

De Europese wending in de gelijke behandeling van deeltijders bij overwerk

F.V.I.M. Hoppers-Rademaker & C.W.G.M. Dekkers, datum 16-10-2025

Datum	16-10-2025
Auteur	F.V.I.M. Hoppers-Rademaker & C.W.G.M. Dekkers ^[2]
JCDI	JCDI:BSD28827:1
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht / Europees arbeidsrecht Arbeidsrecht / Algemeen Arbeidsrecht (V) Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht Pensioenen / Pensioensystematiek Verzekeringsrecht / Pensioenrecht Arbeidsrecht / Collectief arbeidsrecht

Binnen het Europese arbeidsrecht wordt de verhouding tussen voltijders en deeltijders al geruime tijd bepaald door het beginsel van gelijke behandeling. De gedachte dat deeltijders pas recht hebben op overwerkvergoeding als zij de voltijdnorm overschrijden, is diepgeworteld in cao's en arbeidsovereenkomsten. Deze praktijk vond decennialang steun in het zogenoemde *Helmig*-arrest (1994) van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU).^[1] Echter, met de arresten *Lufthansa* (2023) en *Kuratorium* (2024) is een duidelijke koerswijziging waarneembaar. De eerder dominante interpretatie van totale beloning heeft plaatsgemaakt voor de toets van relatieve inspanning, waarbij het pro rata temporis-beginsel leidend is. Zullen werkgevers en sociale partners door deze Europese wending daadwerkelijk een vlucht naar voren moeten maken en de overwerkbepaling massaal moeten aanpassen, inclusief de definitie van overwerk? En wat betekenen deze uitspraken voor eventuele claims met terugwerkende kracht? In deze bijdrage analyseren de auteurs deze ontwikkeling en bespreken zij de gevolgen voor cao's en pensioen.

1. Juridisch kader

De Deeltijdrichtlijn is het juridisch fundament van gelijke behandeling van deeltijders.^[3] De Deeltijdrichtlijn stelt dat deeltijders niet ongunstiger mogen worden behandeld dan voltijders louter op grond van hun arbeidsduur, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is. Dit beginsel is vertaald naar nationaal recht.^[4] Daarin is bepaald dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijders in principe niet minder gunstig mogen zijn dan voor vergelijkbare voltijders louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn. Daarbij geldt dat een werknemer die deeltijd werkt, beloond moet worden conform het pro rata temporis-beginsel, wat betekent dat loon en arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de arbeidsduur worden toegekend.^[5]

2. Analyse Europese rechtspraak: vóór de wending

De Europese rechtspraak voorafgaand aan de arresten *Lufthansa* en *Kuratorium* laat het volgende beeld zien.

In *Helmig*^[6] uit 1994 werd nog geoordeeld dat geen verboden onderscheid bestond zolang de totale beloning bij een gelijk aantal gewerkte uren overeenkwam. In *Brunhoffer*^[7] (2001) overwoog het HvJ EU dat gelijke

beloning (tussen mannen en vrouwen) dient te gelden voor elk onderdeel van het loon en dus niet enkel voor het totaal. Enkele jaren later in *Elsner-Lakenberg*^[8] (2004) overwoog het HvJ EU dat een uniforme overwerkdrempel deeltijders onevenredig zwaar treft en daardoor wel tot ongerechtvaardigde ongelijke behandeling leidt. Met *Voss*^[9] (2007) verschoof de nadruk weer richting de vergelijking van de totale beloning, waarbij het HvJ EU expliciet teruggreep op *Helmig*.

