Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 22. mája 2014*

„Sociálna politika — Organizácia pracovného času — Smernica 2003/88/ES — Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok — Zloženie odmeny — Základná mzda a provízia podľa dosiahnutého obratu“

Vo veci C-539/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Employment Tribunal, Leicester (Spojené kráľovstvo), zo 16. novembra 2012 a doručený Súdnemu dvoru 26. novembra 2012, ktorý súvisí s konaním:

Z. J. R. Lock

proti

British Gas Trading Limited,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Tizzano, sudcovia A. Borg Barthet, E. Levits (spravodajca), M. Berger a F. Biltgen,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 13. novembra 2013,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Z. J. R. Lock, v zastúpení: M. Ford, barrister, S. Cheetham, BL, ktorých splnomocnila C. Belich, solicitor,

— British Gas Trading Limited, v zastúpení: J. Cavanagh, barrister, a S. Rice-Birchall, advocate,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: L. Christie, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci S. Lee, barrister,

— Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek, splnomocnený zástupca,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 5. decembra 2013,

* Jazyk konania: angličtina.

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pánom Z. J. R. Lockom a jeho zamestnávateľom, British Gas Trading Ltd. (ďalej len „British Gas“), v súvislosti s odmenami vyplatenými počas jeho platenej dovolenky za kalendárny rok.

Právny rámec

Právo Únie

3 Článok 7 smernice 2003/88, nazvaný „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“, znie:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky [platenej dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

Právo Spojeného kráľovstva

4 Nariadenie o pracovnom čase z roku 1998 (Working Time Regulations 1998) znie:

„Článok 16 – Odmena počas dovolenky

1. Zamestnanec má nárok na peňažnú odmenu za každé obdobie dovolenky za kalendárny rok, ktorú môže uplatniť…, pričom výška odmeny sa určí tak, že jeden pracovný týždeň zodpovedá jednému týždňu dovolenky.

2. Na účely tohto nariadenia… sa na určenie výšky týždennej mzdy uplatnia články 221 až 224 zákona z roku 1996 [o právach zamestnancov (Employment Act 1996)]…“

5 Uvedený zákon z roku 1996 vo svojom článku 221 uvádza:

„221 – Všeobecné ustanovenia

1. Tento článok… sa použije, ak pre zamestnanca platí riadny pracovný čas, keď je zamestnaný podľa pracovnej zmluvy účinnej v deň výpočtu.

2. … ak sa odmena zamestnanca za prácu v riadnom pracovnom čase… nemení podľa rozsahu práce vykonanej v danom období,…

3. … ak sa odmena zamestnanca za prácu v riadnom pracovnom čase… mení podľa rozsahu práce vykonanej v danom období, výška týždennej mzdy sa rovná odmene za riadny pracovný čas v týždni vypočítanej podľa priemernej hodinovej odmeny, ktorú je zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi za obdobie dvanástich týždňov…

4. Odkazy na odmenu, ktorá sa mení podľa rozsahu vykonanej práce, v tomto článku zahŕňajú odmenu, ktorá môže zahŕňať akúkoľvek províziu alebo podobnú platbu, ktorej výška sa mení.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

6 Pán Lock je od roku 2010 do súčasnosti zamestnaný v British Gas ako interný poradca pre predaj energie („internal sales energy sales consultant“). Jeho úlohou je usilovať sa presvedčiť obchodných klientov, aby si zakúpili energetické produkty jeho zamestnávateľa.

7 Jeho odmena sa skladá z dvoch hlavných zložiek. Prvou je základná mzda a druhou je provízia. Počas sporného obdobia zodpovedala základná mzda fixnej výške 1 222,50 libier šterlingov (GBP) za mesiac.

8 Výška provízie, ktorá sa tiež vypláca mesačne, je variabilná. Vypočíta sa na základe uskutočnených predajov a nezávisí preto od odpracovaného pracovného času, ale od výsledku práce, teda od počtu a druhu nových zmlúv uzavretých spoločnosťou British Gas. Provízia sa nevypláca v čase, keď bola vykonaná práca, za ktorú vznikol nárok na províziu, ale niekoľko týždňov alebo mesiacov po uzavretí predajnej zmluvy so spoločnosťou British Gas.

9 Pán Lock čerpal od 19. decembra 2011 do 3. januára 2012 platenú dovolenku za kalendárny rok.

10 Počas uvedeného decembra sa jeho odmena skladala zo základnej mzdy vo výške 1 222,50 GBP a provízie, ktorú zarobil v predchádzajúcich týždňoch vo výške 2 350,31 GBP. V roku 2011 dostával pán Lock priemernú mesačnú províziu 1 912,67 GBP.

