



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Г-Н У. ВОТ
представено на 5 декември 2013 година¹

Дело C-539/12

Z. J. R. Lock
срещу
British Gas Trading Ltd и др.

(Преюдициално запитване, отправено от Employment Tribunal, гр. Лестър (Обединено кралство))

„Социална политика — Организация на работното време — Консултант, който получава основна заплата и ежемесечни комисиони в зависимост от реализирания оборот и от броя на сключените договори за продажба — Право на изплащане на комисиони през време на годишния отпуск“

1. Преюдициалните въпроси, поставени от Employment Tribunal [Съд по трудовоправни спорове], гр. Лестър (Обединено кралство), се отнасят до тълкуването на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време², който гласи следното:

„Годишен отпуск

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.
2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

2. Въпросите са отправени в рамките на спор между г-н Lock и неговия работодател British Gas Trading Ltd и др. (наричано по-нататък „British Gas“) относно това как трябва да се изчисли размерът на възнаграждението, което може да изисква служителят през време на платения си годишен отпуск. По-точно, проблемът по настоящото дело е да се установи дали, когато полученото от работник възнаграждение е съставено от фиксирана и променлива част, последната трябва да бъде включена или не във възнаграждението, на което работникът има право във връзка със своя платен годишен отпуск.

¹ — Език на оригиналния текст: френски.

² — ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3.

I – Фактите по главното производство и преюдициалните въпроси

3. От 2010 г. досега г-н Lock е служител на British Gas, като изпълнява дейността на консултант по продажбите в страната на енергийни продукти („Internal Energy Sales Consultant“). Задачата му е да полага усилия да убеди бизнес клиентите да купят енергийните продукти на British Gas.

4. Неговото възнаграждение се състои главно от два елемента. Първият е основното възнаграждение, а вторият — комисионата.

5. Както основното възнаграждение, така и комисионата се плаща на месечна основа. Размерът ѝ е променлив, поради това че се изчислява на базата на действително реализирания оборот. Следователно тя не зависи от продължителността на работното време, а от резултата от работата, т.е. от броя и вида нови договори, сключени от British Gas. Комисионата не се изплаща в момента, в който е положен трудът, в резултат от който се заработва комисиона, а няколко седмици или месеца след сключването на съответния договор за продажба с British Gas.

6. Г-н Lock е в платен годишен отпуск от 19 декември 2011 г. до 3 януари 2012 г.

7. През времето на годишния отпуск на г-н Lock неговото възнаграждение включва основното му възнаграждение и комисиона, която той е заработил през предходните седмици. През годината, за която се отнася неговият иск, г-н Lock получава средно месечно комисионно възнаграждение в размер на 1 912,67 лири стерлинги (GBP). През месеца, в който той е в годишен отпуск и за който се отнася искът, той получава комисиона в размер на 2 350,31 GBP. Той получава и основното си възнаграждение в размер на 1 222,50 GBP месечно³.

8. Тъй като през времето на годишния си отпуск г-н Lock не полага труд, той не може да направи нови продажби или да довърши потенциалните продажби през периода. Вследствие на това той не заработва комисиона през посочения период. Тъй като това обстоятелство има неблагоприятно отражение върху заплатата, получена от г-н Lock за месеца след годишния му отпуск, той решава да предяви пред запитващата юрисдикция иск за изплащането на дължимо във връзка с отпуск възнаграждение („holiday pay“) за периода 19 декември 2011 г.—3 януари 2012 г.

9. С оглед на иска Employment Tribunal, гр. Лестър, решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Когато:

- годишното възнаграждение на работника се състои от основно възнаграждение и комисиони, изплащани съгласно уредено по договор право на комисиона,
- комисионата се изплаща в зависимост от оборота и договорите, сключени от работодателя в резултат от труда на работника,
- комисионата се изплаща за изминал период, като получаваният през определен референтен период размер варира в зависимост от стойността на реализирания оборот и сключените договори, и от момента на реализиране на оборота,
- през времето на годишния отпуск работникът не полага труд, който да му дава право на изплащане на комисиона и съответно през това време такава не се генерира,

3 — От изложените съображения следва, че комисионата представлява повече от 60 % от общото възнаграждение на г-н Lock.

