Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

22. mai 2014*

Sotsiaalpoliitika — Tööaja korraldus — Direktiiv 2003/88/EÜ — Õigus tasustatud põhipuhkusele — Töötasu koostis — Põhipalk ja tulemustasu, mis arvutatakse vastavalt toimunud läbimüügile

Kohtuasjas C-539/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Employment Tribunal, Leicester'i (Ühendkuningriik) 16. novembri 2012. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 26. novembril 2012, menetluses

Z. J. R. Lock

versus

British Gas Trading Limited,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president A. Tizzano, kohtunikud A. Borg Barthet, E. Levits (ettekandja), M. Berger ja F. Biltgen,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 13. novembri 2013. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

— Z. J. R. Lock, esindajad: *barrister* M. Ford ja *barrister* S. Cheetham, keda juhendas *solicitor* C. Belich,

— British Gas Trading Limited, esindajad: *barrister* J. Cavanagh ja advokaat S. Rice-Birchall,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: L. Christie, keda abistas *barrister* S. Lee,

— Euroopa Komisjon, esindaja: M. van Beek,

olles 5. detsembri 2013. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: inglise.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikli 7 tõlgendamist.

2 Taotlus esitatud Z. J. R. Locki ja tema tööandja British Gas Trading Limited (edaspidi „British Gas”) vahelises kohtuvaidluses, mille ese on töötaja tasustatud põhipuhkuse ajal saadav tasu.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2003/88 artikkel 7 „Põhipuhkus” on sõnastatud järgmiselt:

„1. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

2. Minimaalset tasulist põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.”

Ühendkuningriigi õigus

4 Ühendkuningriigi 1998. aasta määrus, mis reguleerib tööaega (Working Time Regulations 1998) sätestab:

„Artikkel 16 „Tasu puhkuse perioodide eest”

1. Töötajal on õigus saada tasu kõigi põhipuhkuse perioodide eest, millele tal on õigus [...], iga puhkusenädala eest nädala töötasu määras.

2. Nädala töötasu määr käesoleva määruse tähenduses määratakse töötajate õigusi reguleeriva 1996. aasta seaduse (Employment Rights Act 1996) artiklite 221–224 alusel [...].”

5 Töötajate õigusi reguleeriva 1996. aasta seaduse artikkel 221 sätestab:

„221 – Üldosa

1. Käesolevat artiklit [...] kohaldatakse juhul, kui töötaja töötab arvutamispäeval kehtiva töölepingu alusel, mis näeb ette täistööaja.

2. Kui töötaja tasu [...] täistööaja eest ei sõltu selle jooksul tehtud töö hulgast, [...].

3. Kui töötaja töötasu [...] täistööaja eest sõltub selle jooksul tehtud töö hulgast, loetakse [...] nädala töötasuks nädalas täistööaja jooksul töötatud tundide eest tööandja poolt töötajale maksmisele kuuluv töötasu vastavalt keskmisele tunnitasule 12 nädala jooksul [...].

4. Käesoleva artikli tähenduses hõlmab töötasu, mis sõltub tehtud töö hulgast, mis tahes tulemustasusid vms erisummalisi makseid.”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

6 Z. J. R. Lock asus 2010. aastal tööle British Gasi ja töötab seal tänaseni siseriikliku energiamüügi konsultandina (*internal energy sales consultant*). Tema tööülesanne on müüa äriklientidele tööandja energiatooteid.

7 Tema töötasu koosneb kahest osast. Esimene töötasu osa on põhipalk ja teine tulemustasu. Vaidlusalusel ajavahemikul oli tema põhipalgaks määratud 1 222,50 Suurbritannia naelsterlingit (GBP) kuus.

8 Iga kuu makstava tulemustasu suurus muutub. Seda arvutatakse vastavalt toimunud läbimüügile ja selle suurus ei põhine töötatud ajal, vaid sõltub hoopis töö tulemusest ehk sellest, kui palju ja mis laadi uusi lepinguid British Gas on tema töö tulemusel sõlminud. Tulemustasu ei maksta tasu aluseks olnud töö tegemise ajal, vaid mitu nädalat või kuud pärast seda, kui British Gas on sõlminud müügilepingu.

9 Z. J. R. Lock oli 19. detsembrist 2011 kuni 3. jaanuarini 2012 tasustatud põhipuhkusel.

10 Detsembrikuu eest maksti Z. J. R. Lockile välja tema põhipalk 1222,50 naelsterlingit ja eelnenud nädalatel välja teenitud tulemustasu 2 350,31 naelsterlingit. 2011. aastal oli Z. J. R. Locki tulemustasu keskmiselt 1 912,67 naelsterlingit kuus.

