



Datum van
inontvangstneming

:

06/05/2022

Zaak C-184/22

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

10 maart 2022

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

28 oktober 2021

Verzoekster, appellante, verzoekster tot „Revision” en incidenteel verweerster in „Revision”:

IK

Verweerder, geïntimeerde, verweerder in „Revision” en incidenteel verzoeker tot „Revision”:

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Arbeidsrecht – Compensatie voor overuren – Verschil in behandeling tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers – Indirecte discriminatie op grond van geslacht en deeltijdarbeid – Voorwaarden

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

1. Moeten artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst, volgens welke

- toeslagen voor overuren alleen worden betaald voor werkuren die buiten de normale arbeidstijd van een voltijdwerker worden gepresteerd, een verschil in behandeling tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers inhoudt?
2. Indien het Hof de eerste vraag bevestigend beantwoordt:
 - a) Moeten artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG aldus worden uitgelegd dat in een dergelijk geval voor de vaststelling dat het verschil in behandeling aanzienlijk meer vrouwen dan mannen betreft, niet volstaat dat er aanmerkelijk meer vrouwelijke dan mannelijke deeltijdwerkers zijn, maar bovendien vereist is dat er onder de voltijdwerkers aanzienlijk meer mannen zijn of een aanzienlijk groter percentage ervan mannen zijn?
 - b) Of volgt ook voor artikel 157 VWEU en richtlijn 2006/54/EG iets anders uit de overwegingen van het Hof van Justitie in de punten 25-36 van het arrest van 26 januari 2021[„Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64,] volgens welke ook een verschil in behandeling binnen een groep personen met een handicap onder het begrip „discriminatie” van artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG kan vallen?
 3. Voor het geval dat het Hof van Justitie de eerste vraag bevestigend beantwoordt en de vragen 2a) en 2b) aldus beantwoordt dat in een zaak als in het hoofdgeding zou kunnen worden vastgesteld dat het verschil in behandeling op het gebied van beloning aanzienlijk meer vrouwen dan mannen betreft: moeten artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG aldus worden uitgelegd dat er sprake kan zijn van een legitiem doel wanneer de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst met een regeling – als die bedoeld in de eerste vraag – enerzijds weliswaar beogen de werkgever ervan te weerhouden om de werknemers te verplichten overuren te presteren en hen te belonen met een toeslag voor overuren wanneer zij meer uren presteren dan is overeengekomen, maar anderzijds ook tot doel hebben te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, en daarom bepalen dat toeslagen alleen verschuldigd zijn voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijdwerker worden gepresteerd?
 4. Moet clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG, aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst, volgens welke toeslagen voor overuren alleen worden betaald voor werkuren die buiten de normale arbeidstijd van een voltijdwerker worden gepresteerd, een verschil in behandeling tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers inhoudt?

5. Voor het geval dat het Hof van Justitie de vierde vraag bevestigend beantwoordt: moet clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG, aldus worden uitgelegd dat er sprake kan zijn van een objectieve reden wanneer de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst met een regeling – als die bedoeld in de vierde vraag – enerzijds weliswaar beogen de werkgever ervan te weerhouden om de werknemers te verplichten overuren te presteren en hen te belonen met een toeslag voor overuren wanneer zij meer uren presteren dan is overeengekomen, maar anderzijds ook tot doel hebben te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, en daarom bepalen dat toeslagen alleen verschuldigd zijn voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijdwerker worden gepresteerd?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Artikel 157 VWEU

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, artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin;

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 – Bijlage: raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, clause 4, punt 1

Aangevoerde nationale bepalingen

Manteltarifverdrag (algemene collectieve arbeidsovereenkomst) tussen de vakbond ver.di en verweerder (hierna: „MTV”)

„§ 10 Arbeidstijd

1. De normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijdse werknemer bedraagt gemiddeld 38,5 uur exclusief pauzes.

[...]

