



## Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [*YVES BOT*]  
SECINĀJUMI,  
sniegti 2013. gada 5. decembrī<sup>1</sup>

**Lieta C-539/12**

**Z. J. R. Lock**  
**pret**  
**British Gas Trading Ltd u.c.**

(Employment Tribunal, Leicester (Apvienotā Karaliste) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Darba laika organizēšana — Konsultants, kurš papildus pamatalgai saņem ikmēneša komisijas maksājumus atkarībā no īstenotā apgrozījuma un noslēgto pārdošanas līgumu skaita — Tiesības saņemt komisijas maksājumus ikgadējā atvaļinājuma laikā

1. *Employment Tribunal, Leicester* [Leičesteras Darba tiesas] (Apvienotā Karaliste) uzdotie prejudiciālie jautājumi ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem<sup>2</sup> 7. pantu, kura redakcija ir šāda:

“Gadskārtējais [Ikgadējais] atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.
2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.”

2. Šie jautājumi uzdoti tiesvedībā starp *Z. J. R. Lock* un viņa darba devēju *British Gas Trading Ltd u.c.* (turpmāk tekstā – “*British Gas*”) par to, kā būtu aprēķināms darba samaksas apmērs, kuru šis darba ņēmējs var prasīt sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā. Precīzāk, šajā lietā izvirzītā problēma ir par to, vai gadījumā, ja darba ņēmēja saņemtās samaksas viena daļa ir nemainīga un otra daļa – mainīga, mainīgā daļa būtu jāiekļauj samaksā, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.

### I – Pamatlietas fakti un prejudiciālie jautājumi

3. No 2010. gada līdz šim brīdim *Z. J. R. Lock* strādā *British Gas* par enerģētikas iekšējās tirdzniecības konsultantu (“*Internal Sales Energy Sales Consultant*”). Viņa uzdevums ir censties pārliecināt profesionālos klientus iegādāties *British Gas* enerģētikas produktus.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — OV L 299, 9. lpp.

4. Viņa darba samaksai ir raksturīgi divi galvenie elementi. Pirmais elements ir pamatalga un otrs – komisijas maksājums.

5. Tāpat kā pamatalgu komisijas maksājumu izmaksā ik mēnesi. Tā apmērs ir mainīgs, jo to aprēķina, ņemot vērā faktiski īstenoto pārdošanas apjomu. Tas ir atkarīgs tātad nevis no ieguldītā darba laika, bet no darba iznākuma, t.i., no tā, cik un kāda veida jaunus līgumus *British Gas* ir noslēgusi. Komisijas maksājums tiek veikts nevis brīdī, kad tiek paveikts darbs, kurš rada tiesības uz šī maksājuma saņemšanu, bet vairākas nedēļas vai mēnešus pēc pārdošanas līguma noslēgšanas ar *British Gas*.

6. *Z. J.R. Lock* bija apmaksātā ikgadējā atvaļinājumā no 2011. gada 19. decembra līdz 2012. gada 3. janvārim.

7. Laikposmā, kas ietvēra viņa ikgadējo atvaļinājumu, *Z. J.R. Lock* atalgojums bija pamatalga un komisijas maksājums, kuru viņš bija nopelnījis iepriekšējās nedēļās. Par gadu, uz kuru attiecas *Z. J.R. Lock* prasība, viņš saņēma vidējo ikmēneša komisijas maksājumu 1 912,67 sterliņu mārciņu (GBP) apmērā. Mēnesī, kurā viņš izmantoja savu ikgadējo atvaļinājumu, kas ir šīs prasības priekšmets, viņš saņēma komisijas maksājumu GBP 2 350,31 apmērā. Viņam tika arī samaksāta pamatalga GBP 1 222,50 mēnesī<sup>3</sup>.

