

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 15. septembra 2011*

Vo veci C-155/10,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Supreme Court of the United Kingdom, predtým House of Lords (Spojené kráľovstvo), z 24. marca 2010 a doručený Súdnemu dvoru 2. apríla 2010, ktorý súvisí s konaním:

Williams a i.

proti

British Airways plc,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

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

generálna advokátka: V. Trstenjak,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

* Jazyk konania: angličtina.

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 14. apríla 2011,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Williams a i., v zastúpení: J. McNeill, QC, a M. Ford, barrister,
- British Airways plc, v zastúpení: C. Jeans a A. Short, QC,
- dánska vláda, v zastúpení: V. Pasternak Jørgensen a C. Vang, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a N. Yerrell, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 16. júna 2011,

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), ako aj odseku 3 dohody pripojenej k smernici Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá

sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA) (Ú. v. ES L 302, s. 57; Mim. vyd. 05/004, s. 75, ďalej len „Európska dohoda“).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Williamsovou a inými zamestnancami leteckej spoločnosti a ich zamestnávateľom British Airways plc (ďalej len „British Airways“) vo veci odmeňovania počas ich platených dovoleniek za kalendárny rok.

Právny rámec

Právna úprava Únie

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

„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.“

4 Odsek 3 Európskej dohody stanovuje:

„1. Mobilný personál civilného letectva má nárok na najmenej štvortýždňovú platennú dovolenku za rok, v súlade s podmienkami na vznik nároku a poskytovanie takej dovolenky, ktoré stanovujú vnútroštátne predpisy alebo zvyklosť.

2. Namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za rok sa nesmie poskytnúť peňažná náhrada, s výnimkou, ak ide o skončenie pracovného pomeru.“

Vnútroštátna právna úprava

5 Nariadenie o pracovnom čase v civilnom letectve z roku 2004 [Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (*Statutory Instruments* 2004 č. 756)] stanovuje:

„4. (1) len posádka má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov alebo v trvaní v rozsahu pomernej časti štyroch týždňov zodpovedajúcej obdobiu zamestnania kratšiemu ako jeden rok.

(2) Dovolenu, na ktorú má člen posádky nárok podľa tohto nariadenia,

a) možno čerpať po častiach;

b) nemožno nahradiť peňažnou náhradou s výnimkou skončenia pracovného pomeru člena posádky.“

6 V zmysle článku 9 tohto nariadenia musí každý zamestnávateľ zabezpečiť, aby:

„... v každom mesiaci

a) žiadny jeho pracovník nevykonával činnosť člena posádky počas svojho pracovného času, ak počas doby dvanástich mesiacov pred koncom mesiaca predchádzajúceho predmetnému mesiacu celkový letový čas pracovníka presiahne 900 hodín, a

b) celkový ročný pracovný čas žiadneho člena posádky, ktorého zamestnáva, nepresiahol 2000 hodín počas doby dvanástich mesiacov pred koncom mesiaca predchádzajúceho predmetnému mesiacu.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 7 Pani Williams a i. sú piloti zamestnaní spoločnosťou British Airways (ďalej len „piloti“). Ich pracovné podmienky dojednáva so spoločnosťou British Airways odborový zväz pilotov British Air Line Pilots Association (Britská asociácia dopravných pilotov). Tieto pracovné podmienky sú obsiahnuté v memorande o dohode (Memorandum of Agreement) z 1. apríla 2005 (ďalej len „MOA“).
- 8 Na základe MOA sa odmena pilotov skladá z troch zložiek. Prvá zložka pozostáva z pevnej ročnej sumy. Druhá a tretia zložka pozostávajú z príplatkov, ktoré sa menia v závislosti jednak od času stráveného letom, a teda vypočíta sa ako 10 GBP za každú plánovanú letovú hodinu, a jednak od času stráveného mimo základne, pričom výška príplatku v tomto prípade predstavuje 2,73 GBP na hodinu. Príplatek v závislosti od času stráveného letom je odmenou zdaniteľnou v celom rozsahu, zatiaľ čo pokiaľ ide o odmenu za čas strávený mimo základne, 82 % času sa považuje za náhradu výdavkov a len 18 % času sa považuje za zdaniteľnú odmenu.
- 9 Čas, ktorý pilot trávi letom, závisí od trás, ktoré sú mu pridelené, a od letových plánov. Podľa Supreme Court of the United Kingdom predstavuje vo všeobecnosti približne pätnásť dní mesačne.
- 10 Podľa MOA je suma získaná za platenú dovolenku za kalendárny rok určená len na základe prvej zložky odmeny, to znamená na základe pevnej ročnej sumy.
- 11 Piloti tvrdia, že podľa práva Únie má byť suma zaplatená za dovolenku za kalendárny rok založená na všetkých ich odmenách vrátane príplatkov.

