



## Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA  
YVESA BOTA,  
predstavljeni 5. decembra 2013<sup>1</sup>

**Zadeva C-539/12**

**Z. J. R. Lock**  
**proti**  
**British Gas Trading Ltd in drugim**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Employment Tribunal, Leicester (Združeno kraljestvo))

„Socialna politika — Organizacija delovnega časa — Svetovalec, ki prejema osnovno plačo z mesečnimi provizijami glede na ustvarjeni promet in število sklenjenih prodajnih pogodb — Pravica do izplačila provizij med letnim dopustom“

1. Vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Employment Tribunal, Leicester (Združeno kraljestvo), se nanašajo na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa<sup>2</sup>, ki določa:

„Letni dopust

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.
2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

2. Ta vprašanja se postavljajo v sporu med Z. J. R. Lockom in njegovim delodajalcem, družbo British Gas Trading Ltd in drugi (v nadaljevanju: družba British Gas), v zvezi z vprašanjem, kako je treba izračunati znesek plače, do katerega je ta delavec lahko upravičen med plačanim letnim dopustom. Natančneje, v tej zadevi se postavlja vprašanje, ali mora biti v primeru, ko je plača, ki jo prejema delavec, sestavljena iz fiksnega in spremenljivega dela, delavec do slednjega dela upravičen med plačanim letnim dopustom.

### **I – Dejansko stanje v sporu o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

3. Z. J. R. Lock je od leta 2010 zaposlen v družbi British Gas kot svetovalec za notranjo prodajo električne energije („Internal Energy Sales Consultant“). Njegova naloga je poslovne odjemalce prepričati, da opravijo nakup energetskih proizvodov družbe British Gas.

1 — Jezik izvornika: francoščina.

2 — UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

4. Njegova plača je sestavljena iz dveh glavnih delov. Prvi je osnovna plača in drugi provizija.
5. Provizija se tako kot osnovna plača izplačuje mesečno. Njena višina se spreminja, ker se izračuna glede na dejansko doseženo prodajo. Torej ni odvisna od vloženega dela in časa, ampak je odvisna od rezultatov tega dela, in sicer števila in vrste novih pogodb, ki jih je sklenila družba British Gas. Provizija se ne izplača, ko je bilo opravljeno delo, ki je povod zanjo, ampak več tednov ali mesecev po tem, ko družba British Gas sklene prodajne pogodbe.
6. Z. J. R. Lock je bil na plačanem letnem dopustu od 19. decembra 2011 do 3. januarja 2012.
7. Plača Z. J. R. Locka je med letnim dopustom vključevala njegovo osnovno plačo in provizijo, ki jo je prislužil v tednih pred tem. V letu, na katero se nanaša tožba, je prejemal povprečno mesečno izplačilo provizije v višini 1 912,67 GBP. V mesecu, v katerem je vzel letni dopust, ki je predmet njegove tožbe, je prejel provizijo v znesku 2 350,31 GBP. Prejel je tudi osnovno plačo v višini 1 222,50 GBP<sup>3</sup> na mesec.
8. Ker Z. J. R. Lock med letnim dopustom ni opravljal dela, ni mogel ustvariti nove prodaje ali spremljati možnosti za prodajo. Posledično v tem obdobju ni mogel ustvariti provizije. Ker je to neugodno vplivalo na plačo, ki jo je Z. J. R. Lock prejemal v mesecih po letnem dopustu, se je odločil pri predložitvenem sodišču vložiti tožbo zaradi neizplačanega nadomestila osebnega dohodka za letni dopust („holiday pay“) za obdobje od 19. decembra 2011 do 3. januarja 2012.
9. Glede na to tožbo je Employment Tribunal, Leicester, prekinilo odločanje in Sodišču predložilo ta vprašanja:

„1. Če:

- je letna plača delavca sestavljena iz osnovne plače in provizij, izplačanih na podlagi pogodbene pravice do provizije;
- se provizija izplačuje glede na doseženo prodajo in pogodbe, ki jih je delodajalec sklenil na podlagi delavčevega dela;
- se provizija izplačuje za nazaj in je znesek provizij, prejetih v danem referenčnem obdobju, odvisen od vrednosti dosežene prodaje in sklenjenih pogodb ter časa take prodaje;
- delavec med letnim dopustom ne opravlja dela, na podlagi katerega bi bil upravičen do izplačila takih provizij, in zato v tem obdobju ne ustvari provizije;
- je delavec med plačilnim obdobjem, ki vključuje letni dopust, upravičen do osnovne plače in nadaljnega prejetja izplačil provizij na podlagi provizij, ki jih je zaslužil pred tem, in
- bo njegov povprečni zaslužek od provizij med letom nižji, kot bi bil, če delavec ne bi vzel dopusta, ker med dopustom ne bo opravljal dela, na podlagi katerega bi bil upravičen do izplačila provizij,

