



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
YVESE BOTA
přednesené dne 5. prosince 2013¹

Věc C-539/12

**ZJR Lock
proti
British Gas Trading Ltd a další**

[Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Employment Tribunal, Leicester (Spojené království)]

„Sociální politika — Úprava pracovní doby — Poradce, který k základní mzdě pobírá i měsíční provize podle dosaženého obratu a počtu uzavřených smluv o prodeji — Právo na platbu provizí během dovolené za kalendářní rok“

1. Předběžné otázky, které položil Employment Tribunal, Leicester (Spojené království), se týkají výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby², jež zní takto:

„Dovolená za kalendářní rok

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

2. Tyto otázky byly vzneseny v rámci sporu mezi ZJR Lockem a jeho zaměstnavatelem, British Gas Trading Ltd a další (další jen „British Gas“), ohledně otázky, jak vypočítat výši odměny, na niž má tento zaměstnanec nárok během placené dovolené za kalendářní rok. Konkrétně v projednávané věci vyvstává otázka, zda v případě, že se odměna pracovníka skládá z pevné a variabilní části, musí být součástí odměny, na niž má pracovník nárok během placené dovolené za kalendářní rok, i tato variabilní část.

I – Skutkový stav v původním řízení a předběžné otázky

3. ZJR Lock byl od roku 2010 do současnosti zaměstnán v British Gas jako interní poradce pro prodej energie („Internal Energy Sales Consultant“). Jeho úlohou je snažit se přesvědčit obchodní zákazníky, aby si koupili energetické produkty British Gas.

4. Jeho odměna se skládá ze dvou hlavních složek. První složkou je základní mzda a druhou je provize.

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381.

5. Provize se, stejně jako základní mzda, vyplácí měsíčně. Její výše je variabilní, jelikož se vypočítá podle skutečně realizovaných prodejů. Nezávisí tedy na odpracované pracovní době, ale na výsledku této práce, a sice na počtu a druhu nových smluv, které byly společností British Gas uzavřeny. Provize se nevyplácí v okamžiku, kdy byla vykonána práce, za niž vznikl nárok na provizi, ale o několik týdnů či měsíců po uzavření smlouvy o prodeji se společností British Gas.

6. ZJR Lock čerpal od 19. prosince 2011 do 3. ledna 2012 placenou dovolenou za kalendářní rok.

7. Během období čerpání dovolené za kalendářní rok zahrnovala odměna ZJR Locka jeho základní mzdu a provizi, kterou vydělal v předchozích týdnech. V roce, jehož se týká žaloba ZJR Locka, dostával průměrnou měsíční provizi 1 912,67 liber (GBP). V měsíci, během něhož čerpal dovolenou za kalendářní rok, která je předmětem projednávané žaloby, obdržel provizi ve výši 2 350,31 GBP. Byla mu rovněž vyplacena jeho základní mzda ve výši 1 222,50 GBP měsíčně³.

8. Jelikož ZJR Lock během období čerpání své dovolené za kalendářní rok nevykonával žádnou práci, nemohl během tohoto období uzavřít nové smlouvy o prodeji nebo pokračovat v jednáních s potenciálními zákazníky. V důsledku toho nebyl během uvedeného období schopen vytvořit provizi. Vzhledem k tomu, že tato okolnost měla na mzdu ZJR Locka v průběhu měsíců po dovolené za kalendářní rok nepříznivý dopad, rozhodl se podat k předkládajícímu soudu žalobu o náhradu mzdy za nevyplacenou dovolenou za kalendářní rok („holiday pay“) za období od 19. prosince 2011 do 3. ledna 2012.

9. Employment Tribunal, Leicester, se v souvislosti s touto žalobou rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Za okolností, kdy:

- se roční mzda zaměstnance skládá ze základní mzdy a plateb provizí poskytnutých na základě smluvního nároku na provizi;
- se provize vyplácí na základě uskutečněných prodejů a smluv uzavřených zaměstnavatelem v důsledku práce zaměstnance;
- se provize vyplácí zpětně a výše provize vyplacené v daném referenčním období se mění podle hodnoty uskutečněných prodejů a uzavřených smluv a okamžiku takových prodejů;
- po dobu čerpání dovolené za kalendářní rok zaměstnanec nevykonává žádnou práci, ze které by mu vyplýval nárok na tyto platby provizí, a tedy nezískává za taková období provizi;
- po dobu vyplacení mzdy, která zahrnuje období čerpání dovolené za kalendářní rok, má zaměstnanec nárok na základní mzdu a nadále dostává platby provizí založené na dříve vydělané provizi, a
- jeho průměrný příjem z provizí v průběhu roku je nižší, než by byl v případě, pokud by zaměstnanec nečerpal dovolenou, neboť po dobu období čerpání dovolené nevykonává žádnou práci, ze které by mu vyplýval nárok na platbu provizí,

