



## Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA  
YVES BOT  
prednesené 5. decembra 2013<sup>1</sup>

**Vec C-539/12**

**Z. J. R. Lock**  
**proti**  
**British Gas Trading Ltd a i.**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Employment Tribunal, Leicester (Spojené kráľovstvo)]

„Sociálna politika — Organizácia pracovného času — Poradca, ktorý popri základnej mzde dostáva aj mesačné provízie podľa dosiahnutého obratu a počtu uzavretých predajných zmlúv — Nárok na platbu provízií počas dovolenky za kalendárny rok“

1. Prejudiciálne otázky, ktoré položil Employment Tribunal, Leicester (Spojené kráľovstvo), sa týkajú výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času,<sup>2</sup> ktorý znie:

„Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]

1. Členské štáty prijímú 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 poskytnutie 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.“

2. Tieto otázky vznikli v rámci sporu medzi pánom Lockom a jeho zamestnávateľom British Gas Trading Ltd a i. (ďalej len „British Gas“), ktorý sa týka otázky, ako vypočítať výšku odmeny, na ktorú má uvedený zamestnanec nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok. Konkrétne z prejednávanej veci vyplynula otázka, či v prípade, že sa odmena pracovníka skladá z pevnej a variabilnej časti, má byť aj uvedená variabilná časť súčasťou odmeny, na ktorú má pracovník nárok z dôvodu platenej dovolenky za kalendárny rok.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.

## I – Skutkový stav vo veci samej a prejudiciálne otázky

3. Pán Lock je od roku 2010 do súčasnosti zamestnaný v British Gas ako interný poradca pre predaj energie („Internal Energy Sales Consultant“). Jeho úlohou je usilovať sa presvedčiť obchodných klientov, aby si zakúpili energetické produkty British Gas.

4. Jeho odmena sa skladá z dvoch hlavných zložiek. Prvou je základná mzda a druhou je provízia.

5. Obe zložky odmeny sa vyplácajú mesačne. Výška provízie je variabilná, keďže sa vypočíta na základe reálne uskutočnených predajov. 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 s British Gas.

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

7. Počas obdobia čerpania dovolenky za kalendárny rok mzda pána Locka zahŕňala jeho základnú mzdu a províziu, ktorú zarobil v predchádzajúcich týždňoch. V roku, ktorého sa týka žaloba pána Locka, dostával priemernú mesačnú províziu 1 912,67 GBP. V mesiaci čerpania dovolenky za kalendárny rok, ktorá je predmetom prejednávanej žaloby, dostal províziu vo výške 2 350,31 GBP. Dostal tiež svoju základnú mzdu vo výške 1 222,50 GBP za mesiac.<sup>3</sup>

8. Keďže pán Lock počas čerpania svojej dovolenky za kalendárny rok nevykonával nijakú prácu, počas tohto obdobia nemohol uzavrieť nové predajné zmluvy ani pokračovať v práci 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 dovolenku za kalendárny rok („holiday pay“) v súvislosti s obdobím od 19. decembra 2011 do 3. januára 2012.

9. Employment Tribunal, Leicester, v súvislosti s touto žalobou rozhodol prerušiť konanie a položil Súdnemu dvoru tieto 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

<sup>3</sup> — Z týchto skutočností vyplýva, že provízia predstavuje viac ako 60 % celkovej odmeny pána Locka.

- jeho priemerný príjem z provízií v priebehu roka je nižší, ako by bol v prípade, ak by nečerpал 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 nečerpал 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 zamestnancovi na základe provízie, ktorú by pracovník získal alebo mohol získať, ak by nečerpал dovolenku za kalendárny rok?“

10. Pochybnosti vnútroštátneho súdu v súvislosti so správnym výkladom článku 7 smernice 2003/88 v súvislosti s odmenou pozostávajúcou z pevnej a variabilnej časti zrejme vyplývajú najmä z rozsudku Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) z 27. novembra 2002, *Evans v. Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)*.<sup>4</sup> V situácii, ktorá bola podobná situácii v prejednávanej veci, žalujúci zamestnanec tvrdil, že jeho náhrada mzdy mala byť založená na jeho priemernom príjme zahŕňajúcom tak základnú mzdu, ako aj jeho priemerné príjmy pochádzajúce z provízií. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) tvrdenie zamestnanca odmietol. Konštatoval, že jeho odmena sa nemení podľa rozsahu vykonanej práce, a preto sa použije článok 221 ods. 2 zákona o právach zamestnancov z roku 1996 (*Employment Rights Act 1996*).<sup>5</sup> V dôsledku toho uvedený súd rozhodol, že zamestnanec má za obdobie čerpania svojej dovolenky za kalendárny rok nárok len na vyplatenie svojej základnej mzdy, pričom za obdobia, keď čerpал platenú dovolenku za kalendárny rok, nemá nárok na vyplatenie sumy, ktorá sa rovná jeho priemernému príjmu z provízie.