De normale dagelijkse arbeidstijd van een voltijdse werknemer bedraagt 7 uur en 42 minuten. [...]

[...]

6. Indien overuren noodzakelijk zijn om de werklast op te vangen, moeten deze in beginsel worden opgelegd. [...] Overuren moeten beperkt blijven tot dringende

gevallen en moeten zo veel mogelijk gelijkmatig over alle werknemers worden verdeeld.

7. Overuren zijn werkuren die buiten de normale arbeidstijd als bedoeld in punt 1, eerste en derde volzin, verplicht worden gepresteerd volgens het dienstrooster of volgens de gebruiken van de onderneming. Krachtens § 13, punt 1, dient een toeslag te worden betaald voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijdse werknemer worden gepresteerd en die in de desbetreffende gewerkte kalendermaand niet kunnen worden gecompenseerd door vrije tijd toe te kennen. [...]

[...]

§ 13 Vergoedingen voor overuren, toeslagen en compensatie voor diensten op ongunstige tijden

1. De compensatie voor overuren overeenkomstig § 10, punt 7, MTV bedraagt per overuur 1/167 van het maandloon volgens de collectieve arbeidsovereenkomst. De overurentoeslag voor overuren als bedoeld in § 10, punt 7, tweede volzin, bedraagt 30 %.”

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Duitse algemene wet inzake gelijke behandeling; hierna: „AGG”):

„§ 1 Doel van de wet

Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras, etnische herkomst, geslacht, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of op te heffen.

[...]

§ 7 Discriminatieverbod

1. Werknemers mogen op geen van de in § 1 genoemde gronden worden gediscrimineerd; [...]

[...]

§ 15 Schadeloosstelling en schadevergoeding

1. Bij een inbreuk op het discriminatieverbod dient de werkgever de daardoor veroorzaakte schade te vergoeden. [...]

2. Wanneer de schade geen vermogensschade is, kan de werknemer een passende financiële schadeloosstelling vorderen. [...]

Entgelttransparenzgesetz (loontransparantiewet; hierna: „EntgTranspG”):

„§ 3 Verbod op directe en indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht

(1) Voor gelijke of gelijkwaardige arbeid geldt een verbod op directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning.

[...]

§ 7 Vereiste van gelijke beloning

In het kader van arbeidsverhoudingen is het verboden om op grond van het geslacht van een werknemer voor gelijke of gelijkwaardige arbeid een lagere beloning dan voor een werknemer van het andere geslacht overeen te komen of te betalen.”

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Duitse wet op deeltijdarbeid en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd; hierna: „TzBfG”)

„§ 4 Discriminatieverbod

1. Een deeltijdwerker mag wegens zijn deeltijdarbeid niet slechter worden behandeld dan een vergelijkbare voltijdwerker, behalve wanneer er objectieve redenen voor een verschillende behandeling zijn. De deeltijdwerker dient een beloning of andere geldelijke prestatie te ontvangen, waarvan de omvang op zijn minst zo groot is als zijn aandeel in de arbeidstijd van een vergelijkbare voltijdwerker.

[...]”

Korte weergave van de feiten en van de procedure

- 1 Verweerder is een aanbieder van ambulante dialysezorg, die op verschillende locaties in heel Duitsland actief is en die zowel medisch als niet-medisch personeel in dienst heeft. De MTV is van toepassing op alle locaties van verweerder. Verzoeksters arbeidsovereenkomst verwijst naar de MTV. Verzoekster is op de locatie B. voor verweerder werkzaam als verpleegkundige in deeltijd die 40 % van de normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijdwerker werkzaam is.
- 2 Volgens de informatie van verweerder bestaat zijn totale personeelsbestand, dat meer dan 5 000 werknemers telt, voor 76,96 % uit vrouwelijke werknemers. Volgens zijn inlichtingen is 52,78 % van het personeel deeltijds werkzaam, waarvan 84,74 % vrouwelijke werknemers en 15,26 % mannelijke werknemers. Volgens verweeders informatie bestaat de groep voltijdse werknemers voor 68,20 % uit vrouwelijke werknemers en voor 31,80 % uit mannelijke werknemers.
- 3 Verzoeksters arbeidstijdrekening vertoonde eind maart 2018 een positief saldo van 129 uur en 24 minuten. Hierbij gaat het om uren die zij buiten de in de

