UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

22 päivänä toukokuuta 2014*

Sosiaalipolitiikka — Työajan järjestäminen — Direktiivi 2003/88/EY — Oikeus palkalliseen vuosilomaan — Palkan rakenne — Peruspalkka ja toteutuneeseen liikevaihtoon perustuva provisio

Asiassa C-539/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Employment Tribunal, Leicester (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 16.11.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 26.11.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Z. J. R. Lock

vastaan

British Gas Trading Limited,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Tizzano sekä tuomarit A. Borg Barthet, E. Levits (esittelevä tuomari), M. Berger ja F. Biltgen,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 13.11.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Z. J. R. Lock, edustajinaan barrister M. Ford ja S. Cheetham, BL, solicitor Belichin valtuuttamina,

— British Gas Trading Limited, edustajinaan barrister J. Cavanagh ja advocate S. Rice-Birchall,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään L. Christie, avustajanaan barrister S. Lee,

— Euroopan komissio, asiamiehenään M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 5.12.2013 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9) 7 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Z. J. R. Lock ja hänen työnantajansa British Gas Trading Limited (jäljempänä British Gas) ja jossa on kyse hänen palkallisen vuosilomansa aikana saamista palkoista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2003/88 7 artiklassa, jonka otsikko on ”Vuosiloma”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.”

Yhdistyneen kuningaskunnan oikeus

4 Vuoden 1998 työaika-asetuksessa (Working Time Regulations 1998) säädetään seuraavaa:

”16 § – Lomajaksojen perusteella suoritettava korvaus

1. Työntekijällä on oikeus saada korvaus kaikilta vuosiloman jaksoilta, joihin hänellä on – – oikeus, viikkopalkan mukaisesti kultakin lomaviikolta.

2. [Työntekijöiden oikeuksista vuonna 1996 annetun lain (Employment Rights Act 1996)] 221–224 §:ää sovelletaan tässä asetuksessa tarkoitetun viikkopalkan määrän vahvistamiseen – –”

5 Mainitun vuonna 1996 annetun lain 221 §:ssä säädetään seuraavaa:

”221 – Yleistä

(1) Tätä – – pykälää sovelletaan, jos laskentapäivänä voimassa olevan työsopimuksen perusteella työskentelevällä työntekijällä on normaalit työtunnit.

(2) – – jos työntekijän normaaleina työtunteina tekemästään työstä saama palkka – – ei vaihtele jakson aikana tehdyn työn määrän mukaan, – –

(3) – – jos työntekijän säännöllisenä työaikana tekemästään työstä saama palkka – – vaihtelee jakson aikana tehdyn työn määrän mukaan, viikkopalkan määrä on se palkan määrä, joka maksetaan normaaleista työtunneista viikossa laskettuna työnantajan työntekijälle sillä 12 viikon jaksolla maksaman palkan keskimääräisen tuntihinnan perusteella, joka päättyy – –

(4) Tässä pykälässä viittaukset palkkaan, joka vaihtelee tehdyn työn määrän mukaan, käsittävät palkan, johon voi sisältyä provisio tai vastaava maksu, jonka määrä vaihtelee.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

6 Lock on työskennellyt vuodesta 2010 lähtien British Gasin palveluksessa sisäisen myynnin energianmyyntikonsulttina (Internal Sales Energy Sales Consultant). Hänen tehtävänsä on houkutella yritysasiakkaat ostamaan hänen työnantajansa energiatuotteita.

7 Hänen palkkansa muodostuu kahdesta päätekijästä. Ensimmäinen on peruspalkka ja toinen provisio. Riidanalaisena ajanjaksona hänen peruspalkkansa oli 1 222,50 Englannin puntaa (GBP) kuukaudessa.

8 Provisio maksetaan peruspalkan tavoin kuukausittain, ja sen suuruus vaihtelee. Se lasketaan tosiasiallisesti toteutuneiden myyntien perusteella, joten se ei siis riipu työhön käytetystä ajasta vaan työn tuloksesta eli niiden uusien sopimusten määrästä ja laadusta, jotka British Gas on tehnyt. Provisiota ei makseta silloin, kun siihen oikeuttava työ tehtiin, vaan useiden viikkojen tai kuukausien kuluttua siitä, kun myyntisopimus British Gasin kanssa on tehty.

9 Lock oli palkallisella vuosilomalla 19.12.2011–3.1.2012.

10 Lockin palkka joulukuulta muodostui 1 222,50 GBP:n suuruisesta peruspalkasta ja hänen edeltäneiden viikkojen kuluessa ansaitsemastaan 2 350,31 GBP:n suuruisesta provisiosta. Lockille maksettiin vuonna 2011 provisiota kuukaudessa keskimäärin 1 912,67 GBP.