3 — Z těchto skutečností vyplývá, že provize představuje více než 60 % celkové odměny ZJR Locka.

vyžaduje článek 7 směrnice [Rady] 93/104/ES [ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby], ve znění směrnice 2003/88[...], aby členské státy přijaly opatření k zajištění vyplácení odměny zaměstnanci za období čerpání dovolené za kalendářní rok na základě plateb provizí, které by získal po dobu tohoto období, pokud by nečerpal dovolenou, jakož i jeho základní mzdy?

- 2) Jakými zásadami se řídí odpověď na první otázku?
- 3) Pokud je odpověď na první otázku kladná, z jakých zásad (případně) musí členské státy vycházet při výpočtu částky, která má být vyplacena zaměstnanci na základě provize, kterou by zaměstnanec získal nebo mohl získat, pokud by nečerpal dovolenou za kalendářní rok?“

10. Zdá se, že pochybnosti předkládajícího soudu v souvislosti se správným výkladem článku 7 směrnice 2003/88 v případě odměny sestávající z pevné a variabilní části vycházejí zejména z rozsudku Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ze dne 27. listopadu 2002, *Evans v. Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)*⁴. V situaci, která byla podobná situaci v projednávané věci, žalující zaměstnanec tvrdil, že náhrada jeho mzdy měla vycházet z jeho průměrného příjmu zahrnujícího jak základní mzdu, tak i jeho průměrné příjmy pocházející z jeho provizí. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) tvrzení zaměstnance odmítl. Rozhodl, že jeho odměna se nelišila podle objemu vykonané práce, a že se tedy uplatní čl. 221 odst. 2 zákona z roku 1996 o právech pracovníků (*Employment Rights Act 1996*)⁵. Tento soud proto rozhodl, že zaměstnanec má za období čerpání své dovolené za kalendářní rok nárok pouze na vyplacení své základní mzdy, a tedy za období, kdy čerpal placenou dovolenou za kalendářní rok, nemá nárok na vyplacení částky, která se rovná jeho průměrnému příjmu z provize.

II – Moje analýza

11. Nejprve odpovím na hlavní otázku, která v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, zní, zda v případě, že se odměna pracovníka skládá ze základní mzdy a plateb provizí vyplácených podle skutečněných prodejů a smluv uzavřených zaměstnavatelem v důsledku osobní činnosti tohoto pracovníka, článek 7 směrnice 2003/88 vyžaduje zahrnout tuto provizi do základu pro výpočet odměny, na niž má uvedený pracovník během placené dovolené za kalendářní rok nárok, či nikoli.

12. Podle mého názoru účinná ochrana práva na placenou dovolenou za kalendářní rok vyžaduje kladnou odpověď na tuto otázku.

13. Připomínám, že podle ustálené judikatury musí být nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního unijního práva, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit⁶. Toto právo je ostatně výslovně zakotveno v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie⁷.

14. Je nesporné, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddych⁸.

4 — [2002] EWCA Civ 1834.

5 — Toto ustanovení stanoví, že „[a]niž by byl dotčen článek 222, pokud se odměna zaměstnance za práci v řádné pracovní době (ať již za hodinu, týden či jiné období) nemění podle objemu práce vykonané v daném období, výše týdenní mzdy se rovná částce, kterou je zaměstnavatel povinen uhradit podle pracovní smlouvy účinné v den výpočtu, pokud zaměstnanec pracuje v průběhu celé řádné pracovní doby za týden“.

6 — Viz zejména rozsudek ze dne 24. ledna 2012, *Dominguez* (C-282/10, bod 16).

7 — Viz zejména rozsudek ze dne 15. září 2011, *Williams a další* (C-155/10, Sb. rozh. s. I-8409, bod 18).

8 — Viz zejména rozsudek ze dne 20. ledna 2009, *Schultz-Hoff a další* (C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179, bod 25).

15. Proplacení dovolené stanovené v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 má za cíl umožnit pracovníkovi skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok⁹.