3. De nieuwe richting: Lufthansa en Kuratorium

3.1 Lufthansa

In de *Lufthansa*-kwestie (2023) ging het om een piloot die 90% loon ontving in plaats van 100%, omdat hij een deel van het loon had ingeleverd voor extra verlofdagen. Het ging hier volgens het HvJ EU om een deeltijder. In de cao staat dat de piloot naast het basisloon een aanvullende vergoeding ontvangt voor extra vliegreizen wanneer de piloot de drempels voor het “activeren” van de aanvullende vergoeding heeft overschreden.^[10] De piloot is van mening dat hij recht heeft op de aanvullende vergoeding, omdat hij de drempels overschrijdt, als deze naar evenredigheid van zijn deeltijdpercentage zouden zijn verlaagd.^[11] Het Bundesarbeitsgericht stelt aan het HvJ EU prejudiciële vragen, omdat de arresten *Helmig* en *Elsner-Lakenberg* geen consistente lijn opleveren.^[12] Wanneer de *Helmig*-doctrine gevolgd zou worden, is er anders dan in *Elsner-Lakenberg* mogelijk geen sprake van ongelijke behandeling, want de totale beloning bij bijvoorbeeld 10% meer werk dan de voltijdnorm is voor de deeltijder en voltijder gelijk.

Het HvJ EU komt tot de conclusie dat de bewuste cao-bepaling in strijd is met de EU-richtlijn, omdat de deeltijder hetzelfde aantal werkuren voor een bepaalde activiteit moet behalen als een voltijder voor de aanvullende vergoeding. Hoewel de vergoeding per vlieguren voor de deeltijder en voltijder gelijk is tot aan de overwerkdrempel, geldt dat deeltijdpiloten door deze gelijke drempels, in verhouding tot hun totale arbeidstijd, meer vliegreizen presteren dan voltijdpiloten en deze dus voor hen een grotere last betekenen dan voor voltijdpiloten.^[13] Vervolgens moet volgens het HvJ EU worden onderzocht of voor die ongelijke behandeling een objectieve rechtvaardiging bestaat. De compensatie vanwege de bijzondere werkdruk leverde geen objectieve rechtvaardiging op. Hiermee lijkt het HvJ EU een streep door de overwerkdrempel te zetten, voor zover deze niet naar rato wordt vastgesteld voor deeltijders. Het accent wordt dus verlegd van gelijke totaalbeloning naar relatief gelijke inspanning. Het pro rata temporis-beginsel krijgt hier een duidelijk plek, net als eerder in het arrest *Elsner-Lakenberg*.

3.2 Kuratorium, bekrachtiging van het pro rata temporis-beginsel^[14]

In het *Kuratorium*-arrest (2024) deed zich de situatie voor van twee verpleegkundigen die parttime werkten. Zij ontvingen geen overwerkvergoeding, omdat het overwerk binnen de voltijdnorm bleef. Ook hier komt het HvJ EU tot het oordeel van verboden onderscheid. Het HvJ EU overweegt dat een deeltijder met een aanzienlijk lagere waarschijnlijkheid dan de voltijder in aanmerking zal komen voor de toeslag, omdat er geen rekening is gehouden met de individueel overeengekomen arbeidstijd. Onder verwijzing naar *Elsner-Lakenberg* en *Lufthansa* wordt gesteld dat een uniforme urendrempel een zwaardere belasting oplevert voor de deeltijders. Vervolgens toetst het HvJ EU of sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor deze ongelijke behandeling. Deze wordt ook hier niet aangenomen. Het HvJ EU overwoog in dit verband dat het beoogde effect is werkgevers terughoudend met overwerk te laten omgaan, terwijl het werkelijke effect is dat werkgevers worden aangemoedigd om juist deeltijders in plaats van voltijders overwerk op te leggen.

4. Totale beloning verlaten, interpretatie van pro rata temporis-beginsel

Toepassen van meeruren en overuren en de verschillende beloning daartussen kan door het onjuist toepassen

van het pro rata temporis-beginsel leiden tot ongelijke behandeling van deeltijders en voltijders. De vraag is of sociale partners bij het vaststellen van de beloning voor de extra gewerkte uren die een werknemer (ongeacht deel- of voltijd) naast de contractueel overeengekomen uren maakt, mogen uitgaan van andere beloningsbestanddelen dan bij de contractueel overeengekomen uren. Het principe van totale beloning conform de *Helmig*-doctrine is immers verlaten en “ingeruild” voor de toets van relatieve inspanning, waarbij het pro rata temporis-beginsel leidend is. Wij vermoeden dat het pro rata temporis-beginsel per beloningsbestanddeel vastgesteld moet worden. Daarbij kan de overwerktoeslag als separaat beloningsbestanddeel worden beschouwd en dient deze beloning, net als overige beloningsbestanddelen, bij deeltijders pro rata vastgesteld te worden. Daarbij wordt bereikt dat de inspanning die moet worden geleverd om een aanvullende beloning te krijgen voor een deeltijder in relatieve zin evenredig hoog is als bij een voltijder.^[15]

