



Jurisprudentie

Zaak C-184/22

IK

tegen

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

(verzoek om een prejudiciële beslissing, ingediend door het Bundesarbeitsgericht)

Arrest van het Hof (Eerste kamer) van 29 juli 2024

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Artikel 157 VWEU – Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – Richtlijn 2006/54/EG – Artikel 2, lid 1, en artikel 4, eerste alinea – Verbod van indirecte discriminatie op grond van geslacht – Deeltijdarbeid – Richtlijn 97/81/EG – Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid – Clausule 4 – Verbod om deeltijdwerkers minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare voltijdwerkers – Betaling van een toeslag alleen voor overuren die door deeltijdwerkers gepresteerd worden buiten de normale voor voltijdwerkers vastgestelde arbeidstijd”

1. *Sociale politiek – Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake deeltijdarbeid – Richtlijn 97/81 – Verbod op discriminatie van deeltijdwerkers – Mannelijke en vrouwelijke werknemers – Toegang tot het arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden – Gelijke behandeling – Richtlijn 2006/54 – Nationale regeling betreffende de betaling van een toeslag aan deeltijdwerkers alleen voor overuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers – Minder gunstige behandeling van deeltijdwerkers – Rechtvaardiging – Geen*
(Art. 157 VWEU; richtlijn 97/81 van de Raad, bijlage, clausule 4, punt 1)

(zie punten 30-38, 40, 42-45, 47, 49-53, dictum 1)

2. *Sociale politiek – Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake deeltijdarbeid – Richtlijn 97/81 – Verbod op discriminatie van deeltijdwerkers – Mannelijke en vrouwelijke werknemers – Toegang tot het arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden – Gelijke behandeling – Richtlijn 2006/54 – Nationale regeling betreffende de betaling van een toeslag aan deeltijdwerkers alleen voor overuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers – Deeltijdwerkers, voornamelijk van het vrouwelijke geslacht – Indirecte discriminatie – Rechtvaardiging – Geen*
[Art. 157 VWEU; richtlijn 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad, art. 2, lid 1, b), en 4, eerste alinea]

(zie punten 56-61, 63-65, 67, 70-73, dictum 2)

Samenvatting

Naar aanleiding van een prejudiciële vraag van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) heeft het Hof met betrekking tot een toeslag voor overuren die in het geval van deeltijdwerkers alleen wordt verstrekt voor uren die buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie zijn gewerkt, verduidelijkt onder welke voorwaarden de betaling van die toeslag een „minder gunstige” behandeling en indirecte discriminatie op grond van geslacht vormt.

IK (zaak C-184/22) en CM (zaak C-185/22) zijn als verpleegkundigen in deeltijd in dienst bij het KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, een aanbieder van ambulante dialysediensten die actief is op het gehele grondgebied van de Bondsrepubliek Duitsland. Zij werken op grond van hun arbeidsovereenkomst respectievelijk 40 % en 80 % van de normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijdwerker, die door de algemene collectieve overeenkomst in de gegeven sector is vastgesteld op 38,5 uur.

Verzoeksters in de hoofdgedingen hebben beroep ingesteld bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland) tot verkrijging van een tegoed aan tijd dat overeenkomt met de verschuldigde toeslag voor de overuren die werden gepresteerd buiten de in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd, alsmede een vergoeding. Zij hebben betoogd dat zij op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn minder gunstig waren behandeld dan voltijdwerkers en dat zij indirect zouden zijn benadeeld op grond van geslacht, aangezien bij verweerder in de hoofdgedingen hoofdzakelijk vrouwen in deeltijd werken.

Nadat deze beroepen waren verworpen, hebben IK en CM hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht Hessen (arbeidsrechter van de deelstaat Hessen, Duitsland). Deze rechter heeft de werkgever ertoe veroordeeld om in de arbeidstijdrekeningen van verzoeksters een tegoed op te nemen, maar heeft de vordering tot betaling van een vergoeding afgewezen.

