



Jurisprudentie

Zaak C-539/12

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

(verzoek van het Employment Tribunal, Leicester, om een prejudiciële beslissing)

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

Samenvatting – Arrest van het Hof (Eerste kamer) van 22 mei 2014

1. *Sociale politiek — Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers — Organisatie van de arbeidstijd — Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Bijzonder belangrijk beginsel van het sociale recht van de Unie*

(Art. 6, lid 1, VEU; Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, art. 31, lid 2; richtlijn 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad; richtlijn 93/104 van de Raad)

2. *Sociale politiek — Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers — Organisatie van de arbeidstijd — Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Vakantieloon dat louter op basis van het basisloon wordt berekend zonder rekening te houden met de provisie die deel uitmaakt van de beloning*

(Richtlijn 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad, art. 7)

3. *Sociale politiek — Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers — Organisatie van de arbeidstijd — Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Beoordeling door de nationale rechter van de methoden voor de berekening van het vakantieloon wanneer de beloning is samengesteld uit verschillende bestanddelen — Inaanmerkingneming van de in de rechtspraak van het Hof geformuleerde criteria en van het met artikel 7 van richtlijn 2003/88 nagestreefde doel*

(Richtlijn 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad, art. 7)

1. Zie de tekst van de beslissing.

(cf. punt 14)

2. Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 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.

Doel van het vakantieloon is immers de werknemer tijdens die vakantie in een situatie te plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes.

De in artikel 7 van richtlijn 2003/88 gestelde voorwaarden 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.

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

(cf. punten 17, 20, 21, 24, dictum 1)

3. De methoden voor de berekening van de provisie waarop een werknemer wiens beloning is samengesteld 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, 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 geformuleerde regels en criteria en tegen de achtergrond van het met artikel 7 van richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd nagestreefde doel.

Elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor deze een geldbedrag ontvangt dat wordt gerekend tot de globale beloning van de werknemer, moet immers noodzakelijkerwijs deel uitmaken van het bedrag waarop de werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie.

Voorts moeten alle componenten van het globale loon die samenhangen met de personeels- en beroepsstatus van de werknemer, worden doorbetaald tijdens diens jaarlijkse vakantie met behoud van loon. De premies die hij ontvangt uit hoofde van zijn hoedanigheid van hiërarchieke meerdere, zijn anciënniteit of zijn beroepskwalificaties moeten dus behouden blijven.

Daarentegen dienen 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.

(cf. punten 29-31, 35, dictum 2)