Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 22 maja 2014 r.*

Polityka społeczna — Organizacja czasu pracy — Dyrektywa 2003/88/WE — Prawo do corocznego płatnego urlopu — Składniki wynagrodzenia — Wynagrodzenie podstawowe i prowizja zależna od osiągniętego obrotu

W sprawie C-539/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Employment Tribunal, Leicester (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 16 listopada 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 26 listopada 2012 r., w postępowaniu:

Z.J.R. Lock

przeciwko

British Gas Trading Limited,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, prezes izby, A. Borg Barthet, E. Levits (sprawozdawca), M. Berger i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 13 listopada 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Z.J.R. Locka przez M. Forda, barrister, S. Cheethama, BL, upoważnionych przez C. Belich, solicitor,

— w imieniu British Gas Trading Limited przez J. Cavanagha, barrister, oraz S. Rice'a-Birchalla, advocate,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez L. Christiego, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez S. Lee, barrister,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka, działającego w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: angielski.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 5 grudnia 2013 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Z.J.R. Lockiem a jego pracodawcą, British Gas Trading Limited (zwanym dalej „British Gas"), w przedmiocie wynagrodzenia pobieranego w trakcie corocznego płatnego urlopu Z.J.R. Locka.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny", ma następującą treść:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu".

Prawo Zjednoczonego Królestwa

4 Working Time Regulations 1998 (rozporządzenie z 1998 r. w sprawie czasu pracy) stanowi:

„Artykuł 16 – Wynagrodzenie za okres urlopu

1. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za każdy okres corocznego urlopu, jaki mu przysługuje […], przy zastosowaniu stawki odpowiadającej tygodniowemu wynagrodzeniu za każdy tydzień urlopu.

2. Artykuły 221–224 ustawy z 1996 r. [o prawach pracowników (Employment Rights Act 1996)] mają zastosowanie dla celów określenia wysokości tygodniowego wynagrodzenia na potrzeby niniejszego rozporządzenia […]".

5 Artykuł 221 wspomnianej ustawy z 1996 r. stanowi:

„221 – Przepisy ogólne

(1) Niniejszy artykuł […] [ma] zastosowanie w przypadku, gdy istnieją zwykłe godziny pracy dla pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę obowiązującej w dniu obliczenia.

(2) […] jeżeli wynagrodzenie pracownika za pracę w zwykłych godzinach pracy […] nie zmienia się w zależności od nakładu pracy w tym okresie […].

(3) […] jeżeli wynagrodzenie pracownika za pracę w zwykłych godzinach pracy […] ulega zmianom w zależności od nakładu pracy w tym okresie, za wynagrodzenie tygodniowe uznaje się kwotę wypłacaną za liczbę zwykłych godzin pracy w tygodniu obliczaną według średniego wynagrodzenia godzinnego, które pracodawca wypłaca na rzecz pracownika za okres dwunastu tygodni […].

(4) W niniejszym artykule pojęcie wynagrodzenia, które ulega zmianom w zależności od nakładu pracy, obejmuje wynagrodzenie, które może zawierać prowizję lub podobną zapłatę, której wysokość jest zmienna".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

6 Od 2010 r. Z.J.R. Lock jest zatrudniony w British Gas jako konsultant do spraw sprzedaży w dziedzinie energetycznej („internal sales energy sales consultant"). Jego obowiązki polegają na przekonywaniu klientów biznesowych do zakupu produktów energetycznych jego pracodawcy.

7 Jego wynagrodzenie składa się zasadniczo z dwóch składników. Pierwszy składnik stanowi wynagrodzenie podstawowe, a drugim jest prowizja. W spornym okresie wynagrodzenie podstawowe odpowiadało stałej kwocie w wysokości 1 222,50 funtów szterlingów (GBP) miesięcznie.

8 Prowizja, również wypłacana co miesiąc, jest zmienna. Jest ona obliczana na podstawie wartości dokonanej sprzedaży, w związku z czym zależy nie od czasu poświęconego na wykonanie pracy, lecz od efektów tej pracy, to jest od liczby i rodzaju nowych umów zawartych przez British Gas. Prowizja jest wypłacana nie w chwili, gdy praca, która generuje prowizję, zostaje wykonana, ale kilka tygodni lub miesięcy po zawarciu umowy sprzedaży z British Gas.

9 W dniach od 19 grudnia 2011 r. do 3 stycznia 2012 r. Z.J.R. Lock przebywał na corocznym płatnym urlopie.

10 W grudniu jego wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia podstawowego w wysokości 1 222,50 GBP oraz z prowizji w kwocie 2 350,31 GBP, którą uzyskał w ciągu poprzednich tygodni. W 2011 r. Z.J.R. Lock otrzymywał prowizję w średniej wysokości 1 912,67 GBP miesięcznie.