- през срока, за който се дължи възнаграждение и който включва годишен отпуск с определена продължителност, работникът има право на основно възнаграждение и продължава да получава комисиона, заработена по-рано, и
- средната стойност на комисионното възнаграждение за цялата година ще бъде по-ниска, отколкото ако работникът не бе ползвал отпуск, тъй като по време на отпуска той не полага труд, който да му дава право на изплащане на комисиона,

изисква ли член 7 от Директива 93/104/ЕО [на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18)], заменена с Директива 2003/88[...], от държавите членки да вземат мерки, за да осигурят, че през време на годишния отпуск работникът ще получава, ведно с неговото основно възнаграждение, и възнаграждение, определено в зависимост от комисионата, която би заработил през това време, ако не бе ползвал отпуск?

- 2) На кои принципи се основава отговорът на първия въпрос?
- 3) Ако отговорът на първия въпрос е положителен, кои принципи следва да се приемат (ако има такива) от държавите членки при изчисляването на сумата, дължима на работника във връзка с комисионата, която той би заработил или би могъл да заработи, ако не бе ползвал годишен отпуск?“.

10. Съмненията, които запитващата юрисдикция изпитва по отношение на правилното тълкуване, което трябва да бъде извършено на член 7 от Директива 2003/88, когато е налице възнаграждение, състоящо се от фиксирана и променлива част, изглежда се дължат по-специално на Решение на Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) от 27 ноември 2002 г. по дело Evans срещу Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)⁴. Всъщност в ситуацията, аналогична на разглежданата в настоящото дело, служителят ищец изтъква, че възнаграждението му във връзка с годишния отпуск трябвало да се базира на средния му доход, за да включва едновременно както основното му възнаграждение, така и средните му доходи от комисиони. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) отхвърля довода на служителя. Той постановява, че възнаграждението му не зависи от престираното количество труд и че следователно се прилага член 221, параграф 2 от Закона от 1996 г. относно правата на работниците (Employment Rights Act 1996)⁵. Поради това съдът решава, че служителят има право да му бъде изплатено само основното възнаграждение за времето на неговия годишен отпуск, като за периодите на платен годишен отпуск той следователно няма право да получи сума, равна по размер на неговия среден доход от комисиони.

II – Анализ

11. Първо ще отговоря на основния въпрос дали в ситуация като разглежданата в главното производство, при която получаваното от работника възнаграждение е съставено, от една страна, от основна заплата, и от друга страна, от комисиона, чийто размер се определя на базата на реализирания оборот и на сключените от работодателя договори в резултат от дейността на конкретния работник, член 7 от Директива 2003/88 налага или не тази комисиона да се включи в основата за изчисляване на възнаграждението, дължимо на работника за времето на платения му годишен отпуск.

4 — [2002] EWCA Civ 1834.

5 — Тази разпоредба предвижда, че „[п]ри спазване на член 222, ако трудовото възнаграждение при нормално работно време на служителя (независимо дали се определя почасово, седмично или за друг период) не зависи от количеството труд, престиран през периода, размерът на седмичното възнаграждение е сумата, дължима от работодателя по трудовия договор, действащ към датата на изчисляване, ако служителят работи в рамките на нормалното седмично работно време“.

12. Според мен ефективната защита на правото на платен годишен отпуск изисква на този въпрос да се отговори утвърдително.

13. Напомням, че съгласно постоянната съдебна практика правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, който не може да бъде дерогиран⁶. Впрочем това право е закрепено изрично в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз⁷.

14. Безспорно, целта на правото на платен годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време⁸.

15. Заплащането на отпуск, установено в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, цели да позволи на работника ефективно да ползва отпуска, на който има право⁹.

16. Както установява Съдът в Решение по дело Williams и др., посочено по-горе, в текста на член 7 от Директива 2003/88 няма изрични указания относно възнаграждението, на което работниците имат право по време на годишния отпуск¹⁰.