8. Tā kā *Z. J.R. Lock* laikposmā, kurā bija ikgadējā atvaļinājumā, neveica nekādu darbu, šajā laikposmā viņam nebija iespējams realizēt jaunu pārdošanas apjomu vai sekot līdzi potenciāliem pārdošanas apjomiem. Līdz ar to viņam šajā laikposmā nebija iespējams iegūt tiesības saņemt komisijas maksājumu. Tā kā šim apstāklim bija negatīva ietekme uz *Z. J.R. Lock* saņemto algu mēnešos pēc ikgadējā atvaļinājuma, viņš nolēma iesniedzējtiesā celt prasību par neizmaksāto ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību ("holiday pay") attiecībā uz laikposmu no 2011. gada 19. decembra līdz 2012. gada 3. janvārim.

9. Saistībā ar šo prasību *Employment Tribunal, Leicester* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Ja:

- darba ņēmēja ikgadējo atalgojumu veido pamatalga un komisijas maksājumi, kas tiek veikti saskaņā ar līgumā paredzētām tiesībām uz komisijas maksājumu;
- komisijas maksājums tiek veikts, pamatojoties uz īstenoto pārdošanas apjomu un līgumiem, kurus darba devējs ir noslēdzis, pamatojoties uz darba ņēmēja veikto darbu;
- komisijas maksājums tiek maksāts kā pēcmaksa un noteiktā pārskata laikposmā saņemta komisijas maksājuma apmērs ir mainīgs atkarībā no īstenotā pārdošanas apjoma un noslēgto līgumu vērtības, kā arī šī pārdošanas apjoma [realizēšanas] brīža;
- ikgadējā atvaļinājuma laikposmos darba ņēmējs neveic nekādu darbu, kurš tam dotu tiesības saņemt šos komisijas maksājumus, un līdz ar to par šiem laikposmiem tam nerodas [tiesības] saņemt komisijas maksājumus;
- apmaksātajā laikposmā, kurš ietver ikgadējā atvaļinājuma laikposmu, darba ņēmējs ir tiesīgs saņemt pamatalgu un turpina saņemt komisijas maksājumus, kas balstīti uz iepriekš nopelnītajiem komisijas maksājumiem, un

3 — No šīs informācijas izriet, ka komisijas maksājums veido vairāk nekā 60% no *Z. J.R. Lock* kopējās atlīdzības.

— tā vidējie ienākumi no komisijas maksājumiem gada laikā ir mazāki, nekā tie būtu tad, ja darba ņēmējs nebūtu ņēmis atvaļinājumu, jo atvaļinājuma laikposmā tas neveic nekādu darbu, kas tam dotu tiesības saņemt komisijas maksājumus,

vai [Padomes 1993. gada 23. novembra] Direktīvas 93/104/EK [par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.)], tās redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Direktīvu 2003/88 [..], 7. pantā tiek prasīts, ka dalībvalstīm ir jāveic pasākumi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējs par ikgadējā atvaļinājuma laikposmiem saņem gan samaksu, ņemot vērā komisijas maksājumus, kurus tas šajā laikposmā būtu saņēmis, ja vien viņš nebūtu ņēmis atvaļinājumu, gan arī pamatalgu?

- 2) Ar kādiem principiem ir pamatojama atbilde uz pirmo jautājumu?
- 3) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, kādi principi (attiecīgajā gadījumā) dalībvalstīm ir jāparedz tās summas aprēķināšanai, kas darba ņēmējam maksājama, ņemot vērā komisijas maksājumus, kurus tas šajā laikposmā būtu saņēmis, ja vien viņš nebūtu ņēmis ikgadējo atvaļinājumu?”