16. Jak Soudní dvůr konstatoval ve svém výše uvedeném rozsudku Williams a další, ze znění článku 7 směrnice 2003/88 nevyplývají žádné výslovné požadavky týkající se odměny, na kterou má pracovník během své dovolené za kalendářní rok nárok¹⁰.

17. S přihlédnutím k významu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a k cíli článku 7 směrnice 2003/88 proto přísluší Soudnímu dvoru, aby vymezil, co musí spadat do základu pro výpočet odměny, na niž mají pracovníci nárok během své placené dovolené za kalendářní rok.

18. V tomto ohledu již měl Soudní dvůr příležitost upřesnit, že výraz „placená dovolená za kalendářní rok“ uvedený v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 znamená, že za období „dovolené za kalendářní rok“ ve smyslu této směrnice musí být zachována odměna a že, řečeno jinými slovy, pracovník musí obdržet za tuto dobu odpočinku obvyklou odměnu¹¹.

19. Jak již Soudní dvůr uvedl, směrnice 2003/88 totiž upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené tím způsobem, že představují dvě části jednoho nároku. Cílem požadavku proplatit tuto dovolenou je postavit pracovníka během zmíněné dovolené do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje¹².

20. Soudní dvůr tudíž z předchozích úvah vyvodil, že odměna vyplácená za dovolenou za kalendářní rok musí být v zásadě vypočtena tak, aby odpovídala obvyklé odměně vyplácené pracovníkovi. Z toho rovněž podle Soudního dvora vyplývá, že náhrada, jejíž výše dovoluje pouze vyloučit vážné nebezpečí, že pracovník nebude svoji dovolenou čerpat, není způsobilá vyhovět požadavkům unijního práva¹³.

21. Soudní dvůr konstatoval, že pokud se odměna vyplácená pracovníkovi skládá z několika složek, vyžaduje si určení této obvyklé odměny, a tedy částky, na kterou má tento pracovník během své dovolené za kalendářní rok nárok, zvláštní analýzu¹⁴.

22. Situaci, již Soudní dvůr řešil ve věci, v níž byl vydán výše uvedený rozsudek Williams a další, byla situace pilotů letecké společnosti, kteří pobírali odměnu skládající se z pevné roční částky a variabilních příplatků, které jsou závislé na čase stráveném létáním a na čase stráveném mimo základnu.

23. Analýza této situace Soudnímu dvoru umožnila definovat několik kritérií, která podle okolností dovolují zahrnout nebo vyloučit některé prvky odměny, na kterou má pracovník nárok během placené dovolené za kalendářní rok.

24. Všeobecné pravidlo, které Soudní dvůr formuloval v souvislosti s odměnami sestávajícími z více složek, spočívá v tom, že ačkoli struktura obvyklé odměny pracovníka jako taková podléhá ustanovením a zvyklostem, které se řídí právem členských států, nemůže mít vliv na právo pracovníka mít během doby svého odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce¹⁵.

9 — Rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další (C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 49).

10 — Výše uvedený rozsudek Williams a další (bod 17).

11 — Tamtéž (bod 19 a citovaná judikatura).

12 — Tamtéž (bod 20 a citovaná judikatura).

13 — Tamtéž (bod 21).

14 — Tamtéž (bod 22).

15 — Tamtéž (bod 23).

25. Podle tohoto všeobecného pravidla Soudní dvůr konstatoval, že každá negativní okolnost inherentně spojená s plněním úkolů, které pracovníkovi přísluší podle jeho pracovní smlouvy a kompenzovaná finanční částkou, která se promítá do výpočtu celkové odměny pracovníka, jakou je v případě pilotů letecké společnosti čas strávený létáním, musí nutně být součástí částky, na kterou má pracovník nárok během své dovolené za kalendářní rok¹⁶.

26. Naproti tomu Soudní dvůr uvedl, že složky celkové odměny pracovníka, které jsou určeny pouze k pokrytí příležitostných nebo vedlejších nákladů, které vznikají při plnění úkolů uložených pracovníkovi pracovní smlouvou, jako jsou náklady spojené s časem, který jsou piloti povinni strávit mimo základnu, nemusejí být zohledněny při výpočtu platby, která má být vyplacena během dovolené za kalendářní rok¹⁷.

