



Határozatok Tára

YVES BOT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2013. december 5.¹

C-539/12. sz. ügy

Z. J. R. Lock
kontra
British Gas Trading Ltd és társai

(az Employment Tribunal, Leicester [Egyesült Királyság] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — Munkaidő-szervezés — Tanácsadó, aki alapbért, valamint az elért forgalomtól és a megkötött értékesítési szerződések számától függően ahhoz adódó havi jutalékot kap — A jutalék megfizetéséhez való jog az éves szabadság ideje alatt”

1. Az Employment Tribunal (Leicester, Egyesült Királyság) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv² 7. cikkének értelmezésével kapcsolatosak, amely így hangzik:

„Éves szabadság

- (1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.
- (2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

2. Ezek a kérdések a Z. J. R. Locknak a munkáltatójával, a British Gas Trading Ltd. és társaival (a továbbiakban: British Gas) szembeni eljárásában merültek fel azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy hogyan kell kiszámítani azon díjazás összegét, amelyre ez a munkavállaló a fizetett éves szabadságának időtartama alatt jogosult. A jelen ügyben felmerülő probléma konkrétan az, hogy ha a munkavállaló díjazása egy rögzített és egy változó részből áll, ez utóbbi a részét képezi-e annak a díjazásnak, amelyre a munkavállaló az éves fizetett szabadság idejére jogosult.

I – Az alapeljárás tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

3. Z. J. R. Lock 2010-től máig a British Gas munkavállalója mint belföldi energiaértékesítési tanácsadó („Internal Energy Consultant”). Feladata lényegében az, hogy rábeszélje a szakmai ügyfeleket a British Gas energiatermékeinek megvásárlására.

¹ — Eredeti nyelv: francia.

² — HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

4. Díjazása két fő elemből tevődik össze. Az első az alpbér, a második pedig a jutalék.

5. Az alpbérhez hasonlóan a jutalékot is havonta fizetik ki. Annak összege változó, mivel azt a ténylegesen teljesített értékesítések függvényében számítják ki. Az tehát nem a befektetett munkaidőtől, hanem munkájának eredményétől, vagyis a British Gas által megkötött új szerződések számától és típusától függ. A jutalék kifizetésére nem akkor kerül sor, amikor elvégezték az annak alapjául szolgáló munkát, hanem több héttel vagy hónappal azután, hogy megkötötték az értékesítési szerződést a British Gasszal.

6. Z. J. R. Lock 2011. december 19-től 2012. január 3-ig fizetett éves szabadságon volt.

7. Éves szabadságának ideje alatt Z. J. R. Lock díjazása az alpbérét és azt a jutalékot foglalta magában, amelyet a korábbi hetekben keresett. A keresete szempontjából releváns évben Z. J. R. Lock átlagosan havi 1 912,67 font sterling (GBP) jutalékot kapott. Abban a hónapban, amelyben kivette a keresete tárgyát képező éves szabadságát, 2 350,31 GBP összegű jutalékot kapott. Alpbérét is folyósították számára, havi 1 222,5 GBP összegben.³

8. Mivel Z. J. R. Lock az éves szabadsága alatt nem végzett munkát, ezen időszak alatt nem teljesíthetett új értékesítéseket, illetve nem kutathatott lehetséges ügyfelek után. Következésképpen az említett időszakban nem kereshetett jutalékot. Mivel ez a körülmény hátrányos következményekkel járt az éves szabadságot követő hónapban Z. J. R. Lock részére folyósított bérre nézve, utóbbi keresetet indított a kérdést előterjesztő bíróság előtt a 2011. december 19-től 2012. január 3-ig tartó szabadságra járó elmaradt fizetés („holiday pay”) iránt.

