Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 22. maja 2014*

„Socialna politika — Organizacija delovnega časa — Direktiva 2003/88/ES — Pravica do plačanega letnega dopusta — Sestava plače — Osnovna plača in provizija glede na ustvarjeni promet“

V zadevi C-539/12,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Employment Tribunal, Leicester (Združeno kraljestvo), z odločbo z dne 16. novembra 2012, ki je prispela na Sodišče 26. novembra 2012, v postopku

Z. J. R. Lock

proti

British Gas Trading Limited,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi A. Tizzano, predsednik senata, A. Borg Barthet, E. Levits (poročevalec), sodnika, M. Berger, sodnica, in F. Biltgen, sodnik,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodna tajnica: L. Hewlett, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 13. novembra 2013,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Z. J. R. Lock M. Ford, barrister, S. Cheetham, BL, pooblaščenca C. Belich, solicitor,

— za British Gas Trading Limited J. Cavanagh, barrister, in S. Rice-Birchall, odvetnik,

— za vlado Združenega kraljestva L. Christie, agent, skupaj s S. Lee, barrister,

— za Evropsko komisijo M. van Beek, agent,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 5. decembra 2013,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: angleščina.

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Z. J. R. Lockom in njegovim delodajalcem, družbo British Gas Trading Limited (v nadaljevanju: British Gas), zaradi plač, ki jih je Z. J. R. Lock prejemal med letnim plačanim dopustom.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Člen 7 Direktive 2003/88, naslovljen „Letni dopust“, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

Pravo Združenega kraljestva

4 Uredba iz leta 1998 o delovnem času (Working Time Regulations 1998) določa:

„Člen 16 – Nadomestilo za plačo za čas dopusta

1. Delavec ima pravico do nadomestila za plačo za vsako obdobje letnega dopusta, do katerega je upravičen […], po postavki, ki za vsak teden dopusta ustreza tedenski plači.

2. Členi od 221 do 224 zakona iz leta 1996 [o pravicah delavcev (Employment Rights Act 1996)] se uporabljajo za določitev zneska tedenske plače za namene te uredbe […].“

5 Navedeni zakon iz leta 1996 v členu 221 določa:

„221 – Splošno

(1) Ta člen […] se uporablja za običajni delovni čas osebe, zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki velja na datum izračuna.

(2) […], če plača delavca, zaposlenega za običajni delovni čas […], ni odvisna od količine dela, ki ga opravi v obdobju, […]

(3) […], če je plača delavca, zaposlenega za običajni delovni čas […], odvisna od količine dela, ki ga opravi v tem obdobju, je znesek tedenske plače enak znesku plače za opravljeno število ur običajnega delovnega časa v enem tednu, izračunano po povprečni urni postavki, ki jo delodajalec delavcu plača v obdobju dvanajstih tednov […].

(4) V tem členu sklicevanja na plačilo, odvisno od količine opravljenega dela, zajemajo plačo, ki lahko vključuje vsakršno provizijo ali podobno plačilo, katerih zneski se spreminjajo.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

6 Z. J. R. Lock je od leta 2010 zaposlen v družbi British Gas kot svetovalec za notranjo prodajo električne energije („internal sales energy sales consultant“). Njegova naloga je poslovne odjemalce prepričati za nakup energetskih proizvodov svojega delodajalca.

7 Njegova plača ima dve glavni sestavini. Prva je osnovna plača, druga pa provizija. V spornem obdobju je osnovna plača znašala 1 222,50 britanskih funtov (GBP) mesečno.

8 Višina provizije, ki se prav tako izplačuje mesečno, je lahko različna. Izračuna se glede na doseženo prodajo in tako ni odvisna od vloženega delovnega časa, ampak od delovnega rezultata, in sicer števila in vrste novih pogodb, ki jih sklene družba British Gas. Provizija se ne izplača na dan, ko je bilo opravljeno delo, ki je povod zanjo, ampak več tednov ali mesecev po tem, ko družba British Gas sklene prodajne pogodbe.

9 Z. J. R. Lock je bil od 19. decembra 2011 do 3. januarja 2012 na plačanem letnem dopustu.

10 V decembru je bila njegova plača sestavljena iz osnovne plače 1 222,50 GBP in provizije v višini 2 350,31 GBP, ki jo je zaslužil v prejšnjih tednih. V letu 2011 je Z. J. R. Lock prejemal mesečno provizijo, ki je povprečno znašala 1 912,67 GBP.