De verwijzende rechter, waarbij beroep in *Revision* is ingesteld, heeft besloten het Hof te vragen of IK en CM als deeltijdwerkers „minder gunstig” waren behandeld in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid¹, en of er sprake was van indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van richtlijn 2006/54².

Beoordeling door het Hof

In de eerste plaats stelt het Hof vast dat een nationale regeling volgens welke aan deeltijdwerkers alleen een toeslag voor overuren wordt betaald voor werkuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie, een „minder gunstige” behandeling van deeltijdwerkers vormt in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst.

In dit verband benadrukt het Hof allereerst dat deze clause niet restrictief mag worden uitgelegd en dat het doel ervan was om het non-discriminatiebeginsel toe te passen op deeltijdwerkers.

¹ Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, gesloten op 6 juni 1997 (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9).

² Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23).

Aangezien in casu niet lijkt te worden betwist dat de door verzoeksters in de hoofdgedingen verrichte prestaties vergelijkbaar zijn met die van voltijdwerkers, gaat het Hof vervolgens in op de vraag of er sprake is van een verschil in behandeling tussen verpleegkundigen die in deeltijd werken en verpleegkundigen die voltijds werken.

In dit verband blijkt uit de verwijzingsbeslissingen dat een verpleegkundige die in deeltijd werkt, hetzelfde aantal uren moet werken als een verpleegkundige die voltijds werkt om in aanmerking te komen voor de toeslag voor overuren, ongeacht de normale arbeidstijd die in de arbeidsovereenkomsten van in deeltijd werkende verpleegkundigen individueel wordt overeengekomen. Verpleegkundigen die voltijds werken ontvangen dus 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.

Bijgevolg lijkt het erop dat verpleegkundigen die in deeltijd werken „minder gunstig” worden behandeld dan verpleegkundigen die voltijds werken.

Ten slotte geeft het Hof de verwijzende rechter de nodige aanwijzingen om te kunnen beoordelen of dit verschil in behandeling kan worden geacht om „objectieve redenen” gerechtvaardigd te zijn in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst.

In dit verband wijst het Hof erop dat dit begrip „objectieve redenen” verlangt dat het vastgestelde verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden gewaarborgd dat dit verschil in behandeling voorziet in een werkelijke behoefte en passend en noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het nagestreefde doel.

Wat betreft de vraag of de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel voor hen overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren, een „objectieve reden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst kan vormen, werd uiteengezet 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 om deze doelstelling te bereiken.

Wat bovendien de doelstelling betreft om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, geldt voorts dat voltijdwerkers wat overuren betreft op dezelfde wijze zouden worden behandeld als deeltijdwerkers, onder voorbehoud van de toepassing van het pro-rata-temporisbeginsel. Deze tweede doelstelling rechtvaardigt dus evenmin het verschil in behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

In de tweede plaats stelt het Hof vast dat de betrokken nationale regeling ook indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 157 VWEU en artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54 vormt.

Hoewel het in casu gaat om een ogenschijnlijk neutrale maatregel, blijkt uit de verwijzingsbeslissingen dat deze maatregel een aanzienlijk groter percentage vrouwen dan mannen benadeelt, zonder dat het tevens vereist is dat de groep werknemers die niet door de regeling wordt benadeeld, te weten voltijdwerkers, uit een aanzienlijk groter aantal mannen dan vrouwen bestaat. Het staat aan de verwijzende rechter om te beoordelen in welke mate de gegevens over de situatie op de arbeidsmarkt waarover hij beschikt, geldig zijn en of zij in aanmerking kunnen worden genomen. De nationale rechter moet bovendien alle relevante elementen van kwalitatieve aard onderzoeken om te bepalen of er sprake is van een dergelijk nadeel, door rekening te houden met alle werknemers die vallen onder de nationale regeling waarop het betrokken verschil in behandeling berust.

Bovendien kan deze indirecte discriminatie, net zo min als een „minder gunstige” behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers, en om dezelfde redenen, niet worden gerechtvaardigd door ten eerste de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en ten tweede de doelstelling te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers.