



## Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO  
YVES BOT IŠVADA,  
pateikta 2013 m. gruodžio 5 d.<sup>1</sup>

**Byla C-539/12**

**Z. J. R. Lock**  
**prieš**  
**British Gas Trading Ltd ir kt.**

(Employment Tribunal, Leicester (Jungtinė Karalystė) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Darbo laiko organizavimas — Konsultantas, gaunantis pagrindinį darbo užmokestį ir komisinius, mokamus kas mėnesį atsižvelgiant į pasiektą apyvartą ir sudarytų sutarčių skaičių — Teisė gauti komisinius per kasmetines atostogas“

1. *Employment Tribunal, Leicester* (Lesterio darbo ginčų teismas, Jungtinė Karalystė) pateikti prejudiciniai klausimai susiję su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>2</sup> 7 straipsniu, kuris suformuluotas taip:

„Kasmetinės atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.
2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas [pinigine] kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“

2. Šie klausimai iškilo nagrinėjant Z.J.R. Lock ir jo darbdavio *British Gas Trading Ltd ir kt.* (toliau – *British Gas*) ginčą dėl to, kaip turi būti skaičiuojamas atlyginimas, kurį šis darbuotojas gali gauti mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu. Konkrečiau kalbant, pagrindinis šioje byloje iškilęs klausimas – tai klausimas, ar, jei darbuotojo atlyginimą sudaro pastovi ir kintama dalys, pastaroji laikytina užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti už mokamas kasmetines atostogas, dalimi.

### **I – Faktinės pagrindinės bylos aplinkybės ir prejudiciniai klausimai**

3. 2010 m. Z.J.R. Lock įsidarbino *British Gas* pardavimo vidaus rinkoje energijos pardavimo konsultantu (*Internal Energy Sales Consultant*) ir juo tebedirba. Jo užduotis – mėginti įkalbėti verslo klientus pirkti *British Gas* energetikos produktus.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381.

4. Z. J. R. Lock atlyginimą sudaro dvi dalys. Pirmoji – tai pagrindinis darbo užmokestis, o antroji – komisiniai.

5. Kaip ir pagrindinis darbo užmokestis, komisiniai mokami kas mėnesį. Jų dydis yra kintamas, nes jie apskaičiuojami atsižvelgiant į faktiškai įvykdytą pardavimą. Taigi komisiniai priklauso ne nuo įdėto darbo, o nuo darbo rezultato, t. y. *British Gas* sudarytų naujų pirkimo–pardavimo sutarčių. Komisiniai mokami ne atlikus darbą, už kurį jie gaunami, o po kelių savaičių ar mėnesių, kai su *British Gas* sudaroma pirkimo–pardavimo sutartis.

6. Z. J. R. Lock nuo 2011 m. gruodžio 19 d. iki 2012 m. sausio 3 d. buvo išėjęs mokamų kasmetinių atostogų.

7. Kasmetinių atostogų laikotarpiu Z. J. R. Lock atlyginimą sudarė pagrindinis darbo užmokestis ir per ankstesnes savaites uždirbti komisiniai. Tais metais, su kuriais susijęs Z. J. R. Lock ieškinys, per mėnesį jis gaudavo vidutiniškai 1 912,67 GBP. Tą mėnesį, kai Z. J. R. Lock buvo išėjęs atostogų, kurios yra jo pareikšto ieškinių dalykas, jis gavo 2 350,31 GBP komisinių. Jam buvo sumokėtas ir pagrindinis darbo užmokestis, kurį sudaro 1 222,50 GBP per mėnesį<sup>3</sup>.

8. Kadangi per kasmetines atostogas Z. J. R. Lock jokio darbo nedirbo, tuo laikotarpiu negalėjo parduoti produktų ar derėtis dėl galimo jų pardavimo. Todėl minėtu laikotarpiu jis negalėjo uždirbti komisinių. Kadangi ši aplinkybė turi neigiamos įtakos atlyginimui, kurį Z. J. R. Lock gauna po kasmetinių atostogų einančiais mėnesiais, jis nusprendė pareikšti ieškinį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme ir tame ieškinyje prašė priteisti už laikotarpį nuo 2011 m. gruodžio 19 d. iki 2012 m. sausio 3 d. nesumokėtą kasmetinių atostogų priemoną (*holiday pay*).

