

# HØJESTERETS DOM

## afsagt torsdag den 31. marts 2016

**Sag 66/2015**

(1. afdeling)

Dansk Metalarbejderforbund som mandatar for A

(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

mod

Selskabet DGS af 2011 A/S under konkurs

(advokat Jens Lund Mosbek)

I tidligere instanser er afsagt dom af Sø- og Handelsrettens Skifteret den 4. oktober 2013 og af Østre Landsrets 7. afdeling den 26. september 2014.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Poul Søgaard, Jytte Scharling, Thomas Rørdam, Jon Stokholm og Jens Peter Christensen.

### **Påstande**

Appellanten, Dansk Metalarbejderforbund som mandatar for A, har gentaget sin påstand.

Indstævnte, Selskabet DGS af 2011 A/S under konkurs, har påstået stadfæstelse.

### **Anbringender**

Dansk Metalarbejderforbund som mandatar for A har navnlig anført, at det centrale for sagen er, at A under ferien på grund af den nye modregningsbestemmelse i punkt 3.11 i aftalegrundlaget pr. 1. oktober 2010 opbyggede en "skyld" på 40.695 kr., der medførte, at hans løn i de måneder, der fulgte efter ferien, var reduceret. Ændringen i aflønningsformen betød, at A selv kom til at betale for sin ferie via lavere lønudbetalinger i månederne efter ferieperioden. Dermed blev han stillet ringere, end hvis ferie ikke var afviklet.

Det er ikke korrekt, når Selskabet DGS af 2011 A/S under konkurs (konkursboet) anfører, at der blot skete en forskydning af indtægterne. Realiteten er, at As indtægt blev vedvarende reduceret i resten af hans opsigelsesperiode udelukkende som følge af, at han holdt ferie.

Sagens problemstilling er opstået som følge af, at aflønningsformen for A under hans ansættelse blev ændret fra en ordning med reel fast løn og provisionstillæg til en ordning, der nok formelt opdelte lønnen i en grundløn og en provisionsdel, men som på grund af modregningsbestemmelsen reelt fik karakter af en ren provisionsaflønning med en aconto provision. Det er hverken sædvanligt eller berettiget at modregne en løn, som en medarbejder ubestridt har været berettiget til, i andre efterfølgende løntilgodehavender.

Havde aftalegrundlaget afspejlet realiteten i den ændrede ordning og betegnet den fast udbetalte andel af lønnen med dens rette navn, nemlig som en aconto provision, ville A have modtaget feriegodtgørelse af hele den beregnede løn og ikke blot af den del, han modtog under betegnelsen ”provisionsløn”, jf. ferielovens § 24.

Den bærende præmis i landsrettens dom er, at A under sin ferie i sommeren 2011 modtog både grundløn og feriegodtgørelse på 12,5 % af provisionsindtjeningen i det foregående år som compensation for den manglende provisionsindtjening. Feriegodtgørelsen kompenserede imidlertid kun for den manglende provisionsudbetaling under ferien (på grund af periodeforskydningen), men ikke for den manglende provisionsindtjening.

Det må lægges til grund, at A ville have haft et nævneværdigt provisionsgivende salg i ferieperioden fra den 11. juli til den 7. august 2011, hvis ikke han havde holdt ferie.

Den etablerede ordning, hvorefter A reelt selv kom til at betale for sin ferie, er i strid med såvel ferieloven som arbejdstidsdirektivets artikel 7. Landsrettens begrundelse er på linje med arbejdsgiverens og Det Forenede Kongeriges regerings argumentation i EU-Domstolens sag C-539/12, Lock. I sin dom af 22. maj 2014 i denne sag forkastede EU-Domstolen imidlertid argumentationen. Der ses ikke at være relevante forskelle på den provisionsordning, som EU-Domstolen tog stilling til, og den provisionsordning, som A var omfattet af.

Selskabet DGS af 2011 A/S under konkurs har navnlig anført, at punkt 3.8 i aftalegrundlaget pr. 1. oktober 2010 er udarbejdet i nøje overensstemmelse og i fuld forenelighed med ferielo-

vens § 23, stk. 2, og forarbejderne til denne bestemmelse, idet det i aftalen bestemmes, at ”der ydes 12,5 % i feriegodtgørelse af provisionen i forbindelse med ferie, som i øvrigt følger ferieåret”.