9. E keresetre tekintettel az Employment Tribunal, Leicester felfüggesztette eljárását és az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) Abban az esetben, ha

- a munkavállaló éves díjazása alpbérből és szerződésen alapuló, jutalékhoz való jog alapján fizetett jutalékból áll;
- a jutalék kifizetésére a munkavállaló munkája folytán a munkáltató által teljesített értékesítésekre és megkötött szerződésekre tekintettel kerül sor;
- a jutalék kifizetésére visszamenőleg kerül sor, és az adott referencia-időszakban kapott jutalék összege változik a teljesített értékesítések és megkötött szerződések értékével és az értékesítések időpontjával összhangban;
- az éves szabadság alatt a munkavállaló nem végez olyan munkát, amely ilyen jutaléokra jogosítaná, és ennek megfelelően ezen időszak alatt a munkavállaló nem keres jutalékot;
- az éves szabadság idejét magában foglaló díjazási időszak alatt a munkavállaló alpbérre jogosult, és továbbra is megkapja a jutalékot a korábban megkeresett jutalék alapján; és
- a munkavállaló által kapott átlagos éves jutalék összege alacsonyabb lesz annál, mint amekkora összegű jutalékot akkor kapott volna, ha nem vett volna igénybe szabadságot, mert a szabadság alatt nem végez olyan munkát, amely jutalékra jogosítaná,

3 — Mindezekből következik, hogy a jutalék Z. J. R. Lock teljes díjazásának több mint 60%-át teszi ki.

megköveteli-e a [...] 2003/88[...] irányelvvél módosított, [a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i] 93/104/EK [tanácsi] irányelv [HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.] 7. cikke, hogy a tagállamok intézkedéseket hozzanak annak biztosítására, hogy a munkavállaló az éves szabadság alatt az alapbér mellett azt a jutalékot is megkapja, amelyet ezen időszak alatt keresett volna, ha nem megy szabadságra?

- 2) Mely elvek alapján válaszolandó meg az első kérdés?
- 3) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén (adott esetben) milyen elveket kell alkalmazniuk a tagállamoknak azon összeg kiszámítása során, amelyet a munkavállaló részére kell fizetni azon jutalékokra tekintettel, amelyet a munkavállaló akkor keresett volna, ha nem veszi ki éves szabadságát?”

10. A kérdést előterjesztő bíróságnak a 2003/88 irányelv 7. cikkének helyes értelmezésével kapcsolatos kétségei olyan esetben, amikor a díjazásnak van egy rögzített és egy változó része, többek között a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) Evans kontra Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support) ügyben 2002. november 27-én hozott ítéletén alapulnak.⁴ A jelen üggyhöz hasonló helyzetben ugyanis a felperes munkavállaló előadta, hogy az éves szabadság idején járó juttatást az átlagos jövedelmére kellett volna alapítani, annak érdekében, hogy az mind az alapbért, mind a juttatásokból származó átlagos jövedelmet magában foglalja. A Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) elutasította a munkavállaló érvét. Úgy ítélte meg, hogy az utóbbi díjazása nem függ az elvégzett munka mennyiségétől, következésképpen a munkavállalók jogairól szóló 1996. évi törvény (Employment Rights Act 1996) 221. §-ának (2) bekezdését kell alkalmazni.⁵ E bíróság ennél fogva megállapította, hogy a munkavállalót éves szabadsága alatt csak az alapbére illeti meg, és ezért a munkavállaló nem jogosult arra, hogy részére a fizetett éves szabadság idejére kifizessék a jutalékokból származó átlagos jövedelmének megfelelő összeget.

II – Elemzés

11. Először a fő kérdést válaszolom meg, hogy tudniillik egy, az alapeljáráshoz hasonló helyzetben, amikor a munkavállaló díjazása egyrészt alapbérből, másrészt az ezen munkavállaló személyes tevékenysége folytán a munkáltató által teljesített értékesítésekre és megkötött szerződésekre tekintettel megállapított jutalékból áll, a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében ezt a jutalékot bele kell-e számítani a fizetett éves szabadság idejére az említett munkavállaló számára járó díjazásba.

12. Álláspontom szerint az éves fizetett szabadsághoz való jog hatékony védelme érdekében erre a kérdésre igenlő választ kell adni.

13. Emlékeztetek arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni.⁶ Ezt a jogot kifejezetten elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése.⁷

4 — (2002) EWCA Civ 1834.