ali morajo v skladu s členom 7 Direktive 93/104/ES [Sveta z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 197)], kakor je bila spremenjena z Direktivo 2003/88[...], države članice sprejeti ukrepe za zagotovitev, da se pri izračunu plače delavca za čas letnega dopusta upoštevajo izplačila provizij, ki bi jih zaslužil v tem obdobju, če ne bi vzel dopusta, in njegova osnovna plača?

3 — Iz teh elementov je razvidno, da provizija predstavlja več kot 60 % skupne plače Z. J. R. Locka.

2. Na katerih načelih temelji odgovor na vprašanje 1.1?
3. Če je odgovor na vprašanje 1.1 pritrdilen, katera načela (če sploh) morajo države članice sprejeti za izračun zneska, ki se delavcu izplača, glede na provizijo, ki bi jo ta delavec zaslužil ali lahko zaslužil, če ne bi vzel letnega dopusta?“

10. Zdi se, da dvom predložitvenega sodišča o pravilni razlagi člena 7 Direktive 2003/88 v primeru plače, sestavljene iz fiksnega in spremenljivega dela, izvira iz sodbe Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) z dne 27. novembra 2002 v zadevi Evans proti Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support)<sup>4</sup>. V podobnem položaju, kot se obravnava v tej zadevi, je delavec, ki je vložil tožbo, trdil, da bi moralo biti njegovo nadomestilo osebnega dohodka za letni dopust izračunano na podlagi njegove povprečne plače, ki je vključevala njegovo osnovno plačo in povprečni dohodek od provizij. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) je delavčevo trditev zavrnilo. Razsodilo je, da se njegova plača ne spreminja glede na količino opravljenega dela, zato se uporablja člen 221(2) zakona iz leta 1996 o pravicah iz delovnega razmerja (Employment Rights Act 1996).<sup>5</sup> Court of Appeal je posledično razsodilo, da je delavec med letnim dopustom upravičen samo do osnovne plače, zato za obdobja, v katerih je bil na plačanem letnem dopustu, ni upravičen do izplačila zneska, enakega njegovemu povprečnemu dohodku od provizij.

## II – Presoja

11. Najprej bom odgovoril na glavno vprašanje, ali je treba v primeru, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, ko je plača delavca sestavljena iz, prvič, osnovne plače, in drugič, provizije, katere višina se določi glede na doseženo prodajo in pogodbe, ki jih delodajalec sklene na podlagi osebne dejavnosti tega delavca, v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 tako provizijo vključiti v osnovo za izračun plače, ki se navedenemu delavcu izplača med plačanim letnim dopustom.

12. Po mojem mnenju dejansko varstvo pravice do plačanega letnega dopusta zahteva, da se na to vprašanje odgovori pritrdilno.

13. Spomniti moram, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča.<sup>6</sup> Ta pravica je poleg tega izrecno priznana v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.<sup>7</sup>

14. Ni sporno, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo.<sup>8</sup>

15. Plačilo dopusta iz člena 7(1) Direktive 2003/88 je namenjeno temu, da omogoči delavcu, da dejansko vzame letni dopust, do katerega je upravičen.<sup>9</sup>

16. Kot je Sodišče ugotovilo v zgoraj navedeni sodbi Williams in drugi, besedilo člena 7 Direktive 2003/88 ne vsebuje nobenega izrecnega napotka, kar zadeva nadomestilo plače, do katerega ima delavec pravico med letnim dopustom.<sup>10</sup>

4 — [2002] EWCA Civ 1834.

5 — Glede na to določbo „[v] skladu s členom 222 velja, da je znesek tedenske plače, če je plača delavca, zaposlenega za običajni delovni čas (po urni, tedenski ali kaki drugi postavitvi), odvisna od količine dela, ki ga opravi v tem obdobju, enak znesku, ki ga delodajalec plačuje na podlagi pogodbe o zaposlitvi, veljavne na datum izračuna, če delavec cel teden dela po običajnem delovnem času“.

6 — Glej zlasti sodbo z dne 24. januarja 2012 v zadevi Dominguez (C-282/10, točka 16).