A er blevet fuldt ud kompenseret for den manglende mulighed for indtjening under ferieafholdelsen. Han er isoleret set blevet overkompenseret for ferieafholdelsen i juli måned 2011, idet han i tillæg til sin grundløn i foråret 2011 fik udbetalt 15.891,01 kr. i feriegodtgørelse og i juli 2011 fik udbetalt 3.993,00 kr. i provision, der var optjent i juni måned. Overkompensationen i juli måned blev udlignet, da der ikke blev udbetalt provision i august på grund af den manglende indtjening i ferieperioden. Der skete således en forskydning af indtægterne. Feriegodtgørelsen skulle reelt dække den manglende optjening af provision i ferieperioden.

Efter aftalegrundlaget pr. 1. oktober 2010 er en medarbejder berettiget til løbende provisionsudbetaling opgjort på månedsbasis, såfremt medarbejderen optjener et beløb, der overstiger grundlønnen. De månedlige omsætningstal i aftalegrundlaget (dvs. grundlønnen) er udregnet efter en årsnorm (target), hvori det er indregnet, at medarbejderen afholder 5 ugers ferie hvert år i overensstemmelse med ferieloven, og der er dermed taget højde for, at medarbejderen ikke omsætter under ferieafholdelse. Det bestrides, at provisionsaftalens punkt 3.11 om overførsel af et negativt beløb til en efterfølgende måned giver adgang til at modregne ydelser i forbindelse med en medarbejders ferie. A har modtaget grundløn og – under forudsætning af tilstrækkelig optjening – provision hver måned samt feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler, og han er ikke blevet pålagt at tilbagebetale noget.

Den aflønningsform, der er afspejlet i aftalegrundlagets punkt 3.11, hvorefter provisionen opgøres og udbetales månedligt og med udligningsadgang, er helt sædvanlig. A er ved punkt 3.11 blevet stillet bedre, end hvis provisionen var blevet opgjort og udbetalt ved regnskabsårets udløb. Hvis dette var tilfældet, ville der i øvrigt med sikkerhed ikke kunne rejses spørgsmål om provisionsordningens forenelighed med reglerne i ferieloven og EU-retten. Ferieloven og EU-retten regulerer ikke, hvordan provision skal optjenes og udbetales i et optjeningsår. Udbetalingsterminer for provision er et forhold, som parterne frit kan indgå aftale om.

Det bestrides ikke, at muligheden for at opnå provision reduceres i de perioder, hvor en medarbejder holder ferie. Herved adskiller den provisionslønnede sig imidlertid ikke fra andre

medarbejdere, der honoreres efter timeindsats eller med et variabelt lønelement som bonus eller andre resultatafhængige lønelementer.

Der bør i øvrigt kræves et sikkert grundlag for, at en kollektiv overenskomst som det foreliggende aftalegrundlag pr. 1. oktober 2010, der er indgået mellem De Gule Sider A/S og Dansk Metal, kan tilsidesættes, jf. UfR 2009.406 H. Et sådant sikkert grundlag foreligger ikke.

Det bestrides, at A ikke er blevet kompenseret under ferieafholdelsen i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet. Der er ikke med henvisning til EU-Domstolens dom i Lock-sagen grundlag for at fastslå, at han har lidt et økonomisk tab som følge af ferieafholdelsen. Denne sag angik en anden situation end den foreliggende, idet Lock i forbindelse med ferieafholdelse alene modtog grundløn og således ikke provision, da han ikke havde mulighed for at optjene provision i ferieperioder. Lock blev ikke som A kompenseret for den manglende provisionsindtjening med feriegodtgørelse eller på anden måde.

Ferielovens regulering giver i øvrigt ikke anledning til fortolkningstvivel. Hvis arbejdstidsdirektivet måtte fortolkes således, at A ikke har modtaget tilstrækkelig kompensation under sin ferie, kan dette ikke gøres gældende over for konkursboet, der har status som privat arbejdsgiver, jf. UfR 2014.914 H.

### **Supplerende sagsfremstilling**

Af Aftalegrundlag for løn og provision for Mediekonsulenter ansat ved De Gule Sider A/S gældende for perioden fra den 1. oktober 2010 til den 30. september 2011 fremgår yderligere af punkt 3.2 om targetsætning, at der i targetsætningen bl.a. er taget højde for, at der vil være feriedage.

Det beløb på 15.891,01 kr., som A modtog i feriegodtgørelse i 2011, er beregnet på grundlag af samlede provisionsindtægter i 2010 på ca. 127.000 kr.

Han har i 2011 fået udbetalt i alt ca. 52.000 kr. i provision.