10. Iesniedzējtiesas šaubas par Direktīvas 2003/88 7. panta pareizu interpretāciju šajā situācijā, kad darba samaksu veido nemainīga daļa un mainīga daļa, šķiet, radušās no *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* 2002. gada 27. novembra sprieduma lietā *Evans pret Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)*<sup>4</sup>. Situācijā, kas ir analogiska tai, kāda tā ir izskatāmajā lietā, prasītājs, kas ir darba ņēmējs, apgalvoja, ka viņa ikgadējā atvaļinājuma atlīdzībai būtu bijis jābalstās uz vidējiem ienākumiem, lai iekļautu gan pamatalgu, gan vidējos ienākumus no komisijas maksājumiem. *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* darba ņēmēja argumentu noraidīja. Tā nosprieda, ka prasītāja darba samaksa nemainījās atbilstoši padarītajam darbam un ka līdz ar to ir piemērojams 1996. gada darba ņēmēju tiesību likuma (*Employment Rights Act 1996*) 221. panta 2. punkts<sup>5</sup>. Līdz ar to šī tiesa nosprieda, ka darba ņēmējs ikgadējā atvaļinājuma laikposmā bija tiesīgs saņemt tikai pamatalgu un tādēļ darba ņēmējs nebija tiesīgs saņemt summu, kas atbilst tā vidējiem ienākumiem no komisijas maksājumiem par laikposmiem, kuros tas bija apmaksāta ikgadējā atvaļinājumā.

## II – Analīze

11. Vispirms es atbildēju uz galveno jautājumu, kas ir par to, vai situācijā, kāda tā ir pamatlīdētā, kad darba ņēmēja saņemto darba samaksu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka, pamatojoties uz īstenoto pārdošanas apjomu un līgumiem, kurus darba devējs ir noslēdzis, pamatojoties uz šī darba ņēmēja veikto darbu, Direktīvas 2003/88 7. pantā tiek prasīts šādu komisijas maksājumu iekļaut kopējā samaksā, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmu.

12. Manuprāt, lai efektīvi aizsargātu tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, uz šo jautājumu ir jāatbild apstiprinoši.

4 — [2002] *EWCA Civ* 1834.

5 — Šajā tiesību normā paredzēts, ka, “neskarot 222. pantu, ja darba ņēmēja samaksa par viņa darbu parastajā darba laikā (neatkarīgi no tā, vai tas būtu stundā, nedēļā vai citā laikposmā) nav atkarīga no paveiktā darba apjoma šajā laikposmā, nedēļas samaksas apmērs ir summa, kādu darba devējam ir jāizmaksā saskaņā ar aprēķina dienā spēkā esošo darba līgumu, ja darba ņēmējs strādā parastajā nedēļas darba laikā”.

13. Atgādināšu, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir jāuzskata par ļoti svarīgu Savienības sociālo tiesību pamatprincipu, no kura nevar atkāpties<sup>6</sup>. Šīs tiesības turklāt ir skaidri reglamentētas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas<sup>7</sup> 31. panta 2. punktā.

14. Neapšaubāmi, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm<sup>8</sup>.

15. Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā noteiktās samaksas par atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam faktiski izmantot atvaļinājumu, uz ko viņam ir tiesības<sup>9</sup>.

16. Kā Tiesa noteikusi iepriekš minētajā spriedumā lietā *Williams* u.c., Direktīvas 2003/88 7. pantā nav sniegtas skaidras norādes par samaksu, uz kādu darba ņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu<sup>10</sup>.

17. Līdz ar to, ņemot vērā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu svarīgumu un Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi, Tiesai ir jānosaka, kas ir jāiekļauj kopējā samaksā, kuru darba ņēmējs var prasīt sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmā.

18. Šajā ziņā Tiesai jau ir bijusi iespēja precizēt, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertais jēdziens “apmaksāts ikgadējais atvaļinājums” nozīmē, ka “ikgadējā atvaļinājuma” laikā šīs direktīvas izpratnē ir saglabājama darba samaksa un ka, citiem vārdiem, darba ņēmējam ir jāsaņem parastā darba samaksa par šo atpūtas laikposmu<sup>11</sup>.

19. Kā Tiesa norādījusi, Direktīvā 2003/88 tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā ziņā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti. Mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, ka darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā atrodas situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem<sup>12</sup>.