7 — Glej zlasti sodbo z dne 15. septembra 2011 v zadevi Williams in drugi (C-155/10, ZOdl., str. I-8409, točka 18).

8 — Glej zlasti sodbo z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, ZOdl., str. I-179, točka 25).

9 — Sodba z dne 16. marca 2006 v združenih zadevah Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, ZOdl., str. I-2531, točka 49).

10 — Zgoraj navedena sodba Williams in drugi (točka 17).

17. Zato mora Sodišče ob upoštevanju pomena pravice do plačanega letnega dopusta in cilja člena 7 Direktive 2003/88 določiti, kaj mora biti vključeno v osnovo za izračun plače, ki jo delavci lahko pričakujejo med plačanim letnim dopustom.

18. Sodišče je v zvezi s tem že imelo priložnost pojasniti, da izraz „plačan letni dopust“ iz člena 7(1) Direktive 2003/88 pomeni, da se mora med „letnim dopustom“ v smislu te direktive plačevanje ohraniti in da, povedano drugače, mora delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo.<sup>11</sup>

19. Kot je namreč navedlo Sodišče, Direktiva 2003/88 ureja pravico do letnega dopusta in pravico do nadomestila plače med letnim dopustom kot dva vidika ene pravice. Cilj zahteve po plačilu tega dopusta je doseči, da je delavec med navedenim dopustom v položaju, ki je z vidika plače primerljiv z obdobji dela.<sup>12</sup>

20. Sodišče je zato iz navedenega sklevalo, da mora biti nadomestilo plače za letni dopust načeloma odmerjeno tako, da ustreza običajni plači delavca. Razvidno je tudi, da finančni prejemek nikakor ne ustreza zahtevam prava Unije, če je izračunan tako, da ravno še zagotavlja, da ni resne nevarnosti, da delavec ne bi izkoristil letnega dopusta.<sup>13</sup>

21. Če pa je plačilo delavca sestavljeno iz več sestavin, je treba po mnenju Sodišča za določitev običajne plače in torej zneska, do katerega ima delavec pravico med letnim dopustom, opraviti posebno analizo.<sup>14</sup>

22. Sodišče je v zadevi, v kateri je bila izdana zgoraj navedena sodba Williams in drugi, obravnavalo primer prometnih pilotov, ki so prejeli plačo, sestavljeno iz določenega letnega zneska in spremenljivih dodatkov, povezanih s časom letenja in trajanjem odsotnosti iz baze.

23. Sodišče je lahko na podlagi analize tega položaja določilo več meril, ki glede na posamezen primer omogočajo vključitev ali izključitev nekaterih sestavin plače, do katere je delavec upravičen med plačanim letnim dopustom.

24. Sodišče glede plač, ki vsebujejo več sestavin, določa splošno pravilo, da čeprav sestava običajne plače kot taka spada na področje določb in praks, ki jih ureja pravo držav članic, ne more vplivati na pravico delavca, da v obdobju počitka in oddiha uživa finančne razmere, ki so primerljive s tistimi, ki se nanašajo na njegovo delo.<sup>15</sup>

25. Sodišče je na podlagi tega splošnega pravila menilo, da vsakršna nevšečnost, ki je resnično povezana z opravljanjem nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in ki je poplačana z denarnim zneskom, ki spada v izračun celotnega plačila delavca – kakor je za prometne pilote trajanje letenja – mora zato nujno biti del zneska, do katerega ima delavec pravico med letnim dopustom.<sup>16</sup>

26. Vendar po mnenju Sodišča sestavnih delov celotnega plačila delavca, katerih namen je v glavnem kriti naključne ali dodatne stroške, ki nastanejo ob opravljanju nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi – kot so stroški, povezani s časom, ki so ga piloti zavezani preživeti zunaj baze – ni treba upoštevati pri izračunu nadomestila plače, ki ga je treba plačati med letnim dopustom.<sup>17</sup>

11 — Prav tam (točka 19 in navedena sodna praksa).

12 — Prav tam (točka 20 in navedena sodna praksa).

13 — Prav tam (točka 21).

14 — Prav tam (točka 22).

15 — Prav tam (točka 23).

16 — Prav tam (točka 24).

17 — Prav tam (točka 25).

27. Obstoje resnične povezave med različnimi sestavnimi deli celotnega plačila delavca in opravljanjem nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, je zato očitno odločilno merilo, da se ti različni sestavni deli vključijo v plačo, ki se delavcu izplača med plačanim letnim dopustom. Različni dodatki, ki jih delavec lahko zahteva med plačanim letnim dopustom, morajo torej biti ne le neposredno povezani z opravljanjem nalog, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ampak morajo imeti določeno stalnost.