5 — Ez a rendelkezés előírja, hogy „[a] 222. §-ra figyelemmel abban az esetben, ha a munkavállaló rendes munkaidőre járó munkabére (órabér, heti bér vagy egyéb időszakra járó bér) nem függ az adott időszakban elvégzett munka mennyiségétől, a heti munkabér összege az az összeg, amelyet a munkáltatónak a számítás időpontjában hatályos munkaszerződés alapján fizetnie kell, ha a munkavállaló ledolgozza rendes heti munkaidejét”.

6 — Lásd különösen a C-282/10. sz. Dominguez-ügyben 2012. január 24-én hozott ítélet 16. pontját.

7 — Lásd különösen a C-155/10. sz., Williams és társai ügyben 2011. szeptember 15-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-8409. o.) 18. pontját.

14. Vitathatatlan, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére.⁸

15. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt, szabadság után járó fizetés arra szolgál, hogy lehetővé tegye, hogy a munkavállaló ténylegesen kivegye azt a szabadságot, amelyre jogosult.⁹

16. Amint azt a Bíróság a fent hivatkozott Williams és társai ügyben hozott ítéletében megállapította, a 2003/88 irányelv 7. cikke nem tartalmaz semmiféle, a munkavállalót az éves szabadsága alatt megillető díjazásra vonatkozó kifejezett utalást.¹⁰

17. Következésképpen a Bíróság feladata a fizetett éves szabadsághoz való jog jelentőségére, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikkének céljára tekintettel annak meghatározása, hogy a munkavállalók a fizetett éves szabadság során milyen díjazásra jogosultak.

18. E tekintetben a Bíróságnak már volt alkalma meghatározni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő „fizetett éves szabadság” kifejezés azt jelenti, hogy az irányelv szerinti „éves szabadság” idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell, más szóval a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia rendes munkabérét.¹¹

19. Amint ugyanis azt a Bíróság megállapította, a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és az e szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli. E szabadság kifizetése követelményének célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal.¹²

20. A Bíróság a fentiekből arra a következtetésre jutott, hogy az éves szabadság idejére járó díjazást főszabály szerint úgy kell számítani, hogy az megfeleljen a munkavállaló rendes díjazásának. Ebből az is következik, hogy nem felel meg az uniós jog követelményeinek az olyan pénzübeli juttatás, amelynek az összege csupán azon jelentős kockázat kizárását teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem veszi ki az éves szabadságát.¹³

21. A Bíróság álláspontja szerint, amennyiben a munkavállaló által kapott díjazás több elemből áll, e rendes díjazás és következésképpen azon összeg meghatározása, amelyre e munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult, egyedi elemzést követel meg.¹⁴

22. A fent hivatkozott Williams és társai ügyben hozott ítélethez vezető ügyben a Bíróságnak abban a helyzetben kellett döntenie, ahol a közforgalmi pilóták díjazása egy éves fix összegből, valamint a repüléssel töltött időhöz és a bázison kívül eltöltött időhöz kapcsolódó, változó pótlékokból állt.

23. Ennek a helyzetnek az elemzése lehetővé tette, hogy a Bíróság több szempontot határozzon meg, amelyek esetenként határozzák meg, hogy egyes bérelemekre a munkavállaló a fizetett éves szabadság során jogosult-e, vagy sem.

8 — Lásd különösen a C-350/06. és C-520/06. sz., Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben 2009. január 20-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-179. o.) 25. pontját.

9 — A C-131/04. és C-257/04. sz., Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben 2006. március 16-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-2531. o.) 49. pontja.

10 — A fent hivatkozott Williams és társai ügyben hozott ítélet 17. pontja.

11 — Uo., 19. pont és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

12 — Uo., 20. pont és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

13 — Uo., 21. pont.

14 — Uo., 22. pont.