11 Koska Lock ei työskennellyt lainkaan vuosilomansa aikana, hän ei voinut kyseisenä ajanjaksona tehdä uusia myyntejä tai toteuttaa mahdollisten myyntien seurantatoimia. Hän ei näin ollen voinut ansaita provisiota kyseisen ajanjakson aikana. Koska tämä vaikutti epäedullisesti Lockin vuosilomaa seuraavana kuukautena saamaan palkkaan, hän jätti ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen hakemuksen, jossa hän vaati sen palkallisen vuosiloman nojalla maksettavan palkan (holiday pay) maksamista, joka oli jäänyt maksamatta 19.12.2011–3.1.2012.

12 Tässä tilanteessa Employment Tribunal, Leicester päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Jos

— työntekijän vuosipalkka koostuu peruspalkasta ja provisioista, jotka maksetaan provisiota koskevan sopimusperusteisen oikeuden perusteella

— provisio maksetaan niiden toteutuneiden myyntien ja niiden työnantajan tekemien sopimusten perusteella, jotka ovat seurausta työntekijän tekemästä työstä

— provisio maksetaan takautuvasti ja tiettynä vertailujaksona saadun provision määrä vaihtelee toteutuneiden myyntien ja tehtyjen sopimusten arvon sekä tällaisten myyntien ajankohdan mukaan

— työntekijä ei tee vuosilomajaksojen aikana työtä, joka oikeuttaisi hänet tällaisiin provisioihin, eikä näin ollen ansaitse niitä tällaisina ajanjaksoina

— palkanmaksukaudella, johon sisältyy vuosilomajakso, työntekijällä on oikeus peruspalkkaan ja hän saa edelleen provisioita aiemmin ansaittujen provisioiden perusteella

— työntekijän keskimääräiset provisiotulot vuoden aikana ovat pienemmät kuin siinä tapauksessa, ettei hän olisi käyttänyt lomaa, koska hän ei ole tehnyt lomajaksolla provisioihin oikeuttavaa työtä,

edellytetäänkö [tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston] direktiivin 93/104/EY [(EYVL L 307, s. 18)], sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2003/88 – – 7 artiklassa, että jäsenvaltiot toteuttavat toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että työntekijälle maksetaan vuosilomajaksojen osalta peruspalkan lisäksi provisiot, jotka hän olisi ansainnut kyseisellä jaksolla, jos hän ei olisi ottanut lomaa?

2) Mitä periaatteita kysymykseen 1 annettavassa vastauksessa noudatetaan?

3) Jos kysymykseen 1 vastataan myöntävästi, mitä periaatteita jäsenvaltioiden on mahdollisesti sovellettava laskiessaan työntekijälle maksettavan määrän sen provision mukaisesti, jonka hän olisi ansainnut tai olisi saattanut ansaita, jos hän ei olisi ottanut vuosilomaa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen ja toinen kysymys

13 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sellaisille kansallisille säännöksille ja käytännöille, joiden nojalla työntekijällä, jonka palkka muodostuu yhtäältä peruspalkasta ja toisaalta provisiosta, jonka suuruus vahvistetaan niiden sopimusten perusteella, jotka työnantaja tekee työntekijän toteuttamien myyntien johdosta, on palkallisen lomansa perusteella oikeus vain peruspalkastaan muodostuvaan palkkaan.

14 Tältä osin on palautettava mieleen, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 93/104 itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa; kyseinen direktiivi kodifioitiin direktiivillä 2003/88 (ks. tuomio KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tämä oikeus vahvistetaan lisäksi nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolle SEU 6 artiklan 1 kohdassa annetaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksille, 31 artiklan 2 kohdassa.

15 Tässä yhteydessä direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava sen sanamuodon ja tavoitteen valossa.

16 Vaikka direktiivin 2003/88 7 artiklaan ei sisälly nimenomaista mainintaa palkasta, johon työntekijällä on oikeus vuosilomansa aikana, unionin tuomioistuin on jo täsmentänyt, että mainitun 7 artiklan 1 kohdassa käytetty ilmaisu ”palkallinen vuosiloma” tarkoittaa, että palkanmaksua on jatkettava direktiivissä tarkoitetun vuosiloman keston ajan ja että työntekijälle on toisin sanoen maksettava normaalia palkkaa tämän lepojakson ajalta (ks. tuomio Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 50 kohta ja tuomio Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 58 kohta).