27. Existence vnitřního vztahu jednotlivých složek, které tvoří celkovou odměnu pracovníka, s plněním úkolů, jež mu ukládá jeho pracovní smlouva, se tedy jeví jako rozhodující kritérium pro začlenění těchto jednotlivých složek do odměny, na kterou má pracovník nárok během své placené dovolené za kalendářní rok. Jednotlivé příplatky, na které si pracovník může činit nárok během placené dovolené za kalendářní rok, tedy musí být nejen přímo spojeny s výkonem úkolů, které pracovníkovi ukládá jeho pracovní smlouva, ale rovněž musí vykazovat jistý stupeň trvalosti.

28. Toto posouzení existence vnitřního vztahu jednotlivých složek, které tvoří celkovou odměnu pracovníka, s plněním úkolů, jež mu ukládá jeho pracovní smlouva, musí být podle Soudního dvora provedeno na základě průměru za referenční období, které je možné považovat za reprezentativní, a ve světle zásady vyplývající z již citované judikatury, podle níž směrnice 2003/88 chápe nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené jako dvě části jednoho nároku¹⁸.

29. K tomuto kritériu vnitřního vztahu Soudní dvůr doplnil další kritérium odkazem na judikaturu týkající se odměny těhotných pracovníků, které byly v průběhu těhotenství dočasně převedeny na jiné místo, nebo jim bylo přiznáno pracovní volno¹⁹. Všechny složky odměny spojené s osobním a odborným postavením pracovníka tak musejí být během placené dovolené tohoto pracovníka za kalendářní rok zachovány²⁰. Může se například jednat o příplatky spojené s jeho vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací.

30. S ohledem na tuto judikaturu a také na tendenci, která vyplývá z kritérií dosud stanovených Soudním dvorem, mám za to, že taková provize, jako je provize, již pobírá ZJR Lock podle smluv o prodeji uzavřených společností British Gas v důsledku práce, kterou osobně vykonal, musí být zahrnuta do odměny, na niž má tento pracovník nárok během své placené dovolené za kalendářní rok.

31. Provize, o které se jedná, jsou totiž přímo spojeny s obvyklým výkonem úkolů, které ZJR Lockovi ukládá jeho pracovní smlouva. Takové provize kromě toho skutečně představují odměnu za práci, kterou ZJR Lock osobně vykonává. Tyto provize tedy mají přímý vztah k osobní činnosti tohoto pracovníka v rámci jeho podniku.

32. Tyto provize mají vedle toho trvalou povahu – i když se jejich výše může v jednotlivých měsících lišit podle výsledků, kterých ZJR Lock dosáhl – což umožňuje považovat je za součást obvyklé odměny tohoto pracovníka. Jinak řečeno, představují stálou složku jeho odměny. Poradce, který uspokojivě plní své funkce ve společnosti British Gas totiž měsíčně dostane provizi, která se připočítá k jeho základní mzdě.

16 — Tamtéž (bod 24).

17 — Tamtéž (bod 25).

18 — Tamtéž (bod 26).

19 — Viz v uvedeném pořadí rozsudky ze dne 1. července 2010, Parviainen (C-471/08, Sb. rozh. s. I-6533), a Gassmayr (C-194/08, Sb. rozh. s. I-6281).

20 — Výše uvedený rozsudek Williams a další (bod 28).

33. Mám tedy za to, že existuje vnitřní vztah mezi provizemi, které měsíčně pobírá takový pracovník, jako je ZJR Lock, a výkonem úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva. Tento vztah je o to výraznější, že se výše provizí ze své podstaty počítá v poměru k výsledkům, kterých těchto pracovníků dosáhl z hlediska smluv uzavřených společnostmi British Gas.

34. Podle mého názoru nezohlednění provizí v rámci odměny, na niž má pracovník nárok během své placené dovolené za kalendářní rok, ho může odradit od uplatnění nároku na tuto dovolenou, což je v rozporu s cílem článku 7 směrnice 2003/88. Tento odrazující účinek ještě pravděpodobnější v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, v níž provize průměrně představuje více než 60 % odměny, kterou ZJR Lock pobírá.

35. Přijetí tohoto řešení by vedlo k tomu, že takový pracovník, jako je ZJR Lock, jenž byl odrazen od uplatnění svého nároku na dovolenou za kalendářní rok a nadále pracoval, by namísto minimální doby placené dovolené za kalendářní rok získal finanční náhradu, což unijní právo důrazně zakazuje. Podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 totiž nelze minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru²¹.