arbeidsovereenkomst afgesproken arbeidstijd heeft gewerkt. Verweerder heeft verzoekster voor deze uren geen toeslag voor overuren overeenkomstig § 10, punt 7, tweede volzin, MTV betaald, noch heeft hij een met de toeslag overeenstemmend tegoed opgenomen in verzoeksters arbeidstijdrekening.

- 4 Met haar vordering verzoekt verzoekster dat verweerder haar onder andere een met de toeslagen overeenstemmend tegoed op haar arbeidstijdrekening toekent. Voorts heeft zij verweerder verzocht om betaling van een vergoeding overeenkomstig § 15, lid 2, AGG. Het Landesarbeitsgericht (arbeidsrechter in tweede aanleg, Duitsland) heeft verzoeksters vordering tot betaling van een dergelijke vergoeding afgewezen. Met haar beroep tot *Revision* handhaaft zij haar vordering. Verweerder werd door het Landesarbeitsgericht veroordeeld om in de arbeidstijdrekening van verzoekster een tegoed op te nemen dat overeenkomt met de toeslagen voor overuren, omdat zij op grond van deeltijdarbeid is benadeeld. Tegen die beslissing is verweerders incidenteel beroep tot *Revision* gericht.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdeding

- 5 Verzoekster is van mening dat verweerder haar als deeltijdwerker op onrechtmatige wijze heeft benadeeld ten opzichte van voltijdwerkers, doordat hij geen toeslag voor overuren heeft betaald en heeft verzuimd om een overeenkomstig tegoed in haar arbeidstijdrekening op te nemen. Tegelijkertijd is zij als deeltijdwerker indirect benadeeld op grond van haar geslacht, omdat verweerder hoofdzakelijk vrouwen in deeltijd in dienst heeft. Volgens verweerder leidt § 10, punt 7, tweede volzin, MTV niet tot een ontoelaatbare discriminatie op grond van deeltijdarbeid of tot een dergelijke discriminatie op grond van geslacht.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 6 De prejudiciële vragen zijn relevant voor de beslechting van het geding. Met betrekking tot de eerste drie vragen inzake het verwijt van discriminatie op grond van geslacht, hangt de beslechting van het geding ervan af of verzoekster in strijd met § 7, lid 1, AGG op een van de gronden in de zin van § 1 AGG wordt gediscrimineerd. Tot de gronden in de zin van § 1 AGG behoort weliswaar onder andere het geslacht, maar niet deeltijdarbeid. De vierde en de vijfde vraag zijn relevant voor de beslissing op verweerders incidentele beroep tot *Revision*. Of voor laatstgenoemde vragen het toekomstige antwoord van het Hof op het verzoek om een prejudiciële beslissing in de zaak C-660/20 toereikend zal zijn, kan op dit moment niet worden beoordeeld.

Eerste prejudiciële vraag

- 7 Bij de toepassing van de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde regeling in § 10, punt 7, tweede volzin, MTV is er geen sprake van directe loondiscriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 157 VWEU, artikel 2, lid 1, onder a), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54, of in de

zin van de overeenkomstige nationale bepalingen (onder andere § 7, lid 1, AGG en § 3, lid 1, en § 7, EntgTranspG). In § 10, punt 7, tweede volzin, MTV wordt niet uitdrukkelijk verwezen naar het geslacht en wordt evenmin een onlosmakelijk verband tussen geslacht en deeltijdarbeid gelegd.