9. Atsižvelgdamas į šį prašymą *Employment Tribunal, Leicester* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Jei:

- darbuotojo metinį atlyginimą sudaro pagrindinis darbo užmokestis ir komisiniai, mokami pagal sutartyje nustatytą teisę į komisinius,
- komisiniai mokami atsižvelgiant į darbdavio dėl darbuotojo atlikto darbo įvykdytą pardavimą ir sudarytas sutartis,
- komisiniai mokami už praėjusį laikotarpį ir atitinkamu atsiskaitymo laikotarpiu gaunamų komisinių dydis kinta atsižvelgiant į įvykdyto pardavimo ir sudarytų sutarčių vertę, taip pat šio pardavimo laiką,
- kasmetinių atostogų laikotarpiu darbuotojas nedirba jokio darbo, kuris suteiktų jam teisę į minėtus komisinius, taigi šiuo laikotarpiu ir neuždirba komisinių,
- laikotarpiu, už kurį mokamas atlyginimas ir į kurį taip pat įeina kasmetinių atostogų laikotarpis, darbuotojas turi teisę į pagrindinį darbo užmokestį ir toliau gauna anksčiau uždirbtus komisinius ir
- darbuotojo vidutinės metinės pajamos iš komisinių būtų mažesnės tuo atveju, jeigu jis neišeitų atostogų, nes jų laikotarpiu darbuotojas nedirba jokio darbo, kuris suteiktų jam teisę į komisinius,

<sup>3</sup> — Iš šios informacijos matyti, kad komisiniai sudaro daugiau kaip 60 % viso Z. J. R. Lock atlyginimo.

ar pagal [1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos] Direktyvos 93/104/EB [dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197)], iš dalies pakeistos Direktyva 2003/88 <...>, 7 straipsnį reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi priemonių užtikrinti, kad darbuotojui už kasmetinių atostogų laikotarpius būtų mokamas ne tik pagrindinis darbo užmokestis, bet ir priemoka, nustatoma atsižvelgiant į komisinius, kuriuos jis per šį laikotarpį būtų uždirbęs, jei nebūtų išėjęs atostogų?

2. Kokiais principais remiantis atsakytina į pirmąjį klausimą?
3. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, kokius principus (prireikus) turi taikyti valstybės narės apskaičiuodamos sumą, mokėtiną darbuotojui atsižvelgiant į komisinius, kuriuos jis būtų uždirbęs arba būtų galėjęs uždirbti, jei nebūtų išėjęs kasmetinių atostogų?“

10. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui abejonių dėl to, kaip teisingai aiškinti Direktyvos 2003/88 7 straipsnį tuo atveju, kai atlyginimą sudaro pastovi ir kintama dalys, atrodo, kyla pirmiausia dėl 2002 m. lapkričio 27 d. *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Anglijos ir Velso apeliacinis teismas, Civilinių bylų skyrius) sprendimo *Evans prieš Malley Organisation Ltd* (veikiančią komerciniu pavadinimu *First BusinESS Support*)<sup>4</sup>. Iš tikrųjų esant situacijai, kuri analogiška aptariamai šioje byloje, darbuotojas ieškovas teigė, kad jam mokėtini kasmetiniai atostoginiai turi būti grindžiami jo vidutinėmis pajamomis, į kurias įeina ir jo pagrindinis darbo užmokestis, ir vidutinės pajamos iš komisinių. *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* atmetė šio darbuotojo argumentą. Šis teismas konstatavo, kad darbuotojo atlyginimas nekinta pagal atlikto darbo mastą, todėl taikytina 1996 m. Darbuotojų teisių įstatymo (*Employment Rights Act 1996*) 221 straipsnio 2 dalis<sup>5</sup>. Minėtas teismas nusprendė, kad kasmetinių atostogų laikotarpiu darbuotojas turi teisę tik į pagrindinį darbo užmokestį, taigi neturi teisės į sumą, atitinkančią jo vidutines pajamas iš komisinių, už laikotarpius, kai jis buvo išėjęs kasmetinių mokamų atostogų.

