



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
YVES BOT
prezentate la 5 decembrie 2013¹

Cauza C-539/12

Z. J. R. Lock
împotriva
British Gas Trading Ltd și alții

[cerere de decizie preliminară formulată de Employment Tribunal, Leicester (Regatul Unit)]

„Politica socială — Organizarea timpului de lucru — Consultant care primește un salariu de bază și un comision lunar în funcție de cifra de afaceri realizată și de numărul de contracte de vânzări încheiate — Dreptul la plata comisionului pe durata concediului anual plătit”

1. Întrebările preliminare adresate de Employment Tribunal, Leicester (Regatul Unit), privesc interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru², care are următorul cuprins:

„Concediu anual

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și de practicile naționale.
2. Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

2. Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între domnul Lock, pe de o parte, și angajatorul acestuia, British Gas Trading Ltd și alții (denumită în continuare „British Gas”), pe de altă parte, privind aspectul referitor la modalitatea în care trebuie calculată valoarea remunerației la care are dreptul acest lucrător pe durata concediului său anual plătit. Mai precis, problematica ridicată în cauza de față este aceea dacă, în situația în care remunerația primită de un lucrător se compune dintr-o parte fixă și o parte variabilă, aceasta din urmă trebuie sau nu trebuie să facă parte din remunerația la care are dreptul lucrătorul pentru concediul anual plătit.

I – Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare

3. Din anul 2010 până în prezent, domnul Lock este angajat în calitate de consultant în vânzări interne de energie („Internal Energy Sales Consultant”) la British Gas. Sarcina acestuia constă în a încerca să convingă clienții comerciali să achiziționeze produsele energetice oferite de British Gas.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

4. Remunerația sa este compusă din două elemente principale. Primul element este salariul de bază, iar al doilea este comisionul.
5. Precum remunerația de bază, comisionul este plătit lunar. Valoarea acestuia este variabilă, întrucât se calculează în funcție de vânzările efectiv realizate. Comisionul nu depinde, așadar, de timpul de lucru efectuat, ci de rezultatul acestuia, respectiv de numărul și de tipul de contracte noi încheiate de British Gas. Comisionul nu se plătește la momentul efectuării activității care generează comisionul, ci la câteva săptămâni sau luni după încheierea contractului de vânzare cu British Gas.
6. Domnul Lock a fost în concediu anual plătit de la 19 decembrie 2011 până la 3 ianuarie 2012.
7. În perioada de concediu anual, remunerația domnului Lock a inclus salariul de bază și comisionul pe care acesta l-a câștigat în săptămânile anterioare. În anul vizat în cererea domnului Lock, acesta a primit un comision lunar mediu în cuantum de 1 912,67 lire sterline (GBP). În luna în care reclamantul a beneficiat de concediul anual care face obiectul cererii sale, el a primit un comision în cuantum de 2 350,31 GBP. Acestuia i s-a plătit de asemenea salariul de bază, în cuantum de 1 222,50 GBP pe lună³.
8. Întrucât domnul Lock nu a desfășurat nicio activitate în timpul concediului anual, el nu a avut posibilitatea ca în această perioadă să realizeze vânzări noi sau să urmărească vânzările potențiale. În consecință, acesta nu a putut să genereze comisioane în perioada respectivă. Această situație având repercusiuni asupra salariului datorat domnului Lock în lunile ulterioare concediului anual, acesta a decis să formuleze în fața instanței de trimitere o cerere prin care solicita plata indemnizației de concediu („holiday pay”) datorate pentru perioada cuprinsă între 19 decembrie 2011 și 3 ianuarie 2012.
9. În legătură cu această cerere, Employment Tribunal, Leicester, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În cazul în care:

- remunerația anuală a unui lucrător este compusă din salariul de bază și din comisioanele care îi revin în temeiul unui drept la comision stabilit prin contract;
- comisionul este plătit în funcție de vânzările realizate și de contractele încheiate de angajator ca urmare a activității lucrătorului;
- comisionul este plătit ulterior, iar cuantumul comisionului primit într-o anumită perioadă de referință oscilează în funcție de valoarea vânzărilor realizate, de contractele încheiate și de momentul în care au fost realizate aceste vânzări;
- în perioadele de concediu anual, lucrătorul nu desfășoară nicio activitate care i-ar da dreptul să primească astfel de comisioane și, în consecință, nu generează comisioane în aceste perioade;
- în perioada de remunerare care include o perioadă de concediu anual, lucrătorul are dreptul la salariul de bază și va continua să primească plata comisioanelor pe baza comisioanelor câștigate anterior și

³ — Din aceste elemente rezultă că remunerația totală a domnului Lock este compusă în proporție de peste 60 % din comision.