- 8 Beoordeeld moet worden of er sprake is van een indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 157 VWEU, artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG, of de overeenkomstige nationale bepalingen. Onder „indirecte discriminatie” wordt volgens artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54/EG verstaan: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht – in casu ter zake van de beloning – bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
- 9 Volgens de verwijzende rechter bevatten de arresten van het Hof in de zaken ██████ e.a. (arrest van 15 december 1994, C-399/92 e.a., EU:C:1994:415, punten 23, 26 e.v.), ██████ (arrest van 27 mei 2004, C-285/02, EU:C:2004:320, punten 15 en 17) en ██████ (arrest van 6 december 2007, C-300/06, EU:C:2007:757, punten 27, 30 e.v.) cruciale richtsnoeren voor de beantwoording van de eerste prejudiciële vraag.
- 10 Allereerst moet worden vastgesteld of de toepasselijke regeling van de MTV een verschil in behandeling tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers oplevert of inhoudt. Met betrekking tot de methode om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij vergelijking van de door de betrokken mannelijke en vrouwelijke werknemers ontvangen beloning te controleren, is de verwijzende rechter van mening dat het Hof in elk van de drie aangehaalde arresten op uniforme wijze heeft geoordeeld dat werkelijke doorzichtigheid die doeltreffende controle mogelijk maakt, slechts verzekerd is wanneer het beginsel van gelijke beloning wordt toegepast met betrekking tot elk onderdeel van de aan mannelijke en vrouwelijke werknemers toegekende beloning, in plaats van alleen te letten op de aan de werknemers toegekende voordelen in hun totaliteit (zie bijvoorbeeld arresten van 27 mei 2004, ██████ C-285/02, EU:C:2004:320, punt 15, en 26 juni 2001, ██████ C-381/99, EU:C:2001:358, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Volgens de verwijzende rechter wordt in dit verband met name ook in het arrest ██████ e.a. (arrest van 15 december 1994, C-399/92 e.a., EU:C:1994:415, punten 26 e.v.) geen andere methode voor de vergelijking van de beloning toegepast. Voor zover in Duitsland een andere conclusie is getrokken uit het in dit arrest gebruikte begrip „totale beloning”, deelt de verwijzende rechter die conclusie niet.
- 11 Tegen deze achtergrond neigt de verwijzende rechter naar de opvatting dat gelet op het arrest ██████ e.a. (arrest van 15 december 1994, C-399/92 e.a., EU:C:1994:415, punt 31) in een situatie als die in het hoofdgeding geen sprake is van een verschil in behandeling tussen voltijd- en deeltijdwerkers, voor zover

§ 10, punt 7, tweede volzin, MTV bepaalt dat loontoeslagen voor overuren enkel worden betaald wanneer de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur van voltijdwerkers wordt overschreden, maar niet wanneer de individuele arbeidstijd van een mannelijke/vrouwelijke werknemer wordt overschreden. In deze omstandigheden ontvangen deeltijdwerkers en voltijdwerkers per werkuur – en ook voor hetzelfde aantal gepresteerde werkuren – immers dezelfde beloning. Zij ontvangen namelijk hetzelfde loon zowel wanneer de bij collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde normale arbeidstijd niet wordt overschreden als wanneer buiten die normale arbeidstijd uren worden gepresteerd, omdat in dit laatste geval beide groepen werknemers in aanmerking komen voor de toeslag voor overuren.