11 Zważywszy, że Z.J.R. Lock nie wykonywał pracy w czasie swojego corocznego urlopu, nie był on w stanie dokonywać w tym okresie nowych sprzedaży ani nadzorować ewentualnych sprzedaży. W związku z tym nie miał możliwości wygenerowania prowizji w rzeczonym czasie. Ponieważ okoliczność ta wpłynęła niekorzystnie na wynagrodzenie Z.J.R. Locka w miesiącach następujących po wspomnianym corocznym urlopie, postanowił on wnieść do sądu odsyłającego powództwo z tytułu zaległego wynagrodzenia, które powinno zostać wypłacone za coroczny płatny urlop („holiday pay") za okres od 19 grudnia 2011 r. do 3 stycznia 2012 r.

12 W tych okolicznościach Employment Tribunal, Leicester postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy w sytuacji, gdy:

— roczne wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia podstawowego oraz z prowizji wypłacanej na podstawie umownego roszczenia o zapłatę prowizji;

— prowizja jest wypłacana w związku z dokonaną przez pracownika sprzedażą i zawartymi przez niego umowami wskutek jego pracy;

— prowizja jest wypłacana następczo i kwota otrzymanej prowizji w danym okresie jest zmienna w zależności od wartości dokonanych sprzedaży, zawartych umów oraz od chwili dokonania sprzedaży;

— w czasie urlopów wypoczynkowych pracownik nie wykonuje pracy, która uprawniałaby go do otrzymania wskazanych prowizji, i w konsekwencji za te okresy nie uzyskuje on prowizji;

— w okresie objętym wynagrodzeniem, który zawiera okres urlopu wypoczynkowego, pracownik ma prawo do wynagrodzenia podstawowego i w dalszym ciągu uzyskuje wypłaty uprzednio zarobionych prowizji; oraz

— jego średni roczny dochód z prowizji jest niższy od dochodu, który uzyskałby, gdyby nie skorzystał z urlopu, ponieważ w okresie urlopu nie wykonuje on pracy, która uprawniałaby go do wypłaty prowizji,

art. 7 dyrektywy [Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18)], zmienionej dyrektywą 2003/88[…], wymaga, aby państwa członkowskie podejmowały środki celem zapewnienia, że pracownik otrzyma wynagrodzenie – w zakresie dotyczącym okresów urlopu wypoczynkowego – w odniesieniu do [tytułem] prowizji, którą uzyskałby w tych okresach, gdyby nie skorzystał z urlopu, a także wynagrodzenie podstawowe [wynagrodzenia podstawowego]?

2) Jakie zasady leżą u podstawy odpowiedzi na pytanie pierwsze?

3) Gdyby na pytanie pierwsze została udzielona odpowiedź twierdząca, jakie zasady (w danym przypadku) powinny zostać przyjęte przez państwa członkowskie przy obliczaniu kwoty podlegającej wypłacie na rzecz pracownika tytułem prowizji, którą pracownik uzyskałby lub mógł uzyskać, gdyby nie skorzystał z urlopu wypoczynkowego?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

13 W pytaniach pierwszym i drugim, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający pyta się zasadniczo, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 winien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik, którego wynagrodzenie składa się, po pierwsze, z wynagrodzenia podstawowego, a po drugie, z prowizji, której wysokość jest obliczana na podstawie umów zawartych przez pracodawcę wskutek sprzedaży dokonanej przez tego pracownika, ma prawo – z tytułu corocznego płatnego urlopu – do wynagrodzenia obejmującego wyłącznie jego wynagrodzenie podstawowe.

14 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu musi zostać uznane za zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, od której to zasady nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych przez samą dyrektywę 93/104, która została skodyfikowana przez dyrektywę 2003/88 (zob. wyrok KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto prawo to zostało uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty.

15 W związku z tym art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w świetle jego treści oraz realizowanego przez niego celu.

16 Wprawdzie z treści art. 7 dyrektywy 2003/88 nie wynika żadna wyraźna wskazówka co do wynagrodzenia, do którego pracownik ma prawo podczas swego corocznego urlopu, jednak Trybunał miał już okazję wyjaśnić, że sformułowanie „coroczny płatny urlop” występujące w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy oznacza, że w trakcie „corocznego urlopu” w rozumieniu dyrektywy wynagrodzenie musi być wypłacane oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku (zob. wyroki: Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 50; a także Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 58).