## II – Vertinimas

11. Pirmiausia atsakysiu į pagrindinį klausimą, t. y. į klausimą, ar esant tokiai situacijai kaip aptariamoji pagrindinėje byloje, kai darbuotojo atlyginimą sudaro pagrindinis darbo užmokestis ir komisiniai, kurių dydis nustatomas atsižvelgiant į darbdavio dėl šio darbuotojo veiklos įvykdytą pardavimą ir sudarytas sutartis, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikalaujama įtraukti tokius komisinius apskaičiuojant užmokestį, kurį minėtas darbuotojas turi teisę gauti už mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį.

12. Mano manymu, atsižvelgiant į veiksmingą teisės į mokamas kasmetines atostogas apsaugą į šį klausimą reikia atsakyti teigiamai.

13. Primintina, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti<sup>6</sup>. Be to, ši teisė yra aiškiai įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje<sup>7</sup>.

14. Neginčijama, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas darbuotojui suteikiama tam, kad jis pailsėtų ir turėtų laiko pramogoms bei laisvalaikiui<sup>8</sup>.

4 — (2002) EWCA, Civ. 134.

5 — Šioje nuostatoje nurodyta, kad „nepažeidžiant 222 straipsnio nuostatų, jei darbuotojo atlyginimas už darbą, dirbtą įprastą darbo laiką (pagal valandas, savaites ar kitokį laikotarpį), nekinta atsižvelgiant į per šį laikotarpį atlikto darbo mastą, savaitinio atlyginimo suma yra tokia, kokią darbdavys turi mokėti pagal apskaičiavimo dieną galiojančią darbo sutartį, jei darbuotojas dirba įprastą savaitės darbo laiką“.

6 — Žr., be kita ko, 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, 16 punktas).

7 — Žr., be kita ko, 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, Rink. p. I-8409, 18 punktas).

8 — Žr., be kita ko, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, Rink. p. I-179, 25 punktas).

15. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatyto užmokesčio už atostogas tikslas – sudaryti darbuotojui sąlygas faktiškai pasinaudoti jo turima teise į atostogas<sup>9</sup>.

16. Kaip Teisingumo Teismas konstatavo minėtame Sprendime *Williams ir kt.*, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio formuluotėje nėra jokios aiškios nuorodos į darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti per savo kasmetines atostogas<sup>10</sup>.

17. Taigi Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į teisės į mokamas kasmetines atostogas svarbą ir Direktyvos 2003/88 7 straipsniu siekiamą tikslą, turi apibrėžti, ką apima užmokestis, kurį darbuotojai gali gauti per savo mokamų kasmetinių atostogų laikotarpius.

18. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas jau yra patikslinęs, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje vartojamas žodžių junginys „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, jog „kasmetinių atostogų“ laikotarpiu, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, išsaugomas darbo užmokestis, kitaip tariant, šiuo poilsio laikotarpiu darbuotojas turi gauti įprastą darbo užmokestį<sup>11</sup>.

19. Iš tikrųjų, kaip nurodė Teisingumo Teismas, pagal Direktyvą 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti už jas užmokestį yra dvi vienos teisės sudedamosios dalys. Reikalavimu mokėti už šias atostogas siekiama, kad per jas darbuotojo padėtis, kiek tai susiję su atlyginimu, būtų panaši kaip ir dirbant<sup>12</sup>.

20. Į tai atsižvelgdamas Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad užmokestis už kasmetines atostogas iš esmės turi būti apskaičiuojamas taip, kad atitiktų įprastą darbuotojo gaunamą atlyginimą. Teisingumo Teismo teigimu, tai taip pat reiškia, kad piniginis atlygis, kurio dydis leidžia tik išvengti didelės rizikos, kad darbuotojas neišeis atostogų, neatitinka Sąjungos teisėje nustatytų reikalavimų<sup>13</sup>.

21. Teisingumo Teismas nurodė, kad jei darbuotojo atlyginimas susideda iš kelių dalių, norint nustatyti įprastą tokį atlyginimą, taigi ir sumą, kurią šis darbuotojas turi teisę gauti per kasmetines atostogas, reikia atlikti konkrečią analizę<sup>14</sup>.

22. Byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Williams ir kt.*, Teisingumo Teismo nagrinėta situacija buvo susijusi su oro linijų pilotais, gaunančiais atlyginimą, susidedantį iš nustatytos metinės sumos ir kintamų priedų, kurių dydis priklauso nuo skrydžio valandų ir ne bazėje praleisto laiko.