## II – Moje posúdenie

11. Najprv odpoviem na hlavnú otázku, ktorá v situácii ako vo veci samej znie, či v prípade, že sa odmena pracovníka skladá zo základnej mzdy a platieb provízií vyplácaných podľa dosiahnutého objemu predaja a zmlúv uzavretých zamestnávateľom v dôsledku osobnej aktivity uvedeného pracovníka, článok 7 smernice 2003/88 vyžaduje zahrnúť do základu pre výpočet odmeny, na ktorú má pracovník z dôvodu platennej dovolenky za kalendárny rok nárok, aj uvedenú províziu.

12. Podľa mňa účinná ochrana práva na platenú dovolenku za kalendárny rok vyžaduje odpovedať na túto otázku kladne.

13. Pripomínam, že podľa ustálenej judikatúry musí byť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok každého pracovníka považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchyliť.<sup>6</sup> Toto právo je okrem toho výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie.<sup>7</sup>

4 — [2002] EWCA Civ 1834.

5 — Toto ustanovenie znie: „bez toho, aby bol dotknutý článok 222, ak sa odmena zamestnanca za prácu v riadnom pracovnom čase (či už za hodinu, týždeň alebo iné obdobie) nemení podľa rozsahu práce vykonanej v danom období, výška týždennej mzdy sa rovná sume, ktorú je zamestnávateľ povinný vyplatiť podľa pracovnej zmluvy účinnej v deň výpočtu, ak zamestnanec pracuje počas celého svojho riadneho pracovného času v týždni“.

6 — Pozri najmä rozsudok z 24. januára 2012, *Dominguez* (C-282/10, bod 16).

7 — Pozri najmä rozsudok z 15. septembra 2011, *Williams a i.* (C-155/10, Zb. s. I-8409, bod 18).

14. Je nesporné, že cieľom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa.<sup>8</sup>

15. Platba za dovolenku zakotvená v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 je zameraná na to, aby zamestnanec mohol skutočne čerpať dovolenku, na ktorú má nárok.<sup>9</sup>

16. Ako Súdny dvor konštatoval vo svojom už citovanom rozsudku Williams a i., zo znenia článku 7 smernice 2003/88 nevyplýva nijaký explicitný údaj týkajúci sa odmeny, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok.<sup>10</sup>

17. Vzhľadom na význam práva na platenú dovolenku za kalendárny rok a na cieľ článku 7 smernice 2003/88, preto prináleží Súdnemu dvoru, aby definoval, čo spadá do základu pre výpočet odmeny, na ktorú majú pracovníci nárok počas ich platených dovoleniek za kalendárny rok.

18. V tejto súvislosti už Súdny dvor mal príležitosť spresniť, že pojem „platená dovolenka [za kalendárny rok]“ uvedený v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 znamená, že počas „dovolenky [za kalendárny rok]“ v zmysle tejto smernice musí byť zachovaná odmena, inak povedané, pracovníkovi musí byť za toto obdobie pracovného odpočinku vyplatená obvyklá odmena.<sup>11</sup>

19. Ako totiž Súdny dvor uviedol, smernica 2003/88 považuje právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na získanie platby z tohto dôvodu za dve zložky jediného práva. Cieľom požiadavky platiť za dovolenku je, aby bol pracovník počas jej čerpania v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas období, keď plní pracovné úlohy.<sup>12</sup>

20. Súdny dvor preto z uvedeného vyvodil, že odmena zaplatená z dôvodu dovolenky za kalendárny rok, má byť v zásade vypočítaná tak, aby sa zhodovala s obvyklou pracovnou odmenou pracovníka. Z toho podľa Súdneho dvora takisto vyplýva, že náhrada nie je v súlade s požiadavkami práva Únie, keď dosahuje len takú výšku, aby neexistovalo žiadne vážne riziko, že by pracovník svoju dovolenku za kalendárny rok nečerpал.<sup>13</sup>

21. Súdny dvor konštatoval, že ak sa odmena získaná pracovníkom skladá z niekoľkých zložiek, určenie uvedenej obvyklej odmeny, teda sumy, na ktorú má uvedený pracovník nárok počas svojej dovolenky za kalendárny rok, si vyžaduje osobitnú analýzu.<sup>14</sup>

22. Vo veci, v ktorej bol vyhlásený už citovaný rozsudok Williams a i., bol Súdny dvor konfrontovaný so situáciou, v ktorej dopravní piloti dostávali odmenu pozostávajúcu z pevnej ročnej sumy a z príplatkov, ktoré sa menili v závislosti od času stráveného letom a času stráveného mimo základne.

