Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 22 maj 2014*

”Socialpolitik — Arbetstidens förläggning — Direktiv 2003/88/EG — Rätt till årlig betald semester — Lönens sammansättning — Grundlön jämte provision som utbetalas i förhållande till uppnådd omsättning”

I mål C-539/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Employment Tribunal, Leicester (Förenade kungariket) genom beslut av den 16 november 2012, som inkom till domstolen den 26 november 2012, i målet

Z.J.R. Lock

mot

British Gas Trading Limited,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Tizzano samt domarna A. Borg Barthet, E. Levits (referent), M. Berger och F. Biltgen,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 13 november 2013,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Z.J.R. Lock, genom M. Ford, barrister, S. Cheetham, BL, på uppdrag av C. Belich, solicitor,

— British Gas Trading Limited, genom J. Cavanagh, barrister, och S. Rice-Birchall, advocate,

— Förenade kungarikets regering, genom L. Christie, i egenskap av ombud, biträdd av S. Lee, barrister,

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, i egenskap av ombud,

och efter att den 5 december 2013 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: engelska.

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Z. J. R. Lock och hans arbetsgivare, British Gas Trading Ltd. (nedan kallad British Gas), beträffande den lön han uppbär under sin årliga betalda semester.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Artikel 7 i direktiv 2003/88, med rubriken ”Årlig semester”, har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

Lagstiftningen i Förenade kungariket

4 I 1998 års förordning om arbetstid (Working Time Regulations 1998) föreskrivs följande:

”Artikel 16 – Lön under semester

1. En arbetstagare är berättigad till lön under all årlig semester som han har rätt till … , med ett belopp som motsvarar den på varje semestervecka belöpande veckolönen.

2. Avsnitt 221–224 i 1996 års lag [om arbetstagares rättigheter (Employment Rights Act 1996)] äger tillämpning vid fastställelse av det belopp veckolönen uppgår till enligt denna förordning …”

5 I avsnitt 221 i 1996 års lag föreskrivs följande:

”221 – Allmänt

(1) Detta avsnitt … är tillämpligt när en anställd har normal arbetstid och är anställd enligt ett anställningsavtal som var gällande vid beräkningsdagen.

(2) .. om den anställdes lön för att arbeta normal arbetstid … inte varierar i förhållande till arbetsinsatsen under nämnda period, ..

(3) ... om den anställdes lön för att arbeta normal arbetstid … varierar i förhållande till arbetsinsatsen under nämnda period, utgör en veckas lön det ersättningsbelopp som ska utgå för det normala antalet arbetstimmar under en vecka beräknad enligt den genomsnittliga timlön som arbetsgivaren ska betala arbetstagaren under en tolvveckorsperiod.

(4) Hänvisning i detta avsnitt till lön som varierar i förhållande till arbetsinsatsen omfattar lön som kan inbegripa provision eller liknande ersättning med rörligt belopp”.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

6 Sedan år 2010 har Z.J.R. Lock varit anställd hos British Gas som intern konsult för försäljning av energi (”Internal Energy Sales Consultant”). Hans arbete består i att förmå industriella kunder att köpa arbetsgivarens energiprodukter.

7 Hans lön består av två huvuddelar. Den första utgörs av en grundlön och den andra av en provision. Under den aktuella perioden motsvarade grundlönen ett fast belopp om 1 222,50 brittiska pund (GBP) per månad.

8 Precis som grundlönen betalas provisionen ut månatligen. Summan varierar och beräknas utifrån genomförda försäljningar. Den grundas således inte på den arbetstid som lagts ned under en viss period, utan i stället på resultatet av det nedlagda arbetet, det vill säga antal och typ av nya avtal som British Gas ingått. Provisionen betalas inte ut vid tidpunkten då arbetet som genererar provisionen genomförs, utan flera veckor eller månader efter att försäljningsavtalen med British Gas slutits.