23. Atlikęs šios situacijos analizę Teisingumo Teismas nustatė kelis kriterijus, pagal kuriuos, atsižvelgiant į konkretų atvejį, arba galimas tam tikrų atlyginimo dalių įtraukimas į užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti per mokamas kasmetines atostogas, arba ne.

24. Dėl atlyginimų, kuriuos sudaro kelios dalys, Teisingumo Teismas nustatė bendrąją taisyklę, kad jei pati darbuotojo įprasto atlyginimo struktūra patenka į valstybių narių teisės nuostatų ir praktikos reguliavimo sritį, ji negali turėti įtakos darbuotojo teisei poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu naudotis tokiais pačiomis ekonominėmis sąlygomis kaip ir susijusiosios su jo darbo atlikimu<sup>15</sup>.

9 — 2006 m. kovo 16 d. Sprendimas *Robinson-Steele ir kt.* (C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531, 49 punktas).

10 — Minėto Sprendimo *Williams ir kt.* 17 punktas.

11 — Ten pat, 19 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

12 — Ten pat, 20 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

13 — Ten pat, 21 punktas.

14 — Ten pat, 22 punktas.

15 — Ten pat, 23 punktas.

25. Taikydamas šią bendrąją taisyklę Teisingumo Teismas nusprendė, kad bet koks nepalankus veiksnys, neatskiriama susijęs su darbo sutartyje numatytų darbuotojo užduočių vykdymu ir kompensuojamas pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą darbuotojo atlyginimą, pavyzdžiui, oro linijų pilotų atveju skrydžio laikas, būtina turi būti įtrauktas apskaičiuojant užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti per savo kasmetines atostogas<sup>16</sup>.

26. Teisingumo Teismas nurodo, kad apskaičiuojant per kasmetines atostogas mokėtiną užmokestį į viso darbuotojo atlyginimo dalis, skirtas padengti vien atsitiktinėms ar papildomoms išlaidoms, patiriamoms darbuotojui vykdant darbo sutartyje numatytas užduotis, kaip antai išlaidoms, susijusioms su laiku, kurį pilotai priversti praleisti ne bazėje, priešingai, atsižvelgti nereikia<sup>17</sup>.

27. Taigi įvairių viso darbuotojo atlyginimo dalių neatskiriama sąsajos su darbo sutartyje numatytų jo užduočių vykdymu buvimas, atrodo, yra lemiamas kriterijus įtraukiant šias dalis į užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti per mokamas kasmetines atostogas. Todėl įvairūs priedai, kuriuos mokėti per mokamas kasmetines atostogas gali prašyti darbuotojas, turi būti ne tik tiesiogiai susiję su šiam darbuotojui pagal darbo sutartį tenkančių užduočių vykdymu, bet ir beveik nuolatiniai.

28. Teisingumo Teismo teigimu, siekiant nustatyti, ar įvairios viso darbuotojo atlyginimo dalys yra neatskiriama susijusios su darbo sutartyje numatytų jo užduočių vykdymu, reikia remtis atsiskaitymo laikotarpiu, kuris laikomas tipiniu, vidurkiu ir atsižvelgti į minėtoje teismo praktikoje nustatytą principą, kad pagal Direktyvą 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti už jas užmokestį yra dvi vienos teisės sudedamosios dalys<sup>18</sup>.

29. Ši neatskiriama sąsajos kriterijų Teisingumo Teismas, remdamasis su nėščių darbuotojų, kurios nėštumo laikotarpiu laikinai paskiriamos į kitą darbą ar atleidžiamos nuo darbo, darbo užmokesčiu susijusia savo praktika<sup>19</sup>, papildė kitu kriterijumi. Taigi per mokamas kasmetines atostogas turi būti išlaikytos visos atlyginimo dalys, susijusios su paties darbuotojo teisiniu ir profesiniu statusu<sup>20</sup>. Tai gali būti, pavyzdžiui, priedai už vadovaujamas pareigas, darbo stažą ir profesinę kvalifikaciją.

30. Atsižvelgdamas į šią teismo praktiką ir į tendenciją, kuri matyti iš Teisingumo Teismo iki šiol nustatytų kriterijų, manau, kad komisiniai, kaip antai gaunami Z. J. R. Lock atsižvelgiant į pirkimo–pardavimo sutartis, kurias dėl jo atlikto darbo sudaro *British Gas*, turi būti įtraukti į užmokestį, kurį šis darbuotojas gali gauti per mokamas kasmetines atostogas.