- 12 Employment Tribunal a Employment Appeal Tribunal tomuto návrhu vyhoveľi. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) sa priklonil k opačnému právnemu názoru British Airways, pričom rozhodol, že pri odmene je potrebné vychádzať len z pevnej ročnej sumy.
- 13 Vnútroštátny súd vzniesol pochybnosti v súvislosti so zmyslom pojmu „platená dovolenka za kalendárny rok“ a s rozsahom slobody ponechanej vnútroštátnym právnym poriadkom a postupom na účely určenia „podmienok nároku na takúto dovolenku a jej čerpania“.
- 14 Vzhľadom na tieto skutočnosti Supreme Court of the United Kingdom rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Podľa a) článku 7... [smernice Rady] 93/104/ES [z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. L 195, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27), ako aj smernice Rady] 2003/88... a b) odseku 3 Európskej dohody...:

- a) do akej miery, v prípade, že je to tak, európske právo vymedzuje alebo stanovuje požiadavky týkajúce sa povahy alebo výšky platieb, ktoré sa majú poskytnúť v súvislosti s obdobiami platenej dovolenky za kalendárny rok;
- b) do akej miery, v prípade, že je to tak, môžu členské štáty určiť spôsob výpočtu týchto platieb?

2. Postačuje najmä, že podľa vnútroštátneho práva, zvyklostí, kolektívnych zmlúv a zmluvných podmienok dohodnutých medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi vykonaná platba umožňuje pracovníkovi a motivuje ho, aby v plnom zmysle slova čerpal a využil svoju dovolenku za kalendárny rok; a nezahŕňa žiadne podstatné riziko, že pracovník tak neurobí?

3. Alebo sa vyžaduje, aby táto platba:
 - a) buď presne zodpovedala „obvyklej“ mzde pracovníka;

 - b) alebo s ňou bola približne porovnateľná?

4. Okrem toho v prípade kladnej odpovede na tretiu otázku písm. a) alebo b), skladá sa relevantná alebo porovnateľná odmena:
 - a) zo mzdy, na ktorú by pracovník mal nárok za konkrétne obdobie dovolenky, ak by namiesto dovolenky pracoval, alebo

 - b) zo mzdy, na ktorú mal nárok počas iného obdobia, keď pracoval, a ak áno, počas ktorého obdobia?

5. Ako sa má ‚obvyklá‘ alebo ‚porovnateľná‘ mzda posudzovať v prípade:

- a) ak sa odmena pracovníka počas výkonu práce zvýši, ak vykonáva konkrétnu činnosť;

- b) ak je stanovené ročné alebo iné obmedzenie rozsahu alebo doby výkonu tejto činnosti pracovníkom a toto obmedzenie už bolo prekročené alebo takmer prekročené v čase, keď pracovník čerpal dovolenku za kalendárny rok, takže pracovník by vlastne nemohol vykonávať túto činnosť, ak by pracoval, namiesto dovolenky?“

O prejudiciálnych otázkach

- 15 Svojimi otázkami, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd Súdneho dvora v podstate pýta, či z článku 7 smernice 2003/88, ako aj z odseku 3 Európskej dohody vyplývajú pokyny, pokiaľ ide o odmenu, na ktorú má právo dopravný pilot počas svojej dovolenky za kalendárny rok, a ak áno, aké sú.

- 16 Na úvod je potrebné uviesť, že na jednej strane smernice 2000/79 a 2003/88 majú rovnaký predmet, ktorým je organizácia pracovného času v záujme bezpečnosti a zdravia pracovníkov, a že na druhej strane znenie odseku 3 Európskej dohody je vo svojej podstate identické s článkom 7 smernice 2003/88. Z toho vyplýva, ako uviedla

generálna advokátka v bode 43 návrhov, že zásady judikatúry, ktoré rozvinul Súdny dvor pri výklade tohto posledného uvedeného ustanovenia, sú uplatniteľné na odsek 3 Európskej dohody. Výklad článku 7 smernice 2003/88 je teda potrebné skúmať vzhľadom na jeho znenie, ako aj na cieľ, ktorý sleduje.

- 17 Zo znenia článku 7 smernice 2003/88 nevyplýva žiadny explicitný údaj týkajúci sa odmeny, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok. Judikatúra však pripomína, že zo znenia samotného odseku 1 tohto článku, t. j. z ustanovenia, od ktorého sa v zmysle tejto smernice nemožno odchyliť, vyplýva, že každý pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov a že toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva (pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, Zb. s. I-179, body 22 a 54, ako aj citovanú judikatúru).
- 18 Právo na takéto ročné obdobie platenej dovolenky je okrem iného výslovne uvedené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej sa v článku 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnaká právna sila ako zmluvám.
- 19 V tomto kontexte Súdny dvor už mal príležitosť spresniť, že pojem „platená dovolenka [za kalendárny rok]“ uvedený v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 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 zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531, bod 50, ako aj Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 58).
- 20 Cieľom požiadavky platiť dovolenku je to, aby bol pracovník počas jej čerpania v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas období, keď si plní pracovné úlohy (pozri rozsudky Robinson-Steele a i., už citovaný, bod 58, ako aj Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 60).

