Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

22. maj 2014*

»Socialpolitik — tilrettelæggelse af arbejdstiden — direktiv 2003/88/EF — ret til årlig betalt ferie — lønnens sammensætning — grundløn og provision i forhold til den realiserede omsætning«

I sag C-539/12,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Employment Tribunal, Leicester (Det Forenede Kongerige), ved afgørelse af 16. november 2012, indgået til Domstolen den 26. november 2012, i sagen:

Z.J.R. Lock

mod

British Gas Trading Limited,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, A. Tizzano, og dommerne A. Borg Barthet, E. Levits (refererende dommer), M. Berger og F. Biltgen,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 13. november 2013,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Z.J.R. Lock ved barrister M. Ford og S. Cheetham, BL, begge for solicitor C. Belich

— British Gas Trading Limited ved barrister J. Cavanagh og advocate S. Rice-Birchall

— Det Forenede Kongeriges regering ved L. Christie, som befuldmægtiget, bistået af barrister S. Lee

— Europa-Kommissionen ved M. van Beek, som befuldmægtiget,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 5. december 2013,

afsagt følgende

* Processprog: engelsk.

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9).

2 Denne anmodning er blevet indgivet inden for rammerne af en sag mellem Z.J.R. Lock og hans arbejdsgiver, British Gas Trading Limited (herefter »British Gas«), vedrørende den løn, som Z.J.R. Lock har modtaget under sin årlige betalte ferie.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 7 i direktiv 2003/88 med overskriften »Årlig ferie« er affattet således:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

Det Forenede Kongeriges ret

4 Working Time Regulations 1998 (bekendtgørelse fra 1998 om arbejdstid) fastsætter følgende:

»Artikel 16 – Betaling for ferieperioder

1. En arbejdstager har ret til betaling i de årlige ferieperioder, der tilkommer ham […], svarende til en ugeløn for hver uges ferie.

2. Section 221-224 i Employment Rights Act 1996 [(lov af 1996 om arbejdstagernes rettigheder)] finder anvendelse med henblik på fastsættelsen af størrelsen af en ugeløn i henhold til denne Regulation […].«

5 Den nævnte lov af 1996 bestemmer følgende i section 221:

»221 – Generelt

(1) Denne section […] finder anvendelse, såfremt arbejdstageren er ansat på normal arbejdstid i henhold til den ansættelseskontrakt, der er gældende på beregningsdatoen.

(2) […], såfremt arbejdstagerens løn for normal arbejdstid […] ikke varierer i forhold til mængden af arbejde, der er udført i den pågældende periode, […]

(3) […], såfremt arbejdstagerens løn for normal arbejdstid […] varierer i forhold til mængden af arbejde, der er udført i den pågældende periode, svarer en ugeløn til lønnen for en normal ugentlig arbejdstid beregnet på grundlag af den gennemsnitlige timeløn, som udbetales af arbejdsgiveren til arbejdstageren i en periode på 12 uger, […]

(4) I denne section omfatter udtrykket løn, der varierer i forhold til mængden af arbejde, der er blevet udført, løn, der kan inkludere enhver form for provision eller lignende udbetaling, som varierer i størrelse.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

6 Z.J.R. Lock har siden 2010 være ansat hos British Gas som intern salgskonsulent inden for energisalg (»internal energy sales consultant«). Hans arbejde består i at få erhvervskunder til at købe hans arbejdsgivers energiprodukter.

7 Hans løn består af to hovedelementer. Det første er en grundløn, og det andet er en provision. I den omtvistede periode svarede grundlønnen til et fast beløb på 1 222,50 engelske pund (GBP) pr. måned.

8 Provisionen, der også betales på et månedligt grundlag, er variabel. Den beregnes på grundlag af realiserede salg og afhænger således ikke af den arbejdstid, der er leveret, men af resultatet af dette arbejde, nemlig af antallet og typen af nye kontrakter, der er indgået af British Gas. Provisionen udbetales ikke på det tidspunkt, hvor det arbejde, der udløser provisionen, er blevet udført, men flere uger eller måneder efter indgåelsen af salgskontrakten med British Gas.

9 Z.J.R. Lock afholdt årlig betalt ferie fra den 19. december 2011 til den 3. januar 2012.

10 I den nævnte december måned var hans løn sammensat af grundlønnen på 1 222,50 GBP og en provision, som han havde optjent i de forudgående uger, på 2 350,31 GBP. I løbet af 2011 modtog Z.J.R. Lock en gennemsnitlig månedlig provision på 1 912,67 GBP.

