Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

22 май 2014 година*

„Социална политика — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Право на платен годишен отпуск — Компоненти на трудовото възнаграждение — Основна работна заплата и комисиона в зависимост от оборота“

По дело C-539/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Employment Tribunal, Лестър (Обединеното кралство) с акт от 16 ноември 2012 г., постъпил в Съда на 26 ноември 2012 г., в рамките на производство по дело

**Z. J. R. Lock**

срещу

**British Gas Trading Limited,**

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: A. Tizzano, председател на състав, A. Borg Barthet, E. Levits (докладчик), M. Berger и F. Biltgen, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: L. Hewlett, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 13 ноември 2013 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Lock, от M. Ford, barrister, S. Cheetham, BL, упълномощени от C. Belich, solicitor,

— за British Gas Trading Limited, от J. Cavanagh, barrister, и S. Rice-Birchall, advocate,

— за правителството на Обединеното кралство, от L. Christie, в качеството на представител, подпомаган от S. Lee, barrister,

— за Европейската комисия, от M. van Beek, в качеството на представител,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 5 декември 2013 г.,

* Език на производството: английски.

постанови настоящото

## Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

2 Запитването е подадено в рамките на спор между г-н Lock и работодателя му, British Gas Trading Limited (наричано по-нататък „British Gas“), във връзка с получаваното трудово възнаграждение по време на платен годишен отпуск.

## Правна уредба

*Правото на Съюза*

3 Член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“, гласи следното:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се заменя с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

*Правото на Обединеното кралство*

4 Правилникът за работното време от 1998 г. (Working Time Regulations 1998) гласи:

„Член 16 — Възнаграждение за времето на отпуск“

1. За съответния период на годишния отпуск, на който той има право […], за всяка седмица отпуск работникът има право на възнаграждение в размер на седмичното възнаграждение.

2. За определяне на седмичното възнаграждение по смисъла на настоящия правилник се прилагат членове 221—224 от Закона от 1996 г. [за трудовите права (Employment Rights Act 1996)] […]“.

5 Посоченият Закон от 1996 г. за трудовите права (Employment Rights Act 1996) гласи в своя член 221:

„221 — Общи разпоредби

(1) Настоящият член […] се прилага в случаите, в които служител, нает по трудов договор, който е в сила към датата на изчисляването, е отработил нормалния брой часове.

(2) […], ако трудовото възнаграждение на служителя при нормално работно време […]не зависи от количеството труд, престиран през периода, […].

(3) […], ако трудовото възнаграждение при нормално работно време […] зависи от количеството труд, престиран през периода, размерът на седмичното възнаграждение е сумата на възнаграждението за броя часове в рамките на нормалното седмично работно време, изчислено като средна почасова ставка на възнаграждението, дължимо от работодателя на служителя за период от дванадесет седмици […].

(4) Посоченото в настоящия член трудово възнаграждение, зависещо от количеството престиран труд, представлява трудовото възнаграждение, което може да включва комисиони или всяко друго подобно плащане с променлив размер“.

**Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

6 От 2010 г. досега г-н Lock е нает на работа в British Gas като консултант по продажбите в страната на енергийни продукти („Internal Energy Sales Consultant“). Задачата му е да убеждава професионални клиенти да купуват енергийните продукти на неговия работодател.

7 Трудовото му възнаграждение се състои от два основни компонента. Първият е основната работна заплата, а вторият — комисионата. През процесния период основната работна заплата е в твърд размер от 1 222,50 GBP на месец.

8 Комисионата, плащана също така на месечна база, е с променлив размер. Тя се изчислява с оглед на извършените продажби и не зависи следователно от продължителността на работното време, а от резултата от работата, а именно от броя и вида на новите договори, сключени от British Gas. Комисионата се изплаща не на датата на полагане на труда, от който тя произтича, а няколко седмици или няколко месеца след сключването на договора за продажба с British Gas.

9 Г-н Lock е в платен годишен отпуск от 19 декември 2011 г. до 3 януари 2012 г.