- câștigurile medii din comisioane obținute de acest lucrător în cursul anului vor fi mai scăzute decât în cazul în care nu și-ar lua concediu întrucât, în perioada de concediu, acesta nu desfășoară nicio activitate care i-ar da dreptul să beneficieze de plata comisiunilor,

articolul 7 din Directiva 93/104/CE [a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18)], astfel cum a fost modificată prin Directiva 2003/88[...], impune statelor membre să ia măsuri pentru a garanta plata unui lucrător, în ceea ce privește perioadele de concediu anual, în funcție de plata comisionului pe care l-ar fi câștigat în această perioadă dacă nu ar fi beneficiat de concediu în plus față de salariul de bază?

- 2) Care sunt principiile pe care se întemeiază răspunsul la prima întrebare?
- 3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, ce principii (dacă există) trebuie să adopte statele membre atunci când calculează cuantumul datorat lucrătorului în ceea ce privește comisionul pe care lucrătorul l-ar fi câștigat sau ar fi putut să îl câștige dacă nu ar fi beneficiat de concediu anual?”

10. Îndoielile exprimate de instanța de trimitere privind interpretarea corectă a articolului 7 din Directiva 2003/88 în situația în care există o remunerație constituită dintr-o parte fixă și o parte variabilă par să provină în special din hotărârea Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) din 27 noiembrie 2002, Evans împotriva Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)⁴. Astfel, într-o situație similară celei din prezenta cauză, lucrătorul salariat a susținut că indemnizația de concediu ar fi trebuit să se bazeze pe venitul său mediu, și anume să includă atât salariul de bază, cât și câștigurile medii obținute din comisioane. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a respins cererea lucrătorului salariat. Aceasta a statuat că remunerația lucrătorului salariat nu variază în funcție de volumul de muncă prestat și că, în consecință, se aplică articolul 221 alineatul (2) din Legea din 1996 privind drepturile lucrătorilor (Employment Rights Act 1996)⁵. În consecință, această instanță a hotărât că lucrătorul salariat nu avea dreptul să primească decât salariul de bază pentru perioada de concediu anual, neavând, așadar, dreptul la plata unei sume echivalente cu venitul său mediu în temeiul comisiunilor pentru perioade în care se afla în concediu anual plătit.

II – Analiza noastră

11. Vom răspunde, mai întâi, la întrebarea principală, respectiv aceea dacă, într-o situație similară celei din cauza principală, în care remunerația datorată unui lucrător este compusă, pe de o parte, din salariul de bază și, pe de altă parte, dintr-un comision a cărui valoare este determinată în funcție de vânzările realizate și de contractele încheiate de angajator ca urmare a activității personale a acestui lucrător, articolul 7 din Directiva 2003/88 impune sau nu impune integrarea acestui comision în baza de calcul a remunerației datorate lucrătorului în cauză pentru perioada concediului anual plătit.

12. În opinia noastră, protecția efectivă a dreptului la concediu anual plătit implică un răspuns afirmativ la această întrebare.

4 — [2002] EWCA Civ 1834.

5 — Această dispoziție prevede că, „sub rezerva articolului 222, în cazul în care remunerația lucrătorului salariat acordată pentru un program normal de lucru (indiferent dacă se calculează pe oră sau pe săptămână ori pentru o altă perioadă) nu variază în funcție de munca prestată în perioada respectivă, cuantumul salariului săptămânal reprezintă cuantumul datorat de angajator în temeiul contractului de muncă în vigoare la data de calcul, cu condiția ca lucrătorul salariat să lucreze în timpul programului său normal de lucru într-o săptămână”.

13. Amintim că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga⁶. De altfel, acest drept este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁷.

14. Este cert că finalitatea dreptului la concediu anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere⁸.

15. Plata concediului prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 are ca obiectiv să permită lucrătorului efectuarea efectivă a concediului la care are dreptul⁹.