28. To presojo obstoja resnične povezave med različnimi sestavnimi deli celotnega plačila delavca in opravljanjem nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, je treba po mnenju Sodišča opraviti na podlagi povprečja referenčnega obdobja, za katero je razsojeno, da je reprezentativno, in glede na načelo, ki je bilo razvito z navedeno sodno prakso ter po katerem Direktiva 2003/88 ureja pravico do letnega dopusta in pravico do nadomestila plače med letnim dopustom kot dva vidika ene pravice.<sup>18</sup>

29. Sodišče je temu merilu resnične povezave dodalo še drugo merilo, pri čemer se je sklicevalo na sodno prakso o plačilu nosečih delavk, ki so med nosečnostjo začasno premeščene na drugo delovno mesto ali so oproščene dela.<sup>19</sup> Tako morajo biti med plačanim letnim dopustom delavca ohranjene vsi tisti sestavni deli plačila, ki so vezani na osebni in poklicni status tega delavca.<sup>20</sup> To so lahko, na primer, dodatki, ki se nanašajo na njegov položaj nadrejenega uslužbenca, delovno dobo in poklicne kvalifikacije.

30. Na podlagi te sodne prakse in težnje, izhajajoče iz meril, ki jih je do zdaj razvilo Sodišče, menim, da je treba provizijo, do katere je Z. J. R. Lock upravičen na podlagi prodajnih pogodb, ki jih družba British Gas sklene zaradi dela, ki ga je opravil zadevni delavec, vključiti v plačo, ki jo ta delavec lahko pričakuje med plačanim letnim dopustom.

31. Namreč, obravnavane provizije so neposredno povezane z običajnim opravljanjem nalog, ki jih ima Z. J. R. Lock v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Poleg tega so take provizije plačilo za delo, ki ga opravlja Z. J. R. Lock. Torej so neposredno povezane z dejavnostjo tega delavca v podjetju.

32. Poleg tega se sicer višina provizij v posameznih mesecih lahko spreminja glede na rezultate, ki jih doseže Z. J. R. Lock, kljub temu pa so take provizije vseeno stalne, zaradi česar je mogoče sklepati, da so del običajne plače tega delavca. Povedano drugače, te provizije so stalni sestavni del njegove plače. Svetovalec, ki zadovoljivo opravlja svoje naloge v družbi British Gas, namreč vsak mesec prejme provizijo, ki se prišteje k njegovi osnovni plači.

33. Torej po mojem mnenju obstaja resnična povezava med provizijami, ki jih vsak mesec prejme delavec, kot je Z. J. R. Lock, in opravljanjem nalog, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Ta povezava je še toliko očitnejša, ker se višina provizij po definiciji izračuna sorazmerno z rezultati, ki jih ta delavec doseže z vidika pogodb, ki jih sklene družba British Gas.

34. Po mojem mnenju lahko neupoštevanje provizij v plači, ki se delavcu izplača med plačanim letnim dopustom, tega odvrne od uveljavljanja pravice do takega dopusta, kar je v nasprotju s členom 7 Direktive 2003/88. Ta odvrtačni učinek je toliko verjetnejši v primeru, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, v katerem provizija povprečno predstavlja več kot 60 % plače, ki jo prejema Z. J. R. Lock.

18 — Prav tam (točka 26).

19 — Glej sodbi z dne 1. julija 2010 v zadevi Parviainen (C-471/08, ZOdl., str. I-6533) in v zadevi Gassmayr (C-194/08, ZOdl., str. I-6281).

20 — Zgoraj navedena sodba Williams in drugi (točka 28).

35. Sprejeti tako rešitev bi pomenilo, da je delavec, kot je Z. J. R. Lock, ki je odvrnjen od uveljavljanja pravice do plačanega letnega dopusta in torej še naprej dela, dejansko upravičen do denarnega nadomestila za minimalni plačani letni dopust, ki pa je strogo prepovedano s pravom Unije. V skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88 minimalnega plačanega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.<sup>21</sup>

36. Družba British Gas, ki nasprotuje temu, da se provizije, kakršne običajno prejema Z. J. R. Lock, vključijo v plačo, ki se mu izplača med plačanim letnim dopustom, zanika, da neupoštevanje teh provizij takega delavca odvrča od uveljavljanja pravice do plačanega letnega dopusta. Trdi namreč, da Z. J. R. Lock med letnim dopustom še naprej prejema plačo, sestavljeno iz fiksnega in spremenljivega dela, saj se bo lahko izplačilo provizije zaradi prej sklenjene prodaje ujemalo s plačanim letnim dopustom. Ker je delavec, kot je Z. J. R. Lock, v tem času dejansko upravičen do običajne plače, naj torej ne bi bil odvrnjen od uveljavljanja pravice do plačanega letnega dopusta.