36. Námitka společnosti British Gas proti zahrnutí provizí, které ZJR Lock obvykle pobírá, do odměny splatné během placené dovolené za kalendářní rok, tkví v tom, že tato společnost zpochybňuje, že nezohlednění těchto provizí by vedlo k odrazení tohoto pracovníka od uplatnění jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Tvrdí totiž, že během dovolené za kalendářní rok ZJR Lock nadále pobírá odměnu, jež se skládá z pevné a variabilní části, protože výplata provize za prodej uskutečněný dříve může připadnout na dobu placené dovolené za kalendářní rok. Jelikož takový pracovník, jako je ZJR Lock, v tomto období rovněž skutečně pobírá svou obvyklou odměnu, nemůže tedy být odrazen od uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

37. Tato argumentace je iluzorní. Takový pracovník, jako je ZJR Lock, zajisté bude během své dovolené zdánlivě pobírat obvyklou odměnu. Toto konstatování však nijak nevylučuje odrazující účinek vyplývající z nevyplacení provize za období, během něhož tento pracovník uplatňuje svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

38. Ze systému provizí zavedeného společnostmi British Gas totiž nevyhnutelně vyplývá časový odstup mezi skutečností zakládající nárok na provizi – uskutečněnými prodeji, uzavřenými smlouvami – a okamžikem, v němž je provize uhrazena. Právě tento odstup vysvětluje, že pracovník může dostat variabilní část odměny během placené dovolené za kalendářní rok. V této situaci však tato variabilní část jeho odměny není vyplácena za období dovolené, ale výhradně jako důsledek dříve uzavřených smluv. Toto nevyplacení variabilní části odměny pracovníka za období dovolené za kalendářní rok bude mít negativní dopad na výši odměny, kterou tento pracovník bude pobírat v měsících po dovolené. Takový pracovník, jako je ZJR Lock, se tak v důsledku čerpání dovolené za kalendářní rok ocitne v situaci, která je méně příznivá, než kdyby pracoval. Uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok pro něj bude znamenat finanční nevýhodu, která sice bude časově odložená, ale naprosto reálná.

39. V případě neexistence systému umožňujícího udržet variabilní část odměny na jisté úrovni během placené dovolené za kalendářní rok může být tento pracovník z důvodu snížení pozdějších příjmů, k němuž může kvůli jeho nečinnosti dojít, opravdu odrazen od uplatnění svého nároku na tuto dovolenou.

21 — Viz zejména výše uvedený rozsudek Robinson-Steele a další (body 60 a 61).

40. Na jednání společnost British Gas trvala na tom, že každému pracovníkovi je přidělen cílový roční příjem stanovený na základě předpokládaných prodejů, a dále na tom, že sazba provizí vyplácených pracovníkům již zohledňuje skutečnost, že tito pracovníci nebudou moci během svých placených dovolených za kalendářní rok vytvářet provize.

41. Tyto dva argumenty nemohou zpochybnit potřebu zahrnout provize do základu pro výpočet odměny, na niž má takový pracovník, jako je ZJR Lock, nárok během placené dovolené za kalendářní rok.

42. Na jedné straně se totiž stanovení cílového ročního příjmu podle výkonů pracovníka, jež je v obchodní oblasti běžné, nerovná určení prémie v předem pevně stanovené výši, kterou by dostal každý pracovník bez ohledu na prodeje, které uskuteční. Je proto irelevantní vyzývat Soudní dvůr, aby se v rámci projednávané věci zabýval nezbytností zohlednit či nezohlednit tento typ prémie v rámci odměny, na kterou si může činit nárok takový pracovník, jako je ZJR Lock, během své placené dovolené za kalendářní rok.

43. Pokud se na druhé straně jedná o druhý argument společnosti British Gas, který spočívá v tvrzení, že tato společnost předem zohledňuje doby placené dovolené za kalendářní rok při určování sazby provizí, chci především poukázat na to, že skutečnosti, které má Soudní dvůr k dispozici, podle mého názoru neumožňují prokázat, že takovému pracovníkovi, jako je ZJR Lock, byla sazba provize zvýšena s cílem zajistit platbu jeho dovolené za kalendářní rok.