20. Līdz ar to Tiesa no iepriekš minētā secināja, ka samaksai par ikgadējo atvaļinājumu principā ir jābūt aprēķinātai tā, ka tā atbilst darba ņēmēja parastajai darba samaksai. Tās ieskatā, no minētā izriet arī, ka finansiāla atlīdzība, kas nodrošina tikai, ka nepastāv būtisks risks, ka darba ņēmējs neizmantos savu ikgadējo atvaļinājumu, neatbilst Savienības tiesību prasībām<sup>13</sup>.

21. Tiesas ieskatā, ja darba ņēmēja saņemto darba samaksu veido vairāki elementi, šīs parastās samaksas un arī summas, uz kuru šim darba devējam ir tiesības par ikgadējo atvaļinājumu, noteikšanai ir vajadzīga īpaša analīze<sup>14</sup>.

22. Iepriekš minētajā lietā, kurā tika pasludināts spriedums lietā *Williams* u.c., Tiesa saskārās ar situāciju, kad lidmašīnas piloti saņēma darba samaksu, kuru veidoja fiksēta ikgadēja summa un mainīgas piemaksas, kas saistītas ar lidojumos pavadīto laiku un laiku, kas pavadīts ārpus bāzes.

23. Šīs situācijas analīze ļāva Tiesai noteikt vairākus kritērijus, kas katrā konkrētā gadījumā ļautu samaksā, uz kādu darba ņēmējam ir tiesības par viņa apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, iekļaut vai neiekļaut noteiktus elementus.

6 — Skat. it īpaši 2012. gada 24. janvāra spriedumu lietā C-282/10 *Dominguez*, 16. punkts.

7 — Skat. it īpaši 2011. gada 15. septembra spriedumu lietā C-155/10 *Williams* u.c. (Krājums, I-8409. lpp., 18. punkts).

8 — Skat. it īpaši 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c. (Krājums, I-179. lpp., 25. punkts).

9 — 2006. gada 16. marta spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* u.c. (Krājums, I-2531. lpp., 49. punkts).

10 — Spriedums lietā *Williams* u.c. (minēts iepriekš, 17. punkts).

11 — Turpat (19. punkts un tajā minētā judikatūra).

12 — Turpat (20. punkts un tajā minētā judikatūra).

13 — Turpat (21. punkts).

14 — Turpat (22. punkts).

24. Tiesas noteiktais vispārējais noteikums par darba samaksu, kuru veido vairākas daļas, ir tāds, ka, lai gan darbaņēmēja parastās darba samaksas struktūra pati par sevi tiek regulēta dalībvalstu tiesībās paredzētos noteikumos un praksē, tas nevar ietekmēt darbaņēmēja tiesības atpūtas laikposmā būt līdzīgos ekonomiskajos nosacījumos kā laikā, kad viņš strādā<sup>15</sup>.

25. Piemērojot šo vispārējo noteikumu, Tiesa uzskatīja, ka jebkādas grūtības, kas ir raksturīgas darbaņēmēja uzdevumu izpildei saskaņā ar viņa darba līgumu un kas tiek kompensētas ar finansiālu atlīdzību, kura tiek ņemta vērā tādu darbaņēmēju, kādi ir lidmašīnu piloti, kopējās darba samaksas aprēķinā, ir obligāti jāņem vērā summā, uz kuru darbaņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu<sup>16</sup>.

26. Turpretim – Tiesas ieskatā – darbaņēmēja kopējās samaksas elementi, kas sedz tikai gadījuma rakstura izdevumus vai papildu izdevumus, kas rodas, darbaņēmējam pildot viņa darba līgumā paredzētos pienākumus, kā, piemēram, izdevumi, kas saistīti ar laiku, ko piloti ir spiesti pavadīt ārpus bāzes, nav jāņem vērā, aprēķinot maksājumu, kas jāmaksā par ikgadējo atvaļinājumu<sup>17</sup>.