17 Dyrektywa 2003/88 traktuje bowiem prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jak dwa aspekty jednego prawa. Celem wymogu wynagrodzenia za urlop jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która – jeśli chodzi o wynagrodzenie – jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy (zob. wyroki: Robinson-Steele i in., EU:C:2006:177, pkt 58; a także Schultz-Hoff i in., EU:C:2009:18, pkt 60).

18 Zważywszy na to orzecznictwo, British Gas oraz rząd Zjednoczonego Królestwa podnoszą, że zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi cel art. 7 dyrektywy 2003/88 – tak jak jest on interpretowany przez Trybunał – został osiągnięty, ponieważ powód w postępowaniu głównym otrzymywał w czasie swego corocznego płatnego urlopu wynagrodzenie porównywalne do wynagrodzenia pobieranego w okresach pracy, gdyż dysponował w rzeczonym okresie nie tylko wynagrodzeniem podstawowym, ale również prowizją ze sprzedaży dokonanej przez niego w tygodniach poprzedzających ów okres urlopu corocznego.

19 Ta argumentacja nie może zostać przyjęta.

20 Prawdą jest, że przesłanki przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88, tak jak jest on interpretowany przez Trybunał, wydają się spełnione przez przepisy i praktyki krajowe, ponieważ w okresie corocznego urlopu pracownik dysponuje ogólną kwotą porównywalną do kwoty otrzymywanej w okresach pracy. Zatem ta kwota, wypłacona, po pierwsze, z tytułu jego corocznego urlopu, a po drugie, z tytułu sprzedaży dokonanej przez niego w tygodniach poprzedzających okres jego corocznego urlopu, pozwala pracownikowi skorzystać faktycznie z urlopu, do którego ma on prawo (zob. podobnie wyrok Robinson-Steele i in., EU:C:2006:177, pkt 49).

21 Należy jednak uznać, że pomimo wynagrodzenia, jakim dysponuje pracownik w okresie faktycznego korzystania z corocznego urlopu, pracownik ów może być zniechęcony do skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego urlopu z uwagi na szkodę finansową poniesioną później, lecz w rzeczywisty sposób w okresie następującym po okresie corocznego urlopu.

22 Jak British Gas przyznał bowiem podczas rozprawy, pracownik nie generuje prowizji w okresie swojego corocznego urlopu. W związku z tym, jak wynika z pkt 8 niniejszego wyroku, okres następujący po okresie corocznego urlopu uprawnia jedynie do wynagrodzenia obejmującego wynagrodzenie podstawowe pracownika. Ów negatywny skutek finansowy może zniechęcić do faktycznego skorzystania ze wspomnianego urlopu, co – jak wyjaśnił rzecznik generalny w pkt 34 opinii – jest tym bardziej prawdopodobne w sytuacji takiej jak sytuacja w postępowaniu głównym, gdzie prowizja stanowi średnio ponad 60% wynagrodzenia pobieranego przez pracownika.

23 Takie zmniejszenie wynagrodzenia pracownika z tytułu jego corocznego płatnego urlopu, które może zniechęcić go do faktycznego skorzystania z prawa do tego urlopu, jest sprzeczne z celem realizowanym przez art. 7 dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie w szczególności wyrok Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 21). Fakt, że takie zmniejszenie wynagrodzenia następuje – tak jak w sprawie będącej przedmiotem postępowania głównego – po okresie corocznego urlopu, jest w tym względzie bez znaczenia.

24 Mając na względzie całość powyższych rozważań, na pytania pierwsze i drugie należy odpowiedzieć, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 winien być interpretowany w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik, którego wynagrodzenie składa się, po pierwsze, z wynagrodzenia podstawowego, a po drugie, z prowizji, której wysokość jest obliczana na podstawie umów zawartych przez pracodawcę wskutek sprzedaży dokonanej przez tego pracownika, ma prawo – z tytułu corocznego płatnego urlopu – do wynagrodzenia obejmującego wyłącznie jego wynagrodzenie podstawowe.

W przedmiocie pytania trzeciego

25 W pytaniu trzecim sąd odsyłający pyta się zasadniczo, czy zważywszy na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze, z art. 7 dyrektywy 2003/88 wynikają wskazówki, a jeśli tak, to jakie, w zakresie metod obliczania prowizji, do której pracownik – taki jak powód w postępowaniu głównym – ma prawo z tytułu swojego corocznego urlopu.

26 Na wstępie należy zaznaczyć w tym względzie, że wynagrodzenie wypłacane z tytułu corocznego urlopu co do zasady powinno być obliczane w taki sposób, by odpowiadało zwykłemu wynagrodzeniu otrzymywanemu przez pracownika (zob. wyrok Williams i in., EU:C:2011:588, pkt 21).