31. Iš tikrųjų aptariami komisiniai yra tiesiogiai susiję su įprastu užduočių, tenkančių Z. J. R. Lock pagal darbo sutartį, vykdymu. Be to, šie komisiniai – tai atlyginimas už paties Z. J. R. Lock atliktą darbą. Taigi šie komisiniai yra tiesiogiai susiję su šio darbuotojo įmonėje vykdoma veikla.

32. Be to, nors šių komisinių dydis įvairiais mėnesiais gali skirtis atsižvelgiant į Z. J. R. Lock pasiektus rezultatus, vis dėlto jų pobūdis yra nuolatinis, o tai leidžia manyti, kad jie yra šio darbuotojo įprasto atlyginimo dalis. Kitaip tariant, jie yra nuolatinė jo atlyginimo dalis. Iš tikrųjų konsultantas, tinkamai vykdantis savo pareigas *British Gas*, kas mėnesį gauna komisinius, pridedamus prie jo pagrindinio darbo užmokesčio.

33. Taigi, mano manymu, tarp darbuotojo, kaip antai Z. J. R. Lock, kas mėnesį gaunamų komisinių ir pagal darbo sutartį jam tenkančių užduočių vykdymo yra neatskiriama sąsaja. Ši sąsaja dar akivaizdesnė dėl to, kad komisinių dydis iš esmės apskaičiuojamas pagal šio darbuotojo pasiektus rezultatus atsižvelgiant į *British Gas* sudarytas sutartis.

16 — Ten pat, 24 punktas.

17 — Ten pat, 25 punktas.

18 — Ten pat, 26 punktas.

19 — Žr. 2010 m. liepos 1 d. sprendimus *Parviainen* (C-471/08, Rink. p. I-6533) ir *Gassmayr* (C-194/08, Rink. p. I-6281).

20 — Minėto Sprendimo *Williams ir kt.* 28 punktas.

34. Mano nuomone, neįtraukiant komisinių į užmokestį, mokėtiną darbuotojui už jo mokamas kasmetines atostogas, jis gali būti atgrasytas pasinaudoti savo teise išeiti tokių atostogų, o tai prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsniu siekiamam tikslui. Šis atgrasomasis poveikis juo labiau tikėtinas susidarius tokiai situacijai kaip aptariamoji pagrindinėje byloje, kai komisiniai sudaro vidutiniškai 60 % Z. J. R. Lock gaunamo atlyginimo.

35. Jei būtų pritarta tokiam sprendimui, darbuotojas, kaip antai Z. J. R. Lock, atgrasytas pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas, taigi dirbantis toliau, faktiškai gauna piniginę kompensaciją, kuria pakeičiamas minimalus mokamų kasmetinių atostogų laikas, o tai griežtai draudžiama pagal Sąjungos teisę. Iš tikrųjų Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad minimalus mokamų kasmetinių atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, išskyrus atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai<sup>21</sup>.

36. Prieštaraudama tam, kad komisiniai, kaip antai komisiniai, kuriuos įprastai gauna Z. J. R. Lock, būtų įtraukti į jam per mokamas kasmetines atostogas mokėtiną užmokestį, *British Gas* ginčija tai, kad dėl neatsižvelgimo į šiuos komisinius šis darbuotojas atgrasomas pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas. Iš tikrųjų *British Gas* teigia, kad kasmetinių atostogų laikotarpiu Z. J. R. Lock ir toliau gauna atlyginimą, kurį sudaro pastovi ir kintama dalys, nes komisinių, uždirbtų už anksčiau sudarytą pirkimo–pardavimo sutartį, mokėjimo laikas gali sutapti su mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu. Taigi šiuo laikotarpiu faktiškai gaudamas savo įprastą atlyginimą darbuotojas, kaip antai Z. J. R. Lock, nėra atgrasomas pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas.

37. Šis argumentas klaidinantis. Iš pirmo žvilgsnio tikrai atrodo, kad darbuotojas, kaip antai Z. J. R. Lock, per atostogas galės gauti įprastą atlyginimą. Tačiau šiuo teiginiu visiškai nepaneigiamas atgrasomasis poveikis, kurį lemia komisinių nemokėjimas *už* laikotarpį, kuriuo šis tarnautojas naudojami savo teise į mokamas kasmetines atostogas.