11 Ker Z. J. R. Lock med letnim dopustom ni opravljal dela, v tem obdobju ni mogel ustvariti nove prodaje ali spremljati možnosti za prodajo. Zato v navedenem obdobju ni mogel ustvariti provizije. Ker je to neugodno vplivalo na plačo, ki jo je Z. J. R. Lock prejemal v mesecih po navedenem letnem dopustu, se je odločil pri predložitvenem sodišču vložiti tožbo zaradi neplačila nadomestila za plačo med plačanim letnim dopustom („holiday pay“) za obdobje od 19. decembra 2011 do 3. januarja 2012.

12 V teh okoliščinah je Employment Tribunal, Leicester, odločilo, da prekine postopek in Sodišču v predhodno odločanje predloži ta vprašanja:

„1. Če:

— je letna plača delavca sestavljena iz osnovne plače in provizij, izplačanih na podlagi pogodbene pravice do provizije;

— se provizija izplačuje glede na doseženo prodajo in pogodbe, ki jih je delodajalec sklenil na podlagi delavčevega dela;

— se provizija izplačuje za nazaj in je znesek provizij, prejetih v danem referenčnem obdobju, odvisen od vrednosti dosežene prodaje in sklenjenih pogodb ter časa take prodaje;

— delavec med letnim dopustom ne opravlja dela, na podlagi katerega bi bil upravičen do izplačila takih provizij, in zato v tem obdobju ne ustvari provizije;

— je delavec med plačilnim obdobjem, ki vključuje letni dopust, upravičen do osnovne plače in nadaljnjega prejemanja izplačil provizij na podlagi provizij, ki jih je zaslužil pred tem, in

— bo njegov povprečni zaslužek od provizij med letom nižji, kot bi bil, če delavec ne bi vzel dopusta, ker med dopustom ne bo opravljal dela, na podlagi katerega bi bil upravičen do izplačila provizij,

ali morajo v skladu s členom 7 Direktive 93/104/ES [Sveta z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 197)], kakor je bila spremenjena z Direktivo 2003/88[…], države članice sprejeti ukrepe za zagotovitev, da se pri izračunu plače delavca za čas letnega dopusta upoštevajo izplačila provizij, ki bi jih zaslužil v tem obdobju, če ne bi vzel dopusta, in njegova osnovna plača?

2. Na katerih načelih temelji odgovor na [prvo] vprašanje […]?

3. Če je odgovor na [prvo] vprašanje […] pritrdilen, katera načela (če sploh) morajo države članice sprejeti za izračun zneska, ki se delavcu izplača, glede na provizijo, ki bi jo ta delavec zaslužil ali lahko zaslužil, če ne bi vzel letnega dopusta?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo in drugo vprašanje

13 Predložitveno sodišče s prvim in drugim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam in praksi, v skladu s katerimi ima delavec, čigar plača je sestavljena iz osnovne plače in provizije, katere znesek se določi glede na pogodbe, ki jih delodajalec sklene zaradi prodaj, ki jih je ustvaril ta delavec, v času svojega plačanega letnega dopusta zgolj pravico do plačila, sestavljenega izključno iz osnovne plače.

14 V zvezi s tem je treba spomniti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča treba pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 93/104, ki je bila kodificirana z Direktivo 2003/88 (glej sodbo KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 23 in navedena sodna praksa). Ta pravica je poleg tega izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi.

15 V teh okoliščinah je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati ob upoštevanju njegovega besedila in cilja, ki mu sledi.

16 V besedilu člena 7 Direktive 2003/88 ni v zvezi s plačo, do katere ima delavec pravico med letnim dopustom, sicer nikjer nič izrecno navedeno, vendar je Sodišče že pojasnilo, da izraz „plačan letni dopust“ iz odstavka 1 navedenega člena 7 pomeni, da se mora med „letnim dopustom“ v smislu te direktive plačevanje ohraniti in, povedano drugače, da mora delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo (glej sodbi Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 50, in Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 58).

