ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

22 mei 2014*

„Sociale politiek — Organisatie van arbeidstijd — Richtlijn 2003/88/EG — Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Samenstelling van beloning — Basisloon en van gerealiseerde omzet afhankelijke provisie”

In zaak C-539/12,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Employment Tribunal, Leicester (Verenigd Koninkrijk) bij beslissing van 16 november 2012, ingekomen bij het Hof op 26 november 2012, in de procedure

Z. J. R. Lock

tegen

British Gas Trading Limited,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: A. Tizzano, kamerpresident, A. Borg Barthet, E. Levits (rapporteur), M. Berger en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 13 november 2013,

gelet op de opmerkingen van:

— Z. Lock, vertegenwoordigd door M. Ford, barrister, S. Cheetham, BL, geïnstrueerd door C. Belich, solicitor,

— British Gas Trading Limited, vertegenwoordigd door J. Cavanagh, barrister, en S. Rice-Birchall, advocate,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Christie als gemachtigde, bijgestaan door S. Lee, barrister,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek als gemachtigde,

* Procestaal: Engels.

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 5 december 2013,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Z. Lock en zijn werkgever, British Gas Trading Limited (hierna: „British Gas") over de tijdens zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon betaalde beloning.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 7 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Jaarlijkse vakantie", is als volgt geformuleerd:

„1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband."

Recht van het Verenigd Koninkrijk

4 De Working Time Regulations 1998 (regeling van 1998 inzake de arbeidstijd) bepaalt:

„Artikel 16 – Betaling uit hoofde van vakantietijdvakken

1. Een werknemer heeft recht op loon voor iedere periode van jaarlijkse vakantie waarop hij [...] recht heeft, ten belope van een week loon voor iedere week vakantie.

2. Sections 221 tot en met 224 van de [Employment Rights Act 1996 (wet van 1996 inzake werknemersrechten)] zijn van toepassing bij de bepaling van het bedrag van een week loon voor de toepassing van deze regeling [...]."

5 Section 221 van genoemde wet van 1996 bepaalt:

„221 – Algemeen

(1) Deze section [...] [is] van toepassing voor arbeid verricht volgens een normaal arbeidsschema, indien de werknemer op grond van een op de berekeningsdag geldende arbeidsovereenkomst arbeid verricht.

(2) [...], indien het loon voor de werknemer wegens arbeid verricht volgens een normaal arbeidsschema [...] niet varieert naargelang de verrichte arbeid in die periode, [...]

(3) [...], indien het loon voor de werknemer wegens arbeid verricht volgens een normaal arbeidsschema [...] varieert naargelang de verrichte arbeid in die periode, is het weekloon het loon voor het aantal uren arbeid dat in een week volgens het normale arbeidsschema is verricht, berekend op basis van het gemiddelde uurloon dat de werkgever de werknemer dient te betalen voor de periode van twaalf weken [...]

(4) De in deze section bedoelde vergoeding die varieert naargelang de verrichte arbeid, kan elke provisie of soortgelijke variërende bedragen omvatten."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

6 Lock is sinds 2010 bij British Gas in dienst als „internal energy sales consultant". Hij heeft tot taak om commerciële klanten te overreden de energieproducten van zijn werkgever te kopen.

7 Zijn beloning bestaat uit twee hoofdbestanddelen. Het eerste is een basisloon en het tweede een provisie. Gedurende het litigieuze tijdvak bedroeg het basisloon 1 222,50 GBP per maand.

8 De provisie, die eveneens op maandbasis wordt betaald, is variabel. Zij wordt berekend over de gerealiseerde verkopen en hangt dus niet af van de geïnvesteerde arbeidstijd, maar van het resultaat van de arbeid, namelijk van het aantal en het soort nieuwe overeenkomsten die door British Gas zijn gesloten. De provisie wordt niet betaald op de datum van verrichting van de arbeid die er aanspraak op geeft, maar enkele weken of maanden nadat British Gas de verkoopovereenkomst heeft gesloten.

9 Lock heeft van 19 december 2011 tot en met 3 januari 2012 jaarlijkse vakantie met behoud van loon genomen.

10 Voor die maand december bestond zijn beloning uit het basisloon van 1 222,50 GBP en de provisie die hij in de daaraan voorafgaande weken had verdiend, ten bedrage van 2 350,31 GBP. In 2011 ontving Lock een maandelijkse provisie van gemiddeld 1 912,67 GBP.

