A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2014. május 22.*

„Szociálpolitika — Munkaidő-szervezés — 2003/88/EK irányelv — A fizetett éves szabadsághoz való jog — A díjazás összetétele — Az alapbér és a teljesített eladások szerinti jutalék”

A C-539/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Employment Tribunal, Leicester (Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2012. november 26-án érkezett, 2012. november 16-i határozatával terjesztett elő az előtte

Z. J. R. Lock

és

a **British Gas Trading Limited** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Tizzano tanácselnök, A. Borg Barthet, E. Levits (előadó), M. Berger és F. Biltgen bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2013. november 13-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Z. J. R. Lock képviseletében M. Ford barrister és S. Cheetham BL, C. Belich solicitor megbízásából,

– a British Gas Trading Limited képviseletében J. Cavanagh barrister és S. Rice-Birchall advocate,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében L. Christie, meghatalmazotti minőségben, segítője: S. Lee barrister,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2013. december 5-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: angol.

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének az értelmezésére irányul.

2 E kérelem a Z. J. R. Lock és munkáltatója, a British Gas Trading Limited (a továbbiakban: British Gas) között az előbbi által a fizetett éves szabadsága alatt kapott díjazás tárgyában folyamatban lévő eljárásban került előterjesztésre.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke a következőképpen került megfogalmazásra:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.

(2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

Az Egyesült Királyság joga

4 A munkaidőről szóló 1998. évi rendelet (Working Time Regulations 1998) a következőképpen rendelkezik:

„16. § – A szabadság időtartama alatt járó fizetés

(1) A munkavállaló [az] […] őt megillető éves szabadság minden időszaka tekintetében fizetésre jogosult, amelynek mértéke egy heti munkabér minden hét szabadságra.

(2) A [munkavállalók jogairól szóló] 1996. évi törvény [(Employment Rights Act 1996)] 221–224. §-a alkalmazandó az e § szerinti heti munkabér összegének kiszámítására […].”

5 Az említett 1996. évi törvény 221. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

„221. § – Általános rendelkezések

(1) A jelen § […] akkor alkalmazandó, ha a számítás időpontjában hatályos munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló rendes munkaidőben dolgozik.

(2) […] abban az esetben, ha a munkavállaló rendes munkaidőre járó munkabére […] nem függ az adott időszakban elvégzett munka mennyiségétől, […]

(3) [...], abban az esetben, ha a munkavállaló rendes munkaidőre járó munkabére […] az adott időszakban elvégzett munka mennyiségétől függ, a heti munkabér összege a heti rendes munkaórákért járó munkabérnek a munkáltató által a munkavállaló részére egy tizenkéthetes időszakra tekintettel fizetendő munkabér óránkénti átlagos mértéke alapján számított összege [...].

(4) A jelen § értelmében vett, az elvégzett munka mennyiségétől függő munkabér alatt a jutalékot vagy más hasonló, változó összegű fizetést is magában foglaló munkabér is értendő.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

6 Z. J. R. Lock 2010 óta a British Gas-nál dolgozik, mint belföldi energiaértékesítési tanácsadó („internal sales energy sales consultant”). Feladata az, hogy szakmai ügyfeleket győzzön meg arról, hogy vásárolják meg a munkáltatója energiatermékeit.

7 Díjazása két fő elemből tevődik össze. Az első az alapbérből áll, a második pedig a jutalékból. A jogvita tárgyát képező időszakban az alapbér havi állandó összege 1 222,50 font sterlingnek (GBP) felelt meg.

8 A szintén havonta fizetett jutalék összege változó. Azt a teljesített értékesítések függvényében számítják ki, így tehát nem a befektetett munkaidőtől, hanem e munka eredményétől, vagyis a British Gas által megkötött új szerződések számától és típusától függ. A jutalék kifizetésére nem abban az időpontban kerül sor, amikor elvégezték az annak alapjául szolgáló munkát, hanem több héttel vagy hónappal azután, hogy megkötötték az értékesítési szerződést a British Gaszal.

9 Z. J. R. Lock 2011. december 19-től 2012. január 3-ig fizetett éves szabadságon volt.

10 Az említett decemberi hónapban Z. J. R. Lock díjazása az 1 222,50 GBP összegű alapbérét és azt a 2 350,31 GBP összegű jutalékot foglalta magában, amelyet a korábbi hetek alatt keresett meg. 2011-ben Z. J. R. Lock átlagosan havi 1 912,67 GBP összegű jutalékot kapott.