11 Kuna Z. J. R. Lock oma põhipuhkuse ajal ei töötanud, ei saanud ta sellel ajavahemikul jätkata ka müügitööd ega leida uusi müügivõimalusi. Seetõttu ei olnud tal võimalik sel ajal teenida tulemustasu. See mõjutas negatiivselt Z. J. R. Locki töötasu põhipuhkusele järgnenud kuul, mistõttu ta otsustas eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitada hagi ajavahemikul 19. detsembrist 2011 kuni 3. jaanuarini 2012 kasutatud tasustatud põhipuhkuse eest tasu (*holiday pay*) maksmata jätmise peale.

12 Neil asjaoludel otsustas Leicesteri Employment Tribunal menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kui pidada silmas, et:

— töötaja aastane töötasu koosneb põhipalgast ja lepingulistest tulemustasudest;

— tulemustasu makstakse vastavalt läbimüügile ja lepingutele, mille tööandja saab sõlmida töötaja töö tulemusel;

— tulemustasu makstakse tagantjärele ja selle summa konkreetsel perioodil muutub sõltuvalt perioodi läbimüügist ja sõlmitud lepingutest;

— töötaja ei tee oma põhipuhkuse ajal tööd, mis annaks talle õiguse sellistele tulemustasudele, ja seega ta tulemustasu ei teeni;

— töötaja saab palgaperioodil, kuhu kuulub ka põhipuhkus, põhipalka ning samuti varem välja teenitud tulemustasusid; ja

— töötaja tulemustasud on aasta jooksul keskmiselt väiksemad, kui need oleksid siis, kui ta jätaks puhkuse kasutamata, sest puhkuse ajal ei tee ta tööd, mis annaks talle õiguse sellistele tulemustasudele,

siis kas liikmesriigid on [nõukogu 23. novembri 1993. aasta] direktiivi 93/104/EÜ, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (EÜT L 307, lk 18)], mida on muudetud direktiiviga 2003/88[…], artikli 7 kohaselt kohustatud võtma meetmeid selle tagamiseks, et töötajale makstakse põhipuhkuse ajal peale tema põhipalga ka tulemustasu, mille ta oleks välja teeninud siis, kui ta oleks jätnud puhkuse kasutamata?

2. Millised on põhimõtted, millest tuleks [esimesele] küsimusele vastates lähtuda?

3. Kui vastus [esimesele] küsimusele on jaatav, siis [kas ja] milliseid põhimõtteid peavad liikmesriigid kohaldama, et arvutada summa, mis tuleb töötajale maksta tulemustasuks, mille see oleks võinud välja teenida, kui ta oleks jätnud puhkuse kasutamata?"

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene ja teine küsimus

13 Oma esimese ja teise küsimusega, mida tuleb käsitleda koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja tavad, mille kohaselt on töötajal – kelle tasu koosneb esiteks põhipalgast ja teiseks tulemustasust, mille suurus on määratletud tööandjaga sõlmitud lepingus viitega selle töötaja töö tulemusel toimunud läbimüügile – õigus oma tasustatud põhipuhkuse ajal üksnes tasule, mis koosneb ainult tema põhipalgast.

14 Selles osas tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb iga töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele käsitada eriti olulise tähtsusega Euroopa Liidu sotsiaalõiguse põhimõttena, millest ei või teha erandeid ja mida pädevad siseriiklikud ametiasutused peavad kohaldama direktiivis 93/104 (kodifitseeritud direktiiviga 2003/88) otsesõnu sätestatud piirides (vt kohtuotsus KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika). Lisaks on see õigus sõnaselgelt ette nähtud ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikes 2, mille samaväärset õigusjõudu aluslepingutega on tunnustatud ELL artikli 6 lõikes 1.

15 Selles kontekstis tuleb direktiivi 2003/88 artiklit 7 tõlgendades lähtuda selle sõnastusest ja selle eesmärgist.

16 Kuigi direktiivi 2003/88 artikli 7 sõnastuses puuduvad sõnaselged täpsustused põhipuhkusel viibiva töötaja tasu kohta, on Euroopa Kohtul olnud siiski võimalus täpsustada, et artikli 7 lõikes 1 esinev väljend „tasuline põhipuhkus" tähendab, et selle direktiivi mõttes „põhipuhkuse" kestel tuleb säilitada töötasu ehk teisisõnu – töötaja peab selle puhkuseperioodi eest saama tavapärast tasu (vt kohtuotsused Robinson-Steele jt, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 50, ja Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 58).