27. Tas, vai pastāv darbaņēmēja kopējo darba samaksu veidojošo dažādo elementu raksturīgā saikne ar to darba uzdevumu izpildi, kas ir paredzēti viņa darba līgumā, līdz ar to, šķiet, ir galvenais kritērijs, lai šos dažādos elementus iekļautu darba samaksā, kuru darbaņēmējs ir tiesīgs prasīt par savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu. Dažādajām piemaksām, kuru samaksu darbaņēmējs var prasīt par savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, ir ne tikai jābūt tieši saistītām ar to pienākumu izpildi, kuri darbaņēmējam ir noteikti viņa darba līgumā, bet tām ir arī jāpiemīt zināmai noturības pakāpei.

28. Šis vērtējums par to, vai pastāv darbaņēmēja kopējo darba samaksu veidojošo dažādo elementu raksturīgā saikne ar to darba uzdevumu izpildi, kas ir paredzēti viņa darba līgumā, Tiesas ieskatā, ir jāizdara, pamatojoties uz vidējo summu par atsaucē laika posmu, kas tiek uzskatīts par raksturīgu, un ievērojot iepriekš minētajā judikatūrā izklāstīto principu, saskaņā ar kuru Direktīvā 2003/88 tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā ziņā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti<sup>18</sup>.

29. Šim raksturīgās saiknes kritērijam Tiesa ir pievienojusi vēl vienu kritēriju, atsaucoties uz judikatūru saistībā ar samaksu strādājošām grūtniecēm, kuras uz grūtniecības laiku ir pārceltas citā darbā vai tām piešķirts atvaļinājums<sup>19</sup>. Tādējādi visi darba samaksas elementi, kas saistīti ar darbaņēmēja personisko un profesionālo statusu, ir jāsauglabā šī darbaņēmēja apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā<sup>20</sup>. Tie var būt, piemēram, piemaksas, kas ir saistītas ar to, ka viņš ir tiešais priekšnieks, ar viņa darba stāžu un profesionālajām īpašībām.

30. Ņemot vērā šo judikatūru un tendenci, kas izriet no Tiesas līdz šim noteiktajiem kritērijiem, es uzskatu, ka tāds komisijas maksājums kā tas, kuru saņem *Z. J.R. Lock* atkarībā no pārdošanas līgumiem, kurus *British Gas* ir noslēgusi, pamatojoties uz viņa personīgi veikto darbu, ir jāiekļauj samaksā, kuru darbaņēmējs var prasīt sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā.

31. Komisijas maksājumi, par kuriem ir runa, ir tieši saistīti ar parasto uzdevumu izpildi, kuri *Z. J.R. Lock* jāveic saskaņā ar viņa darba līgumu. Turklāt šie maksājumi veido samaksu par darbu, kuru *Z. J.R. Lock* personīgi veicis. Tātad šie komisijas maksājumi ir tieši saistīti ar šī darbaņēmēja veikto darbu savā uzņēmumā.

15 — Turpat (23. punkts).

16 — Turpat (24. punkts).

17 — Turpat (25. punkts).

18 — Turpat (26. punkts).

19 — Skat. attiecīgi 2010. gada 1. jūlija spriedumus lietā C-471/08 *Parviainen* (Krājums, I-6533. lpp.) un lietā C-194/08 *Gassmayr* (Krājums, I-6281. lpp.).

20 — Spriedums lietā *Williams u.c.* (28. punkts).

32. Turklāt, lai gan to apmērs katru mēnesi var svārstīties atkarībā no *Z. J.R. Lock* sasniegtajiem rezultātiem, šiem komisijas maksājumiem tomēr piemīt noturība, kas ļauj uzskatīt, ka tie ir daļa no šī darbaņēmēja parastās darba samaksas. Citiem vārdiem, tie ir viņa darba samaksas pastāvīga daļa. Būtībā konsultants, kurš *British Gas* pienācīgi pilda savus uzdevumus, ik mēnesi papildus savai pamatalgai saņem komisijas maksājumus.