11 Mivel Z. J. R. Lock az éves szabadsága alatt nem végzett munkát, ezen időszak alatt nem teljesíthetett új értékesítéseket, illetve nem kutathatott lehetséges ügyfelek után. Következésképpen az említett időszakban nem termelhetett jutalékot. Mivel ez a körülmény hátrányos következményekkel járt az éves szabadságot követő hónapokban Z. J. R. Lock részére folyósított bérre nézve, utóbbi keresetet indított a kérdést előterjesztő bíróság előtt a 2011. december 19-től 2012. január 3-ig tartó fizetett éves szabadságra járó elmaradt fizetés („holiday pay”) iránt.

12 E körülmények között az Employment Tribunal, Leicester felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Abban az esetben, ha

– a munkavállaló éves díjazása alapbérből és szerződésen alapuló, jutalékhoz való jog alapján fizetett jutalékból áll;

– a jutalék kifizetésére a munkavállaló munkája folytán a munkáltató által teljesített értékesítésekre és megkötött szerződésekre tekintettel kerül sor;

– a jutalék kifizetésére visszamenőleg kerül sor, és az adott referencia-időszakban kapott jutalék összege változik a teljesített értékesítések és megkötött szerződések értékével, valamint az ilyen értékesítések időpontjával összhangban;

– az éves szabadság alatt a munkavállaló nem végez olyan munkát, amely ilyen jutalékra jogosítaná, és ennek megfelelően ezen időszak alatt a munkavállaló nem termel jutalékot;

– az éves szabadság idejét magában foglaló díjazási időszak alatt a munkavállaló alapbérre jogosult, és továbbra is megkapja a jutalékot a korábban megkeresett jutalék alapján; és

– a munkavállaló által kapott átlagos éves jutalék összege alacsonyabb lesz annál, mint amekkora összegű jutalékot akkor kapott volna, ha nem vett volna igénybe szabadságot, mert a szabadság alatt nem végez olyan munkát, amely jutalékra jogosítaná,

megköveteli-e a [...] 2003/88[...] irányelvvel módosított, [a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i] 93/104/EK [tanácsi] irányelv [(HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.)] 7. cikke, hogy a tagállamok intézkedéseket hozzanak annak biztosítására, hogy a munkavállaló az éves szabadság alatt az alapbér mellett azt a jutalékot is megkapja, amelyet ezen időszak alatt keresett volna, ha nem megy szabadságra?

2) Mely elvek alapján válaszolandó meg az [első] kérdés?

3) Az [első] kérdésre adandó igenlő válasz esetén (adott esetben) milyen elveket kell alkalmazniuk a tagállamoknak azon összeg kiszámítása során, amelyet a munkavállaló részére kell fizetni azon jutalékra tekintettel, amelyet a munkavállaló akkor keresett volna, ha nem veszi ki éves szabadságát?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a második kérdésről

13 A kérdést előterjesztő bíróság első és a második kérdésével – amelyeket együtt kell vizsgálni – lényegében azt kérdezi, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és gyakorlatok, amelyek értelmében a fizetett éves szabadságának jogcímén kizárólag az alapbéréből álló díjazásra jogosult az a munkavállaló, akinek a díjazása egyfelől alapbérből, másfelől olyan jutalékból áll, amelynek összege az általa teljesített értékesítések folytán a munkáltató által megkötött szerződésekre tekintettel kerül megállapításra.

14 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a minden munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az európai uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88 irányelvvel egységes szerkezetbe foglalt 93/104 irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd: KHS ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E jogot egyébiránt kifejezetten rögzíti az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése, amely Chartának az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el.

15 Ilyen összefüggésben a 2003/88 irányelv 7. cikkét annak szövege, valamint az általa kitűzött célkitűzés fényében kell értelmezni.

16 Márpedig, bár a 2003/88 irányelv 7. cikkének szövege semmilyen kifejezett utalást nem tartalmaz arra, hogy a munkavállalónak milyen díjazásra van joga az éves szabadsága alatt, a Bíróságnak már volt alkalma meghatározni, hogy az említett 7. cikk (1) bekezdésében szereplő „fizetett éves szabadság” kifejezés azt jelenti, hogy az ezen irányelv értelmében vett „éves szabadság” idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell, és hogy más szóval a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia a rendes munkabérét (lásd: Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 50. pont, valamint Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 58. pont).