11 Keďže pán Lock počas obdobia čerpania svojej dovolenky za kalendárny rok nevykonával nijakú prácu, počas tohto obdobia nemohol uzavrieť nové predajné zmluvy alebo pokračovať na potenciálnych predajoch. V dôsledku toho počas uvedeného obdobia nebol schopný zarobiť províziu. Vzhľadom na to, že táto okolnosť mala na príjem pána Locka počas mesiacov, ktoré nasledovali po dovolenke za kalendárny rok, nepriaznivý dosah, rozhodol sa podať na vnútroštátny súd žalobu o náhradu nevyplatenej mzdy za platenú dovolenku za kalendárny rok („holiday pay“) v súvislosti s obdobím od 19. decembra 2011 do 3. januára 2012.

12 Za týchto podmienok Employment Tribunal, Leicester, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. V prípade, že:

— ročná odmena pracovníka pozostáva zo základnej mzdy a z platieb provízií poskytnutých na základe zmluvného nároku na províziu,

— provízia sa vypláca na základe dosiahnutého objemu predaja a zmlúv uzavretých zamestnávateľom v dôsledku práce pracovníka,

— provízia sa vypláca spätne a výška provízie vyplatenej v danom referenčnom období sa mení podľa hodnoty dosiahnutého objemu predaja a uzavretých zmlúv a času tohto predaja,

— počas dovolenky za kalendárny rok pracovník nevykonáva nijakú prácu, z ktorej by mu vyplýval nárok na tieto platby provízií, a teda nezískava za takéto obdobia províziu,

— počas obdobia vyplácania mzdy, ktoré zahŕňa obdobie čerpania dovolenky za kalendárny rok, pracovník má nárok na základnú mzdu a ďalej dostáva platby provízií založené na skôr zarobenej provízii a

— jeho priemerný príjem z provízií v priebehu roka je nižší, ako by bol v prípade, ak by nečerpal dovolenku, lebo počas obdobia čerpania dovolenky nevykonáva nijakú prácu, z ktorej by mu vyplýval nárok na platbu provízií,

vyžaduje článok 7 smernice [Rady] 93/104/ES [z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 195)], zmenenej a doplnenej smernicou 2003/88…, aby členské štáty prijali opatrenia na zabezpečenie vyplácania odmeny pracovníkovi za obdobia čerpania dovolenky za kalendárny rok na základe platieb provízií, ktoré by získal počas tohto obdobia, ak by nečerpal dovolenku, ako aj jeho základnej mzdy?

2. Akými zásadami sa riadi odpoveď na [prvú] otázku…?

3. Ak je odpoveď na [prvú] otázku… kladná, z akých zásad (prípadne) musia členské štáty vychádzať pri výpočte sumy, ktorá sa má vyplatiť pracovníkovi na základe provízie, ktorú by pracovník získal alebo mohol získať, ak by nečerpal dovolenku za kalendárny rok?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a druhej otázke

13 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, podľa ktorých pracovník, ktorého odmena sa skladá na jednej strane zo základnej mzdy a na druhej strane z provízie, ktorej výška sa vypočíta na základe zmlúv uzavretých zamestnávateľom z dôvodu predajov uskutočnených týmto pracovníkom, má nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok iba na odmenu zloženú výlučne z jeho základnej mzdy.

14 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora musí byť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok každého pracovníka považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Európskej únie, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v hraniciach výslovne vytýčených samotnou smernicou 93/104, ktorá bola kodifikovaná smernicou 2003/88 (pozri rozsudok KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 23 a citovanú judikatúru). Toto právo je okrem iného výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám.

15 V tomto kontexte treba článok 7 smernice 2003/88 vykladať s ohľadom na jeho znenie, ako aj cieľ, ktorý sleduje.

16 Pokiaľ však znenie článku 7 smernice 2003/88 nedáva žiadne priame usmernenie, pokiaľ ide o odmenu, na ktorú má nárok pracovník počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok, Súdny dvor už mal príležitosť spresniť, že pojem „platená… dovolenka [za kalendárny rok]“ uvedený v uvedenom článku 7 ods. 1 znamená, že na dobu „dovolenky [za kalendárny rok]“ v zmysle tejto smernice musí byť zachovaná odmena a že pracovníkovi, povedané inými slovami, musí byť za toto obdobie pracovného odpočinku vyplatená bežná odmena (pozri rozsudky Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50, ako aj Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 58).