23. Analýza tejto situácie Súdnemu dvoru umožnila definovať viacero kritérií, ktoré podľa okolností dovoľovali zahrnúť alebo vylúčiť niektoré prvky odmeny, na ktorú má pracovník počas platenej dovolenky za kalendárny rok nárok.

8 — Pozri najmä rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, Zb. s. I-179, bod 25).

9 — Rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531, bod 49).

10 — Rozsudok Williams a i. (už citovaný, bod 17).

11 — Tamže (bod 19 a citovaná judikatúra).

12 — Tamže (bod 20 a citovaná judikatúra).

13 — Tamže (bod 21).

14 — Tamže (bod 22).

24. Všeobecné pravidlo, ktoré Súdny dvor v súvislosti s odmenami pozostávajúcimi z viacerých zložiek formuloval, spočíva v tom, že hoci štruktúra obvyklej odmeny pracovníka ako taká závisí od ustanovení a postupov, ktoré sa riadia právom členských štátov, nemôže ovplyvňovať právo pracovníka mať počas obdobia svojho pracovného odpočinku a oddychu porovnateľné ekonomické podmienky ako počas výkonu svojej práce.<sup>15</sup>

25. V zmysle tohto všeobecného pravidla Súdny dvor konštatoval, že každá ťažkosť skutočne spojená s výkonom úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy – v prípade dopravných pilotov napríklad čas strávený letom – a kompenzovaná peňažnou sumou, ktorá spadá do výpočtu celkovej odmeny pracovníka, musí byť nevyhnutne súčasťou sumy, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok.<sup>16</sup>

26. Súdny dvor uviedol, že naopak zložky celkovej odmeny pracovníka, ktoré smerujú výlučne k pokrytiu príležitostných alebo vedľajších nákladov vznikajúcich pri výkone úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy, akými sú náklady spojené s časom, ktorý sú piloti povinní stráviť mimo základne, nemôžu byť zohľadnené pri výpočte sumy, ktorá sa má vyplatiť počas dovolenky za kalendárny rok.<sup>17</sup>

27. Existencia skutočného vzťahu medzi jednotlivými zložkami celkovej odmeny pracovníka a výkonom úloh, ktoré mu prináležia podľa jeho pracovnej zmluvy, je preto zrejme rozhodujúcim kritériom na účely začlenenia týchto jednotlivých zložiek do odmeny, na ktorú má pracovník nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok. Rôzne príplatky, ktorých sa pracovník môže počas svojej dovolenky za kalendárny rok domáhať, preto musia mať nielen priamy vzťah k výkonu úloh, ktoré mu prináležia podľa jeho pracovnej zmluvy, ale musia tiež vykazovať istý stupeň trvalosti.

28. Toto posúdenie existencie skutočného vzťahu medzi rôznymi zložkami tvoriacimi celkovú odmenu pracovníka a výkonom úloh, ktoré mu prináležia podľa jeho pracovnej zmluvy, sa podľa Súdneho dvora musí vykonať na základe priemeru za referenčné obdobie, ktoré sa dá považovať za reprezentatívne, a s prihliadnutím na zásadu vyplývajúcu z už citovanej judikatúry, podľa ktorej smernica 2003/88 chápe právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na získanie platby z tohto dôvodu ako dve zložky jediného práva.<sup>18</sup>

29. K uvedenému kritériu skutočného vzťahu Súdny dvor pridal ďalšie kritérium vyplývajúce z judikatúry o odmeňovaní tehotných pracovníčok, ktoré boli dočasne preradené na iné pracovné miesto počas trvania tehotenstva alebo boli oslobodené od práce.<sup>19</sup> V zmysle tohto kritéria musia byť všetky zložky odmeny, ktoré sú spojené s osobným a odborným postavením pracovníka, počas jeho platenej dovolenky za kalendárny rok zachované.<sup>20</sup> Môže ísť napríklad o príplatky súvisiace s jeho postavením nadriadeného, jeho odpracovanými rokmi alebo odbornou kvalifikáciou.

