



Sammlung der Rechtsprechung

Rechtssache C-539/12

Z. J. R. Lock
gegen
British Gas Trading Limited

(Vorabentscheidungsersuchen des Employment Tribunal, Leicester)

„Sozialpolitik — Arbeitszeitgestaltung — Richtlinie 2003/88/EG — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub — Zusammensetzung des Arbeitsentgelts — Grundgehalt und monatliche Provision nach Maßgabe des erzielten Umsatzes“

Leitsätze – Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 22. Mai 2014

1. *Sozialpolitik — Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer — Arbeitszeitgestaltung — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub — Besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union*

(Art. 6 Abs. 1 EUV; Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 31 Abs. 2; Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments und des Rates; Richtlinie 93/104 des Rates)

2. *Sozialpolitik — Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer — Arbeitszeitgestaltung — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub — Finanzielle Vergütung für Urlaub, die nur auf das Grundgehalt berechnet wird, ohne die Provision zu berücksichtigen, die einen Teil des Arbeitsentgelts ausmacht*

(Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments und des Rates, Art. 7)

3. *Sozialpolitik — Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer — Arbeitszeitgestaltung — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub — Würdigung der Berechnungsmethoden der finanziellen Vergütung für Urlaub durch das nationale Gericht, wenn sich das Arbeitsentgelt aus mehreren Bestandteilen zusammensetzt — Berücksichtigung der von der Rechtsprechung des Gerichtshofs aufgestellten Kriterien und des von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verfolgten Ziels*

(Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments und des Rates, Art. 7)

1. Siehe Text der Entscheidung.

(vgl. Rn. 14)

2. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er nationalen Bestimmungen und Praktiken entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt sich aus einem Grundgehalt und einer Provision zusammensetzt,

deren Höhe sich nach den Verträgen bemisst, die vom Arbeitgeber aufgrund der vom Arbeitnehmer getätigten Verkäufe geschlossen wurden, hinsichtlich seines bezahlten Jahresurlaubs nur Anspruch auf ein Arbeitsentgelt hat, das ausschließlich aus seinem Grundgehalt besteht.

Durch die Zahlung des Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.

Die Voraussetzungen des Art. 7 der Richtlinie 2003/88 scheinen zwar durch die nationalen Bestimmungen und Praktiken insoweit eingehalten zu sein, als der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs über einen Gesamtbetrag verfügt, der mit dem in Zeiten, in denen er arbeitet, bezogenen vergleichbar ist. Dieser hinsichtlich sowohl seines Jahresurlaubs als auch der von ihm in den Wochen vor seinem Jahresurlaub getätigten Verkäufe gezahlte Betrag ermöglicht es dem Arbeitnehmer, den Urlaub, auf den Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen.

Der Arbeitnehmer sieht jedoch trotz des Entgelts, über das er in dem Zeitraum verfügt, in dem er den Jahresurlaub tatsächlich nimmt, aufgrund des finanziellen Nachteils, der zwar hinausgeschoben ist, den er jedoch in der auf den Jahresurlaub folgenden Zeit tatsächlich erleidet, möglicherweise davon ab, sein Recht auf Jahresurlaub auszuüben.

(vgl. Rn. 17, 20, 21, 24, Tenor 1)

3. Die Methoden der Berechnung der Provision, auf die ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt sich aus einem Grundgehalt und einer Provision zusammensetzt, deren Höhe sich nach den Verträgen bemisst, die vom Arbeitgeber aufgrund der vom Arbeitnehmer getätigten Verkäufe geschlossen wurden, hinsichtlich seines Jahresurlaubs Anspruch hat, sind vom nationalen Gericht anhand der in der Rechtsprechung des Gerichtshofs aufgestellten Regeln und Kriterien und im Licht des mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung verfolgten Ziels zu beurteilen.

Jede Unannehmlichkeit, die untrennbar mit der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben verbunden ist und durch einen in die Berechnung des Gesamtentgelts des Arbeitnehmers eingehenden Geldbetrag abgegolten wird, muss nämlich zwingend Teil des Betrags sein, auf den der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch hat.

Außerdem sind alle diejenigen Bestandteile des Gesamtentgelts, die an die persönliche und berufliche Stellung des Arbeitnehmers anknüpfen, während seines bezahlten Jahresurlaubs fortzuzahlen. Daher sind gegebenenfalls die Zulagen, die an seine leitende Position, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit und an seine beruflichen Qualifikationen anknüpfen, fortzuzahlen.

Dagegen müssen Bestandteile des Gesamtentgelts des Arbeitnehmers, die ausschließlich gelegentlich anfallende Kosten oder Nebenkosten decken sollen, die bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben entstehen, bei der Berechnung der während des Jahresurlaubs zu entrichtenden Zahlung nicht berücksichtigt werden.

(vgl. Rn. 29-31, 35, Tenor 2)