17 Nimelt käsitleb direktiiv põhipuhkuse saamise õigust ja sellise puhkuse eest tasu saamise õigust ühe õiguse kahe aspektina. Nimetatud puhkusetasu maksmise kohustuse eesmärk on tagada töötajale puhkuse ajaks töötamisperioodidega võrreldav sissetulek (vt kohtuotsused Robinson-Steele jt, EU:C:2006:177, punkt 58, ja Schultz-Hoff jt, EU:C:2009:18, punkt 60).

18 Silmas pidades viidatud kohtupraktikat, leiavad British Gas ja Suurbritannia valitsus, et liikmesriigi õigusnormide ja tavade kohaselt on saavutatud direktiivi 2003/88 artikli 7 eesmärk Euroopa Kohtu tõlgenduses, et põhikohtuasja hageja saab põhipuhkuse ajal tasu, mis on võrreldav tasuga, mida ta saab töötamisperioodidel, juhul kui ta sellel ajavahemikul saab mitte ainult põhipalka, vaid ka tulemustasu läbimüügi pealt, mis tema töö tulemusena toimus kõnealusele põhipuhkusele eelnevatel nädalatel.

19 Neid argumente ei saa õigeks pidada.

20 Direktiivi 2003/88 artiklis 7 esitatud tingimused Euroopa Kohtu tõlgenduses tunduvad küll olevat asjaomase liikmesriigi õiguses ja tavades täidetud, sest töötaja saab oma põhipuhkuse ajal tasu, mille kogusuurus on võrreldav tema tööperioodide ajal saadud tasuga. Niisiis võimaldab töötaja õigus esiteks põhipuhkuse ajal makstavale summale ja teiseks summale selle läbimüügi eest, mis tema töö tulemusena toimus tema põhipuhkusele eelnenud nädalatel, tõepoolest töötajal võtta puhkust, millele tal on õigus (vt selle kohta kohtuotsus Robinson-Steele jt, EU:C:2006:177, punkt 49).

21 Samas tuleb aga arvestada seda, et hoolimata tasust, mida töötaja põhipuhkuse kasutamise ajal saab, võib tal selle õiguse kasutamine olla takistatud, silmas pidades rahalist kahju, mida ta kannab ilmselgelt reaalselt hiljem põhipuhkusele järgneval perioodil.

22 Nimelt möönis British Gas kohtuistungil, et töötajal ei teki õigust tulemustasule põhipuhkuse perioodil. Sellest tulenevalt, ja nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse punktist 8, makstakse põhipuhkusele järgneval ajavahemikul töötajale väiksemat tasu, mis vastab üksnes töötaja põhipalgale. Kõnealune kahjulik finantsmõju võib takistada puhkuse kasutamist, mis, nagu on täpsustanud kohtujurist oma ettepaneku punktis 34, on veel palju tõenäolisem niisuguses olukorras nagu käesolevas põhikohtuasjas, kus tulemustasu moodustab keskmiselt enam kui 60% töötaja töötasust.

23 Samas on töötaja tasu selline vähenemine tema tasustatud põhipuhkuse ajal, mis võib takistada teda tõhusalt kasutamast oma õigust puhkusele, vastuolus direktiivi 2003/88 artikliga 7 järgitava eesmärgiga (vt selle kohta eelkõige kohtuotsus Williams jt, C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 21). Selles osas olgu märgitud, et tähtsust ei ole asjaolul, et selline tasu vähenemine ilmneb pärast põhipuhkuse perioodi nagu põhikohtuasjas.

24 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele ja teisele eelotsuse küsimusele vastata, et direktiivi 2003/88 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja tavad, mille kohaselt on töötajal – kelle tasu koosneb esiteks põhipalgast ja teiseks tulemustasust, mille suurus on määratletud tööandjaga sõlmitud lepingus viitega selle töötaja töö tulemusel toimunud läbimüügile – õigus oma tasustatud põhipuhkuse ajal üksnes tasule, mis koosneb ainult tema põhipalgast.

Kolmas küsimus

25 Oma kolmanda eelotsuse küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas esimesele küsimusele antud vastust arvesse võttes tuleneb direktiivi 2003/88 artiklist 7 juhiseid meetodite kohta, mida tuleb kasutada, et arvutada tulemustasu, millele põhikohtuasjas käsitletaval töötajal on põhipuhkuse ajal õigus, ja juhul kui see on nii, siis milliseid need on.

26 Selles osas olgu kõigepealt märgitud, et põhipuhkuse tasu peab põhimõtteliselt arvutama selliselt, et see vastaks töötaja tavapärasele töötasule (vt kohtuotsus Williams jt, EU:C:2011:588, punkt 21).