30. Vzhľadom na túto judikatúru, a tiež na tendencie vyplývajúce z kritérií formulovaných doteraz Súdny dvor zastáva názor, že provízia akú dostáva podľa predajných zmlúv uzavretých spoločnosťou British Gas pán Lock v dôsledku svojej osobne vykonanej práce, musí byť zahrnutá do odmeny, na ktorú má tento pracovník nárok počas platenej dovolenky za kalendárny rok.

15 — Tamže (bod 23).

16 — Tamže (bod 24).

17 — Tamže (bod 25).

18 — Tamže (bod 26).

19 — Pozri v uvedenom poradí rozsudky z 1. júla 2010, Parviainen (C-471/08, Zb. s. I-6533), a Gassmayr (C-194/08, Zb. s. I-6281).

20 — Rozsudok Williams a i. (už citovaný, bod 28).



31. Provízie, o ktoré ide, totiž majú priamy vzťah k obvyklému výkonu úloh prináležiacich pánovi Lockovi podľa jeho pracovnej zmluvy. Okrem toho uvedené provízie skutočne predstavujú odmenu za prácu, ktorú pán Lock vykonáva osobne. Majú teda priamy vzťah k osobnej aktivite uvedeného pracovníka v rámci jeho podniku.

32. Okrem toho aj keď výška predmetných provízií sa môže z mesiaca na mesiac meniť podľa výsledkov, ktoré pán Lock dosiahol, napriek tomu majú tieto provízie trvalú povahu, čo umožňuje považovať ich za súčasť obvyklej odmeny tohto pracovníka. Inak povedané, predstavujú stále zložky jeho odmeny. Poradca, ktorý uspokojivo vykonáva svoje úlohy v rámci British Gas totiž mesačne dostane províziu, ktorá sa pripočíta k jeho základnej mzde.

33. Podľa mňa teda existuje skutočný vzťah medzi províziami vyplácanými každý mesiac pracovníkovi ako pán Lock a výkonom úloh, ktoré mu podľa jeho pracovnej zmluvy prináležia. Tento vzťah je o to výraznejší, že výška provízií je zo svojej podstaty vypočítaná v pomere k výsledkom tohto pracovníka vyjadreným v zmluvách uzavretých spoločnosťou British Gas.

34. Podľa môjho názoru nezohľadnenie provízií v rámci odmeny, na ktorú má pracovník nárok z dôvodu svojej platenej dovolenky za kalendárny rok ho môže odradiť od uplatnenia jeho práva na takúto dovolenku, čo je v rozpore s cieľom článku 7 smernice 2003/88. Tento odstrašujúci účinok je ešte výraznejší v situácii ako vo veci samej, v ktorej provízia predstavuje v priemere viac ako 60 % odmeny pána Locka.

35. Prijatie takého riešenia by znamenalo, že pracovník ako pán Lock, ktorý bol odradený od uplatnenia svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, a preto naďalej pracoval, by miesto minimálnej doby platenej dovolenky za kalendárny rok získal peňažnú náhradu, čo právo Únie dôrazne zakazuje. Podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES totiž nesmie byť minimálna doba platenej dovolenky za kalendárny rok, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru, kompenzovaná peňažnou náhradou.<sup>21</sup>

36. British Gas namieta proti zahrnutiu provízií, aké pán Lock zvyčajne dostáva, do odmeny, na ktorú má nárok počas platenej dovolenky za kalendárny rok, pričom spochybňuje, že nezohľadnenie týchto provízií by takého pracovníka odradilo od uplatnenia jeho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Tvrdí totiž, že pán Lock aj počas dovolenky za kalendárny rok naďalej dostáva odmenu pozostávajúcu z pevnej a variabilnej zložky, pretože výplata provízie za predaj uskutočnený skôr môže pripadnúť na dobu platenej dovolenky za kalendárny rok. Keďže počas tejto doby pracovník, ako je pán Lock, skutočne dostáva svoju obvyklú odmenu, nemôže byť odradený od uplatnenia svojho nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.

37. Táto argumentácia je postavená na nereálnom predpoklade. Pracovník, ako je pán Lock, by skutočne mohol počas svojej dovolenky dostávať svoju obvyklú odmenu. Toto konštatovanie však nijak neodstraňuje odstrašujúci účinok vyplývajúci z nevyplatenia provízie z dôvodu obdobia, počas ktorého tento pracovník uplatňuje svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.