24. A Bíróság a több elemből álló díjazások tekintetében főszabályként kimondta, hogy bár valamely munkavállaló rendes díjazásának a szerkezete mint olyan a tagállami jog által szabályozott rendelkezések és gyakorlatok hatálya alá tartozik, az nem lehet hatással valamely munkavállaló azon jogára, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, mint amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak.¹⁵

25. Ennek a főszabálynak az alkalmazásával a Bíróság úgy ítélte meg, hogy bármely, a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzéséhez ténylegesen kapcsolódó és a munkavállaló teljes díjazásába beszámított összeggel kompenzált olyan kellemetlenség, mint a közforgalmi pilóták esetében a repüléssel töltött idő, szükségszerűen részét kell, hogy képezze azon összegnek, amelyre a munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult.¹⁶

26. A Bíróság szerint ezzel szemben nem kell figyelembe venni az éves szabadság alatt folyósítandó kifizetés számítása során a munkavállaló teljes díjazásának azon elemeit, amelyek célja kizárólag a munkavállaló számára a munkaszerződése szerinti feladatai elvégzése során felmerülő olyan eseti jellegű vagy kiegészítő költségek fedezése, mint amelyek azon időhöz kapcsolódnak, amelyet a pilótáknak a bázison kívül kell eltölteniük.¹⁷

27. A munkavállaló teljes díjazásának egyes elemei és a munkaszerződése szerinti feladatainak elvégzése közötti tényleges kapcsolat fennállása ezért döntő szempont annak eldöntéséhez, hogy ezekre az elemekre a munkavállaló a fizetett éves szabadság alatt jogosult-e. Azon különböző pótlékoknak tehát, amelyekre a munkavállaló jogosult a fizetett éves szabadság alatt, nemcsak közvetlenül a munkavállaló munkaszerződése szerinti feladatai elvégzéséhez kell kapcsolódniuk, hanem bizonyos fokú állandóságot is kell mutatniuk.

28. A munkavállaló teljes díjazását alkotó különböző elemek és a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzése közötti tényleges kapcsolat értékelését a Bíróság álláspontja szerint egy reprezentatívnek ítélt referencia-időszak átlaga alapján és a fent hivatkozott azon ítélkezési gyakorlatban megállapított elv fényében kell alkalmazni, miszerint a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és az e szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli.¹⁸

29. A tényleges kapcsolat ezen szempontjához a Bíróság a várandósság időtartamára átmenetileg más munkakörbe helyezett vagy a munkavégzés alól mentesített várandós munkavállalók díjazásával kapcsolatos ítélkezési gyakorlatra hivatkozva egy másik szempontot is hozzáadott.¹⁹ Ennek alapján a díjazás valamennyi olyan elemét, amelyek a munkavállaló személyi és foglalkoztatási státusához kötődnek, fenn kell tartani a munkavállaló fizetett éves szabadsága alatt.²⁰ Ilyenek lehetnek például a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képzéséhez kötődő pótlékok.

30. Ezen ítélkezési gyakorlatra és az eddig a Bíróság által meghatározott szempontok alapján kirajzolódó irányvonalra tekintettel álláspontom szerint az olyan jutalékot, mint amelyre Z. J. R. Lock a British Gas által az ő személyes munkája eredményeként megkötött értékesítési szerződések függvényében jogosult, tartalmaznia kell annak a díjazásnak, amelyre ez a munkavállaló a fizetett éves szabadságának időtartama alatt jogosult.

15 — Uo., 23. pont.

16 — Uo., 24. pont.

17 — Uo., 25. pont.

18 — Uo., 26. pont.

19 — Lásd a C-471/08. sz. Parviainen-ügyben 2010. július 1-jén hozott ítéletet (EBHT 2010., I-6533. o.), illetve a C-194/08. sz. Gassmayr-ügyben 2010. július 1-jén hozott ítéletet (EBHT 2010., I-6281. o.).

20 — A fent hivatkozott Williams és társai ügyben hozott ítélet 28. pontja.

31. A szóban forgó jutalékok ugyanis közvetlenül kapcsolódnak a munkaszerződése alapján Z.J.R. Lock által szokásosan ellátandó feladatokhoz. Egyébiránt az ilyen jutalékok valóban a Z. J. R Lock által személyesen elvégzett munka díjazását jelentik. E jutalékok tehát közvetlenül kapcsolódnak e munkavállalónak a vállalkozáson belül személyesen végzett tevékenységéhez.