16. Astfel cum a constatat Curtea în Hotărârea Williams și alții, citată anterior, cuprinsul articolului 7 din Directiva 2003/88 nu oferă nicio indicație explicită în ceea ce privește remunerația la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual¹⁰.

17. În consecință, având în vedere importanța dreptului la concediu anual plătit și a obiectivului articolului 7 din Directiva 2003/88, revine Curții sarcina de a defini elementele care trebuie incluse în baza de calcul a remunerației la care au dreptul lucrătorii în perioadele de concediu anual plătit.

18. În această privință, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că expresia „concediu anual plătit” care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 are drept semnificație faptul că, pe durata „concediului anual”, în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus¹¹.

19. Astfel, după cum a arătat Curtea, Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediu anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă¹².

20. Prin urmare, Curtea a concluzionat din cele ce precedă că remunerația plătită pentru concediul anual trebuie calculată în principiu astfel încât să corespundă remunerației obișnuite primite de lucrător. Rezultă de asemenea că o indemnizație a cărei valoare permite numai excluderea oricărui risc apreciabil ca lucrătorul să nu își efectueze concediul nu este suficientă pentru a satisface cerințele dreptului Uniunii¹³.

21. Potrivit Curții, în situația în care remunerația datorată unui lucrător se compune din mai multe elemente, stabilirea acestei remunerații obișnuite și, în consecință, a sumei datorate lucrătorului respectiv pe durata concediului anual impune o analiză specifică¹⁴.

22. Situația cu care a fost confruntată Curtea în acțiunea care a stat la baza Hotărârii Williams și alții, citată anterior, a fost aceea a piloților de linie, care aveau dreptul la o remunerație compusă dintr-o sumă fixă anuală și din prime variabile în funcție de timpul petrecut în zbor și de timpul petrecut în afara bazei.

6 — A se vedea în special Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, punctul 16).

7 — A se vedea în special Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, Rep., p. I-8409, punctul 18).

8 — A se vedea în special Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, Rec., p. I-179, punctul 25).

9 — Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții (C-131/04 și C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 49).

10 — Hotărârea Williams și alții, citată anterior (punctul 17).

11 — *Ibidem* (punctul 19 și jurisprudența citată).

12 — *Ibidem* (punctul 20 și jurisprudența citată).

13 — *Ibidem* (punctul 21).

14 — *Ibidem* (punctul 22).

23. Analiza acestei situații a permis Curții să definească mai multe criterii care să permită, după caz, includerea sau excluderea anumitor elemente din remunerația la care are dreptul un lucrător în perioada concediului anual plătit.

24. Regula generală impusă de Curte în ceea ce privește remunerațiile compuse din mai multe elemente este aceea că, deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător, ca atare, intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea¹⁵.

25. În aplicarea acestei reguli generale, Curtea a considerat că orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani care intră în calculul remunerației globale a lucrătorului, precum timpul petrecut în zbor în cazul piloților de linie, trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe perioada concediului anual¹⁶.

26. În schimb, potrivit Curții, acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă, precum cheltuielile legate de timpul pe care piloții sunt obligați să îl petreacă în afara bazei, nu trebuie luate în considerare la calculul sumei cuvenite lucrătorului pe durata concediului anual¹⁷.

27. Existența unei legături intrinseci între diferitele elemente care compun remunerația globală a lucrătorului și executarea sarcinilor care îi revin potrivit contractului său de muncă pare a fi, în consecință, un criteriu determinant pentru introducerea acestor elemente în remunerația datorată lucrătorului pentru perioada concediului anual plătit. Diferitele prime a căror plată poate fi revendicată de lucrător pe durata concediului anual plătit trebuie, în consecință, să fie nu doar direct legate de executarea sarcinilor care îi revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă, ci și, în același timp, să prezinte un anumit grad de permanență.

28. Potrivit Curții, aprecierea legăturii intrinseci dintre diversele elemente care compun remunerația globală a lucrătorului și executarea sarcinilor care îi revin potrivit contractului său de muncă trebuie să se facă pe baza unei medii calculate pentru o perioadă de referință considerată reprezentativă și în lumina principiului desprins din jurisprudența citată anterior, potrivit căruia Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediu anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic¹⁸.