11 Aangezien Lock tijdens zijn jaarlijkse vakantieperiode geen arbeid verrichtte, kon hij tijdens deze periode ook geen nieuwe verkooptransacties realiseren of potentiële transacties verder behandelen. Bijgevolg kon hij tijdens deze periode geen provisie genereren. Daar dit een ongunstige uitwerking had op het salaris dat hij in de maanden na zijn jaarlijkse vakantie ontving, heeft hij bij de verwijzende rechter beroep ingesteld wegens het niet betalen van de uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te keren beloning („holiday pay") voor de periode van 19 december 2011 tot en met 3 januari 2012.

12 Daarop heeft het Employment Tribunal, Leicester, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet artikel 7 van richtlijn 93/104/EG [van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18)], zoals gewijzigd bij richtlijn 2003/88/EG [...], aldus worden uitgelegd dat, wanneer:

— het jaarloon van een werknemer bestaat uit een basisloon en een contractueel bedongen recht op provisie;

— de provisie wordt betaald op basis van de verkopen die de werkgever heeft gerealiseerd en de overeenkomsten die hij heeft gesloten op grond van de door de werknemer verrichte arbeid;

— de provisie achteraf wordt betaald en de in een bepaald referentietijdvak ontvangen provisie varieert naargelang de waarde van de gerealiseerde verkopen en gesloten overeenkomsten en het tijdstip van die verkopen;

— de werknemer tijdens de jaarlijkse vakantieperiodes geen arbeid verricht die hem recht op deze provisie zou geven, en hij met betrekking tot deze periodes dus geen aanspraak op provisie verwerft;

— de werknemer tijdens de loonbetalingsperiode die een jaarlijkse vakantieperiode omvat, recht heeft op het basisloon en provisiebetalingen blijft ontvangen uit hoofde van eerder ontstane aanspraken op provisie, en

— zijn gemiddelde inkomsten uit provisie in de loop van het jaar lager zijn dan het geval zou zijn geweest indien hij geen vakantie had genomen, aangezien de werknemer tijdens de vakantie geen arbeid heeft verricht die hem recht geeft op provisie,

deze bepaling verlangt dat de lidstaten maatregelen nemen om te verzekeren dat een werknemer tijdens de jaarlijkse vakantieperiodes naast zijn basisloon een vergoeding ontvangt op basis van de provisie die hij tijdens die periode had kunnen verdienen indien hij geen vakantie had genomen?

2) Welke beginselen zijn bepalend voor het antwoord op de eerste vraag [...]?

3) Bij een bevestigend antwoord op de eerste vraag: welke beginselen dienen de lidstaten in voorkomend geval te hanteren bij de berekening van het bedrag dat aan de werknemer moet worden betaald op basis van de provisie die hij zou hebben verdiend of had kunnen verdienen indien hij geen jaarlijkse vakantie had genomen?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste en tweede vraag

13 Met zijn eerste en zijn tweede vraag, die tezamen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 in die zin moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale voorschriften en praktijken op grond waarvan een werknemer wiens beloning bestaat uit ten eerste een basisloon en ten tweede een provisie waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van de overeenkomsten die door de werkgever worden gesloten naar aanleiding van door deze werknemer tot stand gebrachte verkopen, uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon slechts recht heeft op een beloning die uitsluitend bestaat uit zijn basisloon.

14 Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Europese Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 93/104 zelf, welke is gecodificeerd door richtlijn 2003/88 (zie arrest KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dit recht is bovendien uitdrukkelijk neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, waaraan bij artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde is toegekend als aan de Verdragen.

15 In deze context moet artikel 7 van richtlijn 2003/88 worden uitgelegd in het licht van de bewoordingen ervan en van het ermee nagestreefde doel.

16 Hoewel de bewoordingen van artikel 7 van richtlijn 2003/88 geen enkele uitdrukkelijke aanwijzing verschaffen ten aanzien van de beloning waarop de werknemer recht heeft tijdens zijn jaarlijkse vakantie, heeft het Hof echter reeds de gelegenheid gehad te preciseren dat de woorden „jaarlijkse vakantie met behoud van loon" in lid 1 van genoemd artikel 7 betekenen dat het loon gedurende de „jaarlijkse vakantie" in de zin van die richtlijn moet worden doorbetaald en dat, met andere woorden, de werknemer voor deze rustperiode zijn normale loon dient te ontvangen (zie arresten Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, EU:C:2006:177, punt 50, en Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 58).