32. Ezen túlmenően, bár azok összege a Z.J.R. Lock által elért eredmények függvényében havonta változhat, e jutalékok ugyanakkor mindenképpen olyan állandó jellegűek, hogy ennek alapján megállapítható, hogy e munkavállaló rendes díjazásának részét képezik. Más szavakkal azok díjazásának állandó elemei. Az a tanácsadó ugyanis, aki a British Gasnál kielégítően végzi a feladatait, havonta kap jutalékot, amely hozzáadódik az alapbéréhez.

33. Álláspontom szerint tehát tényleges kapcsolat van a Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállaló által havonta kapott jutalék és a munkaszerződése szerinti feladatok elvégzése között. Ez a kapcsolat annál is nyilvánvalóbb, mivel a jutalék összegét annak meghatározása szerint a munkavállalónak a British Gas által megkötött szerződéseket illetően elért eredményeivel arányosan állapítják meg.

34. Álláspontom szerint a jutaléknak a munkavállaló számára a fizetett éves szabadság idejére járó díjazás kiszámításakor való figyelmen kívül hagyása azzal az eredménnyel járhat, hogy visszatartja a munkavállalót attól, hogy kivegye ezt a szabadságot, ami ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikkének céljával. Ez a visszatartó hatás még valószínűbb olyan helyzetben, mint amelyről az alapeljárásban szó van, amikor a jutalék a Z. J. R. Lock által kapott díjazásnak átlagosan több mint 60%-át teszi ki.

35. Az ilyen helyzet elfogadása ahhoz vezetne, hogy a Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállaló, akit visszatartanak attól, hogy kivegye az éves fizetett szabadságot, és aki így folytatja a munkát, valójában a fizetett éves szabadság minimális időtartama helyett annak fejében nyújtott juttatásban részesülne, amit az uniós jog szigorúan tilt. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése értelmében ugyanis a fizetett éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.²¹

36. Annak vitatásaként, hogy az olyan jutalékokat, amelyeket Z.J.R. Lock is rendszeresen kap, figyelembe kell venni annak a díjazásnak a megállapításánál, amelyre utóbbi a fizetett éves szabadságának időtartama alatt jogosult, a British Gas vitatja, hogy az ilyen jutalékok figyelmen kívül hagyása visszatartaná a munkavállalót a fizetett éves szabadsághoz való joga gyakorlásától. Előadja ugyanis, hogy a fizetett éves szabadság időtartama alatt Z.J.R. Lock továbbra is egy rögzített és egy változó részből álló díjazást kapott, tekintettel arra, hogy a korábban megkötött szerződések címén járó jutalék kifizetése egybeeshet a fizetett éves szabadság időtartamával. Mivel ezen időtartam alatt ténylegesen a rendes díjazását kapja meg, a Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállalóval szemben tehát nem érvényesül visszatartó hatás a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlása tekintetében.

37. Ez az érvelés félrevezető. Igaz, hogy a Z.J.R. Lockhoz hasonló helyzetben lévő munkavállaló a szabadság időtartama alatt látszólag a rendes díjazását kaphatja. Mindazonáltal ez a megállapítás semmiképpen sem szünteti meg azt a visszatartó hatást, amely abból ered, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogát gyakorló munkavállaló számára ezen időtartam *alapján* nem fizetnek jutalékot.

38. A British Gas által bevezetett jutalékrendszer ugyanis azt vonja magával, hogy szükségszerűen időbeli eltérés van a kiváltó ok – a teljesített értékesítések, a megkötött szerződések – és a jutalék kifizetésének időpontja között. Ez az időbeli eltérés a magyarázata annak, hogy a munkavállaló a díjazásának változó elemét a fizetett éves szabadság időtartama alatt is megkapja. Mindazonáltal ebben a helyzetben a díjazása változó részét nem a szabadság időtartama alapján, hanem kizárólag az azt megelőzően megkötött szerződések következményeként fizetik ki. Az, hogy a munkavállaló díjazásának

21 — Lásd különösen a fent hivatkozott Robinson-Steele és társai ügyben hozott ítélet 60. és 61. pontját.

változó részét az éves szabadság időtartamára nem fizetik ki számára, hátrányosan befolyásolja a munkavállaló azon díjazásának összegét, amelyet a szabadság időtartamát követő hónapokban kap meg. A Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállaló így az éves szabadság kivétele miatt hátrányosabb helyzetbe kerül, mint ha dolgozott volna. A fizetett éves szabadsághoz való jog érvényesítése ugyan időben késleltetett, de nagyon is valóságos pénzügyi hátrányt jelent számára.

