

ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

15 september 2011 *

In zaak C-155/10,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Supreme Court of the United Kingdom, voorheen House of Lords (Verenigd Koninkrijk), bij beslissing van 24 maart 2010, ingekomen bij het Hof op 2 april 2010, in de procedure

Williams e.a.

tegen

British Airways plc,

wijst HET HOF (Eerste kamer),

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

advocaat-generaal: V. Trstenjak,
griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

* Procestaal: Engels.

gezien de stukken en na de terechtzitting op 14 april 2011,

gelet op de opmerkingen van:

- Williams e.a., vertegenwoordigd door J. McNeill, QC, en M. Ford, barrister,
- British Airways plc, vertegenwoordigd door C. Jeans en A. Short, QC,
- de Deense regering, vertegenwoordigd door V. Pasternak Jørgensen en C. Vang als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en N. Yerrell als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 16 juni 2011,

het navolgende

Arrest

- ¹ Het verzoek om een prejudiciële beslissing heeft betrekking op 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) en van clause 3 van de overeenkomst die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 2000/79/EG van de Raad van 27 november 2000 inzake de inwerkingstelling van

de Europese Overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van mobiel personeel in de burgerluchtvaart gesloten door de Association of European Airlines (AEA), de European Transport Workers' Federation (ETF), de European Cockpit Association (ECA), de European Regions Airline Association (ERA) en de International Air Carrier Association (IACA) (PBL 302, blz. 57; hierna: „Europese Overeenkomst”).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen een aantal werknemers, Williams e.a., en hun werkgever British Airways plc (hierna: „British Airways”), over de beloning die zij gedurende hun jaarlijkse vakantie met behoud van loon ontvangen.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

- 3 Artikel 7 van richtlijn 2003/88, „Jaarlijkse vakantie”, voorziet in het volgende:

„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.”

4 Clausule 3 van de Europese Overeenkomst bepaalt het volgende:

„1. Mobiel personeel in de burgerluchtvaart heeft recht op een betaald verlof van minstens vier weken per jaar, overeenkomstig de voorwaarden voor het recht op en het toekennen van een dergelijk verlof krachtens de nationale wetgeving en/of praktijk.

2. De minimumperiode van betaald verlof mag niet worden vervangen door een geldelijke vergoeding, behalve bij beëindiging van de arbeidsverhouding.”

Nationaal recht

5 De verordening inzake de burgerluchtvaart (arbeidstijd) van 2004 [Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (*Statutory Instruments* 2004 nr. 756)] bepaalt het volgende:

„4. (1) Een lid van de bemanning heeft recht op een betaald verlof van minstens vier weken per jaar of van een evenredig deel daarvan indien de duur van het dienstverband minder dan één jaar bedraagt.

(2) Het verlof waarop het bemanningslid op grond van deze regeling recht heeft:

(a) kan in gedeelten worden opgenomen;

(b) kan niet door een geldelijke vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband van het bemanningslid.”

6 Volgens de bewoordingen van artikel 9 van deze verordening moet iedere werkgever ervoor zorgen dat:

„[...] in de loop van een maand

(a) geen van de personen die bij hem in dienst zijn, tijdens arbeidstijd als bemanningslid werkzaam is indien hij/zij in de periode van twaalf maanden eindigend aan het einde van de aan de betrokken maand voorafgaande maand, een bloktijd van bij elkaar meer dan 900 vliegreuren heeft gemaakt, en

(b) geen van de bij hem in dienst zijnde bemanningsleden een totale jaarlijkse arbeidstijd van meer dan 2000 uren heeft gemaakt in de periode van twaalf maanden eindigend aan het einde van de aan de betrokken maand voorafgaande maand”.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 7 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”).
- 8 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.
- 9 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.
- 10 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.
- 11 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.