17 Direktiva 2003/88 namreč ureja pravico do letnega dopusta in pravico do nadomestila iz tega naslova kot dva vidika ene pravice. Cilj izplačevanja nadomestila za ta dopust je doseči, da je delavec v času tega dopusta v položaju, ki je z vidika plače primerljiv z obdobji dela (glej sodbi Robinson-Steele in drugi, EU:C:2006:177, točka 58, in Schultz-Hoff in drugi, EU:C:2009:18, točka 60).

18 Ob upoštevanju te sodne prakse družba British Gas in vlada Združenega kraljestva trdita, da je v skladu z nacionalnimi določbami in prakso cilj člena 7 Direktive 2003/88, kakor ga razlaga Sodišče, dosežen, glede na to, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari v obdobju plačanega letnega dopusta imela primerljivo plačo s tisto, ki jo je prejemala v obdobjih dela, pri čemer je v navedenem obdobju prejemala ne samo osnovno plačo, ampak tudi provizijo od prodaje, ki jo je ustvarila v tednih pred tem obdobjem letnega dopusta.

19 Te utemeljitve ni mogoče sprejeti.

20 Res se sicer zdi, da so pogoji iz člena 7 Direktive 2003/88, kakor ga razlaga Sodišče, v nacionalnih določbah in praksi izpolnjeni, ker delavec v obdobju letnega dopusta prejema skupni znesek, ki je primerljiv s tistim, ki ga prejema v obdobjih dela. Tako ta izplačani znesek, in sicer, prvič, iz naslova letnega dopusta in, drugič, iz naslova prodaje, ki jo je ustvaril v tednih pred obdobjem letnega dopusta, delavcu omogoča, da dejansko vzame letni dopust, do katerega je upravičen (glej v tem smislu sodbo Robinson-Steele in drugi, EU:C:2006:177, točka 49).

21 Vendar je treba šteti, da je delavec kljub nadomestilu, ki ga prejema v obdobju dejanske izrabe letnega dopusta, lahko odvrnjen od uresničevanja svoje pravice do letnega dopusta zaradi sicer odložene finančne izgube, ki pa se dejansko občuti v obdobju po letnem dopustu.

22 Kot je na obravnavi priznala družba British Gas, delavec v obdobju letnega dopusta namreč ne ustvarja provizije. Zato bo v obdobju po letnem dopustu, kot izhaja iz točke 8 te sodbe, prejel zgolj plačilo v višini osnovne plače delavca. Ta negativna finančna posledica lahko ustvarja odvračalni učinek na dejansko izrabo navedenega dopusta, ki je, kot je generalni pravobranilec pojasnil v točki 34 sklepnih predlogov, toliko verjetnejši v primeru, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, ko provizija povprečno predstavlja več kot 60 % plače, ki jo prejema delavec.

23 Tako znižanje delavčevega nadomestila za plačo zaradi izrabe letnega dopusta, ki ga lahko odvrača od učinkovitega uresničevanja svoje pravice do takega dopusta, je v nasprotju s ciljem, ki mu sledi člen 7 Direktive 2003/88 (glej v tem smislu zlasti sodbo Williams in drugi, C-155/10, EU:C:2011:588, točka 21). Pri tem ni pomembno, da do tega znižanja, tako kot v postopku v glavni stvari, pride po obdobju letnega dopusta.

24 Ob upoštevanju navedenih ugotovitev je treba na prvo in drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam in praksi, v skladu s katerimi ima delavec, čigar plača je sestavljena iz osnovne plače in provizije, katere znesek se določi glede na pogodbe, ki jih delodajalec sklene zaradi prodaj, ki jih je ustvaril ta delavec, v času svojega plačanega letnega dopusta zgolj pravico do plačila, sestavljenega izključno iz osnovne plače.

Tretje vprašanje

25 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali so – ob upoštevanju odgovora na prvo vprašanje – v členu 7 Direktive 2003/88 kakšne navedbe v zvezi z metodami za izračun provizije, do katere je delavec, kot je ta v postopku v glavni stvari, upravičen v času svojega letnega dopusta, in če so, katere.

26 V zvezi s tem je treba vnaprej poudariti, da mora biti nadomestilo za plačo za letni dopust načeloma odmerjeno tako, da ustreza običajni plači delavca (glej sodbo Williams in drugi, EU:C:2011:588, točka 21).