17 Smernica 2003/88 chápe právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na získanie platby z tohto dôvodu ako dve zložky jediného práva. Cieľom požiadavky platiť dovolenku je to, aby pracovník počas čerpania uvedenej dovolenky bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas období, keď plní pracovné úlohy (pozri rozsudky Robinson-Steele a i., EU:C:2006:177, bod 58, ako aj Schultz-Hoff a i., EU:C:2009:18, bod 60).

18 Vzhľadom na túto judikatúru British Gas, ako aj vláda Spojeného kráľovstva uvádzajú, že podľa vnútroštátnych ustanovení a praxe je cieľ článku 7 smernice 2003/88, ako je vykladaný Súdnym dvorom, dosiahnutý, vzhľadom na to, že žalobca v prejednávanej veci dostal počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok mzdu porovnateľnú so mzdou vyplácanou v období, keď plní pracovné úlohy, skladajúcu sa počas tohto obdobia nielen z jeho základnej mzdy, ale aj z provízie vypočítanej na základe predajov, ktoré uskutočnil v týždňoch predchádzajúcich tejto dovolenke za kalendárny rok.

19 Takéto tvrdenie nemožno prijať.

20 Iste, podmienky uvedené v článku 7 smernice 2003/88, ako ich vykladá Súdny dvor, sa zdajú dodržané vnútroštátnymi ustanoveniami a praxou v rozsahu, v akom pracovník počas svojej dovolenky za kalendárny rok disponuje sumou porovnateľnou so sumou vyplácanou počas obdobia, keď plní pracovné úlohy. Táto suma vyplatená na jednej strane na základe jeho dovolenky za kalendárny rok a na druhej strane na základe predajov, ktoré uskutočnil počas týždňov predchádzajúcich jeho dovolenke za kalendárny rok, tak umožňuje, aby pracovník mohol skutočne čerpať dovolenku, na ktorú má nárok (pozri v tomto zmysle rozsudok Robinson-Steele a i., EU:C:2006:177, bod 49).

21 Treba však konštatovať, že bez ohľadu na odmenu, ktorú dostane pracovník počas čerpania dovolenky za kalendárny rok, môže byť tento pracovník odradený od výkonu svojho práva na dovolenku za kalendárny rok vzhľadom na neskoršiu finančnú nevýhodu, ktorú v skutočnosti utrpí v období po čerpaní dovolenky za kalendárny rok.

22 Ako to totiž na pojednávaní pripustila aj British Gas, pracovník počas svojej dovolenky za kalendárny rok nevytvára províziu. Ako to aj následne vyplýva z bodu 8 tohto rozsudku, v období po čerpaní dovolenky za kalendárny rok bude mať pracovník nárok iba na zníženú odmenu vo výške základnej mzdy. Tento negatívny finančný následok môže viesť k odradzujúcemu účinku od uplatnenia jeho práva na takúto dovolenku, ako to spresnil aj generálny advokát v bode 34 svojich návrhov, a toto odradenie je ešte pravdepodobnejšie v situácii, akou je situácia vo veci samej, v ktorej provízia predstavuje v priemere viac ako 60 % odmeny pracovníka.

23 Takéto zníženie odmeny pracovníka z dôvodu jeho platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré ho môže odradiť od čerpania nároku na takúto dovolenku, je tak v rozpore v cieľom sledovaným článkom 7 smernice 2003/88 (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok Williams a i.,C-155/10, EU:C:2011:588, bod 21). V tejto súvislosti skutočnosť, že také zníženie odmeny, aké nastane v prejednávanej veci, bude nasledovať po čerpaní dovolenky za kalendárny rok, nie je relevantná.

24 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú a druhú otázku odpovedať tak, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, podľa ktorých pracovník, ktorého odmena sa skladá na jednej strane zo základnej mzdy a na druhej strane z provízie, ktorej výška sa vypočíta na základe zmlúv uzavretých zamestnávateľom z dôvodu predajov uskutočnených týmto pracovníkom, má nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok iba na odmenu zloženú výlučne z jeho základnej mzdy.

O tretej otázke

25 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či vzhľadom na odpoveď na prvú otázku vyplývajú z článku 7 smernice 2003/88 usmernenia, a prípadne ktoré, pokiaľ ide o metódy výpočtu provízie, na ktorú má pracovník, akým je žalobca v prejednávanej veci, nárok počas svojej dovolenky za kalendárny rok.

26 V tejto súvislosti treba na úvod uviesť, že odmena za dovolenku za kalendárny rok má byť v zásade vypočítaná tak, aby sa zhodovala s obvyklou odmenou získanou pracovníkom (pozri rozsudok Williams a i., EU:C:2011:588, bod 21).