27 Samas kui töötaja saadav tasu koosneb mitmest komponendist, on vaja konkreetset analüüsi, et kindlaks määrata tavapärane töötasu ja sellest tulenevalt tasu, millele töötajal on õigus oma põhipuhkuse ajal (vt kohtuotsus Williams jt, EU:C:2011:588, punkt 22).

28 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 7 on sedastatud, on see nii Z. J. R. Locki tasu puhul. Nimelt saab see töötaja äriühingu müügikonsultandina tasu, mis koosneb kindlaksmääratud kuupalgast ja muutuvast tulemustasust, mis sõltub lepingutest, mida tööandja Z. J. R. Locki töö tulemusel on sõlminud.

29 Eespool viidatud kohtupraktikas nimetatud konkreetse analüüsi osas on märgitud, et kõik ebamugavused, mis on loomupäraselt seotud töötaja töölepingujärgsete ülesannete täitmisega ja mida kompenseeritakse töötaja kogutöötasu arvestuse alla kuuluva rahasummaga, peavad olema tingimata osa summast, millele töötajal on õigus oma põhipuhkuse ajal (vt kohtuotsus Williams jt, EU:C:2011:588, punkt 24).

30 Pealegi täpsustas Euroopa Kohus, et lisaks kogutöötasu komponentidele tuleb töötajale põhipuhkuse ajal säilitada kõik need komponendid, mis on seotud töötaja isikliku ja ametiseisundiga. Niisiis tuleb asjakohasel juhul säilitada lisatasu juhtival ametikohal töötamise, tööstaaži ja kutsealase kvalifikatsiooni eest (vt selle kohta kohtuotsused Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punkt 73, ning Williams jt, EU:C:2011:588, punkt 27).

31 Seevastu ei pea sama kohtupraktika kohaselt neid töötaja kogutöötasu komponente, mille eesmärk on üksnes kompenseerida juhuslikke või kõrvalkulusid, mis kaasnevad töötaja töölepingujärgsete ülesannete täitmisega, põhipuhkuse ajal makstava tasu arvestamisel arvesse võtma (vt kohtuotsus Williams jt, EU:C:2011:588, punkt 25).

32 Nagu märkis kohtujurist on oma ettepaneku punktides 31–33, on põhikohtuasjas Z. J. R. Locki saadav tulemustasu otseses seoses tema tegevusega ettevõttes, kus ta töötab. Järelikult on Z. J. R. Locki igakuise tulemustasu ja tema töölepingujärgsete ülesannete täitmise vahel olemas lahutamatu seos.

33 Sellest nähtuvalt tuleb kõnealuse tulemustasuga arvestada, kui arvutatakse tulemustasu, millele põhikohtuasjas käsitletaval töötajal on põhipuhkuse ajal õigus.

34 Neil kaalutlustel on liikmesriigi kohtu ülesanne hinnata eespool viidatud Euroopa Kohtu praktikas esitatud põhimõtteid silmas pidades, kas direktiivi 2003/88 artiklis 7 sätestatud eesmärgile vastab liikmesriigi õigusest lähtudes representatiivseks peetava võrdlusperioodi alusel arvutatud tulemustasu, millele põhikohtuasjas käsitletaval töötajal on põhipuhkuse ajal õigus.

35 Seetõttu tuleb kolmandale eelotsuse küsimusele vastata, et tulemustasu, millele põhipuhkuse ajal on õigus sellisel töötajal, nagu käsitletakse põhikohtuasjas, arvutusmeetodeid peab liikmesriigi kohus hindama Euroopa Kohtu praktikas sõnastatud eeskirjade ja tingimuste alusel ja silmas pidades direktiivi 2003/88 artiklis 7 sätestatud eesmärki.

Kohtukulud

36 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid ja tavad, mille kohaselt on töötajal – kelle tasu koosneb esiteks põhipalgast ja teiseks tulemustasust, mille suurus on määratletud tööandjaga sõlmitud lepingus viitega selle töötaja töö tulemusel toimunud läbimüügile – õigus oma tasustatud põhipuhkuse ajal üksnes tasule, mis koosneb ainult tema põhipalgast.**

2. **Tulemustasu, millele põhipuhkuse ajal on õigus sellisel töötajal, nagu käsitletakse põhikohtuasjas, arvutusmeetodeid peab liikmesriigi kohus hindama Euroopa Kohtu praktikas sõnastatud eeskirjade ja tingimuste alusel ja silmas pidades direktiivi 2003/88 artiklis 7 sätestatud eesmärki.**

Allkirjad