17. Следователно предвид значението на правото на платен годишен отпуск и целта на член 7 от Директива 2003/88, Съдът трябва да определи какво трябва да се включва в основата за изчисляване на възнаграждението, което работниците могат да искат за периодите на платен годишен отпуск.

18. В това отношение Съдът вече е имал повод да поясни, че изразът „платен годишен отпуск“, съдържащ се в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, означава, че за периода на годишния отпуск по смисъла на тази директива възнаграждението трябва да бъде запазено и че с други думи, за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си възнаграждение¹¹.

19. Действително, както отбелязва Съдът, Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане във връзка с него като два компонента на едно-единствено право. Целта на изискването за заплащане на този отпуск е по време на отпуска работникът да бъде поставен в положение, което по отношение на заплатата е подобно на периодите на труд¹².

20. Поради това Съдът прави извода, че възнаграждението във връзка с годишния отпуск принципно трябва да съответства по размер на обичайното възнаграждение на работника. Според него от това също така следва, че евентуално обезщетение, чийто размер просто позволява да се избегне всеки значителен риск работникът да не ползва отпуска си, не отговаря на изискванията на правото на Съюза¹³.

6 — Вж. по-специално Решение от 24 януари 2012 г. по дело Dominguez (C-282/10, точка 16).

7 — Вж. по-специално Решение от 15 септември 2011 г. по дело Williams и др. (C-155/10, Сборник, стр. I-8409, точка 18).

8 — Вж. по-специално Решение от 20 януари 2009 г. по съединени дела Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, Сборник, стр. I-179, точка 25).

9 — Решение от 16 март 2006 г. по съединени дела Robinson-Steele и др. (C-131/04 и C-257/04, Recueil, стр. I-2531, точка 49).

10 — Решение по дело Williams и др., посочено по-горе (точка 17).

11 — Пак там (точка 19 и цитираната съдебна практика).

12 — Пак там (точка 20 и цитираната съдебна практика).

13 — Пак там (точка 21).

21. Според Съда, когато получаваното от работника възнаграждение се състои от няколко компонента, трябва да се анализира всеки конкретен случай, за да се определи кое е обичайното възнаграждение и съответно каква сума работникът има право да получава по време на годишния си отпуск¹⁴.

22. В Решение по дело Williams и др., посочено по-горе, Съдът разглежда случай, в който транспортни пилоти получават възнаграждение, съставено от твърда годишна сума и добавки с променлив размер, зависещи от летателното време и времето на отсъствие от базата.

23. Анализът на това положение позволява на Съда да определи няколко критерия, които позволяват, в зависимост от случая, да се включат или изключат определени компоненти от възнаграждението, на което работникът има право по време на платения си годишен отпуск.

24. Общото правило, установено от Съда по отношение на възнагражденията, които съдържат няколко компонента, е, че макар структурата на обичайното възнаграждение на работника сама по себе си да се урежда съгласно разпоредбите и практиките в правото на държавите членки, не би трябвало тя да оказва влияние върху правото на работника да разполага през периода на своята почивка и отдих с икономически условия, които са сходни на тези, при които полага труд¹⁵.

25. В приложение на общото правило Съдът приема, че всяко неудобство, което е същностно свързано с изпълнението на задачите на работника съгласно трудовия му договор и за което на работника се заплаща парична сума, добавяна при изчисляването на общото му възнаграждение, каквото неудобство за транспортните пилоти е летателното време, задължително трябва да бъде отразено в сумата, която работникът има право да получава за времето на годишния отпуск¹⁶.

26. За сметка на това Съдът приема, че компонентите на общото възнаграждение на работника, които са предназначени само да покрият случайните или допълнителните разноски, които му се налага да направи във връзка с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи, каквито са неизбежните разноски на пилотите по време на отсъствието им от базата, не трябва да се вземат предвид при изчисляването на сумата, която се заплаща през годишния отпуск¹⁷.