- ¹² Het Employment Tribunal en het Employment Appeal Tribunal zijn hen hierin gevolgd. De Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) heeft de tegenovergestelde visie van British Airways aanvaard, met het oordeel dat enkel het vaste jaarlijkse bedrag het salaris vormde.
- ¹³ De verwijzende rechter heeft twijfels over de strekking van het begrip „jaarlijkse vakantie met behoud van loon” en de ruimte die er op het vlak van de nationale wetgeving en/of praktijk wordt gelaten om „de voorwaarden voor het recht op dergelijke vakantie en de toekenning ervan” vast te leggen.
- ¹⁴ Om deze redenen heeft de Supreme Court of the United Kingdom besloten de behandeling van de zaak te schorsen en de volgende prejudiciële vragen voor te leggen aan het Hof:
- „1) Gelet op a) de artikelen 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 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 (PB L 195, blz. 41)] en van richtlijn 2003/88 [...] en b) clause 3 van de Europese Overeenkomst [...]:
- a) in hoeverre, zo al, definieert of stelt het Europese recht eisen met betrekking tot de aard en/of de hoogte van de betalingen die moeten worden verricht voor periodes van jaarlijkse vakantie met behoud van loon; en
- b) in hoeverre, zo al, kunnen de lidstaten vaststellen hoe dergelijke betalingen moeten worden berekend?

- 2) Is hiervoor in het bijzonder voldoende dat de betaling die krachtens nationaal recht en/of nationale praktijk en/of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten en/of individuele overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers wordt ver-richt, de betrokken werknemer in staat stelt en aanzet om zijn of haar jaarlijkse vakantie op te nemen en in de volste zin des woords te genieten, zodat er geen redelijke kans bestaat dat de werknemer dat niet zal doen?
- 3) Of is het noodzakelijk dat het betrokken loon
 - a) precies overeen komt met, dan wel
 - b) in grote lijnen vergelijkbaar is met het „normale” loon van de werknemer?
- 4) Voor het geval de derde vraag, sub a of b, bevestigend wordt beantwoord, is de relevante vergelijkingsmaatstaf dan
 - a) het loon dat de werknemer gedurende die specifieke vakantieperiode zou hebben verdiend indien hij of zij geen vakantie had opgenomen maar zou hebben gewerkt, of
 - b) het loon dat hij of zij heeft verdiend gedurende een ander tijdvak waarin hij of zij heeft gewerkt, en zo ja, welk tijdvak?

- 5) Hoe moet een „normaal” of „vergelijkbaar” loon worden vastgesteld in een geval waarin
- a) de bezoldiging van een werknemer, wanneer hij of zij werkt, wordt aangevuld indien en in de mate waarin hij of zij een bepaalde activiteit verricht;
 - b) er een jaarlijkse of andere limiet geldt voor de omvang waarin of de tijd gedurende welke de werknemer die activiteit mag uitoefenen, en die limiet reeds is, of bijna is, overschreden op de tijdstippen waarop het jaarlijks verlof wordt opgenomen, en de werknemer deze activiteit dus niet had mogen verrichten indien hij/zij geen vakantie had gehad, maar had gewerkt?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

- ¹⁵ 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.
- ¹⁶ Om te beginnen moet worden opgemerkt dat de richtlijnen 2000/79 en 2003/88 dezelfde strekking hebben tot organisatie van de arbeidstijd door hieraan met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers bepaalde grenzen te stellen en dat uit de bewoordingen van clause 3 van de Europese Overeenkomst volgt dat zij dezelfde inhoud heeft als artikel 7 van richtlijn 2003/88. Hieruit volgt, zoals de advocaat-generaal in punt 43 van haar conclusie heeft opgemerkt, dat de beginselen die

het Hof tot dusver in zijn rechtspraak heeft ontwikkeld in het kader van de uitlegging van dat laatste artikel, overeenkomstig kunnen worden toegepast op clause 3 van de Europese Overeenkomst. Artikel 7 van richtlijn 2003/88 moet worden uitgelegd in het licht van de bewoordingen ervan en de daardoor nagestreefde doelstelling.