### **Retsgrundlag**

Af EU-Domstolens dom af 22. maj 2014 i sagen Z.J.R. Lock mod British Gas Trading Limited, sag C-539/12, fremgår bl.a. følgende:

*”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.«

...

*Twisten 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.

...

## *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 lejlighedsvis 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 følges med artikel 7 i direktiv 2003/88.”

### **Højesterets begrundelse og resultat**

A var under sin ansættelse hos De Gule Sider A/S beskæftiget med salg af annoncer. Sagen angår, om den provisionsordning, han var omfattet af, er i overensstemmelse med ferieloven og EU-retten. Der skal ved afgørelsen heraf tages stilling til, om han har modtaget tilstrækkelig kompensation for manglende mulighed for provisionsindtjening under ferieafholdelse i perioden fra den 11. juli til den 7. august 2011.

Efter det aftalegrundlag for løn og provision, der var gældende for perioden fra den 1. oktober 2010 til den 30. september 2011, bestod As aflønning af en fast månedlig grundløn på 30.000 kr. og en provisionsdel. Grundlønnen kom efter aftalegrundlaget til udbetaling uafhængigt af As optjening, mens provision først blev optjent, hvis hans optjening i en måned oversteg grundlønnen. Var hans optjening i en måned mindre end grundlønnen, blev der beregnet et negativt provisionsbeløb, som blev overført til den følgende måned. Provision kom herefter først til udbetaling, når det negative beløb var optjent i den eller de følgende måneder i tillæg til den optjening, som skulle præsteres for isoleret set at kunne begrunde provisionsudbetaling for de pågældende efterfølgende måneder. Et negativt beløb ville derimod ikke kunne føre til afkortning i grundlønnen.

Det fremgår endvidere af aftalegrundlaget, at A havde krav på 12,5 % i feriegodtgørelse af provisionen i forbindelse med ferie. Der er enighed mellem parterne om, at det ikke med aftalegrundlaget, som er indgået mellem De Gule Sider A/S og Dansk Metal, har været tilsigtet at fravige ferielovens regler i medfør af ferielovens § 27.

Det følger herefter af aftalegrundlaget og af ferielovens § 23, stk. 1 og 2, sammenholdt med forarbejderne til § 23, stk. 2, 3. pkt., der er citeret i landsrettens dom, at A i forbindelse med ferieafholdelse i 2011 havde krav på en feriegodtgørelse på 12,5 % af provisionsindtægterne i 2010 (15.891,01 kr.) samt udbetaling af grundløn (30.000 kr. pr. måned) i ferieperioden.

Da A har modtaget disse ydelser, er han således blevet kompenseret for den manglende mulighed for provisionsindtjening under ferieafholdelsen i sommeren 2011 i overensstemmelse med aftalegrundlaget og ferieloven.

Det bemærkes herved, at Højesteret finder, at der intet grundlag er for at fastslå, at den del af As aflønning, der bestod i et fast månedligt beløb på 30.000 kr., reelt havde karakter af aconto provision med den virkning, at A kan kræve feriegodtgørelse med 12,5 % også af denne del af aflønningen.

Det bemærkes endvidere, at der efter aftalegrundlaget ved fastsættelsen af mål for provisionsindtjening (targetsætning) er taget højde for, at der vil være bl.a. feriedage. Ordningen er således baseret på, at manglende mulighed for at indtjene provision i ferieperioder udlignes i årets løb. Det er derfor ikke afgørende, om negative provisionsbeløb, der eventuelt opstår i måneder, hvor der afholdes ferie, er større end feriegodtgørelsen på 12,5 % af det forudgående års provisionsindtægter.

Den kompensation, som A har modtaget, findes endvidere at være i overensstemmelse med artikel 7 i arbejdstidsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden), jf. præmis 24 og 35 i EU-Domstolens dom af 22. maj 2014 i sagen Z.J.R. Lock mod British Gas Trading Limited, sag C-539/12. Denne sag angik – i modsætning til den foreliggende sag – en situation, hvor den delvist provisionslønnede medarbejder under ferieafholdelse udelukkende modtog sin faste grundløn samt provision, som var optjent før ferieafholdelsen, og således ikke fik kompensation for den manglende mulighed for provisionsoptjening under ferieafholdelsen.

Højesteret stadfæster herefter landsrettens dom.

### **Thi kendes for ret:**

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal Dansk Metalarbejderforbund som mandatar for A betale 40.000 kr. til Selskabet DGS af 2011 A/S under konkurs.

De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.