29. La acest criteriu al legăturii intrinseci, Curtea adaugă un alt criteriu, făcând referire la jurisprudența acesteia privind remunerația lucrătoarelor gravide repartizate provizoriu la alt loc de muncă în timpul sarcinii sau a lucrătoarelor gravide cărora li se acordă o dispensă¹⁹. Astfel, toate elementele remunerației aferente statutului personal și profesional al lucrătorului trebuie să fie menținute pe durata concediului anual plătit al lucrătorului menționat²⁰. De exemplu, poate fi vorba despre primele aferente calității de superior ierarhic, vechimii și calificărilor sale profesionale.

15 — *Ibidem* (punctul 23).

16 — *Ibidem* (punctul 24).

17 — *Ibidem* (punctul 25).

18 — *Ibidem* (punctul 26).

19 — A se vedea Hotărârea din 1 iulie 2010, Parviainen (C-471/08, Rep., p. I-6533) și, respectiv, Hotărârea Gassmayr (C-194/08, Rep., p. I-6281).

20 — Hotărârea Williams și alții, citată anterior (punctul 28).

30. Având în vedere această jurisprudență și tendința care se desprinde din criteriile identificate până în prezent de Curte, opinăm că un comision, precum cel de care beneficiază domnul Lock în funcție de contractele de vânzare încheiate de British Gas ca urmare a activităților efectuate personal de acesta, trebuie integrat în remunerația la care are dreptul acest lucrător pe durata concediului anual plătit.

31. Astfel, comisioanele despre care este vorba sunt legate direct de exercitarea obișnuită a sarcinilor care îi revin domnului Lock potrivit contractului său de muncă. Pe de altă parte, aceste comisioane constituie remunerația pentru activitățile prestate personal de domnul Lock. Aceste comisioane se află astfel în legătură directă cu activitatea personală a acestui lucrător în cadrul societății sale.

32. În plus, cu toate că valoarea acestora poate să oscileze în fiecare lună, în funcție de rezultatele obținute de domnul Lock, aceste comisioane prezintă, cu toate acestea, un caracter de permanență care permite să se considere că fac parte din remunerația obișnuită a acestui lucrător. Cu alte cuvinte, aceste comisioane constituie un element constant al remunerației sale. Astfel, un consultant care își exercită în mod satisfăcător activitatea în cadrul British Gas va primi lunar un comision care se adaugă la salariul său de bază.

33. Așadar, în opinia noastră, există o legătură intrinsecă între comisioanele datorate lunar unui lucrător precum domnul Lock și executarea sarcinilor care îi revin potrivit contractului său de muncă. Această legătură este cu atât mai evidentă cu cât valoarea comisioanelor este calculată, prin definiție, proporțional cu rezultatele obținute de acest lucrător în ceea ce privește contractele încheiate de British Gas.

34. În opinia noastră, neluarea în calcul a comisioanelor în cadrul remunerației datorate lucrătorului pentru concediu anual plătit poate să îl descurajeze pe acesta de a-și exercita dreptul la un astfel de concediu, ceea ce contravine obiectivului articolului 7 din Directiva 2003/88. Acest efect de descurajare este, în plus, mai probabil într-o situație similară celei din litigiul principal în care comisionul reprezintă, în medie, mai mult de 60 % din remunerația datorată domnului Lock.

35. Acceptarea acestei soluții ar avea ca efect faptul că un lucrător precum domnul Lock, fiind descurajat în exercitarea dreptului său la concediu anual plătit și care ar continua astfel să lucreze, ar beneficia în fapt de o indemnizație financiară care ar înlocui o perioadă minimă de concediu anual plătit, lucru care este riguros interzis de dreptul Uniunii. În fapt, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează²¹.

36. Pentru a se opune integrării comisioanelor similare celor datorate în mod obișnuit domnului Lock în remunerația datorată acestuia pe durata concediului anual plătit, British Gas contestă că neluarea în considerare a acestor comisioane ar avea ca efect descurajarea lucrătorului de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit. Astfel, aceasta susține că, pe durata concediului anual, domnul Lock continuă să primească o remunerație compusă dintr-o parte fixă și o parte variabilă prin prisma faptului că plata unui comision aferent unei vânzări încheiate anterior ar putea să coincidă cu perioada concediului anual plătit. În măsura în care beneficiază efectiv în această perioadă de remunerația sa obișnuită, un lucrător precum domnul Lock nu ar fi astfel descurajat să își exercite dreptul la concediu anual plătit.