11 Da Z.J.R. Lock ikke udførte noget arbejde i den periode, hvor han afholdt årlig ferie, kunne han ikke indgå nye salgsaftaler eller følge op på potentielle salgsaftaler i den pågældende periode. Følgelig kunne han ikke optjene provision i den nævnte periode. Da denne omstændighed havde ugunstige indvirkninger på Z.J.R. Locks løn i månederne efter den nævnte årlige ferie, besluttede Z.J.R. Lock at anlægge et søgsmål ved den forelæggende ret med påstand om, at den løn, som skulle betales i forbindelse med årlig betalt ferie (»holiday pay«), ikke var blevet betalt for perioden fra den 19. december 2011 til den 3. januar 2012.

12 Under disse omstændigheder har Employment Tribunal, Leicester, besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Såfremt:

— en arbejdstagers årsløn udgøres af en grundløn og en provision i henhold til en provisionsaftale

— denne provision udbetales i forhold til omfanget af arbejdsgiverens realiserede salg og indgåede kontrakter som følge af arbejdstagerens udførte arbejde

— provisionen er bagudbetalt, og provisionsbeløbet i en given referenceperiode varierer i forhold til værdien af det realiserede salg og indgåede kontrakter samt tidspunktet, hvor salget fandt sted

— arbejdstageren under sine årlige ferieperioder ikke udfører noget arbejde, der kan give ham ret til denne provision, og følgelig ikke optjener provision for sådanne perioder

— arbejdstageren i den lønperiode, hvori der indgår en årlig ferieperiode, har ret til grundløn og fortsat får udbetalt provision, som er optjent tidligere, og

— arbejdstagerens provisionsindtægt for hele året vil være lavere, end den ville have været, hvis den pågældende ikke havde taget ferie, fordi han i ferieperioden ikke har udført noget arbejde, der giver ham ret til udbetaling af provision,

kræves det da i henhold til artikel 7 i [Rådets] direktiv 93/104/EF [af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18)], som ændret ved direktiv 2003/88[…], at medlemsstaterne træffer foranstaltninger for at sikre, at en arbejdstager i de årlige ferieperioder foruden sin grundløn får udbetalt provision svarende til den provision, arbejdstageren ville have optjent, hvis han ikke havde afholdt ferie?

2) Hvilke principper ligger til grund for besvarelsen af [det første] spørgsmål […]?

3) Såfremt [det første] spørgsmål […] besvares bekræftende, hvilke eventuelle principper skal medlemsstaterne da anvende ved beregningen af det beløb, arbejdstageren skal have udbetalt med henvisning til den provision, som den pågældende ville eller kunne have optjent, hvis han ikke havde afholdt ferie?«

De præjudicielle spørgsmål

Om det første og det andet spørgsmål

13 Med det første og det andet spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser og en national praksis, hvorefter en arbejdstager, hvis løn er sammensat af dels en grundløn, dels en provision, hvis størrelse fastsættes i forhold til de kontrakter, der indgås af arbejdsgiveren som resultat af denne arbejdstagers realiserede salg, kun har ret til en løn, der udelukkende består af hans grundløn, i forbindelse med hans årligt betalte ferie.

14 Herved bemærkes, at enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie ifølge Domstolens faste praksis skal betragtes som et særligt vigtigt princip i Den Europæiske Unions sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved selve direktiv 93/104, idet dette direktiv er blevet kodificeret ved direktiv 2003/88 (jf. dom KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis). Denne ret fremgår i øvrigt udtrykkeligt af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som i medfør af artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne.

15 På denne baggrund skal artikel 7 i direktiv 2003/88 fortolkes i lyset af sin ordlyd og det formål, som den forfølger.

16 Selv om ordlyden af artikel 7 i direktiv 2003/88 ikke udtrykkeligt siger noget om, hvilken løn en arbejdstager har krav på i forbindelse med sin årlige ferie, har Domstolen imidlertid allerede haft lejlighed til at præcisere, at udtrykket »årlig betalt ferie« i den nævnte artikel 7, stk. 1, betyder, at løn under den »årlige ferie« i direktivets forstand fortsat skal udbetales, og at arbejdstageren med andre ord skal modtage sin normale løn under denne hvileperiode (jf. domme Robinson-Steele m.fl., C-131/04 og C-257/04, EU:C:2006:177, præmis 50, og Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 58).

