Williams a další, EU:C:2011:588, bod 24).

30 Kromě toho Soudní dvůr upřesnil, že všechny složky celkové odměny, které jsou spojeny s osobním a profesním postavením zaměstnance, musejí být i nadále vypláceny během čerpání jeho placené dovolené za kalendářní rok. Případně tak musí být zachovány příplatky spojené s jeho vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací (v tomto smyslu viz rozsudky Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, bod 73, jakož i Williams a další, EU:C:2011:588, bod 27).

31 Naproti tomu podle téže judikatury složky celkové odměny zaměstnance, které jsou určeny pouze k pokrytí příležitostných nebo vedlejších nákladů, které vznikají při plnění úkolů uložených zaměstnanci pracovní smlouvou, nemusejí být zohledněny při výpočtu platby, která má být uhrazena během čerpání dovolené za kalendářní rok (viz rozsudek Williams a další, EU:C:2011:588, bod 25).

32 Ve věci v původním řízení, jak generální advokát uvedl v bodech 31 až 33 svého stanoviska, je provize pobíraná Z. J. R. Lockem přímo spojena s jeho činností v rámci podniku. Mezi provizí, kterou Z. J. R. Lock pobírá měsíčně, a plněním úkolů, které mu příslušejí podle jeho pracovní smlouvy, tudíž existuje inherentní spojitost.

33 Z toho vyplývá, že je takovou provizi třeba zohlednit při výpočtu celkové odměny, na kterou má takový zaměstnanec, jako je žalobce ve věci v původním řízení, nárok z titulu čerpání své dovolené za kalendářní rok.

34 Za těchto podmínek přísluší vnitrostátnímu soudu, aby ve světle zásad vytýčených výše uvedenou judikaturou Soudního dvora posoudil, zda na základě průměru vyplývajícího z referenčního období považovaného za reprezentativní podle vnitrostátního práva dosahují metody výpočtu provize náležející takovému zaměstnanci, jako je žalobce ve věci v původním řízení, z titulu čerpání dovolené za kalendářní rok cíle sledovaného článkem 7 směrnice 2003/88.

35 V důsledku toho je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že metody výpočtu provize, na kterou má takový zaměstnanec, jako je žalobce ve věci v původním řízení, nárok z titulu čerpání své dovolené za kalendářní rok, musejí být posouzeny vnitrostátním soudem na základě pravidel a kritérií uvedených v judikatuře Soudního dvora a ve světle cíle sledovaného článkem 7 směrnice 2003/88.

K nákladům řízení

36 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

1) **Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením a zvyklostem, na základě nichž má zaměstnanec, jehož odměna se skládá ze základní mzdy a z provize, jejíž výše je stanovena na základě smluv uzavřených zaměstnavatelem jako výsledek prodejů uskutečněných tímto zaměstnancem, z titulu čerpání své placené dovolené za kalendářní rok nárok pouze na odměnu sestávající výhradně z jeho základní mzdy.**

2) **Metody výpočtu provize, na kterou má takový zaměstnanec, jako je žalobce ve věci v původním řízení, nárok z titulu čerpání své dovolené za kalendářní rok, musejí být posouzeny vnitrostátním soudem na základě pravidel a kritérií uvedených v judikatuře Soudního dvora Evropské unie a ve světle cíle sledovaného článkem 7 směrnice 2003/88.**

Podpisy.