33. Tātad, manuprāt, šeit pastāv raksturīgā saikne starp darbaņēmēja, kāds ir *Z. J.R. Lock*, ik mēnesi saņemtajiem komisijas maksājumiem un to darba uzdevumu izpildi, kas ir paredzēti viņa darba līgumā. Šī saikne ir vēl jo uzskatāmāka, jo komisijas maksājumu apmērs pēc definīcijas tiek aprēķināts proporcionāli darbaņēmēja sasniegtajiem rezultātiem, ņemot vērā *British Gas* noslēgtos līgumus.

34. Manuprāt, samaksā darbaņēmējam par viņa apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu komisijas maksājumu neņemšana vērā var viņu atturēt no tiesību uz šādu atvaļinājumu izmantošanas, kas ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta mērķim. Šāda atturoša iedarbība ir jo vairāk iespējama situācijā, kāda ir pamatlietā, kad komisijas maksājums vidēji veido vairāk nekā 60 % no *Z. J.R. Lock* saņemtās darba samaksas.

35. Pieņemot šādu risinājumu, mēs secinātu, ka tāds darbaņēmējs kā *Z. J.R. Lock*, atturēts īstenot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu un tātad turpinot strādāt, iegūtu finansiālu atlīdzību, aizstājot obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu, kas Savienības tiesībās ir stingri aizliegts. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības<sup>21</sup>.

36. Nepiekrītot, ka tādi komisijas maksājumi kā tie, kurus *Z. J.R. Lock* parasti saņem, jāiekļauj darba samaksā, uz kuru viņam ir tiesības sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā, *British Gas* apstrīd, ka šo komisijas maksājumu neiekļaušana izraisītu šāda darbaņēmēja atturēšanos īstenot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu. Būtībā tā apgalvo, ka apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā *Z. J.R. Lock* turpina saņemt darba samaksu, kuru veido nemainīga daļa un mainīga daļa, jo komisijas maksājuma samaksa par iepriekš noslēgtu pārdošanas līgumu var sakrist ar apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmu. Tā kā viņš šajā laikposmā patiešām saņem savu parasto darba samaksu, tāds darbaņēmējs kā *Z. J.R. Lock* tātad nebūtu atturēts īstenot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu.

37. Šis arguments ir maldinošs. Protams, var šķist, ka tāds darbaņēmējs kā *Z. J.R. Lock* atvaļinājuma laikā varēs saņemt savu parasto darba samaksu. Tomēr šis konstatējums nebūt neizslēdz atturošo ietekmi, kas izriet no tā, ka viņš nesaņem komisijas maksājumu *par* laikposmu, kurā viņš īsteno tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

38. *British Gas* īsteno tā komisijas maksājumu sistēma paredz, ka noteikti ir laika nobīde starp [maksājumu] izraisīto faktu – īstenoto pārdošanu, noslēgtajiem līgumiem – un brīdi, kad komisijas maksājums tiek samaksāts. Tieši šī laika nobīde izskaidro to, ka darbaņēmējs savas darba samaksas mainīgo daļu varēs saņemt sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā. Tomēr šādā situācijā šī viņa darba samaksas mainīgā daļa tiek maksāta nevis par atvaļinājuma laikposmu, bet tikai kā iepriekš noslēgtu līgumu sekas. Darbaņēmēja samaksas mainīgās daļas maksājuma neesamība par ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nelabvēlīgi ietekmēs darba samaksas apmēru, kādu darbaņēmējs saņems mēnešos, kas būs pēc šī atvaļinājuma laikposma. Tādējādi tāds darbaņēmējs kā *Z. J.R. Lock* pēc ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas būs nelabvēlīgākā situācijā nekā tad, ja viņš būtu strādājis. Tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošana viņam radīs, protams, novēlotu, tomēr jūtamu finansiālu zaudējumu.