44. Dále mám každopádně pochybnosti o tom, zda je takový systém v souladu s výše uvedeným rozsudkem Soudního dvora Robinson-Steele a další. V tomto rozsudku Soudní dvůr zpochybnil postup, podle něhož zaměstnavatelé zahrnuli platbu dovolené za kalendářní rok do hodinové nebo denní mzdy pracovníků (praxe nazývaná „rolled-up holiday pay“). Konkrétně Soudní dvůr konstatoval, že článek 7 směrnice 93/104 brání tomu, aby proplacení minimální dovolené za kalendářní rok ve smyslu tohoto ustanovení bylo předmětem částečných plateb rozložených v průběhu odpovídajícího pracovního roku a vyplácených spolu s odměnou za provedenou práci, a nikoliv platby za určené období, během něhož pracovník skutečně čerpá dovolenou²². Toto řešení vychází z pravidla, které jsem už připomenul výše, podle něhož nesmí být minimální doba placené dovolené nahrazena finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovní poměru. Podle Soudního dvora je cílem tohoto zákazu zaručit, že pracovník bude obvykle moci využít doby skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví²³. Jinak řečeno, tento zákaz má zaručit, že pracovníci budou svou placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně čerpat.

45. S přihlédnutím k této judikatuře a k rozsahu, v němž lze tvrzení British Gas v této záležitosti ověřit, je podle mého názoru režim spočívající v zahrnutí platby za dovolenou za kalendářní rok do sazby provizí vyplácených pracovníkům neslučitelný s článkem 7 směrnice 2003/88, jelikož tento článek má za cíl zaručit pracovníkům právo na skutečný odpočinek a uvedený režim by mohl vést k situacím, v nichž jsou pracovníci v zájmu vyšší odměny motivováni nečerpat dovolenou.

46. Ze všech těchto důvodů navrhuji Soudnímu dvoru, aby předkládajícímu soudu odpověděl, že v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, v níž odměna pracovníka sestává ze základní mzdy a z provize, jejíž výše se určí podle uskutečněných prodejů a smluv uzavřených zaměstnavatelem v důsledku osobní činnosti tohoto pracovníka, ukládá článek 7 směrnice 2003/88 zahrnout tuto provizi do základu pro výpočet odměny, na niž má uvedený pracovník nárok během své placené dovolené za kalendářní rok.

22 — Výše uvedený rozsudek Robinson-Steele a další (bod 63).

23 — Tamtéž (bod 60).

47. Vzhledem k odpovědi, kterou Soudnímu dvoru navrhuji v souvislosti s hlavní předběžnou otázkou položenou předkládajícím soudem, je třeba přezkoumat i poslední otázku tohoto soudu, která se v podstatě týká metody a pravidel umožňujících zahrnout provize do základu pro výpočet odměny, již musí dostat takový pracovník, jako je ZJR Lock, během své placené dovolené za kalendářní rok.

48. Podle mého názoru je věcí předkládajícího soudu, aby určil, která metoda a pravidla jsou přiměřené k dosažení cíle stanoveného v článku 7 směrnice 2003/88, a to tím způsobem, že jednak provede výklad vnitrostátního práva²⁴ v souladu s tímto cílem a jednak bude vycházet z poznatků z praxe nebo srovnatelných situací. Bez ohledu na konkrétní podmínky, které budou zvoleny, chci uvést pouze to, že zohlednění průměrné výše provizí pobíraných pracovníkem za reprezentativní období, například dvanáct měsíců²⁵, se mi jeví jako vhodné řešení.

III – Závěry

49. S přihlédnutím ke všem předchozím skutečnostem navrhuji odpovědět na předběžné otázky položené Employment Tribunal, Leicester, následujícím způsobem:

V takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, v níž odměna pobíraná pracovníkem sestává ze základní mzdy a dále z provize, jejíž výše se určí podle uskutečněných prodejů a smluv uzavřených zaměstnavatelem v důsledku osobní činnosti pracovníka, ukládá článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88 ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby zahrnout tuto provizi do základu pro výpočet odměny, na niž má uvedený pracovník nárok během své placené dovolené za kalendářní rok.

Je věcí předkládajícího soudu, aby podal výklad svého vnitrostátního práva způsobem, kterým dosáhne cíle sledovaného článkem 7 směrnice 2003/88.

24 — Jedná se především o článek 16 nařízení z roku 1998 o pracovní době (Working Time Regulations 1998), který ve svém odstavci 2 odkazuje na články 221 až 224 zákona z roku 1996 o právech pracovníků na určení výše týdenní mzdy.

25 — V tomto ohledu chci poukázat na to, že v plánu přiznávání provizí („Commissions Scheme“), který stanoví zásady a režim platby provizí v rámci společnosti British Gas, se uvádí, že pokud poradce pro prodej odejde na mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou či dovolenou při osvojení dítěte, má v jistých obdobích nárok na provizi, jejíž výše se vypočítá podle průměru všech provizí získaných v průběhu dvanácti měsíců před zahájením dovolené.