27. Наличието на същностна връзка на различните компоненти на общото възнаграждение на работника с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи следователно изглежда, че е определящ критерий за включване на различните компоненти във възнаграждението, дължимо на работника по време на платения му годишен отпуск. Различните добавки, чието изплащане работникът може да изиска по време на платения си годишен отпуск, следователно трябва не само да бъдат пряко свързани с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи, но и да разкриват определена степен на постоянство.

28. Преценката за наличието на същностна връзка на различните компоненти на общото възнаграждение на работника с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи според Съда трябва да се извършва усреднено за приет за представителен референтен период в светлината на установения в цитираната съдебна практика принцип, че в Директива 2003/88 правото на годишен отпуск и правото да се получава заплащане за времето на този отпуск съставляват двете части на едно-единствено право¹⁸.

14 — Пак там (точка 22).

15 — Пак там (точка 23).

16 — Пак там (точка 24).

17 — Пак там (точка 25).

18 — Пак там (точка 26).

29. Към критерия за същностна връзка Съдът прибавя друг критерий, като се позовава на практиката си относно възнаграждението на бременни работнички, които временно са назначени на друга работа по време на бременността им или са в отпуск¹⁹. Поради това за времето на платения им годишен отпуск работниците трябва да продължат да получават всички компоненти на възнаграждението, свързани с личния и професионалния им статут²⁰. Може например да става дума за добавките, свързани с качеството им на ръководители, с трудовия стаж и с професионалната им квалификация.

30. Предвид посочената съдебна практика и тенденцията, която се установява според определените до момента критерии от Съда, смятам, че комисията като тази, която г-н Lock получава в зависимост от договорите за продажба, сключени от British Gas в резултат от положения лично от него труд, трябва да се включва във възнаграждението, което работникът може да изисква по време на платения си годишен отпуск.

31. Всъщност комисията, за която става дума, са пряко свързани с обичайното изпълнение на възложените на г-н Lock с неговия трудов договор задачи. Освен това подобни комисии действително съставляват възнаграждението за труд, положен лично от г-н Lock. Следователно комисията са в пряка връзка с личната дейност на работника в рамките на предприятието.

32. Освен това, макар че размерът им може да се променя през различните месеци в зависимост от резултатите, постигнати от г-н Lock, комисията все пак имат постоянен характер, което позволява да се приеме, че са част от обичайното възнаграждение на този работник. С други думи, те представляват постоянен компонент от възнаграждението му. Всъщност консултант, който изпълнява задълженията си по задоволителен начин в рамките на British Gas, ежесечно получава комисията, която се прибавя към основната му заплата.

33. Следователно според мен е налице същностна връзка между комисията, получавани ежесечно от работник като г-н Lock, и изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи. Тази връзка е очевидна, тъй като по дефиниция размерът на комисията се изчислява пропорционално на постигнатите от работника резултати, изразяващи се в сключени от British Gas договори.

34. Според мен невключването на комисията в дължимото на работника възнаграждение във връзка с платения му годишен отпуск може да го възпре да упражни правото си на такъв отпуск, което противоречи на целта на член 7 от Директива 2003/88. Възпиращото действие е още по-вероятно в случай като разглеждания в главното производство, в който комисията представлява средно над 60 % от получаваното от г-н Lock възнаграждение.

35. Възприемането на подобно разрешение би довело до това работник като г-н Lock, възпиран да упражнява правото си на платен годишен отпуск, който следователно продължава да работи, всъщност да получи заместващо финансово обезщетение за минималната продължителност на платения годишен отпуск, което е строго забранено от правото на Съюза. Всъщност съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение²¹.

19 — Вж. съответно Решение от 1 юли 2010 г. по дело Parviainen (C-471/08, Сборник, стр. I-6533) и Решение от 1 юли 2010 г. по дело Gassmayr (C-194/08, Сборник, стр. I-6281).

20 — Решение по дело Williams и др., посочено по-горе (точка 28).

21 — Вж. по-специално Решение по съединени дела Robinson-Steele и др., посочено по-горе (точки 60 и 61).

