Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

22. svibnja 2014.*

„Socijalna politika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Sastav plaće – Osnovna plaća i provizija s obzirom na ostvareni promet“

U predmetu C-539/12,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Employment Tribunal, Leicester (Ujedinjena Kraljevina), odlukom od 16. studenoga 2012., koju je Sud zaprimio 26. studenoga 2012., u postupku

Z. J. R. Lock

protiv

British Gas Trading Limited,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: A. Tizzano, predsjednik vijeća, A. Borg Barthet, E. Levits (izvjestitelj), M. Berger i F. Biltgen, suci,

nezavisni odvjetnik: Y. Bot,

tajnik: L. Hewlett, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 13. studenoga 2013.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

— za Z. J. R. Locka, M. Ford, *barrister*, S. Cheetham, *BL*, koje je opunomoćio C. Belich, *solicitor*,

— za British Gas Trading Limited, J. Cavanagh, *barrister*, i S. Rice-Birchall, *advocate*,

— za vladu Ujedinjene Kraljevine, L. Christie, u svojstvu agenta, uz asistenciju S. Lee, *barrister*,

— za Europsku komisiju, M. van Beek, u svojstvu agenta,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 5. prosinca 2013.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: engleski

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Z. J. R. Locka i njegova poslodavca British Gas Trading Limited (u daljnjem tekstu: British Gas) o plaći koju je primio tijekom plaćenog godišnjeg odmora.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Članak 7. Direktive 2003/88, naslovljen „Godišnji odmor“, glasi kako slijedi:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.“

Pravo Ujedinjene Kraljevine

4 Pravilnik o radnom vremenu iz 1998. (Working Time Regulations 1998) određuje:

„Članak 16. – Naknada na ime razdobljâ odmora

1. Radnik ima pravo na naknadu za svako razdoblje godišnjeg odmora na koje ima pravo […], u visini koja odgovara jednoj tjednoj plaći za svaki tjedan odmora.

2. Članci 221. do 224. Zakona iz 1996. [o pravima radnika (Employment Rights Act 1996)] primjenjuju se za određivanje iznosa tjedne plaće za potrebe ovog pravilnika […].“

5 Navedeni Zakon o pravima radnika iz 1996. u svom članku 221. propisuje:

„221 – Općenito

(1) Ovaj članak […] primjenjuje se u slučajevima u kojima postoji redovno radno vrijeme za radnika ako je zaposlen na temelju ugovora koji je na snazi na dan obračuna.

(2) […] ako se plaća radnika za njegov rad tijekom redovnog radnog vremena […] ne mijenja ovisno o izvršenom opsegu posla tijekom toga razdoblja, […].

(3) […], ako se plaća radnika za njegov rad tijekom uobičajenih radnih sati […] mijenja ovisno o izvršenom opsegu rada tijekom toga razdoblja, iznos tjedne plaće jest plaća za broj redovnih radnih sati u tjednu obračunatih po prosječnoj satnici, a koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za razdoblje od dvanaest tjedana […].

(4) U ovom članku pojam plaće koja se mijenja ovisno o izvršenom opsegu rada obuhvaća plaću koja može uključivati i sve provizije ili slične naknade čija se visina mijenja.“

Glavni postupak i prethodna pitanja

6 Z. J. R. Lock zaposlen je kod društva British Gas od 2010. kao interni savjetnik za prodaju u energetskom sektoru (*internal sales energy sales consultant*). Njegov je zadatak poticanje komercijalnih kupaca da kupe energetske proizvode njegova poslodavca.

7 Njegova plaća sastoji se od dviju glavnih sastavnica. Prvu čini osnovna plaća, a drugu provizija. Tijekom spornog razdoblja osnovna plaća odgovarala je fiksnom iznosu od 1 222,50 sterling funti (GBP) mjesečno.

8 Provizija, koja se također isplaćuje mjesečno, promjenjiva je. Izračunava se prema ostvarenoj prodaji i stoga ne ovisi o uloženom radnom vremenu nego o rezultatu tog rada, to jest o broju novih ugovora koje je sklopilo društvo British Gas. Provizija se ne isplaćuje na dan kad je posao koji je ostvaren izvršen, nego nekoliko tjedana ili mjeseci nakon sklapanja prodajnog ugovora s društvom British Gas.

9 Z. J. R. Lock bio je na plaćenom godišnjem odmoru od 19. prosinca 2011. do 3. siječnja 2012.

10 Za navedeni mjesec prosinac njegova plaća sastojala se od osnovne plaće od 1 222,50 GBP i provizije koju je zaradio tijekom prethodnih tjedana u iznosu od 2 350,31 GBP. Tijekom 2011. Z. J. R. Lock primao je mjesečnu proviziju u prosječnom iznosu od 1 912,67 GBP.