9 Z.J.R. Lock hade årlig betald semester från den 19 december 2011 till den 3 januari 2012.

10 Under nämnda december månad bestod hans lön av grundlönen om 1 222,50 GBP och den provision han intjänat under föregående veckor. Provisionen uppgick till 2 350,31 GBP. Under år 2001 erhöll han en månatlig betalning av provisioner på i genomsnitt 1 912,67 GBP.

11 Då Z.J.R. Lock inte utförde något arbete under sin årliga semesterperiod, var han inte i stånd att slutföra några nya försäljningar eller ägna sig åt att följa upp potentiella försäljningar under denna period. Följaktligen kunde han inte tjäna in någon provision under denna period. Denna omständighet påverkade Z.J.R. Locks lön negativt under de månader som följde den årliga semestern. Han bestämde sig därför för att väcka talan vid den hänskjutande domstolen med anledning av utebliven utbetalning av den lön som ska utgå under den årliga betalda semestern (”holiday pay”) för perioden från den 19 december 2011 till den 3 januari 2012.

12 Under dessa omständigheter beslutade Employment Tribunal, Leicester, att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) I en situation där:

— en arbetstagares årslön består av grundlön och provision enligt en avtalsbaserad rätt till provision,

— provisionen utbetalas i förhållande till den försäljning som arbetsgivaren kunnat göra och avtal som denne kunnat ingå till följd av arbetstagarens arbete,

— provisionen utbetalas i efterhand och det provisionsbelopp som erhålls under en viss referensperiod varierar beroende på värdet på de försäljningar som gjorts och avtal som ingåtts och tidpunkten för dessa,

— arbetstagaren under sin årliga semester inte utför något arbete som ger rätt till sådan provision och följaktligen inte heller erhåller någon provision för sådana perioder,

— arbetstagaren under en löneperiod som inbegriper årlig semester har rätt till grundlön och fortsätter att uppbära provision som grundas på provision som intjänats tidigare, och

— hans eller hennes genomsnittliga provisionsersättning under året kommer att vara lägre än om arbetstagaren inte hade tagit ut årlig semester, eftersom vederbörande inte utfört något arbete under ledighetsperioden som ger rätt till provision,

krävs det enligt artikel 7 i [rådets] direktiv 93/104/EG [av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18)], i dess lydelse enligt direktiv 2003/88…, att medlemsstaterna vidtar de åtgärder som behövs för att arbetstagaren under årliga semesterperioder, utöver sin grundlön, ska få betalt med hänsyn till den provision han eller hon skulle ha intjänat under nämnda period om vederbörande inte tagit ut semester?

2) Vilka principer ska tillämpas för att besvara fråga 1…?

3) Om fråga 1… besvaras jakande, vilka principer (om några) ska medlemsstaterna beakta då de beräknar det belopp som ska utbetalas till arbetstagaren med hänvisning till den provision som han eller hon skulle ha eller hade kunnat intjäna om vederbörande inte tagit ut semester?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första och den andra frågan

13 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i om artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och nationell praxis enligt vilka en arbetstagare – vars lön består av dels en grundlön, dels en provision vars belopp fastställs med hänvisning till de avtal arbetsgivaren kunnat ingå till följd av försäljningar som arbetstagaren genomfört – under sin årliga betalda semester endast har rätt till lön som uteslutande består av grundlönen.

14 Domstolen erinrar härvid om att det följer av fast rättspraxis att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i Europeiska unionens sociala regelverk. Undantag från denna princip får därför inte göras, och de behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip får endast ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 93/104, vilket kodifierats genom direktiv 2003/88 (se dom KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 23 och där angiven rättspraxis). Nämnda rättighet stadfästs dessutom uttryckligen i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen.

15 Under dessa omständigheter ska artikel 7 i direktiv 2003/88 tolkas mot bakgrund av sin ordalydelse och det eftersträvade syftet.

16 Ordalydelsen i artikel 7 i direktiv 2003/88 ger förvisso ingen uttrycklig ledning om vilken lön arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester. Domstolen har emellertid haft tillfälle att precisera att uttrycket ”årlig betald semester”, som förekommer i artikel 7.1, betyder att lön måste utgå under hela den ”årliga semestern” i den mening som avses i direktivet. Arbetstagaren ska med andra ord få ordinarie lön under denna viloperiod (se domarna Robinson-Steele m.fl., C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006 :177, punkt 50, och Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 58).