36. За да се противопостави на това комисионите, каквито обичайно получава г-н Lock, да бъдат включени в дължимото му възнаграждение през време на платения му годишен отпуск, British Gas оспорва факта, че невключването на комисионите води до възпиране на този работник да упражни правото си на платен годишен отпуск. Всъщност то изтъква, че през времето на годишния отпуск г-н Lock продължава да получава възнаграждение, съставено от фиксирана и променлива част, поради това че изплащането на комисиона за продажба, извършена по-рано, може да съвпадне с периода на платения годишен отпуск. При положение че през този период действително получава обичайното си възнаграждение, работник като г-н Lock не бил възпиран да упражнява правото си на платен годишен отпуск.

37. Този довод почива на заблуда. Разбира се, привидно работник като г-н Lock през време на отпуска си може да получава обичайното си възнаграждение. При все това тази констатация изобщо не премахва възпиращото действие, произтичащо от неизплащането на комисиона за периода, през който работникът упражнява правото си на платен годишен отпуск.

38. Всъщност системата от комисиони, въведена от British Gas, съдържа неизменно разминаване във времето между правопораждащия факт — извършени продажби, сключени договори — и момента, в който се изплаща комисионата. Разминаването във времето е причината работникът да може да получава променливата част от възнаграждението си през периода на платения си годишен отпуск. При това положение обаче променливата част от възнаграждението му не се изплаща за периода на отпуска му, а единствено като последица от по-рано сключени договори. Неизплащането на променливата част от възнаграждението на работника за периода на годишния отпуск има отрицателно отражение върху размера на възнаграждението, получавано от работника през месеците след периода на отпуска. Работник като г-н Lock, в резултат от ползването на годишен отпуск, се оказва в по-неблагоприятно положение, отколкото ако работи. Упражняването на правото му на платен годишен отпуск за него води до неблагоприятни финансови последици, разбира се отложени във времето, но реални.

39. Поради липса на система, позволяваща да се поддържа променливата част на възнаграждението на определено равнище за периода на платения годишен отпуск, работникът може да бъде възпрян да упражнява правото си на такъв отпуск поради понижаването на бъдещите му доходи, което може да настъпи в резултат от това, че не работи.

40. В съдебното заседание British Gas подчертава факта, че от една страна, всеки работник има заложен целеви годишен доход в зависимост от прогнозните продажби, и от друга страна, размерът на комисионите, изплащани на работниците за извършени продажби, отчита обстоятелството, че те не могат да генерират комисиони през периода на платения им годишен отпуск.

41. Тези два довода не са в състояние да поставят под съмнение необходимостта от включване на комисионите в основата за изчисляване на възнаграждението, дължимо на работник като г-н Lock за периода на платения му годишен отпуск.

42. Всъщност, от една страна, залагането на целеви годишен доход в зависимост от представянето на работника, което е обичайно в сектора на търговията, не е еквивалентно на предварително определяне на добавка с фиксиран размер, която може да получава всеки работник независимо от извършените продажби. Следователно в настоящото дело е неуместно Съдът да бъде приканен да отговори на въпроса за необходимостта или не от включване на този вид добавки във възнаграждението, което може да изисква работник като г-н Lock за периода на платения си годишен отпуск.

43. От друга страна, относно втория довод на British Gas, който се основава на твърдението, според което British Gas предварително взимал предвид периодите на платен годишен отпуск при определянето на размера на комисионите, на първо място, отбелязвам, че доказателствата, с които разполага Съдът, според мен не позволяват да се установи, че работник като г-н Lock получава надбавка върху размера на комисионите, предназначена да гарантира заплащане на годишния му отпуск.