21 — Skat. it īpaši spriedumu lietā *Robinson-Steele* u.c. (minēts iepriekš, 60. un 61. punkts).

39. Ja nav sistēmas, kas ļautu darba samaksas mainīgo daļu apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā saglabāt noteiktā līmenī, šis darba ņēmējs tātad var tikt atturēts izmantot savas tiesības uz šādu atvaļinājumu, jo viņa bezdarbības dēļ vēlākie ienākumi var mazināties.

40. Tiesas sēdē *British Gas* uzsvēra faktu, ka, pirmkārt, katram darba ņēmējam tiek paredzēts gūt gada ienākumus atkarībā no paredzamiem pārdošanas apjomiem un ka, otrkārt, komisijas maksājumu, kas tiek maksāti darba ņēmējiem par īstenoto pārdošanas apjomu, likmē jau ir ņemts vērā tas, ka viņi nevarēs iegūt [tiesības saņemt] komisijas maksājumus apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā.

41. Šie divi argumenti nespēj apšaubīt nepieciešamību komisijas maksājumu iekļaut kopējā darba samaksā, uz kuru tādām darba ņēmējam kā *Z. J. R. Lock* ir tiesības par apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmu.

42. Pirmkārt, ikgadējo ienākumu paredzēšana atkarībā no darba ņēmēja veikuma, kas ir ierasta prakse komercnozārē, nav līdzvērtīga iepriekš noteiktai nemainīga apmēra piemaksai, kuru saņemtu katrs darba ņēmējs neatkarīgi no īstenotā pārdošanas apjoma. Tāpēc, izskatot šo lietu, nav nozīmes ierosināt Tiesai lemt par to, vai šāda veida piemaksa ir jāņem vērā samaksā, kuru tāds darba ņēmējs kā *Z. J. R. Lock* var prasīt par savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.

43. Otrkārt, attiecībā uz otru *British Gas* izvirzīto argumentu, kas balstīts uz apgalvojumu, ka *British Gas*, nosakot komisijas maksājumu likmi, jau iepriekš ņemtu vērā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmus, vispirms jānorāda, ka informācija, kas ir Tiesas rīcībā, manuprāt, neļauj konstatēt, ka tāds darba ņēmējs kā *Z. J. R. Lock* ir saņēmis komisijas maksājumu likmes paaugstinājumu, kas būtu paredzēta viņa ikgadējā atvaļinājuma apmaksas nodrošināšanai.

44. Turpinājumā – katrā ziņā es šaubos, ka šāda sistēma būtu saskaņā ar to, ko Tiesa nosprieda iepriekš minētajā spriedumā lietā *Robinson-Steele* u.c. Minētajā spriedumā Tiesa apstrīdēja tādu praksi, ka darba devējs samaksu par ikgadējo atvaļinājumu iekļauj darba ņēmēju stundas vai dienas likmē (par “rolled-up holiday pay” saukta prakse). Precīzāk, Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 93/104 7. pants nav pieļauts, ka ikgadējā atvaļinājuma minimālais laiks šī noteikuma izpratnē tiek apmaksāts pa daļām attiecīgā nodarbinātības gada laikā, apmaksājot to kopā ar atlīdzību par padarīto darbu, nevis apmaksāts par noteiktu laikposmu, kura laikā darba ņēmējs faktiski izmanto atvaļinājumu<sup>22</sup>. Šis risinājums balstīts uz noteikumu, kuru minēju iepriekš, saskaņā ar kuru obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības. Tiesa uzskata, ka šim aizliegumam jāgarantē, ka darba ņēmējam ir tiesības uz faktisku atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību<sup>23</sup>. Citiem vārdiem sakot, šāda aizlieguma mērķis ir garantēt, ka darba ņēmēji patiešām izmanto savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.

