TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. gegužės 22 d.*

„Socialinė politika — Darbo laiko organizavimas — Direktyva 2003/88/EB — Teisė į mokamas kasmetines atostogas — Atlyginimo struktūra — Pagrindinis darbo užmokestis ir komisiniai už pasiektą apyvartą“

Byloje C-539/12

dėl *Employment Tribunal, Leicester* (Jungtinė Karalystė) 2012 m. lapkričio 16 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2012 m. lapkričio 26 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Z. J. R. Lock

prieš

British Gas Trading Limited

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Tizzano, teisėjai A. Borg Barthet, E. Levits (pranešėjas), M. Berger ir F. Biltgen,

generalinis advokatas Y. Bot,

posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2013 m. lapkričio 13 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Z. J. R. Lock, atstovaujamo baristerio M. Ford, BL S. Cheetham, įgaliotų solisitoriaus C. Belich,

— *British Gas Trading Limited*, atstovaujamos baristerio J. Cavanagh, ir advokato S. Rice-Birchall,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos L. Christie, padedamo baristerės S. Lee,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek,

susipažinęs su 2013 m. gruodžio 5 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

* Proceso kalba: anglų.

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp Z. J. R. Lock ir jo darbdavės *British Gas Trading Ltd.* (toliau – *British Gas*) dėl atlyginimo, gauto per jo mokamas kasmetines atostogas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2003/88 7 straipsnis „Kasmetinės atostogos“ suformuluotas taip:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas [pinigine] kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“

Jungtinės Karalystės teisė

4 1998 m. Nutarime dėl darbo laiko (*Working Time Regulations 1998*) skelbiama:

„16 straipsnis – Darbo užmokestis atostogų laikotarpiu

1. Darbuotojas turi teisę į viso <...> jam priklausančių kasmetinių atostogų laiko apmokėjimą už savaitę atostogų mokant savaitinį atlyginimą.

2. 1996 m. įstatymo [dėl darbuotojų teisių (*Employment Rights Act 1996*)] 221–224 straipsniai taikomi nustatant savaitinio darbo užmokesčio dydį remiantis šiuo nutarimu <...>.“

5 Minėto 1996 įstatymo 221 straipsnyje numatyta:

„221 – Bendrosios nuostatos

(1) Šis straipsnis taikomas tais atvejais, kai pagal apskaičiavimo dieną galiojančią darbo sutartį dirbantis darbuotojas dirba įprastas darbo valandas.

(2) <...>, jeigu darbuotojo atlyginimas už darbą, dirbtą įprastomis darbo valandomis, <...> nekinta atsižvelgiant į per šį laikotarpį atlikto darbo kiekį <...>

(3) <...>, jeigu darbuotojo atlyginimas už darbą, dirbtą įprastomis darbo valandomis, <...> kinta atsižvelgiant į per tą laikotarpį atlikto darbo kiekį, savaitinio atlyginimo dydis prilygsta atlyginimui už įprastų darbo valandų skaičių per savaitę, apskaičiuotam pagal vidutinį valandinį darbdavio darbuotojui mokėtiną tarifą už dvylikos savaičių laikotarpį <...>

(4) Šiame straipsnyje atlyginimas, kintantis atsižvelgiant į atlikto darbo kiekį, apima atlyginimą, kuris gali apimti bet kokius komisinius ar panašius kintamo dydžio mokėjimus.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

6 Nuo 2010 m. Z. J. R. Lock dirba *British Gas* pardavimo energijos vidaus pardavimo konsultantu (*internal energy sales consultant*). Jo užduotis – įtikinti verslo klientus pirkti jo darbdavės energijos produktus.

7 Jo atlyginimą sudaro dvi pagrindinės dalys. Pirmoji – tai pagrindinis darbo užmokestis, antroji – komisiniai. Ginčijamu laikotarpiu pagrindinio darbo užmokesčio dydis buvo 1 222,50 svaro sterlingo (GBP) per mėnesį.

8 Komisiniai, kurie taip pat buvo mokami kiekvieną mėnesį, buvo kintamo dydžio. Jie apskaičiuojami atsižvelgiant į įvykdytus pardavimus ir todėl priklauso ne nuo įdėto darbo laiko, bet nuo šio darbo rezultato, t. y. nuo su *British Gas* sudarytų naujų sutarčių skaičiaus ir rūšies. Komisiniai mokami ne atlikus darbą, už kurį jie gaunami, o po kelių savaičių ar mėnesių, kai su *British Gas* sudaroma pirkimo–pardavimo sutartis.