27 Če pa je plača delavca sestavljena iz več sestavin, je treba za določitev običajne plače, do katere ima delavec pravico med letnim dopustom, opraviti posebno analizo (glej sodbo Williams in drugi, EU:C:2011:588, točka 22).

28 Kot je bilo ugotovljeno v točki 7 te sodbe, je tak primer plača Z. J. R. Locka. Ta delavec namreč kot svetovalec za prodajo, zaposlen v gospodarski družbi, prejema plačo, sestavljeno iz stalne mesečne plače in provizije, ki je lahko različna in je odvisna od pogodb, ki jih delodajalec sklene zaradi prodaj, ki jih ustvari Z. J. R. Lock.

29 V okviru posebne analize v smislu navedene sodne prakse je določeno, da mora biti vsakršna nevšečnost, ki je neločljivo povezana z opravljanjem nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in ki je poplačana z denarnim zneskom, ki je del izračuna celotnega plačila delavca, nujno del zneska, do katerega ima delavec pravico med letnim dopustom (glej sodbo Williams in drugi, EU:C:2011:588, točka 24).

30 Poleg tega je Sodišče pojasnilo, da se morajo med plačanim letnim dopustom delavca vse sestavine celotnega plačila, ki so vezane na osebni in poklicni status delavca, še naprej izplačevati. Zato je treba morebitne dodatke, ki se nanašajo na njegov položaj nadrejenega uslužbenca, delovno dobo in poklicne kvalifikacije, ohraniti (glej v tem smislu sodbi Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, točka 73, in Williams in drugi, EU:C:2011:588, točka 27).

31 V skladu s to sodno prakso pa sestavin celotnega plačila delavca, katerih namen je v glavnem kriti naključne ali dodatne stroške, ki nastanejo ob opravljanju nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ni treba upoštevati pri izračunu nadomestila za plačo, ki ga je treba plačati med letnim dopustom (glej sodbo Williams in drugi, EU:C:2011:588, točka 25).

32 Kot je poudaril generalni pravobranilec v točkah od 31 do 33 sklepnih predlogov, je v postopku v glavni stvari provizija, ki jo prejema Z. J. R. Lock, v neposredni zvezi z njegovo dejavnostjo v podjetju, v katerem je zaposlen. Zato obstaja neločljiva povezava med provizijo, ki jo mesečno prejema Z. J. R. Lock, in opravljanjem nalog, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

33 Iz tega izhaja, da je treba to provizijo upoštevati pri izračunu celotnega plačila, do katerega ima delavec, kot je ta v postopku v glavni stvari, pravico v času plačanega letnega dopusta.

34 V teh okoliščinah mora nacionalno sodišče v skladu z načeli, ki so se razvila v navedeni sodni praksi Sodišča, presoditi, ali metode za izračun provizije, ki jo je treba na podlagi povprečja iz referenčnega obdobja, ki se po nacionalnem pravu šteje za reprezentativno, plačati delavcu, kot je ta v postopku v glavni stvari, v času njegovega letnega dopusta, uresničujejo cilj, ki mu sledi člen 7 Direktive 2003/88.

35 Zato je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da mora metode za izračun provizije, do katere je delavec, kot je ta v postopku v glavni stvari, upravičen v času svojega letnega dopusta, presoditi nacionalno sodišče na podlagi pravil in meril sodne prakse Sodišča in ob upoštevanju cilja, ki mu sledi člen 7 Direktive 2003/88.

Stroški

36 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam in praksi, v skladu s katerimi ima delavec, čigar plača je sestavljena iz osnovne plače in provizije, katere znesek se določi glede na pogodbe, ki jih delodajalec sklene zaradi prodaj, ki jih je ustvaril ta delavec, v času svojega plačanega letnega dopusta zgolj pravico do plačila, sestavljenega izključno iz osnovne plače.**

2. Metode za izračun provizije, do katere je delavec, kot je ta v postopku v glavni stvari, upravičen v času svojega letnega dopusta, mora presoditi nacionalno sodišče na podlagi pravil in meril sodne prakse Sodišča Evropske unije in ob upoštevanju cilja, ki mu sledi člen 7 Direktive 2003/88.

Podpisi