37. Ta utemeljitev temelji na zavajanju. Delavec, kot je Z. J. R. Lock, bo lahko med dopustom na videz seveda prejemal običajno plačo. Vendar ta ugotovitev nikakor ne odpravlja odvrčalnega učinka, ki je posledica neizplačila provizije v obdobju, ko ta delavec uveljavlja pravico do plačanega letnega dopusta.

38. Sistem provizij, ki ga je vzpostavila družba British Gas, namreč pomeni, da nujno obstaja časovni interval med dogodkom – opravljena prodaja, sklenjene pogodbe – in trenutkom izplačila provizije. Prav ta interval pojasnjuje, zakaj lahko delavec prejme spremenljivi del plače med plačanim letnim dopustom. Vendar v takem primeru ta spremenljivi del njegove plače ne bo izplačan na podlagi dopusta, ampak samo kot posledica prej sklenjenih pogodb. Neizplačilo spremenljivega dela plače delavcu med letnim dopustom bo imelo negativne posledice za višino plače, ki jo bo ta delavec prejel v mesecih po tem dopustu. Delavec, kot je Z. J. R. Lock, bo tako zaradi odhoda na letni dopust v neugodnejšem položaju, kot če bi delal. Uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta bo zanj pomenilo finančno neugodnost, ki bo sicer odložena, a zelo resnična.

39. Ker ni sistema, ki bi omogočal ohranitev spremenljivega dela plače na določeni ravni med plačanim letnim dopustom, bo lahko ta delavec torej zaradi znižanja poznejših dohodkov, ki je lahko posledica njegove nedejavnosti, odvrnjen od uveljavljanja pravice do takega dopusta.

40. Družba British Gas je na obravnavi poudarila, prvič, da se vsakemu delavcu dodeli cilj, kar zadeva letni dohodek glede na predvideno prodajo, in drugič, da je v stopnji provizij, ki se delavcem izplačajo za doseženo prodajo, že upoštevano dejstvo, da ti ne bodo mogli ustvariti provizije med plačanim letnim dopustom.

41. Ti trditvi ne moreta izpodbijati potrebe po vključitvi provizij v osnovo za izračun plače, ki se delavcu, kot je Z. J. R. Lock, izplača med plačanim letnim dopustom.

42. Po eni strani določitev cilja, kar zadeva letni dohodek glede na uspešnost delavca, ki je običajna v poslovnem sektorju, namreč ni enakovredna vnaprejšnji določitvi fiksnega zneska dodatka, do katerega bi bil upravičen vsak delavec ne glede na prodajo, ki jo doseže. Zato ni primerno pozvati Sodišče, naj se v tej zadevi vpraša o tem, ali je pri plači, do katere je lahko delavec, kot je Z. J. R. Lock, upravičen med plačanim letnim dopustom, treba upoštevati to vrsto dodatka.

21 — Glej zlasti zgoraj navedeno sodbo Robinson-Steele in drugi (točki 60 in 61).

43. Po drugi strani, kar zadeva drugi argument družbe British Gas, ki temelji na trditvi, da ta družba vnaprej upošteva obdobja plačanega letnega dopusta pri določitvi stopnje provizij, najprej ugotavljam, da elementi, s katerimi razpolaga Sodišče, po mojem mnenju ne omogočajo ugotovitve, da se je delavcu, kot je Z. J. R. Lock, zvišala stopnja provizij, s čimer naj bi se zagotovilo plačilo njegovega letnega dopusta.