- 21 Ako spresňuje generálna advokátka v bode 90 návrhov, z vyššie uvedeného vyplýva, že platba za dovolenku za kalendárny rok má byť v zásade vypočítaná tak, aby sa zhodovala s obvyklou pracovnou odmenou pracovníka. Z toho 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 nečerpal.
- 22 Ak sa teda odmena získaná pracovníkom skladá z niekoľkých zložiek, určenie tejto bežnej odmeny, a teda sumy, na ktorú má tento pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok, si vyžaduje osobitnú analýzu. Toto je prípad odmeny dopravného pilota ako člena posádky prepravnej leteckej spoločnosti, ktorá sa skladá z pevnej ročnej sumy a variabilných príplatkov spojených s časom stráveným letom a s časom stráveným mimo základne.
- 23 V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že hoci štruktúra bežnej odmeny pracovníka ako taká závisí od ustanovení a postupov, ktoré sa riadia právom členských štátov, nemôže mať vplyv na právo pracovníka uvedené v bode 19 tohto rozsudku, a to mať počas obdobia svojho pracovného odpočinku a oddychu ekonomické postavenie porovnateľné s postavením týkajúcim sa výkonu svojej práce.
- 24 Každá ťažkosť skutočne spojená s výkonom úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy a kompenzovaná peňažnou sumou, ktorá spadá do výpočtu celkovej odmeny pracovníka, akou je v prípade dopravných pilotov čas strávený letom, musí byť nevyhnutne časťou sumy, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok.
- 25 Naproti tomu 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 platby, ktorá sa má vyplatiť počas dovolenky za kalendárny rok.

- 26 V tejto súvislosti vnútroštátnemu súdu prináleží posúdiť skutočný vzťah rôznych zložiek tvoriacich celkovú odmenu pracovníka s výkonom úloh, ktoré mu prináležia podľa jeho pracovnej zmluvy. Toto posúdenie je potrebné 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 (pozri rozsudky *Robinson-Steele* a i., už citovaný, bod 58, ako aj *Schultz-Hoff* a i., už citovaný, bod 60).
- 27 Po tomto spresnení je ešte potrebné pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že zamestnankyňa pracujúca ako vedúca kabíny pre prepravnú leteckú spoločnosť, ktorá je pre tehotenstvo dočasne pridelená na pracovné miesto na zemi, má počas svojho dočasného pridelenia právo nielen na zachovanie základného platu, ale aj na zložky odmeny, resp. príplatky spojené s odborným postavením zamestnanca. Príplatky spojené s jej postavením nadriadenej, odpracovanými rokmi a odbornou kvalifikáciou sa musia zachovať (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. júla 2010, *Parviainen*, C-471/08, Zb. s. I-6533, bod 73). Táto judikatúra sa vzťahuje aj na tehotnú pracovníčku oslobodenú od práce (rozsudok z 1. júla 2010, *Gassmayr*, C-194/08, Zb. s. I-6281, bod 65).
- 28 Z toho vyplýva, že popri zložkách celkovej odmeny uvedených v bode 24 tohto rozsudku musia byť všetky zložky, ktoré sú spojené s osobným a odborným postavením dopravného pilota, počas platenej dovolenky tohto pracovníka za kalendárny rok zachované.

- 29 Napokon ostáva spresniť, že smernica 2003/88, ako aj Európska dohoda stanovujú len minimálnu ochranu, pokiaľ ide o právo na príjem pracovníčok a pracovníkov na dovolenke za kalendárny rok.
- 30 Žiadne ustanovenie práva Únie teda nebráni členským štátom, resp. prípadne sociálnym partnerom ísť nad rámec minimálnej ochrany pracovníkov zaručenej právnou úpravou Únie a stanoviť zachovanie všetkých zložiek celkovej odmeny, na ktoré majú títo pracovníci právo počas svojej pracovnej doby (pozri v tomto zmysle rozsudok Parviainen, už citovaný, bod 63).
- 31 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti je potrebné na položené otázky odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88, ako aj odsek 3 Európskej dohody je potrebné vykladať v tom zmysle, že dopravný pilot má počas svojej dovolenky za kalendárny rok právo nielen na zachovanie svojho základného platu, ale aj jednak na všetky zložky skutočne spojené s výkonom úloh, ktoré mu prináležia podľa jeho pracovnej zmluvy, a kompenzované peňažnou sumou, ktorá spadá do výpočtu jeho celkovej odmeny, a jednak na všetky zložky spojené s osobným a odborným postavením dopravného pilota. Vnútroštátnemu súdu prináleží posúdiť, či rôzne zložky tvoriace celkovú odmenu tohto pracovníka zodpovedajú týmto kritériám.

O trovách

- 32 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny 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:

Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ako aj odsek 3 dohody pripojenej k smernici Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA), je potrebné vykladať v tom zmysle, že dopravný pilot má počas svojej dovolenky za kalendárny rok právo nielen na zachovanie svojho základného platu, ale aj jednak na všetky zložky skutočne spojené s výkonom úloh, ktoré mu prináležia podľa jeho pracovnej zmluvy, a kompenzované peňažnou sumou, ktorá spadá do výpočtu jeho celkovej odmeny, a jednak na všetky zložky spojené s osobným a odborným postavením dopravného pilota.

Vnútroštátnemu súdu prináleží posúdiť, či rôzne zložky tvoriace celkovú odmenu tohto pracovníka zodpovedajú týmto kritériám.

Podpisy