27 Jednakże w przypadku gdy wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika obejmuje kilka składników, ustalenie zwykłego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w trakcie corocznego urlopu wymaga szczególnej analizy (zob. wyrok Williams i in., EU:C:2011:588, pkt 22).

28 Jak zostało stwierdzone w pkt 7 niniejszego wyroku, ma to miejsce w przypadku wynagrodzenia Z.J.R. Locka. Ów pracownik, zatrudniony przez spółkę handlową jako konsultant do spraw sprzedaży, otrzymuje bowiem wynagrodzenie składające się ze stałego wynagrodzenia miesięcznego oraz ze zmiennej prowizji zależnej od umów zawartych przez pracodawcę wskutek sprzedaży dokonanej przez Z.J.R. Locka.

29 W ramach szczególnej analizy, w rozumieniu wyżej przytoczonego orzecznictwa, zostało ustalone, że wszelkie niedogodności nierozerwalnie związane z wykonywaniem zadań powierzonych pracownikowi na podstawie jego umowy o pracę, które rekompensowane są poprzez kwotę pieniężną uwzględnianą przy obliczaniu całkowitego wynagrodzenia pracownika, winny koniecznie zostać uwzględnione przy ustalaniu kwoty przysługującej pracownikowi w trakcie corocznego urlopu (zob. wyrok Williams i in., EU:C:2011:588, pkt 24).

30 Ponadto Trybunał wyjaśnił, że wszystkie składniki całkowitego wynagrodzenia, które wiążą się z osobistym i zawodowym statusem pracownika, powinny być nadal wypłacane w trakcie corocznego płatnego urlopu tego pracownika. W efekcie, stosownie do okoliczności, dodatki związane z pełnioną przez niego funkcją przełożonego, ze stażem pracy lub z jego kwalifikacjami zawodowymi powinny zostać utrzymane (zob. podobnie wyroki: Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, pkt 73; Williams i in., EU:C:2011:588, pkt 27).

31 Natomiast zgodnie z tym orzecznictwem składniki całkowitego wynagrodzenia pracownika, których wyłącznym celem jest pokrycie kosztów ponoszonych od czasu do czasu i kosztów ubocznych powstających przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi na podstawie jego umowy o pracę, nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia należnego w trakcie corocznego urlopu (zob. wyrok Williams i in., EU:C:2011:588, pkt 25).

32 Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 31–33 opinii, w sprawie będącej przedmiotem postępowania głównego prowizja pobierana przez Z.J.R. Locka pozostaje w bezpośrednim związku z jego działalnością w ramach zatrudniającego go przedsiębiorstwa. Dlatego też istnieje nierozerwalny związek między prowizjami otrzymywanymi co miesiąc przez Z.J.R. Locka a wykonywaniem zadań, które na nim ciążą na mocy umowy o pracę.

33 Wynika stąd, że taka prowizja winna zostać uwzględniona przy obliczaniu całkowitego wynagrodzenia, do którego pracownik, taki jak powód w postępowaniu głównym, jest uprawniony z tytułu jego corocznego urlopu.

34 W tych okolicznościach sąd krajowy powinien dokonać, w świetle zasad określonych w przytoczonym powyżej orzecznictwie Trybunału, oceny, czy na gruncie prawa krajowego – na podstawie średniej za okres odniesienia uznany za reprezentatywny – metody obliczania prowizji należnej pracownikowi takiemu jak powód w postępowaniu głównym z tytułu jego corocznego urlopu pozwalają osiągnąć cel realizowany przez art. 7 dyrektywy 2003/88.

35 W konsekwencji na pytanie trzecie należy odpowiedzieć w ten sposób, że metody obliczania prowizji, do której pracownik – taki jak powód w postępowaniu głównym – ma prawo z tytułu swojego corocznego urlopu, winny zostać ocenione przez sąd krajowy na podstawie reguł i kryteriów określonych w orzecznictwie Trybunału oraz w świetle celu realizowanego przez art. 7 dyrektywy 2003/88.

W przedmiocie kosztów

36 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy winien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik, którego wynagrodzenie składa się, po pierwsze, z wynagrodzenia podstawowego, a po drugie, z prowizji, której wysokość jest obliczana na podstawie umów zawartych przez pracodawcę wskutek sprzedaży dokonanej przez tego pracownika, ma prawo – z tytułu corocznego płatnego urlopu – do wynagrodzenia obejmującego wyłącznie jego wynagrodzenie podstawowe.**

2) **Metody obliczania prowizji, do której pracownik – taki jak powód w postępowaniu głównym – ma prawo z tytułu swojego corocznego urlopu, winny zostać ocenione przez sąd krajowy na podstawie reguł i kryteriów określonych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz w świetle celu realizowanego przez art. 7 dyrektywy 2003/88.**

Podpisy