



Raccolta della giurisprudenza

Causa C-539/12

**Z.J.R. Lock
contro
British Gas Trading Limited**

(domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dall'Employment Tribunal, Leicester)

«Politica sociale — Organizzazione dell'orario di lavoro — Direttiva 2003/88/CE — Diritto alle ferie annuali retribuite — Composizione della retribuzione — Stipendio di base e provvigione in funzione del fatturato realizzato»

Massime – Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 22 maggio 2014

1. *Politica sociale — Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori — Organizzazione dell'orario di lavoro — Diritto alle ferie annuali retribuite — Principio del diritto sociale dell'Unione che riveste importanza particolare*

(Art. 6, § 1, TUE; Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, art. 31, § 2; direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88; direttiva del Consiglio 93/104)

2. *Politica sociale — Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori — Organizzazione dell'orario di lavoro — Diritto alle ferie annuali retribuite — Indennità finanziaria per ferie calcolata sulla sola retribuzione di base, senza prendere in considerazione la provvigione che costituisce parte della retribuzione*

(Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88, art. 7)

3. *Politica sociale — Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori — Organizzazione dell'orario di lavoro — Diritto alle ferie annuali retribuite — Valutazione da parte del giudice nazionale dei metodi di calcolo dell'indennità finanziaria per ferie allorché la retribuzione è composta da più elementi — Considerazione dei criteri enunciati dalla giurisprudenza della Corte e dell'obiettivo perseguito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88*

(Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2003/88, art. 7)

1. V. il testo della decisione.

(v. punto 14)

2. L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni e prassi nazionali in forza delle quali il lavoratore la cui retribuzione è composta, da una parte, di uno stipendio di base e,

dall'altra, di una provvigione il cui importo è fissato con riferimento ai contratti conclusi dal datore di lavoro derivanti dalle vendite realizzate da detto lavoratore abbia diritto soltanto, a titolo di ferie annuali retribuite, ad una retribuzione composta esclusivamente del suo stipendio di base.

Infatti, l'obbligo di monetizzare le ferie annuali è volto a mettere il lavoratore, in occasione della fruizione delle stesse, in una situazione che, a livello retributivo, sia paragonabile ai periodi di lavoro.

È vero che le condizioni stabilite dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 appaiono rispettate dalle disposizioni e dalle prassi nazionali nei limiti in cui, nel corso del periodo in cui fruisce delle ferie annuali, il lavoratore disponga di un importo complessivo paragonabile a quello percepito durante i periodi di lavoro. Pertanto, quest'importo versato, da una parte, a titolo di ferie annuali e, dall'altro, a titolo di vendite realizzate nel corso delle settimane precedenti il periodo delle ferie annuali consente al lavoratore di fruire effettivamente delle ferie cui ha diritto.

Tuttavia, malgrado la retribuzione di cui il lavoratore dispone nel corso del periodo in cui effettivamente fruisce delle ferie annuali, tale lavoratore può essere dissuaso dall'esercitare il proprio diritto alle ferie annuali tenuto conto dello svantaggio finanziario differito, ma subito in modo assolutamente concreto, nel corso del periodo successivo a quello delle ferie annuali.

(v. punti 17, 20, 21, 24, dispositivo 1)

3. I metodi di calcolo della provvigione cui un lavoratore, la cui retribuzione è composta, da una parte, di uno stipendio di base e, dall'altra, di una provvigione il cui importo è fissato con riferimento ai contratti conclusi dal datore di lavoro derivanti dalle vendite realizzate da detto lavoratore, ha diritto a titolo delle sue ferie annuali devono essere valutati dal giudice nazionale, sulla base delle regole e dei criteri enunciati dalla giurisprudenza della Corte di giustizia e alla luce dell'obiettivo perseguito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Infatti, ogni incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione dei compiti incombenti al lavoratore in base al contratto di lavoro e compensato da un importo in denaro che rientra nel calcolo della retribuzione globale del lavoratore deve necessariamente far parte dell'importo cui il lavoratore ha diritto durante le ferie annuali.

Inoltre, tutti gli elementi della retribuzione globale correlati allo status personale e professionale del lavoratore devono essere mantenuti durante le sue ferie annuali retribuite. Quindi eventuali premi che si collegano alla sua qualità di superiore gerarchico, alla sua anzianità o alle sue qualifiche professionali devono essere mantenuti.

Per contro, gli elementi della retribuzione globale del lavoratore che sono esclusivamente diretti a coprire i costi occasionali o accessori che insorgono in occasione dell'esecuzione dei compiti che incombono al lavoratore secondo il suo contratto di lavoro non devono essere presi in considerazione all'atto del calcolo del pagamento da corrispondere durante le ferie annuali.

(v. punti 29-31, 35, dispositivo 2)