10 За посочения месец декември трудовото му възнаграждение включва основното трудово възнаграждение в размер на 1 222,50 GBP и комисиона за предходните седмици в размер на 2 350,31 GBP. През 2011 г. г-н Lock е получил месечна комисиона в размер средно на 1 912,67 GBP.

11 Тъй като през времето на годишния си отпуск г-н Lock не полагал труд, той не е бил в състояние да извърши нови продажби или да довърши потенциалните продажби през периода. Вследствие на това той не е бил в състояние да заработи комисиона през посочения период. Тъй като това обстоятелство има неблагоприятно отражение върху работната заплата, получена от г-н Lock през месеците след годишния му отпуск, той решава да предяви пред запитващата юрисдикция иск за заплащането на дължимото трудово възнаграждение по време на платения годишен отпуск („holiday pay“) за периода 19 декември 2011 г.—3 януари 2012 г.

12 При тези условия Employment Tribunal, Лестър решава да спре производството по делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Когато:

— годишното възнаграждение на работника се състои от основно възнаграждение и комисиони, изплащани съгласно уредено по договор право на комисиона,

— комисионата се изплаща в зависимост от оборота и договорите, сключени от работодателя в резултат от труда на работника,

— комисионната се изплаща за изминал период, като получаваният през определен референтен период размер варира в зависимост от стойността на реализирания оборот и сключените договори, и от момента на реализиране на оборота,

— през времето на годишния отпуск работникът не полага труд, който да му дава право на изплащане на комисиона, и съответно през това време такава не се генерира,

— през срока, за който се дължи възнаграждение и който включва годишен отпуск с определена продължителност, работникът има право на основно възнаграждение и продължава да получава комисиона, заработена по-рано, и

— средната стойност на комисионното възнаграждение за цялата година ще бъде по-ниска, отколкото ако работникът не бе ползвал отпуск, тъй като по време на отпуска той не полага труд, който да му дава право на изплащане на комисиона,

изисква ли член 7 от Директива 93/104/ЕО [на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18)], заменена с Директива 2003/88 [...], от държавите членки да вземат мерки, за да осигурят, че през време на годишния отпуск работникът ще получава ведно с неговото основно възнаграждение и възнаграждение, определено в зависимост от комисионата, която би заработил през това време, ако не бе ползвал отпуск?

2) На кои принципи се основава отговорът на [първия въпрос] [...]?

3) Ако отговорът на [първия] въпрос [...] е положителен, кои принципи следва да се приемат (ако има такива) от държавите членки при изчисляването на сумата, дължима на работника във връзка с комисионата, която той би заработил или би могъл да заработи, ако не бе ползвал годишен отпуск?“.

**По преюдициалните въпроси**

*По първия и втория въпрос*

13 С първия и втория си въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция пита по същество дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че той не допуска национални разпоредби и практика, по силата на които работник, чието трудово възнаграждение е съставено, от една страна, от основната работна заплата и от друга страна, от комисиона, чийто размер се определя в зависимост от сключените от работодателя договори за извършените от този работник продажби, поради това че ползва платения си годишен отпуск, има право само на трудово възнаграждение, съставено изключително от основната му работна заплата.

14 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Европейския съюз, който не може да бъде дерогиран и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 93/104, кодифицирана с Директива 2003/88 (вж. решение KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, точка 23 и цитираната съдебна практика). Впрочем това право е изрично закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата юридическа сила като тази на Договорите.

15 В този контекст член 7 от Директива 2003/88 следва да се тълкува в светлината на нейния текст, както и на целта, която тя преследва.

16 Ако обаче текстът на член 7 от Директива 2003/88 не дава изрично указание, що се отнася до трудовото възнаграждение, на което работникът има право по време на годишния си отпуск, Съдът все пак вече е имал повод да поясни, че изразът „платен годишен отпуск“, съдържащ се в параграф 1 на посочения член 7, означава, че за периода на „годишния отпуск“ по смисъла на тази директива възнаграждението трябва да бъде запазено и че с други думи, за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение (вж. решение Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, точка 50 и решение Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, точка 58).