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

10 Už šį gruodžio mėnesį jo atlyginimą sudarė 1 222,50 GBP dydžio pagrindinis darbo užmokestis ir per ankstesnes savaites uždirbti 2 350,31 GBP komisiniai. 2011 metais Z. J. R. Lock per mėnesį gaudavo vidutiniškai 1 912,67 GBP dydžio komisinius.

11 Kadangi per kasmetines atostogas Z. J. R. Lock jokio darbo nedirbo, tuo laikotarpiu jis negalėjo parduoti produktų ar derėtis dėl galimo jų pardavimo. Todėl minėtu laikotarpiu jis negalėjo uždirbti komisinių. Kadangi ši aplinkybė turi neigiamos įtakos darbo užmokesčiui, kurį Z. J. R. Lock gauna po kasmetinių atostogų einančiais mėnesiais, jis nusprendė pareikšti ieškinį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme dėl nesumokėto atlyginimo už mokamas kasmetines atostogas (*holiday pay*) laikotarpiu nuo 2011 m. gruodžio 19 d. iki 2012 m. sausio 3 d.

12 Šiomis aplinkybėmis *Employment Tribunal, Leicester* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Tokiomis aplinkybėmis, kai:

— darbuotojo metinį atlyginimą sudaro pagrindinis darbo užmokestis ir komisiniai, mokami pagal sutartyje nustatytą teisę į komisinius,

— komisiniai mokami atsižvelgiant į darbdavio dėl darbuotojo atlikto darbo įvykdytą pardavimą ir sudarytas sutartis,

— komisiniai mokami už praėjusį laikotarpį ir atitinkamu atsiskaitymo laikotarpiu gaunamų komisinių dydis kinta atsižvelgiant į įvykdyto pardavimo ir sudarytų sutarčių vertę, taip pat šio pardavimo momentą,

— kasmetinių atostogų laikotarpiu darbuotojas nedirba jokio darbo, kuris suteiktų jam teisę į minėtus komisinius, taigi šiuo laikotarpiu jis neuždirba komisinių,

— laikotarpiu, už kurį mokamas atlyginimas ir į kurį taip pat įeina kasmetinių atostogų laikotarpis, darbuotojas turi teisę į pagrindinį darbo užmokestį ir toliau gauna anksčiau uždirbtus komisinius ir

— darbuotojo vidutinės metinės pajamos iš komisinių būtų mažesnės nei tuo atveju, jeigu jis neišeitų atostogų, nes jų laikotarpiu darbuotojas nedirba jokio darbo, kuris suteiktų jam teisę į komisinius,

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

2. Kokiais principais remiantis atsakytina į [pirmąjį] klausimą <...>?

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

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

13 Savo pirmuoju ir antruoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ir praktika, kai darbuotojas, kurio atlyginimą sudaro, pirma, pagrindinis darbo užmokestis ir, antra, komisiniai, kurių dydis nustatomas atsižvelgiant į sutartis, darbdavio sudarytas sutartis šiam darbuotojui įvykdžius pardavimus, išeidamas mokamų kasmetinių atostogų turi teisę tik į atlyginimą, kurį sudaro tik pagrindinis darbo užmokestis.

14 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Europos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi tik aiškiai pačioje Direktyvoje 93/104, kodifikuotoje Direktyva 2003/88, nustatytų ribų (žr. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 23 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką). Be to, ši teisė aiškiai įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje.

15 Tuo remiantis, Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikia aiškinti atsižvelgiant į jo formuluotę ir siekiamą tikslą.

16 Nors Direktyvos 2003/88 7 straipsnio formuluotėje nėra jokios aiškios nuorodos dėl atlyginimo, į kurį darbuotojas turi teisę per savo kasmetines atostogas, Teisingumo Teismas jau turėjo galimybę pažymėti, kad minėto 7 straipsnio 1 dalyje esanti frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, jog „kasmetinių atostogų“ laikotarpiu, kaip suprantama pagal šią direktyvą, išsaugomas atlyginimas, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą atlyginimą (žr. sprendimų *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006 :177, 50 punktą ir *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 58 punktą).

17 Direktyvoje 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikomos vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis. Darbo užmokesčio mokėjimo per šias atostogas tikslas yra tas, kad per minėtas atostogas darbo užmokesčio atžvilgiu darbuotojo padėtis būtų panaši į padėtį darbo laikotarpiais (žr. sprendimų *Robinson-Steele ir kt.*, EU:C:2006:177, 58 punktą ir *Schultz-Hoff ir kt.*, EU:C:2009:18, 60 punktą).

