

Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 22 maja 2014 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Employment Tribunal, Leicester – Zjednoczone Królestwo) – Z.J. R. Lock przeciwko British Gas Trading Limited

(Sprawa C-539/12) ⁽¹⁾

(Polityka społeczna — Organizacja czasu pracy — Dyrektywa 2003/88/WE — Prawo do corocznego płatnego urlopu — Składniki wynagrodzenia — Wynagrodzenie podstawowe i prowizja zależna od osiągniętego obrotu)

(2014/C 253/10)

Język postępowania: angielski

Sąd odsyłający

Employment Tribunal, Leicester

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Z.J.R. Lock

Strona pozwana: British Gas Trading Limited

Przedmiot

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – Employment Tribunal, Leicester – Zjednoczone Królestwo – Wykładnia art. 7 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), zmienionej dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. (Dz.U. L 299, s. 9) – Konsultant pobierający wynagrodzenie podstawowe oraz miesięczne premie zależne od osiągniętego obrotu oraz liczby zawartych umów sprzedaży, które są wypłacane następczo – Zachowanie wynagrodzenia podstawowego podczas corocznego urlopu, jednakże bez premii z wyjątkiem tych, które związane są z pracą świadczoną przed urlopem

Sentencja

- 1) Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy winien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik, którego wynagrodzenie składa się po pierwsze z wynagrodzenia podstawowego, a po drugie z prowizji, której wysokość jest obliczana na podstawie umów zawartych przez pracodawcę wskutek sprzedaży dokonanej przez tego pracownika, ma prawo – z tytułu corocznego płatnego urlopu – do wynagrodzenia obejmującego wyłącznie jego wynagrodzenie podstawowe.
- 2) Metody obliczania prowizji, do której pracownik – taki jak skarżący w postępowaniu głównym – ma prawo z tytułu swojego corocznego urlopu, winny zostać ocenione przez sąd krajowy na podstawie reguł i kryteriów określonych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz w świetle celu realizowanego przez art. 7 dyrektywy 2003/88.

⁽¹⁾ Dz.U. C 46 z 16.2.2013.