38. Zo systému provízií zavedeného spoločnosťou British Gas totiž nevyhnutne vyplýva časový odstup medzi skutočnosťou zakladajúcou nárok na províziu, teda uskutočnenými predajmi či uzavretými zmluvami a momentom, v ktorom je provízia vyplatená. Práve tento odstup vysvetľuje, že pracovník môže dostať variabilnú časť svojej odmeny počas platenej dovolenky za kalendárny rok. V takejto situácii však táto časť jeho odmeny nie je vyplácaná z dôvodu dovolenky, ale len ako dôsledok skôr uzavretých zmlúv. Uvedené nevyplatenie variabilnej časti odmeny pracovníka z dôvodu dovolenky za kalendárny rok bude mať negatívny dosah na výšku odmeny, ktorú tento pracovník dostane

21 — Pozri najmä rozsudok Robinson-Steele a i. (už citovaný, body 60 a 61).

v mesiacoch po dovolenke. Pracovník ako pán Lock sa tak v dôsledku čerpania dovolenky za kalendárny rok ocitne v situácii, ktorá je nepriaznivejšia, ako keby pracoval. Uplatnenie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok pre neho bude znamenať finančnú nevýhodu, ktorá síce bude oddialená, ale úplne reálna.

39. V prípade neexistencie systému umožňujúceho udržať variabilnú časť odmeny na istej úrovni z dôvodu platenej dovolenky za kalendárny rok tento pracovník naozaj môže byť odradený od uplatnenia svojho nároku na dovolenku, a to z dôvodu možného poklesu neskorších príjmov vzhľadom na jeho nečinnosť.

40. Spoločnosť British Gas na pojednávaní trvala jednak na tom, že každý pracovník dostáva výhľad ročného príjmu stanovený na základe predpokladaných predajov, a jednak na tom, že výška provízií vyplatených pracovníkom už zohľadňuje skutočnosť, že uvedení pracovníci nebudú môcť počas svojich platených dovolení za kalendárny rok vytvárať provízie.

41. Tieto dva argumenty nemôžu spochybníť potrebu zahrnúť provízie do základu pre výpočet odmeny, na ktorú má pracovník ako pán Lock nárok z dôvodu jeho platenej dovolenky za kalendárny rok.

42. Po prvé totiž stanovenie výhľadu ročného príjmu podľa výkonov pracovníka, ktorý je v obchodnej oblasti bežný, nie je to isté ako vopred určiť preddavok z pevnej sumy, na ktorý by mal pracovník nárok bez ohľadu na predaje, ktoré sa mu podarí uskutočniť. Je preto irelevantné vyzývať Súdny dvor, aby sa v prejednávanej veci zamýšľal nad potrebou zohľadniť tento druh preddavku v rámci odmeny, na ktorú môže mať nárok pracovník ako pán Lock z dôvodu jeho platenej dovolenky za kalendárny rok.

43. Po druhé pokiaľ ide o druhé tvrdenie spoločnosti British Gas spočívajúce v tvrdení, že táto spoločnosť vopred zohľadní doby platenej dovolenky za kalendárny rok s cieľom určiť výšku provízií, chcem predovšetkým poukázať na to, že skutočnosti, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, podľa mňa neumožňujú dokázať, že pracovníkovi, ako je pán Lock, boli provízie zvýšené s cieľom zabezpečiť platbu za jeho dovolenku za kalendárny rok.

44. Ďalej mám veľké pochybnosti o tom, či je takýto systém v súlade s už citovaným rozsudkom Súdneho dvora Robinson-Steele a i. V tomto rozsudku Súdny dvor spochybnil postup, podľa ktorého zamestnávateľia zahrnuli platbu za dovolenku za kalendárny rok do hodinovej alebo dennej mzdy pracovníkov (postup nazývaný „rolled-up holiday pay“). Konkrétne Súdny dvor konštatoval, že článok 7 smernice 93/104 bráni tomu, aby bola platba za minimálnu dovolenku za kalendárny rok v zmysle tohto ustanovenia vyplácaná v splátkach rozvrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie a aby boli tieto splátky vyplácané spolu s odmenou za vykonanú prácu, miesto vyplácania uvedenej platby za stanovené obdobie, v priebehu ktorého pracovník skutočne čerpá dovolenku.<sup>22</sup> Toto riešenie spočíva v pravidle, ktoré som už pripomenul vyššie, a podľa ktorého nesmie byť minimálna doba platenej dovolenky za kalendárny rok, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru, kompenzovaná peňažnou náhradou. Podľa Súdneho dvora je dôvodom takéhoto zákazu zabezpečiť, aby pracovníci mohli riadne využiť dobu odpočinku, a aby tým bola zaručená účinná ochrana ich bezpečnosti a zdravia.<sup>23</sup> Inak povedané uvedený zákaz má zabezpečiť, aby pracovníci skutočne čerpali platenú dovolenku za kalendárny rok.

