



Rättsfallssamlingen

Mål C-539/12

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

(begäran om förhandsavgörande från Employment Tribunal, Leicester)

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

Sammanfattning – Domstolens dom (första avdelningen) av den 22 maj 2014

1. *Socialpolitik — Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet — Arbetstidens förläggning — Rätt till årlig betald semester — Princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk*

(Artikel 6.1 FEU, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 31.2, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88, rådets direktiv 93/104)

2. *Socialpolitik — Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet — Arbetstidens förläggning — Rätt till årlig betald semester — Semesterersättning som enbart beräknas på grundval av grundlönen utan att den provision som utgör en del av lönen beaktas*

(Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88, artikel 7)

3. *Socialpolitik — Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet — Arbetstidens förläggning — Rätt till årlig betald semester — Den nationella domstolens bedömning av metoderna för att beräkna semesterersättningen när lönen består av flera delar — Beaktande av de kriterier som fastställs i domstolens praxis och av syftet med artikel 7 i direktiv 2003/88*

(Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88, artikel 7)

1. Se beslutet.

(se punkt 14)

2. Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 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.

Syftet med kravet på betald semester är att arbetstagaren under sin semester lönemässigt sett ska befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder han arbetar.

De villkor som uppställs i artikel 7 i direktiv 2003/88 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.

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.

(se punkterna 17, 20, 21 och 24 samt punkt 1 i domslutet)

3. Beräkningsmetoderna för den provision som 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 – 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 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

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, måste med nödvändighet ingå i det belopp som arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester.

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.

Däremot ska 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 punkterna 29–31 och 35 samt punkt 2 i domslutet)