38. Iš tikrųjų pagal *British Gas* nustatytą komisinių mokėjimo sistemą neabejotinai yra atotrūkis tarp pagrindą komisiniams mokėti suteikiančio veiksnio – atlikto pardavimo, sudarytų sutarčių – ir jų mokėjimo momento. Būtent šiuo atotrūkiu paaiškinama tai, kad darbuotojas per mokamas kasmetines atostogas gali gauti kintamą savo atlyginimo dalį. Tačiau esant tokiai padėčiai ši kintama atlyginimo dalis mokama ne už atostogų laikotarpį, o tik kaip anksčiau sudarytų sutarčių pasekmė. Tai, kad už kasmetinių atostogų laikotarpį nebus mokama kintamoji atlyginimo dalis, turės neigiamos įtakos atlyginimui, kurį šis darbuotojas gaus po atostogų laikotarpio eisiančiais mėnesiais. Taigi darbuotojas, kaip antai Z. J. R. Lock, dėl to, kad bus išėjęs kasmetinių atostogų, atsidurs nepalankesnėje padėtyje nei tuo atveju, jei būtų dirbęs. Pasinaudojęs savo teise į mokamas kasmetines atostogas jis patirs finansinį nuostolį, tiesa, vėliau, bet iš tikrųjų patirs.

39. Taigi nesant sistemos, leidžiančios per mokamas kasmetines atostogas išlaikyti tam tikro dydžio kintamą atlyginimo dalį, šis darbuotojas dėl galimo būsimų pajamų sumažėjimo per atostogas nevykdant veiklos gali būti atgrasytas pasinaudoti savo teise į tokias atostogas.

40. Posėdyje *British Gas* pabrėžė, kad, viena vertus, kiekvienam darbuotojui pagal planuojamą pardavimą nustatomos metinės pajamos ir, kita vertus, mokant komisinius už įvykdytą pardavimą jau atsižvelgta į tai, kad per mokamas kasmetines atostogas darbuotojai jų uždirbti negali.

41. Šiais dviem argumentais negalima paneigti to, kad komisinius būtina įtraukti į darbuotojui, kaip antai Z. J. R. Lock, už mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį mokėtiną užmokestį.

21 — Žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Robinson-Steele* ir kt. 60 ir 61 punktus.

42. Iš tikrųjų, viena vertus, metinių pajamų nustatymas atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, įprastas verslo sektoriuje, nereiškia, kad iš anksto nustatomas tam tikro dydžio priedas, kurį gaus kiekvienas darbuotojas neatsižvelgiant į jo įvykdytą pardavimą. Todėl nėra pagrindo Teisingumo Teismo prašyti nagrinėjant šią bylą spręsti, ar būtina atsižvelgti į šios rūšies priedą prie užmokesčio, kurį gali gauti darbuotojas, kaip antai Z. J. R. Lock, už mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį.

43. Kita vertus, dėl *British Gas* pateikto antrojo argumento, grindžiamo teiginiu, kad nustatydamas komisinių dydį *British Gas* iš anksto atsižvelgia į mokamų kasmetinių atostogų laikotarpius, pirmiausia pažymėtina, jog remiantis Teisingumo Teismo turima informacija, mano manymu, negalima konstatuoti, kad darbuotojui, kaip antai Z. J. R. Lock, mokėtini komisiniai buvo padidinti siekiant užtikrinti užmokestį už jo kasmetines atostogas.

44. Be to, bet kuriuo atveju abejotina, kad tokia sistema atitinka Teisingumo Teismo minėtame Sprendime *Robinson-Steele ir kt.* padarytą išvadą. Šiame sprendime Teisingumo Teismas pripažino netinkama praktiką, kai darbdaviai užmokestį už kasmetines atostogas įtraukdavo į darbuotojų valandinį ar dienos darbo užmokestį (vadinamoji *rolled-up holiday pay* praktika). Konkrečiau kalbant, Teisingumo Teismas nusprendė, kad pagal Direktyvos 93/104 7 straipsnį draudžiama užmokestį už minimalias kasmetines atostogas, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, mokėti dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su atlyginimu už atliktą darbą, o ne už konkretų laikotarpį, kuriuo darbuotojas faktiškai išeina atostogų<sup>22</sup>. Šis sprendimas pagrįstas mano pirmiau priminta taisykle, pagal kurią minimalus mokamų kasmetinių atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, išskyrus atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai. Teisingumo Teismas nurodo, kad šio draudimo tikslas – rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga užtikrinti, kad jis paprastai galėtų gerai pailsėti<sup>23</sup>. Kitaip tariant, šiuo draudimu siekiama užtikrinti, kad darbuotojai faktiškai išeitų mokamų kasmetinių atostogų.