17 Richtlijn 2003/88 behandelt het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan immers als twee aspecten van één recht. De loonbetaling tijdens dat verlof heeft tot doel de werknemer tijdens de jaarlijkse vakantie in een situatie te brengen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes (zie arresten Robinson-Steele e.a., EU:C:2006:177, punt 58, en Schultz-Hoff e.a., EU:C:2009:18, punt 60).

18 Tegen de achtergrond van deze rechtspraak voeren British Gas en de regering van het Verenigd Koninkrijk aan dat volgens de nationale voorschriften en praktijken het doel van artikel 7 van richtlijn 2003/88, zoals uitgelegd door het Hof, is bereikt omdat verzoeker in het hoofdgeding gedurende zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon een salaris ontving dat vergelijkbaar is met dat wat hij gedurende de arbeidstijdvakken ontvangt, daar hij tijdens dat vakantietijdvak niet alleen beschikt over zijn basisloon maar ook over de provisie op basis van de verkopen die hij in de weken vóór dat tijdvak van jaarlijkse vakantie tot stand had gebracht.

19 Dit betoog kan niet worden aanvaard.

20 De in artikel 7 van richtlijn 2003/88 gestelde voorwaarden, zoals uitgelegd door het Hof, lijken inderdaad te worden nageleefd door de nationale voorschriften en praktijken aangezien de werknemer gedurende het tijdvak van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon beschikt over een totaalbedrag dat vergelijkbaar is met dat wat hij ontvangt gedurende de tijdvakken van arbeid. Dit bedrag, dat wordt betaald ten eerste uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie en ten tweede uit hoofde van de verkopen die hij in de weken voorafgaand aan zijn jaarlijkse vakantie tot stand heeft gebracht, stelt de werknemer dus in staat de vakantie waarop hij recht heeft daadwerkelijk op te nemen (zie in die zin arrest Robinson-Steele e.a., EU:C:2006:177, punt 49).

21 Evenwel moet worden vastgesteld dat deze werknemer, niettegenstaande de beloning waarover hij beschikt gedurende het tijdvak waarin hij daadwerkelijk verlof neemt, ervan kan worden weerhouden zijn recht op jaarlijkse vakantie uit te oefenen vanwege het uitgestelde financiële nadeel, dat hij echter wel degelijk ondervindt in het tijdvak na dat van zijn jaarlijkse vakantie.

22 Zoals British Gas ter terechtzitting heeft erkend, genereert de werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie immers geen provisie. Dit leidt derhalve, zoals blijkt uit punt 8 van het onderhavige arrest, in het tijdvak na dat van de jaarlijkse vakantie slechts tot een beloning die is beperkt tot het basisloon van de werknemer. Deze negatieve financiële weerslag kan hem ervan weerhouden om die vakantie daadwerkelijk te nemen, hetgeen, zoals de advocaat-generaal in punt 34 van zijn conclusie heeft gepreciseerd, des te waarschijnlijker is in een situatie als die in het hoofdgeding, waarin de provisie gemiddeld meer dan 60 % van de door de werknemer te ontvangen beloning bedraagt.

23 Een dergelijke verlaging van de beloning van een werknemer uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die hem ervan kan weerhouden zijn recht op een dergelijke vakantie daadwerkelijk uit te oefenen, is in strijd met het doel van artikel 7 van richtlijn 2003/88 (zie in die zin met name arrest Williams e.a., C-155/10, EU:C:2011:588, punt 21). In dit verband doet het feit dat een dergelijke verlaging, zoals in het hoofdgeding, pas wordt ondervonden na het tijdvak van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, niet ter zake.

24 Gelet op het voorgaande moet op de eerste en de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 in die zin moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale voorschriften en praktijken op grond waarvan een werknemer wiens beloning bestaat uit ten eerste een basisloon en ten tweede een provisie waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van de overeenkomsten die door de werkgever worden gesloten naar aanleiding van door deze werknemer tot stand gebrachte verkopen, uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon slechts recht heeft op een beloning die uitsluitend bestaat uit zijn basisloon.

Derde vraag

25 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of, gelet op het antwoord op de eerste vraag, uit artikel 7 van richtlijn 2003/88 aanwijzingen, en zo ja welke, zijn af te leiden over de methoden voor de berekening van de provisie waarop een werknemer als verzoeker in het hoofdgeding recht heeft uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie.