44. На следващо място, при всички случаи се съмнявам, че подобна система е в съответствие с това, което Съдът постановява по съединени дела Robinson-Steele и др., посочени по-горе. В това решение Съдът поставя под съмнение практиката, състояща се в това работодателите да включват заплащането на годишен отпуск в почасовата или дневната надница на работниците (практика, наречена „rolled-up holiday pay“). По-точно Съдът постановява, че член 7 от Директива 93/104 не допуска заплащането на минималния годишен отпуск по смисъла на тази разпоредба да се извършва на части през съответната работна година заедно с възнаграждението за положен труд, а не във връзка с определен период, в който работникът действително ползва отпуск²². Това разрешение се основава на правилото, което припомних по-горе, според което минималният период на платения годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. Съдът счита, че тази забрана цели да осигури възможност на работника действително да ползва почивка по съображения за ефикасна защита на безопасността и здравето му²³. С други думи, тази забрана цели гарантиране на действителното ползване на платен годишен отпуск от работниците.

45. Предвид посочената съдебна практика и доколкото твърдението на British Gas по този въпрос може да се провери, система, при която заплащането на годишния отпуск се включва в размера на комисионите, изплащани на работниците, според мен е несъвместима с член 7 от Директива 2003/88, тъй като този член цели гарантиране на работниците на правото на ефективна почивка, при положение че може да доведе до положение, при което работниците са подтиквани да не взимат отпуск, за да увеличат възнаграждението си.

46. Поради всички изложени съображения предлагам на Съда да отговори на запитващата юрисдикция, че при положение като разглежданото в главното производство, при което получаваното от работник възнаграждение се състои, от една страна, от основна заплата, и от друга страна, от комисиона, чийто размер се определя на базата на извършените продажби и на сключените от работодателя договор в резултат от дейността на конкретния работник, член 7 от Директива 2003/88 налага включването на комисионата в основата за изчисляване на възнаграждението, дължимо на посочения работник за периода на платения му годишен отпуск.

47. Предвид отговора, който предлагам Съдът да даде на основния въпрос, поставен от запитващата юрисдикция, следва да се разгледа последният въпрос, повдигнат от нея, който по същество засяга метода и правилата, които да позволят включването на комисионите в основата за изчисляване на възнаграждението, което трябва да получава работник като г-н Lock през време на платения си годишен отпуск.

22 — Решение по съединени дела Robinson-Steele и др., посочено по-горе (точка 63).

23 — Пак там (точка 60).

48. Според мен запитващата юрисдикция трябва да определи какви са подходящите методи и правила за постигане на целта, определена в член 7 от Директива 2003/88, от една страна, като тълкува своето национално право²⁴ в съответствие с посочената цел, и от друга страна, като заимства елементи от практиката или от сходни положения. Каквито и конкретни условия да бъдат възприети, отбелязвам само, че отчитането на средния размер на комисионите, получавани от работника в рамките на представителен период, например от дванадесет месеца²⁵, според мен е подходящо решение.

III – Заключение

49. Поради изложените мотиви в тяхната цялост предлагам на преюдициалните въпроси, поставени от Employment Tribunal, гр. Лестър, да се отговори по следния начин:

При положение като разглежданото в главното производство, при което възнаграждението, получавано от работник, се състои, от една страна, от основна заплата, и от друга страна, от комисиона, чийто размер се определя на базата на извършените продажби и на сключените от работодателя договори в резултат от дейността на конкретния работник, член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време налага включването на комисионата в основата за изчисляване на възнаграждението, дължимо на посочения работник за периода на платения му годишен отпуск.

Запитващата юрисдикция следва да извърши тълкуване на своята национална правна уредба по такъв начин, че целта на член 7 от Директива 2003/88 да бъде постигната.

24 — Става дума най-вече за член 16 от Правилника за работното време от 1998 г. (Working Time Regulations 1998), в параграф 2 от който се прави препратка към членове 221—224 от Закона от 1996 г. за трудовите права, за определяне на размера на седмичното възнаграждение.

25 — В това отношение посочвам, че в плана за комисионите („Commissions Scheme“), който определя принципите и режима на изплащане на комисионите в British Gas, се предвижда, че когато консултант по продажбите излиза в отпуск по майчинство, бащинство или за осиновяване, за определени периоди той получава комисиона, чийто размер се изчислява въз основа на средния размер на всички комисиони, заработени през дванадесетте месеца преди началото на отпуска.