17 Direktiivissä 2003/88 säädetään oikeudesta vuosilomaan ja oikeudesta saada vuosilomapalkkaa; nämä muodostavat saman oikeuden kaksi eri puolta. Vuosilomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä kyseisen loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen (ks. tuomio Robinson-Steele ym., EU:C:2006:177, 58 kohta ja tuomio Schultz-Hoff ym., EU:C:2009:18, 60 kohta).

18 British Gas ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus toteavat tästä oikeuskäytännöstä, että kansallisten säännösten ja käytäntöjen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan tavoite, sellaisena kuin unionin tuomioistuin sitä tulkitsee, on saavutettu, kun pääasian kantaja on palkallisen vuosilomansa aikana

saanut palkkaa, joka on verrattavissa työskentelyjaksojen aikana saatuun palkkaan, kun hänellä on kyseisenä ajanjaksona käytettävissään paitsi peruspalkkansa myös provisio myynneistä, jotka hän oli toteuttanut tätä vuosilomajaksoa edeltäneinä viikkoina.

19 Tätä argumentaatiota ei voida hyväksyä.

20 Näyttää tosin siltä, että kansalliset säännökset ja käytännöt ovat direktiivin 2003/88 7 artiklassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin sitä tulkitsee, asetettujen edellytysten mukaisia siltä osin kuin työntekijällä on vuosilomansa aikana käytettävissään kokonaismäärä, joka on verrattavissa hänen työskentelyjaksoina saamaansa määrään. Niin tämä työntekijälle yhtäältä hänen vuosilomansa perusteella ja toisaalta hänen vuosilomajaksoaan edeltäneiden viikkojen aikana toteuttamiensa myyntien perusteella maksettava summa mahdollistaa sen, että työntekijä voi todella pitää loman, johon hänellä on oikeus (ks. vastaavasti tuomio Robinson-Steele ym., EU:C:2006:177, 49 kohta).

21 On kuitenkin katsottava, että huolimatta palkasta, joka työntekijällä on käytettävissään ajanjaksona, jona hän tosiasiallisesti pitää vuosiloman, se taloudellinen haitta, joka ilmenee viiveellä mutta jonka työntekijä tosiasiallisesti kärsii vuosilomaa seuraavana ajanjaksona, saattaa saada työntekijän jättämään vuosilomaoikeutensa käyttämättä.

22 Kuten British Gas myönsi istunnossa, työntekijä ei ansaitse provisiota vuosilomajaksonsa aikana. Näin ollen, kuten edellä 8 kohdasta ilmenee, vuosilomajaksoa seuraavalta ajanjaksolta on oikeus vain työntekijän peruspalkan suuruiseen palkkaan. Tällä kielteisellä taloudellisella seurauksella voi olla ehkäisevä vaikutus kyseisen loman tosiasialliseen pitämiseen, mikä, kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 34 kohdassa, on vielä todennäköisempi pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa, jossa provisio edustaa keskimäärin yli 60:tä prosenttia työntekijän saamasta palkasta.

23 Työntekijän palkan aleneminen hänen palkallisen vuosilomansa nojalla, mikä voi saada hänet luopumaan käyttämästä tosiasiallisesti oikeuttaan tällaiseen lomaan, on direktiivin 2003/88 7 artiklan tavoitteen vastainen (ks. vastaavasti mm. tuomio Williams ym., C-155/10, EU:C:2011:588, 21 kohta). Tämän osalta merkitystä ei ole sillä, että palkan aleneminen tapahtuu vuosilomajakson jälkeen, kuten pääasiassa.

24 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille ja käytännöille, joiden nojalla työntekijällä, jonka palkka muodostuu yhtäältä peruspalkasta ja toisaalta provisiosta, jonka määrä vahvistetaan työnantajan kyseisen työntekijän toteuttamien myyntien johdosta tekemien sopimusten perusteella, on palkallisen vuosilomansa nojalla oikeus vain peruspalkastaan muodostuvaan palkkaan.

Kolmas kysymys

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy kolmannella kysymyksellään, onko, kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, direktiivin 2003/88 7 artiklassa viitteitä sen provision laskentamenetelmän osalta, johon pääasian kantajan kaltaisella työntekijällä on oikeus vuosilomansa nojalla, ja jos on, mitä ne ovat.

26 Tältä osin on ensiksi todettava, että lomapalkka on lähtökohtaisesti laskettava siten, että se on samansuuruinen kuin työntekijän saama tavanomainen palkka (ks. tuomio Williams ym., EU:C:2011:588, 21 kohta).

