

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1118

Vragen van het lid **Patijn** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *overwerktoeslag voor deeltijdwerkers* (ingezonden 5 november 2024).

Antwoord van Minister **Van Hijum** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 27 januari 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 620.

Vraag 1

Bent u bekend met de uitspraak van het Hof van Justitie op 19 oktober 2023?¹

Antwoord 1

Ja. In de uitspraak van 19 oktober 2023 (Lufthansa CityLine GmbH) ging het om een in deeltijd werkende piloot. Voor de aanvullende vergoeding van vliegreizen golden drie verhoogde salaristarieven boven vastgestelde drempels van vliegreizen. Voor deeltijdwerkers en voltijdwerkers golden dezelfde drempels. Om voor dezelfde vergoeding in aanmerking te komen, gold voor de deeltijdwerker dat hij deze ontving wanneer zijn gewerkte uren de voor voltijdwerkers geldende drempel overschreden. Dit had als gevolg dat deeltijdwerkers meer uren moesten werken om voor het verhoogde salaristarief in aanmerking te komen. Dit brengt een grotere belasting voor deeltijdwerkers mee, volgens het Hof van Justitie (hierna: HvJ-EU). Het HvJ-EU oordeelt in deze zaak dat bovenstaande handelwijze ten aanzien van deeltijdwerkers in principe leidt tot verboden onderscheid tussen piloten die in deeltijd werken en voltijdwerkers in gelijke functies. Uit de aanwijzingen voor de nationale rechter inzake een mogelijke rechtvaardiging voor het gemaakte onderscheid blijkt dat die rechtvaardiging niet of nauwelijks mogelijk is in deze zaak.

¹ Hof van Justitie van de Europese Unie, 19 oktober 2023, ECLI:EU:C:2023:789, (<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=C6B2C19C3A43A5151E5F7875378D499A?text=&docid=278791&pageIndex=0&doclang=NL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1984732>).

Vraag 2

Bent u bekend met de uitspraak van het Hof van Justitie op 29 juli 2024?²

Antwoord 2

Ja. In de uitspraak van 29 juli 2024 (KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV.) oordeelde het HvJ-EU dat sprake was van verboden onderscheid tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers. Verpleegkundigen die in deeltijd werkten (respectievelijk 40% en 80% van de normale wekelijkse arbeidsduur van 38,5 uur) en die méér uren werkten dan de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd, maar minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur van voltijdwerkers, ontvingen voor die overuren géén overwerktoeslag. Pas als zij boven de normale arbeidsduur voor voltijdwerkers uitkwamen, ontvingen zij een overwerktoeslag. Daarmee werden in deeltijd werkende verpleegkundigen ongelijk behandeld ten opzichte van verpleegkundigen die voltijds werkten en die wel een overwerktoeslag voor hun overuren ontvingen. Weliswaar was er een uniforme drempel van 38,5 uur, maar deeltijdwerkers moesten meer overuren maken om deze drempel te halen. Het HvJ-EU kwalificeert alle overuren ongeacht de contractuele arbeidsduur als overwerkuren en die moeten ook als zodanig worden beloond. Ook in deze specifieke zaak blijkt uit de aanwijzingen voor de nationale rechter dat er praktisch gezien geen rechtvaardiging kan worden gevonden voor dit onderscheid.

Vraag 3

Neemt het Hof van Justitie hiermee afstand van hun eigen «Helmig-arrest»³ waarmee de lijn is uitgezet dat het geen ongelijke behandeling is als een deeltijdwerker pas een overurentoeslag betaald krijgt wanneer de voor voltijdwerkers geldende normale arbeidstijd wordt overschreden? Kan de tot nu toe gehanteerde Helmigdoctrine (dat de totale beloning gelijk moet zijn, ongeacht of een gewerkt uur voor de ene werknemer wel en voor de andere werknemer niet binnen zijn contractuele arbeidsduur valt) nog toegepast worden? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 3

Op grond van het Helmig-arrest van het HvJ-EU en artikel 119 EEG-verdrag gold het uitgangspunt dat deeltijdwerkers én voltijdwerkers een overwerktoeslag konden ontvangen als zij meer uren werkten dan de normale wekelijkse arbeidsduur voor voltijds. Met het arrest van 29 juli 2024 (Kuratorium), zie vraag 2, oordeelt het HvJ-EU dat vol- en deeltijds per arbeidsvoorwaarde gelijk moeten worden behandeld, los van de vraag of de werknemers meer dan de normale wekelijkse arbeidsduur voor voltijds werken. Het HvJ-EU komt tot dit oordeel op basis van specifieke bepalingen in de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid die als bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad is opgenomen, en niet op basis van artikel 119 EEG-Verdrag. Het HvJ-EU oordeelt nadrukkelijker dan oorspronkelijk in het arrest Helmig dat een rechtvaardiging voor een inbreuk op het onderscheid naar arbeidsduur aan hoge eisen zal moeten voldoen. Het is aan de werkgever om in een specifieke casus te onderbouwen op welke wijze een eventuele inbreuk op het onderscheid naar arbeidsduur objectief gerechtvaardigd is.