39. A fizetett éves szabadság időtartama alatt a díjazás változó része bizonyos szintjének fenntartását lehetővé tevő rendszer hiányában ez a munkavállaló tehát a későbbi jövedelmének a tevékenysége hiányára tekintettel való csökkenése miatt visszatartható attól, hogy éljen az ilyen szabadsághoz való jogával.

40. A tárgyaláson a British Gas hangsúlyozta azt a tényt, hogy egyrészt minden munkavállaló számára megállapítanak egy éves jövedelemre vonatkozó célkitűzést az előre láthatóan teljesített értékesítések függvényében, másrészt, hogy a már teljesített értékesítésekre tekintettel kifizetett jutalékok mértéke is figyelembe veszi azt a tényt, hogy a munkavállalók a fizetett éves szabadság időtartama alatt nem fognak jutalékot keletkeztető tevékenységet végezni.

41. Ez a két érv nem kérdőjelezi meg azt, hogy a Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállalók számára a fizetett éves szabadság időtartamára járó díjazásba bele kell számítani a jutalékokat is.

42. Egyrészt ugyanis az éves jövedelemre vonatkozó célkitűzésnek a munkavállaló teljesítménye alapján történő meghatározása, amely a kereskedelmi ágazatban szokásos gyakorlat, nem egyenlő olyan rögzített összegű pótlék előzetes megállapításával, amelyet az általa teljesített értékesítésektől függetlenül minden munkavállaló megkap. Ezért szükségtelen a Bíróságnak feltenni azt a kérdést, hogy az ilyen típusú pótlékot bele kell-e számítani abba a díjazásba, amelyre egy Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállaló a fizetett éves szabadság alatt jogosult lehet.

43. Másrészt, a British Gas által előadott második érvet illetően, amely azon az állításon alapul, hogy a British Gas a jutalék összegének meghatározásakor már előre figyelembe veszi a fizetett éves szabadság időtartamát, először is megjegyzem, hogy a Bíróság elé tárt bizonyítékok alapján álláspontom szerint nem állapítható meg, hogy a Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállalók jutalékának összegét az éves szabadságuk kifizetésének biztosítása érdekében megemelték.

44. Ennélfogva kétlem, hogy egy ilyen rendszer megfelelne a Bíróság fent hivatkozott Robinson-Steele és társai ügyben hozott ítéletben foglalt megállapításainak. Ebben az ítéletben a Bíróság azt a gyakorlatot kérdőjelezte meg, amellyel a munkáltató az éves szabadság kifizetését beleszámította a munkavállalók órabérébe vagy napi bérébe (az úgynevezett „rolled-up holiday pay” gyakorlata). A Bíróság pontosabban úgy határozott, hogy a 93/104 irányelv 7. cikkével ellentétes az, hogy az e rendelkezés szerinti minimális éves szabadságra járó bért az illető munkaév folyamán részletekben fizessék ki, az elvégzett munka alapján járó munkabérrel együtt, nem pedig meghatározott időszakban, amikor a munkavállaló ténylegesen szabadságot vesz ki.²² Ez a megoldás azon a szabályon alapszik, amire fentebb emlékeztettem, amely szerint a fizetett éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve. A Bíróság szerint e tilalom annak biztosítását szolgálja, hogy a munkavállaló tényleges pihenőidővel rendelkezeshessék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében.²³ Más szavakkal, ez a tilalom biztosítja, hogy a munkavállalók ténylegesen kivegyék a fizetett éves szabadságot.