- 12 De verwijzende rechter kan in het licht van het verzoek om een prejudiciële beslissing van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) van 11 november 2020 (Lufthansa CityLine, C-660/20) en de in punt 29 e.v. van dat verzoek uiteengezette ontwikkeling van de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht echter niet met de vereiste nauwkeurigheid beoordelen of de toepassing van een regeling als die van § 10, punt 7, tweede volzin, MTV leidt tot een verschil in behandeling tussen voltijd- en deeltijdwerkers in de zin van artikel 157 VWEU, artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG – of de overeenkomstige nationale bepalingen –. Zo kan de verwijzende rechter dus niet uitsluiten dat de enkele inaanmerkingneming van de *per arbeidsuur* ontvangen beloning leidt tot een (ontoelaatbaar) verschil in behandeling met betrekking tot de andere arbeidsvoorwaarden. Dit geldt met name gezien het feit dat volgens artikel 1, eerste volzin, van richtlijn 2006/54 het doel van deze richtlijn het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep is, en dat volgens artikel 1, tweede volzin, onder b), van deze richtlijn alle arbeidsvoorwaarden daartoe behoren, en niet alleen de beloning. Bijgevolg zou voor de beantwoording van de vraag of § 10, punt 7, tweede volzin, MTV tot een verschil in behandeling tussen voltijd- en deeltijdwerkers leidt, van belang kunnen zijn dat niet alleen voltijdwerkers, maar ook deeltijdwerkers – op basis van de arbeidstijd volgens hun individuele arbeidsovereenkomst – door overuren te presteren meer werken dan waartoe zij volgens hun arbeidsovereenkomst gehouden zijn, en dat deze omstandigheid in aanmerking moet worden genomen als een nadelig effect op de verhouding tussen prestatie en tegenprestatie.

Tweede prejudiciële vraag

- 13 Voor het geval dat de eerste vraag door het Hof bevestigend wordt beantwoord, hangt de beslissing op verzoeksters beroep tot *Revision* in overeenstemming met de richtsnoeren van het Hof uit de in punt 9 genoemde arresten ██████ e.a., ██████ en ██████ af van de vraag of het verschil in behandeling aanzienlijk meer vrouwen dan mannen raakt. Derhalve moet worden onderzocht aan de hand van welke criteria dit per geval moet worden beoordeeld.

- 14 De verwijzende rechter gaat op basis van de rechtspraak van het Hof ervan uit dat volgens artikel 157 VWEU en artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG voor de beantwoording van de vraag of aanmerkelijk meer vrouwen dan mannen door een regeling worden getroffen, de groep van personen op wie de regeling van toepassing is, van belang is (zie bijvoorbeeld arrest van 13 januari 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punt 73 e.v.). In dit verband dienen alle werknemers die onderworpen zijn aan de regelgeving waaruit het verschil in behandeling voortspruit, in aanmerking te worden genomen (zie bijvoorbeeld arrest van 3 oktober 2019, ██████████ C-274/18, EU:C:2019:828, punten 47 en 52, en 6 december 2007, ██████ C-300/06, EU:C:2007:757, punt 40). Binnen deze groep van werknemers moet het respectieve aandeel van hen die wel, en hen die niet door de betrokken regeling worden getroffen, zowel onder de mannelijke als de vrouwelijke werknemers, worden vergeleken (zie onder andere het reeds aangevoerde arrest van 3 oktober 2019, ██████████ C-274/18, EU:C:2019:828, en de aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 15 Voor de beantwoording van de vraag of het verschil in behandeling aanzienlijk meer vrouwen dan mannen treft, moet het respectieve aandeel van de mannelijke en de vrouwelijke werknemers dat door § 10, punt 7, tweede volzin, MTV wordt getroffen, worden vergeleken. Het is duidelijk dat een groot deel van zowel de deeltijdwerkers als de voltijdwerkers vrouwen zijn. Tevens is duidelijk dat er meer mannelijke voltijdwerkers dan mannelijke deeltijdwerkers zijn. In deze context vraagt de verwijzende rechter zich af of artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG aldus moeten worden uitgelegd dat in een dergelijk geval voor de vaststelling dat het verschil in behandeling aanzienlijk meer vrouwen dan mannen treft, volstaat dat er aanmerkelijk meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken, dan wel of bovendien vereist is dat er aanzienlijk meer mannen voltijds werken of dat een aanzienlijk groter percentage van de voltijdwerkers mannen zijn. Dit laatste is niet het geval in het hoofdgeding.
- 16 Volgens verweerders inlichtingen zijn er bij hem aanzienlijk meer vrouwen in zowel de groep deeltijdwerkers als in de groep voltijdwerkers. De verwijzende rechter kan niet met de vereiste duidelijkheid beoordelen hoe voor een dergelijke situatie moet worden vastgesteld of een verschil in behandeling „aanzienlijk meer vrouwen dan mannen” treft.
- 17 In het licht van de informatie over de vorm van tewerkstelling van de werknemers van verweerder zou in het hoofdgeding echter de vraag kunnen rijzen of de overwegingen van het Hof in de punten 25 tot en met 36 van het arrest van 26 januari 2021 (Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64) ook relevant zijn voor artikel 157 VWEU en richtlijn 2006/54. Hieruit volgt dat ook een verschil in behandeling binnen een groep personen met een handicap onder het begrip „discriminatie” van artikel 2 van richtlijn 2000/78EG valt. In dit verband vraagt de verwijzende rechter zich af of in een situatie als die in het hoofdgeding