17 Ugyanis a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és a szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli. E szabadság díjazásának a célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal (lásd: Robinson-Steele és társai ítélet, EU:C:2006:177, 58. pont, valamint Schultz-Hoff és társai ítélet, EU:C:2009:18, 60. pont).

18 A fenti ítélkezési gyakorlatra tekintettel a British Gas, valamint az Egyesült Királyság Kormánya azt állítja, hogy a nemzeti rendelkezések és gyakorlatok szerint a 2003/88 irányelv Bíróság által értelmezett 7. cikkének célkitűzése teljesül, tekintve, hogy az alapügy felperese a fizetett éves szabadsága alatt olyan munkabért kapott, amely összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakok alatt kapott munkabérrel, mivel az említett időszak alatt nemcsak az alapbérével rendelkezett, hanem azzal a jutalékkal is, amely az ezen éves szabadságot megelőző hetekben teljesített értékesítésekből származott.

19 Ennek az érvelésnek nem lehet helyt adni.

20 Nem kétséges, hogy a 2003/88 irányelv Bíróság által értelmezett 7. cikkének feltételeit, úgy tűnik, hogy a nemzeti rendelkezések és gyakorlatok tiszteletben tartják, amennyiben az éves szabadsága alatt a munkavállaló összességében egy olyan összeggel rendelkezik, amely összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakok alatt kapott összeggel. Így ez az összeg, amelyet a munkavállaló egyfelől az éves szabadságának jogcímén, másfelől az éves szabadságának idejét megelőző hetekben teljesített értékesítések jogcímén kap, lehetővé teszi számára, hogy ténylegesen kivegye azt a szabadságot, amelyre jogosult (lásd ebben az értelemben: Robinson-Steele és társai ítélet, EU:C:2006:177, 49. pont).

21 Azonban meg kell állapítani, hogy azon díjazás ellenére, amellyel a munkavállaló az éves szabadság tényleges igénybevételének időszaka alatt rendelkezik, e munkavállalót visszatarthatja az éves szabadsághoz való jogának gyakorlásától az utólagos, de az éves szabadságot követő időszakban nagyon is valóságosan jelentkező pénzügyi hátrány.

22 Ugyanis, amint a British Gas a tárgyalás során elismerte, a munkavállaló az éves szabadsága alatt nem termel jutalékot. Következésképpen, amint az a jelen ítélet 8. pontjából kitűnik, az éves szabadságot követő időszakban a munkavállaló az alapbérére csökkentett díjazásra lesz csupán jogosult. Amint azt a főtanácsnok az indítványának 34. pontjában kifejtette, ez a negatív pénzügyi következmény visszatartó hatással lehet az említett szabadság tényleges igénybevételére, ami még valószínűbb olyan helyzetben, mint amelyről az alapügyben szó van, amikor a jutalék a munkavállaló által kapott díjazásnak átlagosan több mint 60%-át teszi ki.

23 Márpedig a munkavállaló fizetett éves szabadságának jogcímén kapott díjazásának ilyen jellegű csökkenése, amely visszatarthatja őt e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlásától, ellentétes a 2003/88 irányelvnek a 7. cikkében meghatározott célkitűzéssel (lásd ebben az értelemben: Williams és társai ítélet, C-155/10, EU:C:2011:588, 21. pont). E tekintetben az a tény, hogy – mint az alapügyben – a díjazás ilyen jellegű csökkenése az éves szabadság után jelentkezik, nem bír relevanciával.

24 Tekintettel a fenti megfontolások összességére, úgy kell válaszolni az első és a második kérdésre, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és gyakorlatok, amelyek értelmében a fizetett éves szabadságának jogcímén kizárólag az alapbéréből álló díjazásra jogosult az a munkavállaló, akinek a díjazása egyfelől alapbérből, másfelől olyan jutalékból áll, amelynek összege az általa teljesített értékesítések folytán a munkáltató által megkötött szerződésekre tekintettel kerül megállapításra.

A harmadik kérdésről

25 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy – az első kérdésre adott válaszra tekintettel – a 2003/88 irányelv 7. cikkéből következnek-e iránymutatások azon jutalék kiszámításának módjaihoz, amelyre az alapügy felpereséhez hasonló munkavállaló az éves szabadsága jogcímén jogosult, és adott esetben melyek ezek.

26 E tekintetben először is meg kell jegyezni, hogy az éves szabadság idejére járó díjazást főszabály szerint úgy kell számítani, hogy az megfeleljen a munkavállaló rendes díjazásának (lásd: Williams és társai ítélet, EU:C:2011:588, 21. pont).