26 In dit verband moet meteen worden vastgesteld dat het vakantieloon in beginsel dient overeen te stemmen met het gebruikelijke arbeidsloon van de werknemer (zie arrest Williams e.a., EU:C:2011:588, punt 21).

27 Wanneer de door de werknemer ontvangen beloning bestaat uit verschillende componenten, moet bij de bepaling van wat het gebruikelijke loon is waarop deze werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie, een specifieke analyse worden uitgevoerd (zie arrest Williams e.a., EU:C:2011:588, punt 22).

28 Zoals is vastgesteld in punt 7 van het onderhavige arrest, is dit het geval voor de beloning van Lock. Deze werknemer ontvangt immers als verkoopadviseur in dienst van een handelsbedrijf, een beloning die bestaat uit een vast maandloon en een provisie die varieert naargelang van de overeenkomsten die door de werkgever worden gesloten naar aanleiding van de door Lock tot stand gebrachte verkopen.

29 In het kader van een specifieke analyse in de zin van de aangehaalde rechtspraak, is aangetoond dat elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontvangt die wordt gerekend tot de globale beloning van de werknemer, noodzakelijkerwijs deel moet uitmaken van het bedrag waarop de werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie (zie arrest Williams e.a., EU:C:2011:588, punt 24).

30 Voorts heeft het Hof gepreciseerd dat alle componenten van het globale loon die samenhangen met de personeels- en beroepsstatus van de werknemer doorbetaald moeten worden tijdens zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon. De premies die hij ontvangt uit hoofde van zijn hoedanigheid van hiërarchische meerdere, zijn anciënniteit en zijn beroepskwalificaties moeten dus behouden blijven (zie in die zin arresten Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punt 73, en Williams e.a., EU:C:2011:588, punt 27).

31 Daarentegen dienen volgens deze rechtspraak de componenten van het globale loon van de werknemer die alleen strekken tot vergoeding van incidentele of bijkomende kosten die worden gemaakt bij de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst, niet in aanmerking te worden genomen voor de berekening van het te betalen bedrag aan vakantieloon (zie arrest Williams e.a., EU:C:2011:588, punt 25).

32 Zoals de advocaat-generaal in de punten 31 tot en met 33 van zijn conclusie heeft opgemerkt, houdt in het hoofdgeding de provisie die Lock ontvangt rechtstreeks verband met zijn activiteiten binnen zijn bedrijf. Bijgevolg bestaat er een intrinsiek verband tussen de provisie die Lock maandelijks ontvangt, en de uitvoering van de taken die hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten.

33 Daaruit volgt dat met een dergelijke provisie rekening moet worden gehouden bij de berekening van de globale beloning waarop een werknemer zoals verzoeker in het hoofdgeding recht heeft uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie.

34 In die omstandigheden staat het aan de nationale rechter om in het licht van de in de hierboven aangehaalde rechtspraak van het Hof geformuleerde beginselen te beoordelen of de methoden voor de berekening van de uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie aan een werknemer als verzoeker in het hoofdgeding verschuldigde provisie, op basis van een gemiddelde over een representatief geoordeelde referentieperiode overeenkomstig het nationale recht, het doel van artikel 7 van richtlijn 2003/88 verwezenlijken.

35 Bijgevolg moet op de derde vraag worden geantwoord dat de methoden voor de berekening van de provisie waarop een werknemer als de verzoeker in het hoofdgeding recht heeft uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon, door de nationale rechter moeten worden beoordeeld op basis van de in de rechtspraak van het Hof geformuleerde regels en criteria en in het licht van het met artikel 7 van richtlijn 2003/88 nagestreefde doel.

Kosten

36 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

1) **Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, moet in die zin worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale voorschriften en praktijken op grond waarvan een werknemer wiens beloning bestaat uit ten eerste een basisloon en ten tweede een provisie waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van de overeenkomsten die door de werkgever worden gesloten naar aanleiding van door deze werknemer tot stand gebrachte verkopen, uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon slechts recht heeft op een beloning die uitsluitend bestaat uit zijn basisloon.**

2) **De methoden voor de berekening van de provisie waarop een werknemer als de verzoeker in het hoofdgeding recht heeft uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon, moeten door de nationale rechter worden beoordeeld op basis van de in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie geformuleerde regels en criteria en in het licht van het met artikel 7 van richtlijn 2003/88 nagestreefde doel.**

ondertekeningen