17 Direktiv 2003/88 behandler nemlig retten til årlig ferie og retten til betaling heraf som værende to dele af samme rettighed. Formålet med at betale denne ferie er under denne ferie at stille arbejdstageren i en tilsvarende situation lønmæssigt som under en arbejdsperiode (jf. domme Robinson-Steele m.fl., EU:C:2006:177, præmis 58, og Schultz-Hoff m.fl., EU:C:2009:18, præmis 60).

18 Henset til denne retspraksis har British Gas og Det Forenede Kongeriges regering fremhævet, at formålet med artikel 7 i direktiv 2003/88, således som det er blevet fortolket af Domstolen, ifølge de nationale bestemmelser og den nationale praksis er blevet nået, da sagsøgeren i hovedsagen under sin årligt betalte ferie modtog en løn, der kunne sammenlignes med den løn, som han modtog under arbejdsperioder, idet han under denne periode rådede over ikke blot sin grundløn, men også den provision, der var resultatet af de salg, som han havde realiseret i de uger, der lå forud for denne årlige ferieperiode.

19 Denne argumentation kan ikke tiltrædes.

20 De betingelser, der er opstillet i artikel 7 i direktiv 2003/88, som fortolket af Domstolen, synes ganske vist overholdt ved de nationale bestemmelser og den nationale praksis, da arbejdstageren i sin årlige ferieperiode råder over et beløb, der samlet set er sammenligneligt med det beløb, der modtages i arbejdsperioderne. Dette beløb, der udbetales dels i forbindelse med hans årlige ferie, dels for de salg, som han har realiseret i de uger, der går forud for den årlige ferieperiode, gør det således muligt for arbejdstageren at tage den ferie, han har ret til (jf. i denne retning dom Robinson-Steele m.fl., EU:C:2006:177, præmis 49).

21 Det skal imidlertid bemærkes, at på trods af den løn, som arbejdstageren disponerer over i den periode, hvor han faktisk afholder ferie, kan denne arbejdstager blive afskrækket fra at udøve sin ret til årlig ferie i betragtning af den forskudte, men rent faktisk lidte økonomiske skade i den periode, der følger efter den årlige ferieperiode.

22 Som British Gas har medgivet under retsmødet, optjener arbejdstageren nemlig ikke provision i sin årlige ferieperiode. Som det fremgår af denne doms præmis 8, betales der i den periode, der følger efter den årlige ferieperiode, følgelig kun en løn, der er reduceret til arbejdstagerens grundløn. Denne negative økonomiske virkning kan afskrække arbejdstageren fra faktisk at afholde den nævnte ferie, og denne afskrækkende virkning er, som generaladvokaten anførte i punkt 34 i forslaget til afgørelse, så meget desto mere sandsynlig i en situation som den, der gør sig gældende i hovedsagen, hvor provisionen i gennemsnit udgør mere end 60% af arbejdstagerens løn.

23 En sådan nedsættelse af en arbejdstagers løn i forbindelse med hans årlige ferie, der kan afskrække ham fra faktisk at udøve sin ret til en sådan ferie, er i strid med det formål, der forfølges ved artikel 7 i direktiv 2003/88 (jf. i denne retning bl.a. dom Williams m.fl., C-155/10, EU:C:2011:588, præmis 21). Det forhold, at en sådan lønnedsættelse, således som det er tilfældet i tvisten i hovedsagen, indtræder efter den årlige ferieperiode, har i denne forbindelse ingen betydning.

24 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første og det andet spørgsmål besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser og en national praksis, hvorefter en arbejdstager, hvis løn er sammensat af dels en grundløn, dels en provision, hvis størrelse fastsættes i forhold til de kontrakter, der indgås af arbejdsgiveren som resultat af denne arbejdstagers realiserede salg, kun har ret til en løn, der udelukkende består af hans grundløn, i forbindelse med hans årligt betalte ferie.

Det tredje spørgsmål

25 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om der, henset til det svar, der er givet på det første spørgsmål, i artikel 7 i direktiv 2003/88 er nogen indikationer med hensyn til metoderne for beregningen af den provision, som en arbejdstager, som sagsøgeren i hovedsagen, har ret til i forbindelse med sin årlige ferie, og i givet fald hvilke.