het verschil in behandeling tussen voltijd- en deeltijdwerkers binnen een groep vrouwen onder het begrip „discriminatie” op grond van geslacht valt.

Derde prejudiciële vraag

- 18 Indien het Hof de eerste vraag bevestigend beantwoordt en op de tweede vraag antwoordt dat § 10, punt 7, tweede volzin, MTV leidt tot een verschil in behandeling ter zake van de beloning, die aanmerkelijk meer vrouwen dan mannen treft, rijst de vraag of dit verschil in behandeling gerechtvaardigd is.
- 19 Dit hangt in de omstandigheden van het hoofdgeding ervan of artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste volzin, van richtlijn 2006/54/EG aldus moeten worden uitgelegd dat er sprake kan zijn van een legitiem doel wanneer de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst met een regeling – als die bedoeld in de eerste vraag – enerzijds beogen de werkgever ervan te weerhouden om overuren op te leggen en de werknemers meer uren dan overeengekomen te laten presteren en hen daarvoor te belonen met een toeslag voor overuren, maar anderzijds echter ook tot doel hebben te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, en daarom bepalen dat toeslagen uitsluitend moeten worden betaald voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van voltijdse werknemers worden gepresteerd.
- 20 De partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst beogen met § 10, punt 7, tweede volzin, MTV in beginsel dat werknemers die meer uren per maand moeten werken dan in hun arbeidsovereenkomst is afgesproken, daarvoor een extra vergoeding ontvangen. Die partijen hebben als basis voor de toekenning van de loontoeslag echter niet de individueel overeengekomen maandelijkse arbeidstijd van de werknemers vastgesteld, maar de in § 10, punt 7, tweede volzin, MTV bedoelde „arbeidstijd per kalendermaand van een voltijdse werknemer”. Daarmee wilden zij beletten dat voltijdse werknemers ten aanzien van de beloning zouden worden benadeeld ten opzichte van deeltijdse werknemers.

Vierde prejudiciële vraag

- 21 Met betrekking tot de vierde vraag is het met name de vraag of ook dienaangaande cruciale richtsnoeren voor de beantwoording ervan kunnen worden afgeleid uit de in punt 9 aangehaalde arresten van het Hof in de zaken ██████ e.a., ██████ ██████ en ██████ dan wel of voor clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst andere – en zo ja, welke – vereisten gelden.

Vijfde prejudiciële vraag

- 22 Indien het Hof de vierde vraag bevestigend beantwoordt, dan zou de beslissing van de verwijzende rechter afhangen van de vraag of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81, aldus moet worden uitgelegd dat er sprake kan zijn van een objectieve/gegronde reden wanneer de partijen bij een collectieve

arbeidsovereenkomst met een regeling als bedoeld in de vierde vraag enerzijds beogen de werkgever ervan te weerhouden overuren op te leggen en werknemers die meer uren werken dan is overeengekomen, daarvoor te belonen met een toeslag voor overuren, maar anderzijds ook tot doel hebben te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, en daarom bepalen dat toeslagen slechts worden betaald voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijdwerker zijn gepresteerd.