37. Această argumentație se întemeiază pe un artificiu. Desigur, în aparență, un lucrător precum domnul Lock s-ar putea bucura pe durata concediului de remunerația sa obișnuită. Cu toate acestea, constatarea nu elimină deloc efectul de descurajare care rezultă din absența plății unui comision *aferent* perioadei în care acest lucrător își exercită dreptul la concediu anual plătit.

21 — A se vedea în special Hotărârea Robinson-Steele și alții, citată anterior (punctele 60 și 61).

38. Astfel, sistemul de comisioane implementat de British Gas presupune că există în mod obligatoriu un decalaj între fapta generatoare – vânzările efectuate, contractele încheiate – și momentul la care se face plata comisiei. Acest decalaj explică faptul că un lucrător va putea primi partea variabilă a remunerației sale pe durata concediului anual plătit. Totuși, într-o astfel de situație, această parte variabilă a remunerației sale nu este plătită pentru perioada de concediu, ci doar drept consecință a unor contracte încheiate anterior. Această neplată a părții variabile a remunerației lucrătorului aferente perioadei de concediu anual ar avea repercusiuni asupra remunerației pe care lucrătorul în cauză o va primi în lunile care urmează acestei perioade de concediu. Un lucrător precum domnul Lock se va găsi astfel, ca urmare a faptului că a beneficiat de un concediu anual, într-o situație mai puțin favorabilă decât cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi lucrat. Exercitarea dreptului la concediu anual plătit ar putea prezenta pentru acesta un dezavantaj financiar, desigur amânat, dar cu toate acestea real.

39. În lipsa unui sistem care să permită menținerea la un anumit nivel a părții variabile a remunerației pentru perioada concediului anual plătit, acest lucrător ar putea să fie descurajat, în temeiul scăderii veniturilor ulterioare care ar putea rezulta din lipsa sa de activitate, de la exercitarea dreptului său la un astfel de concediu.

40. În ședință, British Gas a insistat asupra faptului că, pe de o parte, fiecare lucrător primește un obiectiv de venituri anuale în funcție de vânzările previzionate și că, pe de altă parte, nivelul comisioanelor plătite lucrătorilor pentru vânzările realizate ia deja în considerare faptul că aceștia nu vor putea să genereze comisioane în perioadele de concediu anual plătit.

41. Aceste două argumente nu sunt de natură să repună în discuție necesitatea de a include comisioanele în baza de calcul a remunerației datorate unui lucrător precum domnul Lock pentru perioada concediului anual plătit.

42. Astfel, pe de o parte, fixarea obiectivului de venituri anuale în funcție de performanțele unui lucrător, obișnuită în sectorul comercial, nu echivalează cu fixarea, în avans, a unei prime cu valoare fixă de care ar beneficia fiecare lucrător independent de vânzările realizate de acesta. Prin urmare, nu se poate solicita Curții, în cadrul prezentei cauze, să investigheze necesitatea de a lua sau de a nu lua în calcul acest tip de primă în cadrul remunerației care poate fi datorată unui lucrător precum domnul Lock pentru perioada concediului anual plătit.

43. Pe de altă parte, în ceea ce privește al doilea argument invocat de British Gas, care se întemeiază pe susținerea conform căreia British Gas ar lua în calcul în avans perioadele de concediu anual plătit pentru a stabili nivelul comisioanelor, observăm, în primul rând, că elementele de care dispune Curtea nu permit, în opinia noastră, să se stabilească dacă un lucrător precum domnul Lock a beneficiat de o majorare a nivelului comisioanelor destinată să asigure plata concediului anual.

44. În continuare și în orice caz, avem îndoieli că un astfel de sistem ar fi conform celor statuate de Curte în Hotărârea Robinson-Steele și alții, citată anterior. În această hotărâre, Curtea a analizat practica angajatorilor de a include plata concediului anual în salariul orar sau zilnic al lucrătorilor (practică denumită „rolled-up holiday pay”). Mai precis, Curtea a statuat că articolul 7 din Directiva 93/104 se opune ca plata concediului anual în sensul acestei dispoziții să facă obiectul unor plăți parțiale defalcate pe perioada anuală de lucru corespunzătoare și plătite împreună cu remunerația aferentă muncii efectuate, iar nu ca plată aferentă unei perioade determinate în cursul căreia lucrătorul beneficiază efectiv de concediu²². Această soluție se întemeiază pe regula amintită anterior conform căreia perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. Potrivit Curții, rațiunea acestei

22 — Hotărârea Robinson-Steele și alții, citată anterior (punctul 63).

interdicții este de a asigura posibilitatea ca lucrătorul să beneficieze în mod normal de un repaus efectiv ca urmare a preocupării pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale²³. Cu alte cuvinte, o astfel de interdicție are ca obiectiv efectuarea efectivă a concediului anual plătit de către lucrători.