27 Ak sa teda odmena získaná pracovníkom skladá z niekoľkých zložiek, určenie bežnej odmeny, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok, si vyžaduje osobitnú analýzu (pozri rozsudok Williams a i., EU:C:2011:588, bod 22).

28 Ako bolo konštatované aj v bode 7 tohto rozsudku, o takýto prípad ide aj v prípade odmeny pána Locka. Tento pracovník totiž dostáva ako poradca pre predaj zamestnaný obchodnou spoločnosťou odmenu zloženú z mesačnej fixnej mzdy a variabilnej provízie odvodenej od zmlúv uzavretých zamestnávateľom na základe predajov uskutočnených pánom Lockom.

29 V rámci osobitnej analýzy je podľa citovanej judikatúry ustálené, že každá ťažkosť skutočne spojená s výkonom úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy a kompenzovaná peňažnou sumou, ktorá spadá do výpočtu celkovej odmeny pracovníka, musí byť nevyhnutne časťou sumy, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok (pozri rozsudok Williams a i., EU:C:2011:588, bod 24).

30 Okrem toho Súdny dvor spresnil, že všetky zložky celkovej odmeny, ktoré sú spojené s osobným a odborným postavením pracovníka, musia byť počas jeho platenej dovolenky za kalendárny rok zachované. Prípadné príplatky spojené s jeho postavením nadriadeného, odpracovanými rokmi alebo odbornou kvalifikáciou sa musia takisto zachovať (pozri v tomto zmysle rozsudky Parviainen, C-471/08, C-471/08, EU:C:2010:391, bod 73, ako aj Williams a i., EU:C:2011:588, bod 27).

31 Naopak, podľa tej istej judikatúry zložky celkovej odmeny pracovníka, ktoré smerujú výlučne k pokrytiu príležitostných alebo vedľajších nákladov vznikajúcich pri výkone úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy, nemôžu byť pri výpočte platby, ktorá sa má vyplatiť počas dovolenky za kalendárny rok, zohľadnené (pozri rozsudok Williams a i., EU:C:2011:588, bod 25).

32 V prejednávanej veci, ako to uviedol aj generálny advokát v bodoch 31 až 33 svojich návrhov, provízia vyplácaná pánovi Lockovi má priamu súvislosť s jeho činnosťou v jeho podniku. Medzi províziami vyplácanými každý mesiac pánovi Lockovi a výkonom úloh, ktoré mu podľa jeho pracovnej zmluvy prináležia, teda existuje skutočný vzťah.

33 Z toho vyplýva, že takáto provízia sa musí zohľadniť pri výpočte celkovej odmeny, na ktorú má pracovník, akým je žalobca v prejednávanej veci, nárok počas svojej dovolenky za kalendárny rok.

34 Za týchto podmienok prináleží vnútroštátnemu súdu, aby s ohľadom na zásady vyplývajúce z citovanej judikatúry Súdneho dvora posúdil, či na základe priemeru vyplývajúcemu z referenčného obdobia považovaného za reprezentačné, s uplatnením vnútroštátneho práva, dosahujú metódy výpočtu provízie splatnej pracovníkovi, akým je žalobca v prejednávanej veci, počas jeho dovolenky za kalendárny rok, cieľ sledovaný článkom 7 smernice 2003/88.

35 Následne treba na tretiu otázku odpovedať tak, že metódy výpočtu provízie, na ktorú má pracovník, akým je žalobca v prejednávanej veci, nárok počas svojej dovolenky za kalendárny rok, musí posúdiť vnútroštátny súd na základe pravidiel a kritérií vyplývajúcich z judikatúry Súdneho dvora a s ohľadom na cieľ sledovaný článkom 7 smernice 2003/88.

O trovách

36 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, podľa ktorých pracovník, ktorého odmena sa skladá na jednej strane zo základnej mzdy a na druhej strane z provízie, ktorej výška sa vypočíta na základe zmlúv uzavretých zamestnávateľom z dôvodu predajov uskutočnených týmto pracovníkom, má nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok iba na odmenu zloženú výlučne z jeho základnej mzdy.**

2. **Metódy výpočtu provízie, na ktorú má pracovník, akým je žalobca v prejednávanej veci, nárok počas svojej dovolenky za kalendárny rok, musí posúdiť vnútroštátny súd na základe pravidiel a kritérií vyplývajúcich z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a s ohľadom na cieľ sledovaný článkom 7 smernice 2003/88.**

Podpisy