11 S obzirom na to da Z. J. R. Lock tijekom razdoblja godišnjeg odmora nije izvršavao nikakav rad, tijekom tog razdoblja nije mogao ostvariti nove prodaje ili pripremati moguće prodaje. Zbog toga tijekom navedenog razdoblja nije mogao zaraditi proviziju. Budući da se ta okolnost negativno odrazila na plaću koju je Z. J. R. Lock primio u mjesecima nakon navedenog godišnjeg odmora, Z. J. R. Lock odlučio je pred sudom koji je uputio zahtjev pokrenuti postupak zbog neisplate plaće koja mu je trebala biti isplaćena na ime godišnjeg odmora (*holiday pay*) za razdoblje od 19. prosinca 2011. do 3. siječnja 2012.

12 U tim je okolnostima Employment Tribunal Leicester odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. U okolnostima u kojima:

— se godišnja plaća radnika sastoji od osnovne plaće i isplata provizija na temelju ugovornog prava na proviziju;

— se provizija isplaćuje u odnosu prema ostvarenoj prodaji i ugovorima koje poslodavac sklopi zbog rada radnika;

— se provizija isplaćuje sa zakašnjenjem i iznos provizije primljene tijekom dotičnog referentnog razdoblja varira s obzirom na vrijednosti ostvarene prodaje i sklopljenih ugovora kao i trenutak takve prodaje;

— tijekom razdobljâ godišnjeg odmora radnik ne izvršava nikakav rad koji mu daje pravo na te isplate provizije i stoga u tim razdobljima ne ostvaruje proviziju;

— za obračunsko razdoblje koje uključuje razdoblje godišnjeg odmora radnik ima pravo na osnovnu plaću i nastavlja primati isplate provizija na temelju prethodno zarađenih provizija; i

— su njegovi prihodi od provizija tijekom godine manji od onih koje bi imao da nije uzimao odmor jer tijekom razdoblja odmora ne izvršava nikakav rad koji bi mu davao pravo na isplate provizija,

nalaže li članak 7. Direktive 93/104/EZ [Vijeća od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 307, str. 18.)], kako je izmijenjena Direktivom 2003/88 […], obvezu državama članicama da poduzmu mjere kojima bi osigurale da će radnik za razdobljâ godišnjeg odmora biti plaćen u odnosu prema isplatama provizije koje bi dobio tijekom tog razdoblja da nije koristio odmor kao i njegovoj osnovnoj plaći?

2. Na kojim se načelima temelji odgovor na [prvo] pitanje […]?

3. Ako je odgovor na [prvo] pitanje […] potvrdan, kojih bi se načela [u tom slučaju] države članice trebale pridržavati kako bi izračunale iznos koji treba biti isplaćen radniku u odnosu prema proviziji koju bi radnik zaradio ili bi trebao zaraditi da nije koristio godišnji odmor?“

O prethodnim pitanjima

Prvo i drugo pitanje

13 Svojim prvim i drugim pitanjem, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u bitnome pita treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 tumačiti tako da mu se protive nacionalne odredbe i praksa prema kojima radnik, čija se plaća s jedne strane sastoji od osnovne plaće i s druge strane od provizije iznos koje je određen u odnosu prema ugovorima što ih poslodavac sklopi na temelju prodaja koje je ostvario taj radnik, na temelju svojeg plaćenog godišnjeg odmora ima pravo samo na plaću koja se sastoji isključivo od njegove osnovne plaće.

14 U tom pogledu treba podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika treba smatrati osobito važnim načelom socijalnog prava Europske unije od kojeg se ne može odstupiti i koje nadležna nacionalna tijela mogu provoditi samo u granicama izričito propisanima samom Direktivom 93/104, a koja je kodificirana Direktivom 2003/88 (vidjeti presudu KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 23. i navedenu sudsku praksu). To je pravo, među ostalim, izričito zajamčeno člankom 31. stavkom 2. Povelje o temeljnim pravima Europske unije kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima.

15 U tom kontekstu članak 7. Direktive 2003/88 valja tumačiti u svjetlu njegova teksta kao i cilja koji se njime želi postići.

16 Međutim, iako članak 7. Direktive 2003/88 ne daje izričitu uputu vezano za plaću na koju radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora, Sud je već imao priliku pojasniti da izraz „plaćeni godišnji odmor“ u stavku 1. navedenog članka 7. znači da tijekom trajanja „godišnjeg odmora“ u smislu te direktive plaću treba održati na istoj razini i da, drugim riječima, radnik treba primati redovnu plaću za to razdoblje odmora (vidjeti presude Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 50. kao i Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 58.).

