

RECHTSPRAAK

Williams e.a./British Airways

Uitleg loonbegrip bij vakantie. Behoudens vergoeding voor occasionele of bijkomende kosten, heeft een piloot tijdens vakantie recht op vergoeding van het gemiddelde van flexibele beloningscomponenten. Vakantierecht is een beginsel van communautair sociaal recht

Williams e.a. (hierna: 'piloten') zijn piloten in dienst van British Airways plc. Hun arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld in onderhandelingen tussen British Airways en de pilotenvakbond British Air Line Pilots Association. De vigerende arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in een memorandum van overeenstemming (Memorandum of Agreement) van 1 april 2005 (hierna: 'MOA'). Volgens het MOA bestaat het salaris van piloten uit drie componenten. De eerste component is een vast jaarlijks bedrag. De tweede en de derde component zijn premies die variëren naargelang van de tijd die vliegend wordt doorgebracht, in welk geval de premie wordt berekend op basis van 10 GBP per gepland vlieguur, en de duur van de afwezigheid van de standplaats, in welk geval de premie 2,73 GBP per uur bedraagt. De premie voor de tijd die vliegend wordt doorgebracht is salaris en uit dien hoofde volledig belastbaar, terwijl in het geval van de premie voor de duur van afwezigheid van de standplaats, 82% daarvan wordt beschouwd als kostenvergoeding, zodat slechts 18% ervan als salaris en daarmee als belastbaar wordt aangemerkt. De tijd die een piloot vliegend doorbrengt, hangt af van de routes die hem worden toegewezen en van de vluchtschema's. Volgens de Supreme Court of the United Kingdom komt deze in de regel neer op ongeveer vijftien dagen per maand. Krachtens het MOA wordt de hoogte van het vakantieloon berekend op basis van de eerste component van het salaris, dat wil zeggen het vaste jaarlijkse bedrag. De piloten betogen dat het vakantieloon volgens het recht van de Unie gebaseerd moet zijn op het gehele salaris, dus met inbegrip van de premies. Met zijn vragen, die tezamen dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of en zo ja welke aanwijzingen uit artikel 7 van Richtlijn 2003/88 en clause 3 van de Europese Overeenkomst kunnen worden afgeleid ten aanzien van de beloning waarop een lijnpiloot gedurende zijn jaarlijkse verlof recht heeft.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Wanneer de door de werknemer ontvangen beloning bestaat uit verschillende componenten, moet bij de bepaling van wat het gebruikelijke loon is, en derhalve bij de bepaling van het bedrag waarop deze werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie, een specifieke analyse worden uitgevoerd. Dit is het geval bij het salaris van een lijnpiloot die deel uitmaakt van het vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij, dat bestaat uit een vast jaarlijks bedrag en variabele premies

afhankelijk van de tijd die vliegend is doorgebracht en de duur van afwezigheid van de standplaats. Dienaangaande moet worden vastgesteld dat, ofschoon de structuur van het gebruikelijke loon van een werknemer als zodanig valt onder de bepalingen en de gebruiken van het recht van de lidstaten, zij geen weerslag mag hebben op het recht van de werknemer om gedurende zijn periode van rust en ontspanning vergelijkbare economische omstandigheden te genieten als die rond de verrichting van zijn arbeid. 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, wordt gerekend tot de globale beloning van de werknemer, zoals, in het geval van lijnpiloten, de tijd die zij vliegend doorbrengen, die noodzakelijkerwijs deel moet uitmaken van het bedrag waarop de werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie. Daarentegen dienen de componenten van het globale loon van de werknemer die alleen strekken tot vergoeding van occasionele of bijkomende kosten die worden gemaakt bij uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst, zoals kosten verbonden met de tijd die piloten buiten de standplaats moeten doorbrengen, niet in aanmerking te worden genomen voor de berekening van het te betalen bedrag aan vakantieloon. Het staat aan de nationale rechter om te beoordelen of er een intrinsiek verband bestaat tussen de verschillende componenten van het globale loon van de werknemer en de uitvoering van de taken die hem zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst. Deze beoordeling dient betrekking te hebben op een gemiddelde over een representatief geachte periode en plaats te vinden in het licht van het in de rechtspraak ontwikkelde beginsel dat Richtlijn 2003/88 het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan behandelt als twee aspecten van één recht (zie reeds aangehaalde arresten Robinson-Steele e.a., punt 58, en Schultz-Hoff, punt 60).

Na deze precisering moet eraan worden herinnerd dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat een werkneemster die werkte als hoofd van het cabinepersoneel en die, wegens haar zwangerschap, tijdelijk op de grond tewerk was gesteld, gedurende haar tijd op de grond niet alleen recht had op het behoud van haar basisloon, maar ook de componenten of premies die met haar professionele statuut als werknemer samenhangen. De premies die zij ontving uit hoofde van haar hoedanigheid van hiërarchische meerdere, haar anciënniteit en haar beroepskwalificaties moesten dus behouden blijven (zie in die zin arrest van 1 juli 2010, Parviainen, C-471/08, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 73). Deze rechtspraak is ook van toepassing op een zwangere werkneemster die van werk is vrijgesteld (arrest van 1 juli 2010, Gassmayr, C-194/08, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 65). Hieruit volgt dat naast de hierboven genoemde componenten van het globale loon, ook alle componenten die met het personeels- en beroepsstatuut van de lijnpiloot samenhangen, gedurende de jaarlijkse vakantie met behoud van loon van bedoelde werknemer behouden moeten blijven.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 15-09-2011

Zaaknummer: C-155/10