45. Ņemot vērā šo judikatūru un ja vien *British Gas* apgalvojumu šajā ziņā var pārbaudīt, tāda sistēma, kurā samaksa par ikgadējo atvaļinājumu tiktu iekļauta darba ņēmējiem samaksātajā komisijas maksājumu likmē, manuprāt, neatbilst Direktīvas 2003/88 7. pantam, ciktāl šī panta mērķis ir garantēt darba ņēmējiem tiesības uz faktisku atpūtu, ciktāl šī sistēma var radīt situācijas, kad darba ņēmēji tiek mudināti neņemt atvaļinājumu, lai palielinātu atalgojumu.

22 — Spriedums lietā *Robinson-Steele* u.c. (minēts iepriekš, 63. punkts).

23 — Turpat (60. punkts).

46. Visu šo iemeslu dēļ es Tiesai iesaku atbildēt iesniedzējtiesai, ka situācijā, kāda tā ir pamatlietā, kad darbaņēmēja saņemto darba samaksu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka, pamatojoties uz īstenoto pārdošanas apjomu un līgumiem, kurus darba devējs ir noslēdzis, pateicoties šī darbaņēmēja veiktajam darbam, Direktīvas 2003/88 7. pantā ir noteikts, ka šāds komisijas maksājums jāiekļauj kopējā samaksā, kuru minētais darbaņēmējs ir tiesīgs saņemt par sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmu.

47. Ņemot vērā atbildi, kādu es iesaku Tiesai sniegt uz galveno iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, atliek izskatīt pēdējo tās uzdoto jautājumu, kurš būtībā ir par metodi un noteikumiem, kuri ļautu komisijas maksājumus iekļaut kopējā samaksā, ko tādām darbaņēmējam kā *Z. J. R. Lock* ir jāsaņem sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā.

48. Manuprāt, tieši iesniedzējtiesai ir jānosaka, kāda ir pienācīga metode un noteikumi, lai sasniegtu Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi, pirmkārt, interpretējot savas valsts tiesības<sup>24</sup> saskaņā ar šo mērķi un, otrkārt, ņemot vērā līdzīgas prakses vai situāciju elementus. Lai kādi konkrēti nosacījumi tiktu noteikti, es tikai norādīšu, ka, manuprāt, pienācīgs risinājums būtu ņemt vērā darbaņēmēja saņemto komisijas maksājumu vidējo apmēru kādā pārskata laikposmā, piemēram, divpadsmit mēnešos<sup>25</sup>.

### III – Secinājumi

49. Ņemot vērā visus iepriekš norādītos apsvērumus, es iesaku uz *Employment Tribunal, Leicester* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Tādā situācijā, kāda ir pamatlietā, kad darbaņēmēja saņemto samaksu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka, pamatojoties uz īstenoto pārdošanas apjomu un līgumiem, kurus darba devējs ir noslēdzis, pateicoties šī darbaņēmēja veiktajam darbam, Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pantā ir noteikts, ka šāds komisijas maksājums jāiekļauj kopējā samaksā, kuru minētais darbaņēmējs ir tiesīgs saņemt par sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmu.

Iesniedzējtiesai ir jāinterpretē savas valsts tiesības tā, lai sasniegtu Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi.

24 — Galvenokārt ir runa par 1998. gada Darba laika noteikumu (*Working Time Regulations 1998*) 16. pantu, kura 2. punktā ir norāde uz 1996. gada Darba tiesību likuma 221.–224. pantu, lai noteiktu darba algas nedēļas apmēru.

25 — Šajā ziņā jāpiebilst, ka komisijas maksājumu plānā (“*Commissions Scheme*”), kurā noteikti *British Gas* komisijas maksājumu principi un kārtība, ir paredzēts, ka, ja pārdošanas konsultants dodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, paternitātes atvaļinājumā vai adopcijas atvaļinājumā, noteiktu laiku viņš saņem komisijas maksājumu summu, kas tiek aprēķināta, ņemot vērā komisijas maksājumu vidējo summu par divpadsmit mēnešiem pirms atvaļinājuma sākuma.