

RECHTSPRAAK

Een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een hogere loontoeslag voor incidentele nachtarbeid dan voor regelmatige nachtarbeid, valt niet onder de uitvoering van het Unierecht (art. 51 lid 1 Handvest).*Feiten*

Belanghebbenden hebben in het kader van ploegendienst nachtarbeid verricht voor Coca-Cola, een drankenbedrijf dat met de Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (vakbond voeding, genotmiddelen, horeca) een collectieve ondernemingsovereenkomst heeft gesloten, op grond waarvan zij is gebonden aan de bepalingen van het MTV (de cao). Belanghebbenden menen dat het MTV, door te voorzien in een hogere loontoeslag voor incidentele nachtarbeid dan voor regelmatige nachtarbeid, een verschil in behandeling in het leven roept dat in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van artikel 3 van de grondwet van de Bondsrepubliek Duitsland en artikel 20 van het Handvest grondrechten EU. Om die reden hebben zij elk beroep ingesteld bij het respectieve voor hen bevoegde Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland) tot betaling, voor de betrokken perioden, van een bedrag dat overeenkomt met het verschil tussen de door hen ontvangen vergoeding en de vergoeding die zij zouden hebben ontvangen bij toepassing van het percentage dat volgens het MTV geldt voor incidentele nachtarbeid. In dit verband betoogden zij dat personen die regelmatig nachtarbeid verrichten, worden blootgesteld aan veel hogere gezondheidsrisico's en aanzienlijk grotere verstoringen van hun sociale leven dan personen die slechts incidenteel 's nachts werken. Coca-Cola was daarentegen van opvatting dat incidentele nachtarbeid veel minder vaak voorkomt dan regelmatige nachtarbeid en dat de hogere loontoeslag voor incidentele nachtarbeid met name gerechtvaardigd is omdat het daarbij over het algemeen om overwerk gaat. Bovendien geeft regelmatige nachtarbeid recht op extra voordelen, met name op het gebied van verlof. De loontoeslag voor incidentele nachtarbeid is niet alleen bedoeld om de nadelen van dit soort arbeid te compenseren, maar ook om de werkgever ervan te weerhouden om, door het gebruik van incidentele nachtarbeid, te interfereren in de vrije tijd en het sociale leven van zijn werknemers.

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een hogere loontoeslag voor incidentele nachtarbeid dan voor regelmatige nachtarbeid, Richtlijn 2003/88/EG ten uitvoer brengt in de zin van artikel 51 lid 1 Handvest.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Verschil in beloningshoogte structureel en incidentieel nachtarbeid valt niet onder het Unierecht

In casu is de verwijzende rechter in essentie van oordeel dat § 7 lid 1 MTV kan vallen onder de artikelen 8 tot en met 13 Richtlijn 2003/88/EG alsmede onder artikel 3 lid 1 en artikel 8 IAO-Verdrag betreffende nachtarbeid, gelezen in samenhang met overweging 6 van die richtlijn.

In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat Richtlijn 2003/88/EG, behoudens het bijzondere geval van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon als bedoeld in artikel 7 lid 1 van deze richtlijn, enkel bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd regelt, ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, zodat zij in beginsel niet van toepassing is op de beloning van de werknemers (zie in die zin HvJ EU 9 maart 2021, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182 (*Radiotelevizija Slovenija*) (wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), punt 57, en HvJ EU 9 maart 2021, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183 (*Stadt Offenbach am Main*) (periode waarin een brandweerman permanent bereikbaar moet zijn), punt 56). Zowel uit artikel 137 EG-Verdrag, thans artikel 153 VWEU, dat de rechtsgrondslag voor Richtlijn 2003/88/EG vormt, als uit de bewoordingen van artikel 1 lid 1 van die richtlijn, gelezen in het licht van de overwegingen 1, 2, 4 en 5 daarvan, volgt immers dat deze richtlijn ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren (zie in die zin HvJ EU 20 november 2018, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926 (*Sindicatul Familia Constanța e.a.*), punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien is artikel 153 VWEU volgens lid 5 ervan niet van toepassing op de beloning, het recht van vereniging, het stakingsrecht of het recht tot uitsluiting. Deze uitzondering vindt haar bestaansreden in het feit dat de vaststelling van de hoogte van de beloningen op nationaal niveau behoort tot de contractsautonomie van de sociale partners en tot de bevoegdheid van de lidstaten op dit gebied. Het is dan ook opportuun geacht, bij de huidige stand van het Unierecht, om de vaststelling van de hoogte van beloningen uit te sluiten van harmonisatie uit hoofde van de artikelen 136 EG-Verdrag en volgende (thans de artikelen 151 VWEU en volgende) (HvJ EG 15 april 2008, C-268/06, ECLI:EU:C:2008:223 (*Impact*), punt 123 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het is juist dat de artikelen 8 t/m 13 Richtlijn 2003/88/EG betrekking hebben op nachtarbeid. Deze artikelen zien echter alleen op de duur en het werkrooster van nachtarbeid (respectievelijk artikelen 8 en 13 van deze richtlijn), de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van nachtarbeiders (artikelen 9, 10 en 12 van deze richtlijn) en de kennisgeving aan de bevoegde autoriteiten (artikel 11 van die richtlijn). Die artikelen regelen dus niet de beloning van werknemers voor nachtarbeid en leggen de lidstaten derhalve geen specifieke verplichting op ten aanzien van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde situaties.

In de tweede plaats moet worden opgemerkt dat artikel 3 lid 1 en artikel 8 IAO-Verdrag betreffende nachtarbeid, gelezen in samenhang met overweging 6 Richtlijn 2003/88/EG, de lidstaten evenmin op grond van het Unierecht specifieke verplichtingen opleggen met betrekking tot de loontoeslag voor werknemers die nachtarbeid verrichten. Het klopt dat

artikel 3 lid 1 IAO-Verdrag betreffende nachtarbeid bepaalt dat er specifieke, door de aard van nachtarbeid vereiste maatregelen dienen te worden getroffen ten behoeve van werknemers, en dat artikel 8 van dit verdrag bepaalt dat de aan nachtarbeiders geboden compensaties op het gebied van arbeidsduur, loon of soortgelijke voordelen de erkenning van de aard van nachtarbeid moeten weerspiegelen. Opgemerkt zij echter dat, aangezien de Unie dit verdrag niet heeft geratificeerd, het op zich geen bindende rechtskracht in de rechtsorde van de Unie heeft en dat overweging 6 van Richtlijn 2003/88/EG evenmin bindende kracht verleent aan dat verdrag (zie naar analogie HvJ EU 3 september 2015, C-398/13 P, ECLI:EU:C:2015:535 (*Inuit Tapiriit Kanatami e.a./Commissie*), punt 64).

Bijgevolg valt de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde loontoeslag voor werknemers die nachtarbeid verrichten, als bedoeld in § 7, lid 1, MTV, niet onder Richtlijn 2003/88/EG en kan deze loontoeslag niet worden geacht het Unierecht ten uitvoer te brengen in de zin van artikel 51 lid 1 Handvest. Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de eerste vraag worden geantwoord dat een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een hogere loontoeslag voor incidentele nachtarbeid dan voor regelmatige nachtarbeid, Richtlijn 2003/88/EG niet ten uitvoer brengt in de zin van artikel 51 lid 1 Handvest.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-06-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:529

Zaaknummer: C-257/21 en C-258/21

Rechters: J. Passer, F. Biltgen en M.L. Arastey Sahún

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG, 51 VwEU en 20 Handvest grondrechten EU