

## RECHTSPRAAK

***Deeltijders hebben recht op overwerktoeslag over meeruren. Drempel voor voltijd niet objectief gerechtvaardigd. Indirect onderscheid man-vrouw ook bij gelijke oververtegenwoordiging vrouwen in deeltijd en voltijd.****Feiten*

IK en CM zijn als verpleegkundigen in deeltijd in dienst bij het KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (een aanbieder van ambulante dialysediensten) en werken op grond van hun arbeidsovereenkomst respectievelijk 40% en 80% van de normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijdwerker (38,5 uur). IK en CM stellen zich op het standpunt dat zij minder gunstig zijn behandeld dan voltijders, omdat zij geen overwerkvergoeding of tegoed hebben genoten voor de uren gepresteerd boven hun contractueel bedongen omvang voor zover die deze van de voltijder niet oversteeg. Daarnaast is volgens IK en CM sprake van indirect onderscheid op grond van man-vrouw.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Overwerktoeslag verschuldigd over meeruren*

Een verpleegkundige die in deeltijd werkt, moet dus hetzelfde aantal werkuren verrichten als een verpleegkundige die voltijds werkt om in aanmerking te komen voor de toeslag voor overuren, zonder rekening te houden met de individueel in de arbeidsovereenkomst overeengekomen normale arbeidstijd van de verpleegkundige die in deeltijd werkt, waardoor deze laatste niet, of met een aanzienlijk lagere waarschijnlijkheid dan een verpleegkundige die voltijds werkt, het vereiste aantal werkuren kan bereiken om in aanmerking te komen voor deze toeslag. Hoewel de beloning voor overuren dezelfde lijkt te zijn voor verpleegkundigen die in deeltijd werken als voor verpleegkundigen die voltijds werken, aangezien het recht op een dergelijke toeslag voor al deze personen alleen ontstaat boven de drempel van 38,5 uur arbeid per week, zij er evenwel op gewezen dat deze uniforme drempel, die voor zowel voltijdse als deeltijdse verpleegkundigen geldt, voor laatstgenoemden, gelet op de in hun overeenkomsten vastgestelde normale arbeidstijd, een zwaardere belasting vormt, omdat ten minste een deel van de werkuren die buiten deze normale arbeidstijd worden gepresteerd, weliswaar wordt betaald, maar geen recht geeft op een toeslag. Verpleegkundigen die voltijds werken, ontvangen immers een toeslag voor overuren vanaf het allereerste uur dat zij langer hebben gewerkt dan hun normale arbeidstijd, te weten 38,5 uur per week, terwijl

verpleegkundigen die in deeltijd werken geen toeslag ontvangen voor werkuren die boven op de in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen normale arbeidstijd komen maar binnen de normale arbeidstijd blijven die is vastgesteld voor verpleegkundigen die voltijds werken. Zo worden verpleegkundigen die in deeltijd werken en die meer uren werken dan de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen normale arbeidstijd zonder toeslag te ontvangen, ongelijk behandeld ten opzichte van verpleegkundigen die voltijds werken en die, als zij meer dan 38,5 uur per week werken, voor die uren een toeslag ontvangen (zie in die zin HvJ EG 27 mei 2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, ECLI:EU:C:2004:320, punt 17). Er zij echter aan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak deeltijd- en voltijdwerkers dezelfde beloning moeten krijgen onder voorbehoud van de toepassing van het in clause 4, punt 2, van de raamovereenkomst gestelde pro-rata-temporisbeginsel (HvJ EU 19 oktober 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, ECLI:EU:C:2023:789, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter worden bijgevolg in deeltijd werkende verpleegkundigen zoals verzoeksters in de hoofdgedingen, voor zover voor hen het aantal gewerkte uren waarboven zij een toeslag ontvangen niet pro rata temporis wordt verminderd op basis van de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd, blijkbaar „minder gunstig” behandeld dan verpleegkundigen die voltijds werken, hetgeen in strijd is met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst, tenzij dit verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door „objectieve redenen” in de zin van die clause (zie in die zin *Lufthansa CityLine*, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

*Prikkel aan werkgever om niet buiten voltijdsomvang overwerk aan te bieden en voorkomen van ongelijke behandeling van voltijders ten opzichte van deeltijders vormen geen objectieve rechtvaardiging*

In casu vraagt de verwijzende rechter zich af of, ten eerste, de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel voor hen overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en, ten tweede, de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, „objectieve redenen” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst kunnen vormen. Wat de eerste van deze doelstellingen betreft, moet worden opgemerkt dat de toepassing van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling tot gevolg heeft dat de uren die deeltijdwerkers buiten de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen normale arbeidstijd presteren zonder de voor een voltijdwerker vastgestelde normale arbeidstijd, namelijk 38,5 uur per week, te overschrijden, voor de werkgever een geringere financiële last vormen dan hetzelfde aantal overuren dat een voltijdwerker heeft gewerkt, aangezien deze uren geen recht geven op een toeslag. Voor deeltijdwerkers heeft deze regeling dus het tegenovergestelde effect van het beoogde effect, aangezien de werkgever door die regeling, zoals de verwijzende rechter opmerkt, in feite wordt aangemoedigd om overuren op te leggen aan deeltijdwerkers in plaats van aan voltijdwerkers. Hieruit volgt dat de vaststelling van een uniforme drempel voor deeltijd- en voltijdwerkers met betrekking tot de toekenning van een toeslag voor overuren, in het geval van deeltijdwerkers niet geschikt is de doelstelling te bereiken om de werkgever ervan te weerhouden de werknemers te verplichten overuren te

presteren.