17 I direktiv 2003/88 behandlas rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna som två delar av en och samma rättighet. Syftet med kravet på betald semester är att arbetstagaren under sin semester lönemässigt sett skall befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder han arbetar (se domarna Robinson-Steele m.fl., EU:C:2006:177, punkt 58, och Schultz-Hoff m.fl., EU:C:2009:18, punkt 60).

18 Med utgångspunkt i denna rättspraxis har British Gas och Förenade kungarikets regering anfört att enligt nationella bestämmelser och nationell praxis har syftet med artikel 7 i direktiv 2003/88, såsom detta tolkats av domstolen, uppnåtts, eftersom sökanden i det nationella målet – under sin årliga semesterledighet – åtnjutit en lön som motsvarar den som han uppbär under de perioder han arbetar. Under semesterperioden erhöll han således inte enbart sin grundlön utan även provision för de försäljningar som genomförts under veckorna före den årliga semesterperioden.

19 Denna argumentation kan inte godtas.

20 De villkor som uppställs i artikel 7 i direktiv 2003/88, såsom denna artikel tolkats av domstolen, ger visserligen intryck av att vara uppfyllda i de nationella bestämmelserna och i nationell praxis. Under den årliga semesterperioden erhåller nämligen arbetstagaren ett totalt belopp som motsvarar det som uppbärs under de perioder han arbetar. Det belopp som utbetalas, dels för den årliga semestern, dels för de försäljningar som genomförts under veckorna före semesterperioden, ger således arbetstagaren möjlighet att faktiskt ta ut den semester han har rätt till (se, för ett liknande resonemang, dom Robinson-Steele m.fl., EU:C:2006:177, punkt 49).

21 Domstolen finner emellertid att oavsett den lön arbetstagaren erhåller under den period han eller hon faktiskt tar ut sin årliga semester, kan nämnda arbetstagare avskräckas från att utöva sin rätt till årlig semester på grund av den tidsmässigt uppskjutna ekonomiska nackdel som vederbörande i praktiken vidkänns under den period som följer efter den årliga semestern.

22 Precis som British Gas medgett under förhandlingen genererar arbetstagaren nämligen inte någon provision under sin årliga semester. Såsom följer av punkt 8 ovan ger den period som följer efter den årliga semestern endast upphov till en lön som är reducerad till grundlönen. Denna negativa ekonomiska följdverkan kan leda till att arbetstagaren avskräcks från att verkligen ta ut sin semester. Detta i sin tur är, såsom generaladvokaten påtalade i punkt 34 i sitt förslag till avgörande, än mer troligt i en situation såsom den i det nationella målet, där provisionen i genomsnitt står för mer än 60 % av den lön som arbetatagaren erhåller.

23 En sådan minskning av arbetstagarens lön under den årliga betalda semestern, vilken emellertid kan avskräcka honom eller henne från att verkligen utöva sin rätt till sådan semester, strider mot syftet med artikel 7 i direktiv 2003/88 (se, för ett liknande resonemang, dom Williams m.fl., C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 21). Det förhållandet att en sådan minskning, såsom i det nationella målet, inträffar efter den årliga semesterperioden saknar betydelse.

24 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den första och den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och nationell praxis enligt vilka en arbetstagare – vars lön består av dels en grundlön, dels en provision vars belopp fastställs med hänvisning till de avtal arbetsgivaren kunnat ingå till följd av försäljningar som arbetstagaren genomfört – under sin årliga betalda semester endast har rätt till lön som uteslutande består av grundlönen.

Den tredje frågan

25 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i om det, med hänsyn till svaret på den första frågan, ska anses följa några anvisningar av artikel 7 i direktiv 2003/88 – och i sådant fall vilka – vad gäller beräkningsmetoder för den provision som en arbetstagare, såsom sökanden i det nationella målet, har rätt till under sin årliga semester.

26 Domstolen påpekar inledningsvis att den lön som utbetalas för den årliga semestern i princip ska beräknas på ett sådant sätt att den överensstämmer med arbetstagarens normala lön (se dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, punkt 21).

27 Det krävs emellertid en särskild analys för att fastställa den normala lön som arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester om vederbörandes lön består av flera delar (se dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, punkt 22).

28 Såsom domstolen slagit fast i punkt 7 ovan är detta fallet med Z.J.R. Locks lön. Nämnde arbetstagare erhåller nämligen, i egenskap av försäljningskonsult anställd av ett affärsdrivande bolag, en lön som består av en fast månatlig grundlön och en provision som varierar. Provisionen är beroende av de avtal arbetsgivaren ingått med anledning av de försäljningar Z.J.R. Lock genomfört.

29 En särskild analys, i den mening som avses i ovannämnda rättspraxis, visar att samtliga olägenheter som är naturligt förbundna med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren, för vilka det utges ekonomisk ersättning som tas med i beräkningen av arbetstagarens totala lön, med nödvändighet måste ingå i det belopp som arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester (se dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, punkt 24).

30 Domstolen har dessutom klargjort att alla delar av den totala lönen som har samband med arbetstagarens personliga ställning och yrkesställning ska fortsätta att utbetalas under den årliga betalda semestern. I förekommande fall ska tillägg hänförliga till arbetstagarens ställning som överordnad, vederbörandes anställningstid och yrkeskvalifikationer fortsätta att utbetalas (se, för ett liknande resonemang, domarna Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punkt 73, och Williams m.fl., EU:C:2011:588, punkt 27).

31 Enligt samma rättspraxis ska däremot inte de delar av arbetstagarens totala lön vilka endast ska täcka de tillfälliga kostnader eller bikostnader som uppkommer i samband med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren beaktas vid beräkningen av den lön som ska betalas under den årliga semestern (se dom Williams m.fl., EU:C:2011:588, punkt 25).

32 I det nationella målet har den provision som Z.J.R. Lock erhåller ett direkt samband med hans verksamhet inom företaget, såsom generaladvokaten påpekade i punkterna 31–33 i sitt förslag till avgörande. Den provision som Z.J.R. Lock erhåller varje månad är således naturligt förbunden med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på honom.

33 Härav följer att en sådan provision ska beaktas vid beräkningen av den totala lön som en arbetstagare, såsom sökanden i det nationella målet, har rätt till under sin årliga semester.

34 Under dessa förhållanden ankommer det på den nationella domstolen att mot bakgrund av de principer som följer av domstolens ovannämnda praxis bedöma om de metoder som används för att beräkna den provision som ska utbetalas till en arbetstagare, såsom sökanden i det nationella målet, under hans årliga semester – på grundval av ett genomsnitt under en referensperiod som bedöms som representativ – med tillämpning av nationell rätt uppnår det syfte som eftersträvas med artikel 7 i direktiv 2003/88.

35 Den tredje frågan ska därför besvaras enligt följande. Beräkningsmetoderna för den provision som en arbetstagare, såsom sökanden i det nationella målet, har rätt till under sin årliga semester, ska bedömas av den nationella domstolen på grundval av de regler och kriterier som fastställts i praxis från EU-domstolen och mot bakgrund av det syfte som eftersträvas med artikel 7 i direktiv 2003/88.

Rättegångskostnader

36 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

1) **Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och nationell praxis enligt vilka en arbetstagare – vars lön består av dels en grundlön, dels en provision vars belopp fastställs med hänvisning till de avtal arbetsgivaren kunnat ingå till följd av försäljningar som arbetstagaren genomfört – under sin årliga betalda semester endast har rätt till lön som uteslutande består av grundlönen.**

2) **Beräkningsmetoderna för den provision som en arbetstagare, såsom sökanden i det nationella målet, har rätt till under sin årliga semester, ska bedömas av den nationella domstolen på grundval av de regler och kriterier som fastställts i praxis från Europeiska unionens domstol och mot bakgrund av det syfte som eftersträvas med artikel 7 i direktiv 2003/88.**

Underskrifter