18 Atsižvelgdamos į šią teismo praktiką, *British Gas* ir Jungtinės Karalystės vyriausybė nurodo, kad pagal nacionalinės teisės nuostatas ir praktiką Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tikslas, kaip jį aiškina Teisingumo Teismas, yra pasiektas, nes ieškovas pagrindinėje byloje savo kasmetinių mokamų atostogų laikotarpiu gavo darbo užmokestį, panašų į gaunamą darbo laikotarpiais, ir gavo ne tik pagrindinį darbo užmokestį, bet ir komisinius iš pardavimų, jo įvykdytų per savaites prieš šį kasmetinių atostogų laikotarpį.

19 Šiems argumentams negalima pritarti.

20 Žinoma, atrodo, kad nacionalinės teisės nuostatomis ir praktika laikomasi Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje nustatytų sąlygų, kaip jas aiškina Teisingumo Teismas, jeigu kasmetinių atostogų laikotarpiu darbuotojas gauna bendrą sumą, kuri yra panaši į sumą, gaunamą jo darbo laikotarpiais. Taigi ši suma, kurią sudaro, pirma, suma už jo kasmetines atostogas ir, antra, suma už pardavimus, kuriuos jis įvykdo per savaites prieš kasmetinių atostogų laikotarpį, leidžia darbuotojui realiai naudotis atostogomis, į kurias jis turi teisę (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, EU:C:2006:177, 49 punktą).

21 Tačiau reikia manyti, kad, nepaisant atlyginimo, kurį darbuotojas gauna per realiai panaudotų kasmetinių atostogų laikotarpį, šis darbuotojas gali būti atgrasytas nuo pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis atsižvelgiant į finansinius nuostolius, kurių jis, nors ir vėliau, tačiau realiai patirs laikotarpiu po kasmetinių atostogų.

22 Iš tiesų, kaip *British Gas* pripažino per posėdį, darbuotojas neuždirba komisinių per kasmetinių atostogų laikotarpį. Todėl, kaip išplaukia iš šio sprendimo 8 punkto, laikotarpiu po kasmetinių atostogų gaunamas atlyginimas, kurį sudaro tik darbuotojo pagrindinis darbo užmokestis. Šie neigiami finansiniai padariniai gali atgrasyti pasinaudoti savo teise išeiti tokių atostogų, o tai, kaip nurodė generalinis advokatas savo išvados 34 punkte, juo labiau tikėtina tokioje situacijoje, kaip aptariamoji pagrindinėje byloje, kai komisiniai vidutiniškai sudaro daugiau kaip 60 % darbuotojo gaunamo atlyginimo.

23 Toks darbuotojo atlyginimo sumažėjimas dėl mokamų kasmetinių atostogų, galintis atgrasyti jį realiai pasinaudoti tokiomis atostogomis, prieštarauja Direktyva 2003/88 7 straipsniu siekiamam tikslui (šiuo klausimu žr., be kita ko, Sprendimo *Williams ir kt.*, C-155/10, EU:C:2011:588, 21 punktą). Šiuo aspektu tai, kad toks atlyginimo sumažėjimas, kaip pagrindinėje byloje, yra po kasmetinių atostogų laikotarpio, neturi reikšmės.

24 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti: Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ir praktika, pagal kurias darbuotojas, kurio atlyginimą sudaro, pirma, pagrindinis darbo užmokestis ir, antra, komisiniai, kurių dydis nustatomas atsižvelgiant į sutartis, darbdavio sudarytas šiam darbuotojui įvykdžius pardavimus, išeidamas mokamų kasmetinių atostogų turi teisę tik į atlyginimą, kurį sudaro tik pagrindinis darbo užmokestis.

Dėl trečiojo klausimo

25 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar, atsižvelgiant į atsakymą, pateiktą į pirmąjį klausimą, Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinti komisinių, į kuriuos turi teisę darbuotojas, kaip antai ieškovas pagrindinėje byloje, už kasmetines atostogas, apskaičiavimo metodų principai ir, jei taip, kokie.

26 Šiuo aspektu reikia visų pirma pažymėti, kad atlyginimas už kasmetines atostogas iš principo turi būti apskaičiuojamas taip, kad atitiktų įprastą darbuotojo gaunamą atlyginimą (žr. Sprendimo *Williams ir kt.*, EU:C:2011:588, 21 punktą).

27 Tačiau kai darbuotojo gaunamą atlyginimą sudaro keletas komponentų, norint nustatyti tokį įprastą atlyginimą, kurį toks darbuotojas turi teisę gauti už kasmetines atostogas, reikia atlikti specialią analizę (žr. Sprendimo *Williams ir kt.*, EU:C:2011:588, 22 punktą).