Vraag 4

Hoe beoordeelt u in dit kader de uitspraak in een brief aan de Eerste Kamer van 21 november 2023⁴, namelijk dat aan de Helmigdoctrine pas een einde zou komen als de Richtlijn zou worden aangepast of als het Hof van Justitie van de Europese Unie een andere uitleg aan de Richtlijn geeft en dat Nederland gehouden is aan de aanpak van het Hof?

² Hof van Justitie van de Europese Unie, 29 juli 2024, ECLI:EU:C:2024:637, (<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=288833&pageIndex=0&doclang=nl&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1172627>)

³ Hof van Justitie van de Europese Unie, 15 december 1994, ECLI:EU:C:1994:415, (EUR-Lex – 61992CJ0399 – EN – EUR-Lex).

⁴ Kamerstukken I, 2023/24, 35 335, nr. L.

Antwoord 4

Vanuit de wetgeving over gelijke behandeling is onderscheid naar arbeidsduur of indirect onderscheid naar geslacht alleen toegestaan, als sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Om te voldoen aan de toets van de objectieve rechtvaardigingsgrond moet voor een concrete maatregel sprake zijn van een legitiem doel en van een maatregel die geschikt, noodzakelijk en evenredig is om het doel te bereiken. Of sprake is van een voldoende objectieve rechtvaardiging, zal ook na de besproken arresten van het HvJ EU moeten worden gezien in de concrete situatie waarin het onderscheid wordt gemaakt. Dat blijft zo. Tegelijkertijd heeft het HvJ-EU in het arrest van 19 oktober 2023 en van 29 juli 2024 een aantal aanwijzingen gegeven waaraan een rechtvaardiging moet voldoen op basis van de hierboven bij het antwoord op vraag 3 genoemde specifieke bepalingen. Daaruit wordt wel duidelijker dan oorspronkelijk in het Helmig-arrest, dat de eisen waaraan zo'n rechtvaardiging moet voldoen hoog zijn. Wat deze uitspraken (Kuratorium en Lufthansa) voor consequenties kunnen hebben voor de praktijk, wordt nu verder onderzocht. Zodra daar meer duidelijkheid is, zal ik uw Kamer informeren.

Vraag 5

Zijn er gevolgen voor de Werkloosheidwet (WW-)premiëdifferentiatie verloning van overwerk? Zo ja, welke? Kunt u in dit antwoord de herzienings-situatie betrekken waarbij de werkgever de hoge WW-premie moet afdragen als de werknemer in een kalenderjaar meer uren dan 30% dan contractueel krijgt verlonen?

Antwoord 5

Nee. Premiëdifferentiatie staat los van overwerktoeslagen waar de werknemer aanspraak op kan maken. De Awf-premie is een premie die werkgevers afdragen als onderdeel van de werknemersverzekeringen. Ook als een werkgever op grond van de 30% herzieningssituatie de lage premie moet herzien naar de hoge premie, heeft dit geen invloed op de overwerktoeslagen waar de werknemer (mogelijk) aanspraak op kan maken. Andersom gereede- neerd staat premiëdifferentiatie WW ook los van wet- en regelgeving inzake overwerk.

Vraag 6

Bent u van mening dat dit het geval is op basis van de uitkomsten van bovengenoemde uitspraken uit 2023 en 2024? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 6

De hiervoor toegelichte uitspraken van het HvJ-EU 19 oktober 2023 en 29 juli 2024 hebben geen gevolgen voor premiëdifferentiatie WW, en ook niet voor de 30% herzieningssituatie. Zoals ook bij de beantwoording van vraag 5 genoemd, is de Awf-premie een premie die werkgevers afdragen als onderdeel van de werknemersverzekeringen. Premiëdifferentiatie stimuleert werkgevers om werknemers meer zekerheid te bieden door vaste uren aan te bieden. Deze uitspraken staan hier los van.

Vraag 7 en 8

Wat voor gevolgen voor de Nederlandse wetgeving heeft deze uitspraak volgens u?

Welke gevolgen zijn er voor de Wet onderscheid arbeidsduur, die is neergelegd in het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:648?

Antwoord 7 en 8

De twee uitspraken zien op een invulling van het genoemde onderscheid in clause 4, Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 97/81 EG van de Raad (15 december 1997). Het Burgerlijk Wetboek (BW) bevat een vergelijkbare bepaling als deze clause 4 van de genoemde Raamovereenkomst te weten artikel 7:648 BW. Bovengenoemde arresten kunnen daarmee dienen als uitleg van de bestaande wet- en regelgeving. Om die reden bestaat er dan ook geen noodzaak tot het aanpassen van artikel 7:648 BW.