17 Всъщност Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание като две съставни части на едно-единствено право. Целта на заплащането на този отпуск е по време на посочения отпуск работникът да се постави в положение, което по отношение на работната заплата е подобно на периода на полагане на труд (вж. решение Robinson-Steele и др., EU:C:2006:177, точка 58 и решение Schultz-Hoff и др., EU:C:2009:18, точка 60).

18 С оглед на тази съдебна практика British Gas, както и правителството на Обединеното кралство изтъкват, че съобразно националните разпоредби и практика целта на член 7 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му от Съда е постигната, като се има предвид, че жалбоподателят в главното производство е получавал в периода на платения си годишен отпуск работна заплата, която е сравнима с тази, получавана в периода на полагане на труд, като е разполагал в този период не само с основната си работна заплата, но също и с комисионата, произтичаща от продажбите, които е сключил през седмиците преди този период на годишен отпуск.

19 Тези доводи не могат да бъдат възприети.

20 Несъмнено условията, поставени в член 7 от Директива 2003/88, съгласно тълкуването му от Съда изглеждат спазени от националните разпоредби и практика, доколкото по време на годишния си отпуск работникът разполага с обща сума в размер, сравним с получавания в периода на полагане на труд. Така платената сума, от една страна, на основание ползването на годишен отпуск и от друга страна, на основание извършените продажби през седмиците преди периода на годишния му отпуск дават възможност работникът действително да ползва годишния отпуск, на който има право (вж. в този смисъл решение Robinson-Steele и др., EU:C:2006:177, точка 49).

21 Все пак следва да се приеме, че независимо от трудовото възнаграждение, с което работникът разполага в периода на ефективно ползване на годишния отпуск, този работник може да бъде разубеден да упражни правото си на годишен отпуск предвид финансовите загуби, които, макар и отложени във времето, се претърпяват реално в периода след годишния отпуск.

22 Всъщност, както British Gas признава по време на заседанието, работникът не изработва комисиона в периода на годишния си отпуск. В резултат на това, както следва от точка 8 от настоящото решение, периодът след годишния отпуск ще даде възможност само за трудово възнаграждение в размер, сведен до основната работна заплата на работника. Тази отрицателна финансова последица може да породи възпиращо действие по отношение на реалното ползване на такъв отпуск от работника, което, както отбелязва генералният адвокат в точка 34 от заключението си, е още по-вероятно в случай като разглеждания в главното производство, в който комисионата представлява средно над 60 % от получаваното от работника трудово възнаграждение.

23 Такова намаляване на трудовото възнаграждение на работника по време на ползването на платения му годишен отпуск може да го възпре да упражни правото си на такъв отпуск, което противоречи на целта на член 7 от Директива 2003/88 (вж. в този смисъл по-специално решение Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, точка 21). Без значение в това отношение е фактът, че такова намаление на трудовото възнаграждение ще се претърпи, както по делото в главното производство, след периода на годишния отпуск.

24 С оглед на изложените по-горе съображения, на първия и втория въпрос следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че той не допуска национални разпоредби и практика, по силата на които работник, чието трудово възнаграждение е съставено, от една страна, от основната работна заплата и от друга страна, от комисиона, чийто размер се определя в зависимост от сключените от работодателя договори за извършените от този работник продажби, има право само на трудово възнаграждение, съставено изключително от основната му работна заплата, поради това че ползва платения си годишен отпуск.

*По третия въпрос*

25 С третия си въпрос запитващата юрисдикция пита по същество дали предвид отговора на първия въпрос член 7 от Директива 2003/88 дава указания, и ако е така — какви са те, що се отнася до методите за изчисляване на комисионата, на която работник, като жалбоподателя в главното производство, има право по време на годишния си отпуск.

26 В това отношение следва да се отбележи още в самото начало, че трудовото възнаграждение за времето на годишния отпуск принципно трябва да съответства по размер на обичайното възнаграждение на работника (вж. решение Williams и др., EU:C:2011:588, точка 21).