28 Kaip buvo konstatuota šio sprendimo 7 punkte, toks yra Z. J. R. Lock atlyginimo atvejis. Iš tiesų šis darbuotojas, kaip pardavimų konsultantas, dirbantis prekybos bendrovėje, gauna atlyginimą, kurį sudaro fiksuotas mėnesio darbo užmokestis ir kintami komisiniai, kurie priklauso nuo sutarčių, darbdavio sudarytų Z. J. R. Lock įvykdžius pardavimus.

29 Kiek tai susiję su specialia analize, kaip ji suprantama pagal minėtą teismo praktiką, nustatyta, kad bet koks nepalankus veiksnys, neatskiriamai susijęs su darbo sutartyje numatytų darbuotojo užduočių vykdymu ir kompensuojamas pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą darbuotojo atlyginimą, turi būti būtinai įtrauktas į sumą, kurią darbuotojas turi teisę gauti per savo kasmetines atostogas (žr. Sprendimo *Williams ir kt.*, EU:C:2011:588, 24 punktą).

30 Be to, Teisingumo Teismas patikslino, kad per darbuotojo kasmetines mokamas atostogas turi būti mokami visi atlyginimo komponentai, susiję su darbuotojo teisiniu ir profesiniu statusu. Todėl prireikus turi būti išsaugoti priedai už vadovaujamas pareigas, darbo stažą ar profesinę kvalifikaciją (šiuo klausimu žr. sprendimų *Parviainen*, C-471/08, EU:C:2010:391, 73 punktą ir *Williams ir kt.*, EU:C:2011:588, 27 punktą).

31 Kita vertus, remiantis ta pačia teismo praktika, apskaičiuojant per kasmetines atostogas mokėtiną sumą į tuos darbuotojo viso darbo užmokesčio komponentus, kurie išimtinai skirti padengti atsitiktinėms ar papildomoms išlaidoms, patiriamoms darbuotojui vykdant darbo sutartyje numatytas užduotis, atsižvelgti nereikia (žr. Sprendimo *Williams ir kt.*, EU:C:2011:588, 25 punktą).

32 Pagrindinėje byloje, kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 31–33 punktuose, Z. J. R. Lock gauti komisiniai tiesiogiai susiję su jo veikla įmonėje. Todėl egzistuoja neatskiriamas ryšys tarp komisinių, kuriuos Z. J. R. Lock gauna kiekvieną mėnesį, ir užduočių, tenkančių pagal jo darbo sutartį, vykdymo.

33 Iš to išplaukia, kad į tokius komisinius reikia atsižvelgti apskaičiuojant visą atlyginimą, kurį darbuotojas, kaip antai ieškovas pagrindinėje byloje, turi gauti už savo kasmetines atostogas.

34 Esant šioms sąlygoms prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į minėtoje Teisingumo Teismo praktikoje išdėstytus principus, turi įvertinti, ar, remiantis vidurkiu už laikotarpį, kuris, taikant nacionalinę teisę, laikomas referenciniu, darbuotojui, kaip antai ieškovui pagrindinėje byloje, mokėtinų komisinių už jo kasmetines atostogas apskaičiavimo metodais įgyvendinamas Direktyvos 2003/88 7 straipsniu siekiamas tikslas.

35 Todėl į trečiąjį klausimą reikia atsakyti: komisinių, į kuriuos turi teisę darbuotojas, kaip antai ieškovas pagrindinėje byloje, už jo kasmetines atostogas apskaičiavimo metodai nacionalinio teismo turi būti vertinami remiantis Teisingumo Teismo praktikoje skelbiamomis taisyklėmis ir kriterijais ir atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 7 straipsniu siekiamą tikslą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

36 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. **2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ir praktika, pagal kurias darbuotojas, kurio atlyginimą sudaro, pirma, pagrindinis darbo užmokestis ir, antra, komisiniai, kurių dydis nustatomas atsižvelgiant į sutartis, darbdavio sudarytas šiam darbuotojui įvykdžius pardavimus, išeidamas mokamų kasmetinių atostogų turi teisę tik į atlyginimą, kurį sudaro tik pagrindinis darbo užmokestis.**

2. **Komisinių, į kuriuos turi teisę darbuotojas, kaip antai ieškovas pagrindinėje byloje, už jo kasmetines atostogas apskaičiavimo metodai nacionalinio teismo turi būti vertinami remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje skelbiamomis taisyklėmis ir kriterijais ir atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 7 straipsniu siekiamą tikslą.**

Parašai.