17 Naime, Direktiva 2003/88 odnosi se prema pravu na godišnji odmor i onom na stjecanje isplate na to ime kao prema dvama dijelovima jednog prava. Cilj plaćanja odmora jest staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada (vidjeti presude Robinson-Steele i dr., EU:C:2006:177, t. 58. kao i Schultz-Hoff i dr., EU:C:2009:18, t. 60.).

18 S obzirom na tu sudsku praksu, društvo British Gas kao i vlada Ujedinjene Kraljevine ističu da je prema nacionalnim odredbama i praksi postignut cilj Direktive 2003/88 kako ga je tumačio Sud jer je tužitelj u glavnom postupku tijekom razdoblja svojeg plaćenog godišnjeg odmora primio plaću usporedivu s onom koju je primao tijekom razdoblja rada, raspolažući tijekom navedenog razdoblja ne samo svojom osnovnom plaćom nego i provizijom na temelju prodajâ koje je ostvario tijekom tjedana prije tog razdoblja godišnjeg odmora.

19 Ta argumentacija ne može se prihvatiti.

20 Doduše, nacionalne odredbe i praksa udovoljavaju uvjetima koji su postavljeni u članku 7. Direktive 2003/88 kako ih tumači Sud, time što tijekom razdoblja svojeg godišnjeg odmora radnik raspolaže ukupnim iznosom usporedivim s onim koji prima tijekom razdoblja rada. Dakle, taj iznos koji mu je s jedne strane isplaćen na ime njegova godišnjeg odmora i s druge strane na ime prodaja koje je ostvario tijekom tjedana koji prethode razdoblju njegova godišnjeg odmora omogućava radniku da stvarno iskoristi godišnji odmor na koji ima pravo (vidjeti, u tom smislu, presudu Robinson-Steele i dr., EU:C:2006:177, t. 49.).

21 Međutim, treba smatrati da, unatoč plaći kojom raspolaže tijekom razdoblja stvarnog korištenja godišnjeg odmora, radnik može biti odvraćen od korištenja svojeg prava na godišnji odmor uzimajući u obzir financijsku nepogodnost koja, doduše, jest odgođena, ali zaista nastupa tijekom razdoblja nakon godišnjeg odmora.

22 Naime, kao što je to društvo British Gas priznalo tijekom rasprave, radnik tijekom razdoblja svojeg godišnjeg odmora ne ostvaruje proviziju. Stoga, kako proizlazi iz točke 8. ove presude, razdoblje nakon godišnjeg odmora daje pravo samo na plaću smanjenu na osnovnu plaću radnika. Ova negativna financijska posljedica radnika može odvratiti od stvarnog korištenja tog odmora, što je, kako je pojasnio nezavisni odvjetnik u točki 34. svojeg mišljenja, još vjerojatnije u slučaju kakav je u glavnom postupku u kojem provizija u prosjeku čini više od 60% plaće koju radnik prima.

23 Međutim, takvo smanjenje plaće radnika na temelju njegova plaćenog godišnjeg odmora koje ga može odvratiti od stvarnog korištenja njegova prava na takav odmor protivno je cilju koji se želi postići člankom 7. Direktive 2003/88 (vidjeti, u tom smislu, osobito presudu Williams i dr., C-155/10, EU:C:2011:588, t. 21.). U tom pogledu nije relevantna okolnost da je takvo smanjenje plaće, kao u glavnom postupku, nastupilo nakon razdoblja godišnjeg odmora.

24 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo i drugo pitanje valja odgovoriti da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 treba tumačiti tako da mu se protive nacionalne odredbe i praksa prema kojima radnik, čija se plaća s jedne strane sastoji od osnovne plaće i s druge strane od provizije iznos koje je određen u odnosu prema ugovorima što ih poslodavac sklopi na temelju prodaja koje je ostvario taj radnik, na temelju svojeg plaćenog godišnjeg odmora ima pravo samo na plaću koja se sastoji isključivo od njegove osnovne plaće.

Treće pitanje

25 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u bitnome pita mogu li se, uzimajući u obzir odgovor dan na prvo pitanje, iz članka 7. Direktive 2003/88 razabrati naznake i, ako je tome tako, koje, o metodi izračuna provizije na koju radnik kao što je tužitelj u glavnom postupku ima pravo na temelju svojeg godišnjeg odmora.

26 U tom pogledu valja ponajprije utvrditi da plaća koja se isplaćuje na temelju godišnjeg odmora načelno treba biti izračunata tako da odgovara redovnoj plaći koju radnik prima (vidjeti presudu Williams i dr., EU:C:2011:588, t. 21.).