45. Având în vedere această jurisprudență și în măsura în care afirmația British Gas privind acest punct poate fi verificată, un regim care ar consta în integrarea plății concediului anual în nivelul comisioanelor plătite lucrătorilor ar fi, în opinia noastră, incompatibil cu articolul 7 din Directiva 2003/88, având în vedere că acest articol are ca obiectiv garantarea unui drept de repaus efectiv pentru lucrători, deoarece riscă să conducă la situații în care lucrătorii sunt stimulați să nu beneficieze de concediu pentru a-și majora remunerația.

46. Pentru toate aceste motive, propunem Curții să răspundă instanței de trimitere că, într-o situație similară celei din cauza principală, în care remunerația datorată unui lucrător este compusă, pe de o parte, din salariul de bază și, pe de altă parte, dintr-un comision a cărui valoare este determinată în funcție de vânzările realizate și de contractele încheiate de angajator ca urmare a activității personale a acestui lucrător, articolul 7 din Directiva 2003/88 impune integrarea acestui comision în baza de calcul a remunerației datorate lucrătorului în cauză pentru perioada concediului anual plătit.

47. Având în vedere răspunsul pe care îl propunem Curții la întrebarea principală adresată de instanța de trimitere, este oportună examinarea ultimei întrebări adresate de aceasta, care se referă în principal la metoda și la regulile care ar permite integrarea comisioanelor în baza de calcul a remunerației de care beneficiază un lucrător precum domnul Lock în perioada concediului anual plătit.

48. În opinia noastră, este de competența instanței de trimitere să stabilească metoda și regulile adecvate pentru atingerea obiectivului stabilit de articolul 7 din Directiva 2003/88, pe de o parte, interpretând dreptul național²⁴ în conformitate cu acest obiectiv și, pe de altă parte, inspirându-se din elemente din practică sau din situații comparabile. Indiferent de modalitățile concrete care vor fi reținute, precizăm numai că luarea în considerare a valorii medii a comisioanelor datorate lucrătorului într-o perioadă reprezentativă, de exemplu, douăsprezece luni²⁵, ni se pare a fi o soluție adecvată.

III – Concluzie

49. În considerarea tuturor elementelor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Employment Tribunal, Leicester, după cum urmează:

„Într-o situație similară celei din cauza principală, în care remunerația datorată unui lucrător este compusă, pe de o parte, din salariul de bază și, pe de altă parte, dintr-un comision a cărui valoare este determinată în funcție de vânzările realizate și de contractele încheiate de angajator ca urmare a activității personale a acestui lucrător, articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru impune integrarea acestui comision în baza de calcul a remunerației datorate lucrătorului în cauză pentru perioada concediului anual plătit.

23 — *Ibidem* (punctul 60).

24 — Este vorba în principal de articolul 16 din Regulamentul din 1998 privind timpul de lucru (Working Time Regulations 1998) care, la alineatul 2, face trimitere la articolele 221-224 din Legea din 1996 privind drepturile lucrătorilor pentru determinarea valorii unei săptămâni de lucru.

25 — În acest sens, observăm că, în planul de comisioane („Commissions Scheme”) care stabilește principiile și regimul plății comisioanelor în cadrul British Gas, se prevede că, atunci când un consilier de vânzări intră în concediu de maternitate, în concediu de paternitate sau în concediu de adopție, acesta beneficiază, pentru o anumită perioadă, de o valoare a comisioanelor calculată pe baza unei medii a tuturor comisioanelor datorate în perioada de douăsprezece luni anterioară primei zile de concediu.

Este de competența instanței de trimitere să interpreteze dreptul național astfel încât să atingă obiectivul urmărit de articolul 7 din Directiva 2003/88.”