45. Atsižvelgiant į šią teismo praktiką ir su sąlyga, kad bus patikrintas šiuo klausimu *British Gas* pateiktas teiginys, sistema, pagal kurią užmokestis už kasmetines atostogas įtraukiamas į darbuotojams mokamus komisinius, mano manymu, nesuderinama su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, kuriuo siekiama užtikrinti darbuotojų teisę į gerą poilsį, nes taikant šią sistemą gali susidaryti situacijų, kai darbuotojai skatinami neišeiti atostogų, kad gautų didesnę atlyginimą.

46. Dėl visų nurodytų priežasčių siūlau Teisingumo Teismui prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui atsakyti, kad esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, kai darbuotojo atlyginimą sudaro pagrindinis darbo užmokestis ir komisiniai, kurių dydis nustatomas atsižvelgiant į darbdavio dėl šio darbuotojo veiklos įvykdytą pardavimą ir sudarytas sutartis, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikalaujama įtraukti tokius komisinius į užmokestį, kurį minėtas darbuotojas turi teisę gauti už mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį.

47. Atsižvelgiant į tai, kaip siūlau Teisingumo Teismui atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo užduotą pagrindinį klausimą, reikia išnagrinėti paskutinį šio teismo klausimą, kuris iš esmės susijęs su metodu ir taisyklėmis, pagal kurias būtų galima komisinius įtraukti į užmokestį, kurį darbuotojas, kaip antai Z. J. R. Lock, turi teisę gauti per mokamas kasmetines atostogas.

22 — Minėto Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.* 63 punktas.

23 — Ten pat, 60 punktas.

48. Mano nuomone, būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, koks metodas ir kokios taisyklės yra tinkami taikyti siekiant Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje nubrėžto tikslo, viena vertus, pateikdamas šį tikslą atitinkantį savo nacionalinės teisės aiškinimą<sup>24</sup> ir, kita vertus, remdamasis pavyzdžiais iš panašios praktikos ar susijusiais su panašiomis situacijomis. Kad ir kokios tvarkos būtų nuspręsta laikytis, norėčiau pažymėti tik tai, kad manau, jog atsižvelgimas į vidutinių komisinių, darbuotojo gaunamų per tipinį laikotarpį, pavyzdžiui, per dvylika mėnesių, dydį<sup>25</sup> yra tinkama išeitis.

### III – Išvada

49. Atsižvelgdamas į visa tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Employment Tribunal, Leicester* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

Esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, kai darbuotojo atlyginimą sudaro pagrindinis darbo užmokestis ir komisiniai, kurių dydis nustatomas atsižvelgiant į darbdavio dėl šio darbuotojo veiklos įvykdytą pardavimą ir sudarytas sutartis, pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnį reikalaujama įtraukti tokius komisinius į užmokestį, kurį minėtas darbuotojas turi teisę gauti už mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo nacionalinę teisę turi aiškinti vadovaudamasis Direktyvos 2003/88 7 straipsniu siekiamu tikslu.

24 — Iš esmės kalbama apie 1998 m. Darbo laiko taisyklių (*Working Time Regulations 1998*) 16 straipsnį, kurio 2 dalyje dėl savaitinio darbo užmokesčio dydžio nustatymo daroma nuoroda į 1996 m. Darbuotojų teisių įstatymo 221–224 straipsnius.

25 — Šiuo aspektu pažymėtina, kad Komisinių mokėjimo taisyklėse (*Commissions Scheme*), kuriose nustatyti komisinių mokėjimo *British Gas* principai ir tvarka, nurodyta, kad kai pardavimo konsultantas išeina motinystės, tėvystės ar įvaikinimo atostogų, jam tam tikrais laikotarpiais mokami komisiniai, kurie apskaičiuojami pagal visų komisinių, uždirbtų per dvylika mėnesių iki šių atostogų pradžios, vidurkį.