

RECHTSPRAAK

Lock/British Gas Trading Limited

Werknemer behoudt recht op prestatieprovisie tijdens vakantieverlof. Hoogte van het ‘gebruikelijke loon’ bij prestatieprovisie dient op basis van een gemiddelde over een representatief geoordeelde referentieperiode te worden berekend.

Lock is sinds 2010 bij British Gas in dienst als Internal Sales Energy Sales Consultant. Hij heeft als taak commerciële klanten ervan te overtuigen de energieproducten van British Gas te kopen. Zijn loon bestaat uit twee hoofdbestanddelen. Het eerste is een basisloon en het tweede een provisie. Net als het basisloon wordt de provisie op maandbasis betaald. De hoogte van de provisie varieert doordat deze wordt berekend over de gerealiseerde verkopen. Het bedrag ervan hangt dus niet af van de geïnvesteerde arbeidstijd, maar van het resultaat van de arbeid, namelijk van het aantal en de soort nieuwe overeenkomsten die door British Gas zijn gesloten. De provisie wordt niet betaald op het moment van verrichting van de arbeid die aanspraak geeft op de provisie, maar enkele weken of maanden nadat British Gas de verkoopovereenkomst heeft gesloten. Lock heeft van 19 december 2011 tot en met 3 januari 2012 jaarlijkse vakantie met behoud van loon genomen. Tijdens de periode van zijn jaarlijkse vakantie ontving Lock zijn basisloon en de provisie die hij in de daaraan voorafgaande weken had verdiend. Voor het jaar waarop de vordering van Lock betrekking heeft, ontving hij gemiddeld een maandelijkse provisie van 1.912,67 GBP. In de maand waarin hij de jaarlijkse vakantie opnam waarop zijn vordering betrekking heeft, ontving hij een provisie van 2.350,31 GBP. Daarnaast ontving hij zijn basisloon van 1.222,50 GBP per maand. 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. Omdat dit een ongunstige uitwerking had op het salaris dat hij in de maanden na zijn jaarlijkse vakantie ontving, heeft hij bij de verwijzende rechter betaling van uitstaand vakantieloon ('holiday pay') gevorderd voor de periode van 19 december 2011 tot en met 3 januari 2012. De verwijzende rechter vraagt zich af of de regeling van British Gas richtlijnconform is.

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. Zoals British Gas ter terechtzitting heeft erkend, genereert de werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie geen provisie. Dit leidt derhalve 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 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. 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 m.n. 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. 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. 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).

Met betrekking tot de vraag hoe de hoogte van het ‘gebruikelijke loon’ moet worden vastgesteld, oordeelt het Hof als volgt. Alle componenten van het globale loon die samenhangen met de personeels- en beroepsstatus van de werknemer moeten doorbetaald 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). 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). De provisie in het hoofdgeding die Lock ontvangt houdt 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. Daaruit volgt dat met een dergelijke provisie rekening moet worden gehouden bij de berekening van de globale beloning waarop een werknemer recht heeft uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie. 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. 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 22-05-2014

Zaaknummer: C-539/12