- 17 De bewoordingen van artikel 7 van richtlijn 2003/88 bevatten geen aanwijzingen ten aanzien van de beloning waarop een werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie. In de rechtspraak is er evenwel aan herinnerd dat uit de formulering van lid 1 van dit artikel, een bepaling waarvan ingevolge deze richtlijn niet kan worden afgeweken, volgt dat alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon wordt toegekend van ten minste vier weken en dat dit recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van communautair sociaal recht (zie arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, Jurispr. blz. I-179, punten 22 en 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 18 Het recht op een dergelijke periode van vakantie met behoud van loon is overigens uitdrukkelijk neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als de Verdragen.
- 19 In die context heeft het Hof reeds de gelegenheid gehad te preciseren dat de woorden „jaarlijkse vakantie met behoud van loon” in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 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 arrest van 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, Jurispr. blz. I-2531, punt 50, en arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 58).
- 20 Het vereiste van betaling van vakantieloon 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 reeds aangehaalde arresten Robinson-Steele e.a., punt 58, en Schultz-Hoff e.a., punt 60).

- 21 Zoals de advocaat-generaal in punt 90 van haar conclusie heeft gepreciseerd, volgt uit een en ander dat het vakantieloon in beginsel dient overeen te stemmen met het gebruikelijke arbeidsloon van de werknemer. Hieruit volgt ook dat een als vakantieloon betaalde financiële vergoeding die nog net zo hoog is dat geen redelijke kans bestaat dat de werknemer zijn jaarlijkse vakantie niet opneemt, niet aan de Unierechtelijke eisen voldoet.
- 22 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.
- 23 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 in punt 19 van onderhavig arrest genoemde 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.
- 24 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.
- 25 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 worden genomen voor de berekening van het te betalen bedrag aan vakantieloon.

- 26 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).
- 27 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, Jurispr. blz. I-6533, 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, Jurispr. blz. I-6281, punt 65).
- 28 Hieruit volgt dat naast de in punt 24 van onderhavig arrest 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.

- 29 Tot slot moet nog worden gepreciseerd dat zowel richtlijn 2003/88 als de Europese Overeenkomst slechts voorzien in een minimumbescherming met betrekking tot het recht op een inkomen voor werknemers en werknemers die met jaarlijks verlof zijn.
- 30 Ook belet geen enkele bepaling van het recht van de Unie de lidstaten of in voorkomend geval de sociale partners om verder te gaan dan de bij de Unieregelgeving aan de werknemer gewaarborgde minimumbescherming en te voorzien in het behoud van alle componenten van het globale loon waarop deze recht heeft gedurende zijn periode van arbeid (zie in die zin arrest Parviainen, reeds aangehaald, punt 63).
- 31 Gelet op een en ander moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en clause 3 van de Europese Overeenkomst aldus moeten worden uitgelegd dat een lijnpiloot tijdens zijn jaarlijkse vakantie niet alleen recht heeft op behoud van zijn basissalaris maar ook op alle componenten die intrinsiek samenhangen met de taken die hem in zijn arbeidsovereenkomst zijn opgedragen en waarvoor hij in het kader van zijn globale beloning een financiële vergoeding ontvangt en voorts ook alle componenten die samenhangen met het personeels- en beroepsstatuut van de lijnpiloot. Het staat aan de nationale rechter om te beoordelen of de diverse componenten waaruit de globale beloning van die werknemer bestaat, aan deze criteria voldoen.

Kosten

- 32 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale 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:

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 en clausule 3 van de overeenkomst die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 2000/79/EG van de Raad van 27 november 2000 inzake de inwerkingstelling van de Europese Overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van mobiel personeel in de burgerluchtvaart gesloten door de Association of European Airlines (AEA), de European Transport Workers' Federation (ETF), de European Cockpit Association (ECA), de European Regions Airline Association (ERA) en de International Air Carrier Association (IACA), moeten aldus worden uitgelegd dat een lijnpiloot tijdens zijn jaarlijkse vakantie niet alleen recht heeft op behoud van zijn basissalaris maar ook op alle componenten die intrinsiek samenhangen met de taken die hem in zijn arbeidsovereenkomst zijn opgedragen en waarvoor hij in het kader van zijn globale beloning een financiële vergoeding ontvangt en voorts ook alle componenten die samenhangen met het personeels- en beroepsstatuut van de lijnpiloot.

Het staat aan de nationale rechter om te beoordelen of de diverse componenten waaruit de globale beloning van die werknemer bestaat, aan deze criteria voldoen.

ondertekeningen