22 — Rozsudok Robinson-Steele a i. (už citovaný, bod 63).

23 — Tamže (bod 60).

45. Vzhľadom na túto judikatúru a v rozsahu, v akom môže byť tvrdenie spoločnosti British Gas v tejto súvislosti overené, by podľa mňa režim spočívajúci v zahrnutí platby za dovolenku za kalendárny rok do výšky provízií vyplácaných pracovníkom bol nezlučiteľný s článkom 7 smernice 2003/88, keďže tento článok má za cieľ zabezpečiť právo na skutočný odpočinok a uvedený režim by mohol viesť k tomu, že pracovníci by boli v záujme vyššej odmeny motivovaní nečerpať dovolenku.

46. Z týchto dôvodov navrhujem Súdnemu dvoru, aby vnútroštátnemu súdu odpovedal, že v situácii, akou je situácia vo veci samej, keď odmena pracovníka pozostáva jednak zo základnej mzdy a jednak z provízie, ktorej výška je stanovená podľa objemu uskutočnených predajov a zmlúv uzavretých zamestnávateľom v dôsledku osobnej aktivity uvedeného pracovníka, článok 7 smernice 2003/88 vyžaduje zahrnúť takúto províziu do základu pre výpočet odmeny, na ktorú má tento pracovník nárok z dôvodu jeho platenej dovolenky za kalendárny rok.

47. Vzhľadom na odpoveď, ktorú Súdnemu dvoru navrhujem v súvislosti s hlavnou prejudiciálnou otázkou položenou vnútroštátnym súdom, je potrebné preskúmať aj poslednú otázku tohto súdu týkajúcu sa v podstate metódy a pravidiel umožňujúcich zahrnúť provízie do základu pre výpočet odmeny, na ktorú má pracovník ako pán Lock nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok.

48. Podľa mňa je úlohou vnútroštátneho súdu, aby určil metódu a primerané pravidlá na dosiahnutie cieľa stanoveného v článku 7 smernice 2003/88, a to jednak výkladom vnútroštátneho práva<sup>24</sup> v súlade s týmto cieľom, a jednak podľa údajov pochádzajúcich z praxe a porovnateľných situácií. Bez ohľadu na konkrétny spôsob, aký bude napokon zvolený, chcem uviesť len to, že zohľadnenie priemernej výšky provízií vyplácaných pracovníkovi počas reprezentatívneho obdobia, napríklad 12 mesiacov,<sup>25</sup> je podľa mňa primeraným riešením.

### III – Návrh

49. Vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti navrhujem odpovedať na prejudiciálne otázky položené Employment Tribunal, Leicester, takto:

V situácii akou je situácia vo veci samej, keď odmena pracovníka pozostáva jednak zo základnej mzdy a jednak z provízie, ktorej výška je stanovená podľa objemu uskutočnených predajov a zmlúv uzavretých zamestnávateľom v dôsledku osobnej aktivity uvedeného pracovníka, článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vyžaduje zahrnúť takúto províziu do základu pre výpočet odmeny, na ktorú má tento pracovník nárok z dôvodu jeho platenej dovolenky za kalendárny rok.

Vnútroštátnemu súdu prináleží vyložiť svoje vnútroštátne právo tak, aby dosiahol cieľ stanovený v článku 7 smernice 2003/88.

24 — Ide predovšetkým o článok 16 nariadenia o pracovnom čase z roku 1998 (Working Time Regulations 1998), ktorý v článku 2 odkazuje na články 221 až 224 zákona z roku 1996 o práve pracovníkov na určenie výšky týždennej mzdy.

25 — V tejto súvislosti chcem poukázať na to, že v pláne udeľovania provízií („Commissions Scheme“), ktorý stanovuje zásady a režim platby provízií v rámci spoločnosti British Gas, sa uvádza, že ak poradca pre predaj odíde na materskú alebo rodičovskú dovolenku alebo na dovolenku po osvojení dieťaťa, má v istých obdobiach nárok na províziu, ktorej výška sa vypočíta podľa priemeru všetkých získaných provízií v priebehu 12 mesiacov pred začiatkom uvedenej dovolenky.