26 I denne forbindelse bemærkes først, at den årlige ferieløn principielt skal beregnes således, at den svarer til arbejdstagerens normale løn (jf. dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, præmis 21).

27 Når en arbejdstagers løn består af flere dele, kræver det imidlertid en nærmere undersøgelse at fastslå denne normale løn, som arbejdstageren har ret til under sin årlige ferie (jf. dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, præmis 22).

28 Som det blev fastslået i denne doms præmis 7, er dette tilfældet for så vidt angår Z.J.R. Locks løn. Denne arbejdstager modtager nemlig som salgskonsulent, der er ansat i en virksomhed, en løn, der er sammensat af en fast månedlig løn og en variabel provision, som er knyttet til de af arbejdsgiveren indgåede kontrakter som resultatet af de af Z.J.R. Locks realiserede salg.

29 I forbindelse med den nærmere undersøgelse, som omhandlet i den førnævnte retspraksis, står det fast, at enhver ulempe, som er forbundet med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren i henhold til hans ansættelseskontrakt, og som kompenseres med en godtgørelse, der indgår i beregningen af arbejdstagerens samlede løn, nødvendigvis skal indgå i det beløb, som arbejdstageren har krav på under sin årlige ferie (jf. dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, præmis 24).

30 Domstolen har endvidere præciseret, at alle bestanddelene i den samlede løn, der knytter sig til arbejdstagerens personlige og erhvervsmæssige status, fortsat skal udbetales under hans årlige betalte ferie. Som følge heraf skal tillæg, der i givet fald knytter sig til den pågældendes ledelsesfunktion, anciennitet og erhvervsmæssige kvalifikationer, fortsat oppebæres (jf. i denne retning domme Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, præmis 73, og Williams m.fl., EU:C:2011:588, præmis 27).

31 Ifølge samme retspraksis skal de dele af arbejdstagerens samlede løn, som udelukkende har til formål at dække lejlighedsvise eller accessoriske omkostninger, som indtræder i forbindelse med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren i henhold til hans ansættelseskontrakt, derimod ikke tages i betragtning ved beregningen af ferielønnen (jf. dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, præmis 25).

32 Som generaladvokaten har anført i punkt 31-33 i forslaget til afgørelse, står den provision, som Z.J.R. Lock modtager i hovedsagen, i direkte forbindelse med hans arbejde i virksomheden. Der er følgelig en iboende sammenhæng mellem den provision, som Z.J.R. Lock får udbetalt hver måned, og udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham i henhold til hans ansættelseskontrakt.

33 Det følger heraf, at en sådan provision skal tages i betragtning ved beregningen af den samlede løn, som en arbejdstager, som sagsøgeren i hovedsagen, har ret til i forbindelse med sin årlige ferie.

34 Under disse omstændigheder tilkommer det den nationale ret i lyset af de nævnte principper, der er opstillet i Domstolens praksis, at vurdere, om de metoder for beregningen af den provision, der skal betales til en arbejdstager som sagsøgeren i hovedsagen i forbindelse med dennes årlige ferie på grundlag af et gennemsnit i en referenceperiode, der anses for at være repræsentativ, i henhold til national ret, når det formål, der forfølges med artikel 7 i direktiv 2003/88.

35 Det følger heraf, at det tredje spørgsmål skal besvares med, at metoderne for beregningen af den provision, som en arbejdstager som sagsøgeren i hovedsagen har ret til i forbindelse med sin årlige ferie, skal vurderes af den nationale ret på grundlag af de regler og kriterier, der er opstillet i Domstolens praksis, og i lyset af det formål, der forfølges med artikel 7 i direktiv 2003/88.

Sagens omkostninger

36 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

1) **Artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser og en national praksis, hvorefter en arbejdstager, hvis løn er sammensat af dels en grundløn, dels en provision, hvis størrelse fastsættes i forhold til de kontrakter, der indgås af arbejdsgiveren som resultat af denne arbejdstagers realiserede salg, kun har ret til en løn, der udelukkende består af hans grundløn, i forbindelse med hans årligt betalte ferie.**

2) **Metoderne for beregningen af den provision, som en arbejdstager som sagsøgeren i hovedsagen har ret til i forbindelse med sin årlige ferie, skal vurderes af den nationale ret på grundlag af de regler og kriterier, der er opstillet i praksis fra Den Europæiske Unions Domstol, og i lyset af det formål, der forfølges med artikel 7 i direktiv 2003/88.**

Underskrifter