27 Kun työntekijän saama palkka koostuu useista osista, tavanomaisen palkan, johon työntekijällä on oikeus vuosilomansa aikana, määrittäminen edellyttää erityistä analyysiä (ks. tuomio Williams ym., EU:C:2011:588, 22 kohta).

28 Kuten edellä 7 kohdassa on todettu, tilanne on tällainen Lockin palkkauksen osalta. Kyseinen työntekijä saa kaupallisen yrityksen palveluksessa työskentelevänä myyntiedustajana palkkaa, joka muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta ja provisiosta, jonka määrä vaihtelee työnantajan Lockin toteuttamien myyntien johdosta tekemien sopimusten perusteella.

29 Edellä mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetun erityisen analyysin yhteydessä on osoitettu, että kaikki hankalat olosuhteet, jotka kuuluvat kiinteästi työntekijälle hänen työsopimuksensa nojalla kuuluvien tehtävien suorittamiseen ja jotka korvataan työntekijän kokonaispalkkalaskelmaan sisältyvällä rahakorvauksella, on välttämättä otettava huomioon siinä rahamäärässä, johon työntekijällä on oikeus vuosilomansa aikana (ks. tuomio Williams ym., EU:C:2011:588, 24 kohta).

30 Unionin tuomioistuin on lisäksi täsmentänyt, että kaikkien kokonaispalkan osien, jotka liittyvät työntekijän henkilökohtaiseen ja ammatilliseen asemaan, maksamista on jatkettava työntekijän palkallisen vuosiloman aikana. Niinpä tarvittaessa lisien, jotka liittyvät hänen esimiesasemaansa, palvelusaikansa pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteensä, maksamista on jatkettava (ks. vastaavasti tuomio Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, 73 kohta ja tuomio Williams ym., EU:C:2011:588, 27 kohta).

31 Tässä samassa oikeuskäytännössä on katsottu, että sen sijaan työntekijän kokonaispalkan sellaisia osia, joiden tarkoituksena on yksinomaan kattaa ne satunnaiset kustannukset tai lisäkustannukset, jotka syntyvät työntekijän suorittaessa hänelle työsopimuksen mukaan kuuluvia tehtäviä, ei ole otettava huomioon laskettaessa työntekijälle vuosiloman aikana maksettavaa palkkaa (ks. tuomio Williams ym., EU:C:2011:588, 25 kohta).

32 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 31–33 kohdassa, pääasiassa Lockin saama provisio liittyy välittömästi hänen toimintaansa yrityksessä. Lockin kuukausittain saamien provisioiden ja hänelle hänen työsopimuksensa nojalla kuuluvien tehtävien hoitamisen välillä vallitsee siis luontainen yhteys.

33 Tästä seuraa, että tällainen provisio on otettava huomioon laskettaessa kokonaispalkkaa, johon pääasian kantajan kaltaisella työntekijällä on oikeus vuosilomansa nojalla.

34 Näissä olosuhteissa kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida unionin tuomioistuimen edellä mainitussa oikeuskäytännössään vahvistamien periaatteiden valossa, saavutetaanko kansallisen lainsäädännön mukaan riittävän edustavana pidetyn viiteajanjakson keskiarvon perusteella pääasian kantajan kaltaiselle työntekijälle hänen vuosilomansa nojalla maksettavan provision laskentamenetelmillä direktiivin 2003/88 7 artiklan tavoite.

35 Näin ollen kolmanteen kysymykseen on vastattava, että kansallisen tuomioistuimen on arvioitava sen provision laskentamenetelmiä, johon pääasian kantajan kaltaisella työntekijällä on oikeus vuosilomansa nojalla, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen sääntöjen ja arviointiperusteiden perusteella ja direktiivin 2003/88 7 artiklan tavoitteen valossa.

Oikeudenkäyntikulut

36 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille ja käytännöille, joiden nojalla työntekijällä, jonka palkka muodostuu yhtäältä peruspalkasta ja toisaalta provisiosta, jonka määrä vahvistetaan työnantajan kyseisen työntekijän toteuttamien myyntien johdosta tekemien sopimusten perusteella, on palkallisen vuosilomansa nojalla oikeus vain peruspalkastaan muodostuvaan palkkaan.**

2) **Kansallisen tuomioistuimen on arvioitava sen provision laskentamenetelmiä, johon pääasian kantajan kaltaisella työntekijällä on oikeus vuosilomansa nojalla, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen sääntöjen ja arviointiperusteiden perusteella ja direktiivin 2003/88 7 artiklan tavoitteen valossa.**

Allekirjoitukset