44. Nato in vsekakor dvomim, da je tak sistem skladen s tem, kar je Sodišče razsodilo v zgoraj navedeni sodbi Robinson-Steele in drugi. Sodišče je v njej izpodbijalo prakso, po kateri so delodajalci regres za letni dopust vključili v urno ali dnevno postavko delavcev (tako imenovani „rolled-up holiday pay“). Natančneje, Sodišče je odločilo, da člen 7 Direktive 93/104 nasprotuje temu, da je regres za minimalni letni dopust v smislu te določbe izplačan obročno med ustreznim enoletnim delom in izplačan skupaj s plačilom za opravljeno delo in ni izplačan iz naslova določenega obdobja, v katerem je delavec dejansko vzel dopust.<sup>22</sup> Ta rešitev temelji na pravilu, na katerega sem opozoril zgoraj, in sicer da minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja. Razlog za to prepoved je po mnenju Sodišča zagotoviti, da lahko delavec normalno izkoristi dejanski počitek, in sicer v skrbi po učinkoviti zaščiti njegove varnosti in zdravja.<sup>23</sup> Povedano drugače, namen take prepovedi je zagotoviti, da delavci dejansko izkoristijo plačani letni dopust.

45. Na podlagi te sodne prakse, in ker je trditev družbe British Gas glede tega mogoče preveriti, ureditev, po kateri se regres za letni dopust vključi v stopnjo provizij, izplačanih delavcem, po mojem mnenju ni združljiva s členom 7 Direktive 2003/88, ker je namen tega člena delavcem zagotoviti pravico do dejanskega počitka, saj lahko privede do položajev, v katerih so delavci spodbujeni k odpovedovanju dopustu, da bi si zvišali plačo.

46. Iz vseh teh razlogov Sodišču predlagam, naj predložitvenemu sodišču odgovori, da je treba v primeru, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, v katerem je plača delavca sestavljena iz, prvič, osnovne plače, in drugič, provizije, katere višina se določi glede na doseženo prodajo in pogodbe, ki jih delodajalec sklene na podlagi osebne dejavnosti tega delavca, v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 tako provizijo vključiti v osnovo za izračun plače, ki se navedenemu delavcu izplača med plačanim letnim dopustom.

47. Ob upoštevanju odgovora na glavno vprašanje predložitvenega sodišča, ki ga predlagam Sodišču, je treba preučiti zadnje vprašanje tega sodišča, ki se v bistvu nanaša na metodologijo in pravila, ki bi morala omogočiti vključitev provizij v osnovo za izračun plače, do katere mora biti delavec, kot je Z. J. R. Lock, upravičen med plačanim letnim dopustom.

48. Po mojem mnenju mora predložitveno sodišče določiti ustrezno metodologijo in pravila za uresničitev cilja iz člena 7 Direktive 2003/88, tako da, prvič, svoje nacionalno pravo<sup>24</sup> razlaga v skladu s tem ciljem, in drugič, upošteva elemente, ki izhajajo iz primerljive prakse ali položajev. Ne glede na podrobna pravila, ki bodo upoštevana, bom navedel samo, da se mi zdi upoštevanje povprečnega zneska provizij, ki jih delavec prejme v reprezentativnem obdobju, na primer v dvanajstih mesecih<sup>25</sup>, primerna rešitev.

22 — Glej zgoraj navedeno sodbo Robinson-Steele in drugi (točka 63).

23 — Prav tam (točka 60).

24 — Predvsem gre za člen 16 uredbe o delovnem času iz leta 1998 (Working Time Regulations 1998), ki v odstavku 2 napotuje na člene od 221 do 224 zakona o pravicah iz delovnega razmerja iz leta 1996 za določitev zneska tedenske plače.

25 — Glede tega ugotavljam, da je v načrtu provizij („Commissions Scheme“), ki določa načela in ureditev izplačila provizij v družbi British Gas, določeno, da je svetovalec za prodajo, ko gre na materinski, očetovski ali posvojiteljski dopust, v nekaterih obdobjih upravičen do zneska provizij, ki se izračuna ob upoštevanju povprečja vseh provizij, zasluženih v dvanajstih mesecih pred začetkom dopusta.

### III – Predlog

49. Ob upoštevanju vsega zgoraj navedenega Sodišču predlagam, naj na vprašanja, ki jih je predložilo Employment Tribunal, Leicester, odgovori:

V primeru, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, v katerem je plača delavca sestavljena iz, prvič, osnovne plače, in drugič, provizije, katere višina se določi glede na doseženo prodajo in pogodbe, ki jih delodajalec sklene na podlagi osebne dejavnosti tega delavca, je treba v skladu s členom 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa tako provizijo vključiti v osnovo za izračun plače, ki se navedenemu delavcu izplača med plačanim letnim dopustom.

Predložitveno sodišče mora razlagati nacionalno pravo tako, da bo doseglo cilj iz člena 7 Direktive 2003/88.