Wat de tweede genoemde doelstelling betreft, moet worden opgemerkt dat hiermee wordt beoogd te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers. De redenering die aan deze doelstelling ten grondslag ligt, berust op de veronderstelling dat het tot een minder gunstige behandeling van voltijdwerkers zou leiden wanneer een werkgever die een deeltijdwerker verzoekt om overuren te presteren, verplicht is om vanaf het eerste uur dat deze deeltijdwerker buiten de individueel in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd heeft gewerkt, hem een toeslag voor overuren te betalen, zoals het geval is voor voltijdwerkers. Deze veronderstelling is echter onjuist, aangezien voltijdwerkers in dat geval, wat overuren betreft, op dezelfde wijze worden behandeld als deeltijdwerkers, onder voorbehoud van de toepassing van het pro-rata-temporisbeginsel. Hieruit volgt dat deze tweede doelstelling evenmin het in de hoofdgedingen aan de orde zijnde verschil in behandeling kan rechtvaardigen.

#### *Ongelijke behandeling man-vrouw bij gelijke verdeling vrouwen in deeltijd en voltijd?*

In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissingen, die verwijzen naar de door verweerder in de hoofdgedingen verstrekte statistische gegevens, dat hij op al zijn locaties meer dan 5.000 personen in dienst heeft, van wie 76,96 % vrouw is. Van al die werknemers werkt 52,78 % in deeltijd. Van de deeltijdwerkers is 84,74 % vrouw en 15,26 % man. Van de voltijdwerkers is 68,20 % vrouw en 31,80 % man. Bijgevolg zijn de werkneemsters zowel in de groep die door de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling wordt „bevoordeeld” als in de groep die daardoor wordt „benadeeld” in de meerderheid. In een dergelijke situatie vraagt de verwijzende rechter of indirecte discriminatie kan worden vastgesteld, ook al bestaat de groep voltijdwerkers, die dit nadeel niet ondervindt, niet uit een aanzienlijk groter aantal mannen dan vrouwen. In deze context zijn statistische gegevens slechts een van de elementen waarop deze rechter een beroep kan doen en welke het Hof, als ze er zijn, meeweegt om in het kader van de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bepalen of er sprake is van indirecte discriminatie. Zo blijkt uit de vaste rechtspraak van het Hof dat het bestaan van een dergelijk bijzonder nadeel met name kan worden vastgesteld wanneer wordt bewezen dat een nationale wettelijke regeling een aanzienlijk groter percentage personen van het ene dan van het andere geslacht treft (HvJ EU 5 mei 2022, *BVAEB*, C-405/20, ECLI:EU:C:2022:347, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dienaangaande zij om te beginnen opgemerkt dat er volgens de bewoordingen van artikel 2 lid 1 onder b van Richtlijn 2006/54/EG slechts sprake is van indirecte discriminatie bij een bepaling, maatstaf of handelwijze die personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht „benadeelt”. Bijgevolg volgt uit de bewoordingen van die bepaling dat indirecte discriminatie kan worden vastgesteld op basis van het enkele feit dat personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeeld worden. Voorts lijkt, zoals de Europese Commissie heeft opgemerkt, uit de statistische gegevens in het verzoek om een prejudiciële beslissing te volgen dat slechts 35% van de werknemers van verweerder in de hoofdgedingen voor wie de nationale regeling geldt die in de hoofdgedingen aan de orde is, in deeltijd werkt en door die regeling wordt benadeeld,

terwijl het percentage bij verweerder werkende werknemers dat in deeltijd werkt en door die regeling wordt benadeeld, aanzienlijk hoger blijkt te zijn, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan. Hieruit volgt dat het voor de vaststelling van indirecte discriminatie op grond van geslacht in omstandigheden als die van de hoofdgedingen niet noodzakelijk is dat er onder de voltijdwerkers aanzienlijk meer mannen dan vrouwen zijn, wanneer is voldaan aan de voorwaarden die voortvloeien uit de in de punten 60 en 64 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 01-07-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2024:637

**Zaaknummer:** C-184/22 en C-185/22

**Rechters:** A. Arabadjiev, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

**Wetsartikelen:** Richtlijn 97/81/EG , Richtlijn 2006/54/EG , 157 VWEU en 7:646 BW