27 Márpedig, amennyiben a munkavállaló által kapott díjazás több elemből tevődik össze, azon rendes díjazás meghatározása, amelyre a munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult, egyedi elemzést igényel (lásd: Williams és társai ítélet, EU:C:2011:588, 22. pont).

28 Amint az a jelen ítélet 7. pontjában megállapításra került, Z. J. R. Lock díjazását illetően ez a helyzet. Ugyanis e munkavállaló valamely kereskedelmi társaság értékesítési tanácsadójaként olyan díjazást kap, amely egy havi állandó bérből, és egy változó összegű jutalékból áll, amely az általa teljesített értékesítések folytán a munkáltató által megkötött szerződésektől függ.

29 A hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett egyedi elemzés keretében megállapításra került, hogy bármely, a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzéséhez ténylegesen kapcsolódó és a munkavállaló teljes díjazásába beszámított összeggel kompenzált kellemetlenség szükségszerűen részét kell, hogy képezze azon összegnek, amelyre a munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult (lásd: Williams és társai ítélet, EU:C:2011:588, 24. pont).

30 Ezenkívül a Bíróság kifejtette, hogy a teljes díjazás minden olyan elemét, amely a munkavállaló személyi és szakmai státuszához kötődik, a fizetett éves szabadsága alatt is folyósítani kell. Így az adott esetben a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez, vagy a szakmai képesítéséhez kötődő pótlékokat fenn kell tartani (lásd ebben az értelemben: Parviainen-ítélet, C-471/08, EU:C:2010:391, 73. pont, valamint Williams és társai ítélet, EU:C:2011:588, 27. pont).

31 Ezzel szemben ugyanezen ítélkezési gyakorlat értelmében nem kell figyelembe venni az éves szabadság alatt folyósítandó kifizetés számítása során a munkavállaló teljes díjazásának azon elemeit, amelyek célja kizárólag az eseti jellegű vagy kiegészítő – a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzése során felmerülő – költségek fedezése (lásd: Williams és társai ítélet, EU:C:2011:588, 25. pont).

32 Az alapügyben – amint azt a főtanácsnok az indítványának 31–33. pontjában megjegyezte – a Z. J. R. Lock által kapott jutalék közvetlen összefüggésben áll a vállalkozásán belül folytatott tevékenységével. Következésképpen tényleges kapcsolat van a Z. J. R. Lock által havonta kapott jutalék és a munkaszerződése szerinti feladatok elvégzése között.

33 Ebből következően az ilyen jutalékot figyelembe kell venni azon teljes díjazás kiszámítása során, amelyre az alapügy felpereséhez hasonló munkavállaló az éves szabadságának jogcímén jogosult.

34 E körülmények között a nemzeti bíróság feladata, hogy a Bíróság fent hivatkozott ítélkezési gyakorlatából következő elvek fényében értékelje, hogy egy reprezentatívnak ítélt referencia-időszak átlaga alapján az alapügy felpereséhez hasonló munkavállalónak az éves szabadsága jogcímén járó jutalék kiszámításának módjai a nemzeti jog alkalmazása során elérik-e a 2003/88 irányelv 7. cikke szerinti célkitűzést.

35 Következésképpen úgy kell válaszolni a harmadik kérdésre, hogy azon jutalék kiszámításának módjait, amelyre az alapügy felpereséhez hasonló munkavállaló az éves szabadsága jogcímén jogosult, a nemzeti bíróságnak kell értékelnie a Bíróság ítélkezési gyakorlatában meghatározott szabályok és szempontok alapján, és a 2003/88 irányelv 7. cikke szerinti célkitűzés fényében.

A költségekről

36 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések és gyakorlatok, amelyek értelmében a fizetett éves szabadságának jogcímén kizárólag az alapbéréből álló díjazásra jogosult az a munkavállaló, akinek a díjazása egyfelől alapbérből, másfelől olyan jutalékból áll, amelynek összege az általa teljesített értékesítések folytán a munkáltató által megkötött szerződésekre tekintettel kerül megállapításra.

2) Azon jutalék kiszámításának módjait, amelyre az alapügy felpereséhez hasonló munkavállaló az éves szabadsága jogcímén jogosult, a nemzeti bíróságnak kell értékelnie az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatában meghatározott szabályok és szempontok alapján, és a 2003/88 irányelv 7. cikke szerinti célkitűzés fényében.

Aláírások