27 Međutim, kada se plaća koju je radnik primio sastoji od više sastavnica, određivanje njegove redovne plaće na koju radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora zahtijeva posebnu analizu (vidjeti presudu Williams i dr., EU:C:2011:588, t. 22.).

28 Kao što je utvrđeno u točki 7. ove presude, to je slučaj kod plaće Z. J. R. Locka. Naime, taj radnik kao prodajni savjetnik kojeg zapošljava trgovačko društvo prima plaću koja se sastoji od mjesečne plaće i promjenjive provizije povezane s ugovorima koje je poslodavac sklopio na temelju prodaja što ih je ostvario Z. J. R. Lock.

29 U okviru posebne analize, u smislu gore navedene sudske prakse, dokazano je da svaka neugodnost koja je nerazdvojivo povezana s izvršenjem zadataka što ih je radnik dužan izvršiti prema svojem ugovoru o radu i nadoknađena novčanim iznosom koji je uračunat u izračun ukupne plaće radnika mora nužno činiti dio iznosa na koji radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora (vidjeti presudu Williams i dr., EU:C:2011:588, t. 24.).

30 Osim toga, Sud je pobliže odredio da sve sastavnice ukupne plaće koje se vezuju na osobni i profesionalni položaj radnika trebaju biti isplaćene tijekom njegova plaćenog godišnjeg odmora. Stoga se u tom slučaju trebaju isplaćivati dodaci koji se vezuju na njegovu upravljačku poziciju, radni staž ili njegove profesionalne kvalifikacije (vidjeti, u tom smislu, presudu Parviainen, C-471/08, C-471/08, EU:C:2010:391, t. 73. kao i presudu Williams i dr., EU:C:2011:588, t. 27.).

31 Nasuprot tome, prema toj istoj sudskoj praksi, sastavnice ukupne plaće radnika koje trebaju pokriti isključivo povremene ili dodatne troškove koji nastaju prilikom izvršavanja zadataka što ih je radnik dužan izvršiti prema svojem ugovoru o radu ne moraju biti uzete u obzir tijekom izračuna plaće koja treba biti isplaćena tijekom godišnjeg odmora (vidjeti presudu Williams i dr., EU:C:2011:588, t. 25.).

32 U glavnom postupku, kao što je to nezavisni odvjetnik izložio u točkama 31. do 33. svojeg mišljenja, provizija koju Z. J. R. Lock prima izravno je povezana s njegovom aktivnošću u poduzeću. Prema tome, postoji stvarna veza između provizije koju Z. J. R. Lock prima mjesečno i izvršavanja zadataka koje ima na temelju svojeg ugovora o radu.

33 Iz toga proizlazi da takva provizija treba biti uzeta u obzir tijekom izračuna ukupne plaće na koju radnik kao što je tužitelj u glavnom postupku ima pravo na temelju svojeg godišnjeg odmora.

34 U tim uvjetima, na nacionalnom je sudu da u svjetlu načela razvijenih gore navedenom sudskom praksom Suda procijeni ostvaruju li metode izračuna provizije koja treba biti isplaćena radniku kao što je tužitelj u glavnom postupku na ime njegova godišnjeg odmora na temelju prosjeka referentnog razdoblja koje se smatra reprezentativnim, primjenom nacionalnog prava, cilj koji se želi postići člankom 7. Direktive 2003/88.

35 Stoga na treće pitanje valja odgovoriti da metode izračuna na koje radnik kao što je tužitelj u glavnom postupku ima pravo na temelju svojeg godišnjeg odmora treba procjenjivati nacionalni sud, na temelju pravila i kriterija koje je postavila sudska praksa Suda i u svjetlu cilja koji se želi postići člankom 7. Direktive 2003/88.

Troškovi

36 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

1. **Članak 7. stavak 1. Direktive Europskog parlamenta i Vijeća 2003/88/EZ od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti tako da mu se protive nacionalne odredbe i praksa prema kojima radnik, čija se plaća s jedne strane sastoji od osnovne plaće i s druge strane od provizije iznos koje je određen prema ugovorima što ih**

poslodavac sklopi na temelju prodaja koje je ostvario taj radnik, na temelju svojeg plaćenog godišnjeg odmora ima pravo samo na plaću koja se sastoji isključivo od njegove osnovne plaće.

2. **Metode izračuna provizije na koju radnik kao što je tužitelj u glavnom postupku ima pravo na temelju svojeg godišnjeg odmora, treba procjenjivati nacionalni sud na temelju pravila i kriterija koje je postavila sudska praksa Suda Europske unije i u svjetlu cilja koji se želi postići člankom 7. Direktive 2003/88.**

Potpisi