22 — A fent hivatkozott Robinson-Steele és társai ügyben hozott ítélet 63. pontja.

23 — Uo., 60. pont.

45. Erre az ítélkezési gyakorlatra tekintettel, és amennyiben a British Gas ezen ponttal kapcsolatban előadott állítása ellenőrizhető, egy olyan rendszer, amely a munkavállalóknak kifizetett jutalékok mértékébe beépíti az éves szabadság kifizetését, álláspontom szerint ellentétes a 2003/88 irányelvnek a munkavállalók számára a tényleges pihenőidőhöz való jogot biztosítani kívánó 7. cikkével, mivel az olyan helyzetekhez vezethet, amelyek arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy a díjazásuk növelése érdekében ne vegyék ki a szabadságukat.

46. Mindezen indokokra tekintettel azt javasolom, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság számára olyan választ adjon, amely szerint az alapeljáráshoz hasonló olyan helyzetben, amikor a munkavállaló díjazása egyrészt alapbérből, másrészt a munkavállaló személyes tevékenységének következtében a munkáltató által teljesített értékesítések és megkötött szerződések függvényében meghatározott összegű jutalékból áll, a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében ezt a jutalékot tartalmaznia kell annak a díjazásnak, amelyre az említett munkavállaló a fizetett éves szabadság időtartama alatt jogosult.

47. Tekintettel a Bíróság által a kérdést előterjesztő bíróság által feltett fő kérdésre adandó válaszra, meg kell vizsgálni az utóbbi utolsó kérdését, amely lényegében a jutalékoknak a Z.J.R. Lockhoz hasonló munkavállalónak a fizetett éves szabadsága időtartama alatt járó díjazásba történő beszámításának módszerével és szabályaival kapcsolatos.

48. Álláspontom szerint a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak meghatározása, egyrészt a nemzeti jognak²⁴ az ezzel a céllal összhangban történő értelmezése, másrészt a gyakorlatból vagy hasonló helyzetekből vett példák útján, hogy milyen módszer és szabályok megfelelőek a 2003/88 irányelv 7. cikkében foglalt cél eléréséhez. A megállapított pontos módszertől függetlenül csak annyit kívánok jelezni, hogy a munkavállaló számára egy reprezentatív időtartam, például tizenkét hónap²⁵ alatt kifizetett jutalékok átlagos összegének figyelembevétele álláspontom szerint megfelelő megoldásnak tűnik.

III – Véggövetkeztetések

49. A fentiekre tekintettel azt javaslom, hogy az Employment Tribunal, Leicester által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket az alábbiak szerint válaszolja meg a Bíróság:

Az alapeljáráshoz hasonló olyan helyzetben, amikor a munkavállaló díjazása egyrészt alapbérből, másrészt a munkavállaló személyes tevékenységének következtében a munkáltató által teljesített értékesítések és megkötött szerződések függvényében meghatározott összegű jutalékból áll, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikke értelmében ezt a jutalékot tartalmaznia kell annak a díjazásnak, amelyre az említett munkavállaló a fizetett éves szabadság idejére jogosult.

A kérdést előterjesztő bíróság feladata a nemzeti jognak a 2003/88 irányelv 7. cikkében foglalt cél elérése érdekében történő értelmezése.

24 — Főként a munkaidőről szóló 1998. évi rendelet (Working Time Regulations 1998) 16. cikkéről van szó, amelynek 2. cikke a munkavállalók jogairól szóló 1996. évi törvény 221–224. §-ára hivatkozik a heti munkabér összegének meghatározása tekintetében.

25 — E tekintetben megjegyzem, hogy a British Gasnál a jutalékfizetés elveit és rendszerét meghatározó jutalékfizetési szabályzat („Commissions Scheme”) kimondja, hogy ha egy értékesítési tanácsadó szülési, apasági vagy örökbefogadási szabadságra megy, bizonyos időszakokban olyan összegű jutalékokra jogosult, amelyet a szabadság kezdetét megelőző tizenkét hónapban megkeresett jutalékok átlagának figyelembevételével számítanak ki.