27 Когато обаче получаваното от работника трудово възнаграждение се състои от няколко компонента, трябва да се анализира всеки конкретен случай, за да се определи кое е обичайното възнаграждение, което работникът има право да получава по време на годишния си отпуск (вж. решение Williams и др., EU:C:2011:588, точка 22).

28 Както беше констатирано в точка 7 от настоящото решение, такъв е случаят, що се отнася до трудовото възнаграждение на г-н Lock. Всъщност този работник получава, в качеството му на консултант по продажбите, нает от търговско дружество, трудово възнаграждение, съставено от твърда месечна работна заплата и от комисиона, която е с променлив размер, обвързан от сключените от работодателя договори за извършените от г-н Lock продажби.

29 В рамките на анализа на всеки конкретен случай по смисъла на посочената по-горе съдебна практика е прието, че всяко неудобство, което е същностно свързано с изпълнението на задачите на работника съгласно трудовия му договор и за което на работника се заплаща парична сума, добавяна при изчисляването на общото му трудово възнаграждение, задължително трябва да бъде отразено в сумата, която работникът има право да получава за времето на годишния отпуск (вж. решение Williams и др., EU:C:2011:588, точка 24).

30 Освен това Съдът уточнява, че работникът трябва да продължи да получава по време на платения си годишен отпуск всички компоненти на възнаграждението, свързани с личния и професионалния му статут. Така премиите, в случай че има такива, свързани с качеството му на ръководител, с трудовия стаж и с професионалната му квалификация, трябва да бъдат запазени (вж. в този смисъл решение Parviainen, C-471/08, C-471/08, EU:C:2010:391, точка 73 и решение Williams и др., EU:C:2011:588, точка 27).

31 За сметка на това съобразно същата съдебна практика компонентите на общото трудово възнаграждение на работника, предназначени само да покрият случайните или допълнителните разноски, които му се налага да направи във връзка с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи, не трябва да се вземат предвид при изчисляването на сумата, която се заплаща през годишния отпуск (вж. решение Williams и др., EU:C:2011:588, точка 25).

32 По делото в главното производство, както отбелязва генералният адвокат в точки 31—33 от заключението си, получената от г-н Lock комисиона е пряко свързана с дейността му в рамките на неговото предприятие. Следователно е налице същностна връзка между комисионата, която г-н Lock получава месечно, и изпълнението на задачите съгласно трудовия договор.

33 От това следва, че тази комисиона трябва да се вземе предвид при изчисляването на общото трудово възнаграждение, на което работник като жалбоподателя, има право по време на годишния си отпуск.

34 При тези условия националният съд е този, който трябва да прецени в светлината на принципите, изведени в посочената по-горе практика на Съда, дали въз основа на средното трудово възнаграждение, получавано в определен избран за сравнение период, в приложение на националното право, методите за изчисляване на комисионата, на която работник като жалбоподателя в главното дело има право по време на годишния си отпуск, постигат целта, преследвана от член 7 от Директива 2003/88.

35 В резултат на това на третия въпрос следва да се отговори, че методите за изчисляване на комисионата, на която работник като жалбоподателя по делото в главното производство има право по време на годишния си отпуск, трябва да се преценяват от националния съд въз основа на правилата и критериите, изведени в практиката на Съда и в светлината на целта на член 7 от Директива 2003/88.

**По съдебните разноски**

36 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

1) **Член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби и практика, по силата на които работник, чието трудово възнаграждение е съставено, от една страна, от основната работна заплата и от друга страна, от комисиона, чийто размер се определя в зависимост от сключените от работодателя договори за извършените от този работник продажби, има право само на трудово възнаграждение, съставено изключително от основната му работна заплата, поради това че ползва платения си годишен отпуск.**

2) **Методите за изчисляване на комисионата, на която работник като жалбоподателя по делото в главното производство има право по време на годишния си отпуск, трябва да се преценяват от националния съд въз основа на правилата и критериите, изведени в практиката на Съда на Европейския съюз, и в светлината на целта на член 7 от Директива 2003/88.**

Подписи