Een ander argument om het pro rata temporis-beginsel per beloningsbestanddeel toe te passen, is de overweging van het HvJ EU in het *Kuratorium*-arrest. Zo stelt het HvJ EU dat de *Helmig*-doctrine ertoe leidt dat de uren die deeltijdwerknemers buiten de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd werken, maar minder dan de voltijdnorm, voor de werkgever een geringere financiële last vormen dan hetzelfde aantal overuren dat een voltijder heeft gewerkt. Dit omdat de extra gewerkte uren voor de deeltijder geen recht geven op een overwerktoeslag. Voor deeltijders, zo stelt het HvJ EU, heeft deze regeling dus het *tegenovergestelde* effect van het beoogde effect, aangezien de werkgever door die regeling in feite wordt aangemoedigd om overuren op te leggen aan deeltijders in plaats van aan voltijders.^[16]

De recente arresten verleggen zo het accent naar het pro rata temporis-beginsel, waarbij de evenredigheid van inspanning en gelijkwaardigheid per beloningsbestanddeel voor deeltijders centraal staan, zo is onze interpretatie.^[17] Onderscheid is alleen nog toegestaan indien dit objectief kan worden gerechtvaardigd. Deze wijze van belonen voorkomt dat werkgevers deeltijders rechten onthouden die wel toekomen aan voltijders. Deeltijders eerder aansporen tot overwerk is zo financieel minder interessant.

In de Europese rechtspraak is overigens het veiligheidsargument niet ingebracht in het kader van de objectieve rechtvaardiging. Voltijders die boven hun voltijdnorm werken, zouden bijvoorbeeld een groter veiligheidsrisico kunnen lopen (overbelasting) dan deeltijders (waardoor een ontmoediging via overwerktoeslag aan voltijders opportuun is). Wij verwachten echter niet dat dit argument een nieuw of ander licht op de zaak zal werpen. Immers, ook bij deeltijders kan dit risico op overbelasting spelen, omdat dit argument geen rekening houdt met belastbaarheid in de privésfeer. In *Lufthansa* wordt juist door het HvJ EU overwogen dat ten onrechte geen rekening is gehouden met individuele werkdruk, waarom een deeltijder in deeltijd werkt.

5. Cao-praktijken

Het nationale recht, art. 7:648 BW, behoeft met de recente Europese rechtspraak naar verwachting géén aanpassing. Naar aanleiding van de arresten *Lufthansa* en *Kuratorium* zijn Kamervragen gesteld over de overwerktoeslag voor deeltijdwerkers.^[18] De minister stelt dat art. 7:648 BW voldoet aan de Richtlijn. De arresten kunnen dienen als uitleg van de bestaande wet- en regelgeving. Er bestaat geen noodzaak tot aanpassing van de wetbepaling, zo stelt de minister. Op de vraag wat de arresten betekenen voor de *Helmig*-doctrine stelt de minister dat het nu duidelijker is dan in het oorspronkelijke *Helmig*-arrest, en dat de eisen om onderscheid naar arbeidsduur te rechtvaardigen, hoog zijn. Wat deze uitspraken uiteindelijk voor consequenties hebben voor de praktijk, wordt nog verder onderzocht. Zodra daar meer duidelijkheid over is, zal de minister de Kamer informeren.

De bepaling in het Burgerlijk Wetboek behoeft weliswaar geen aanpassing, maar dit ligt anders voor de nodige cao-bepalingen. Cao-bepalingen die in strijd zijn met het pro rata temporis-beginsel zijn immers, met de uitleg die aan art. 7:648 BW volgens de recente Europese rechtspraak aan de Richtlijn moet worden gegeven, nietig behoudens een objectieve rechtvaardiging. De verwachting is, en dat blijkt momenteel ook uit de praktijk, dat de recente Europese rechtspraak daarom consequenties heeft voor de cao-praktijk. Veldman stelt terecht dat arbeidsvoorwaardelijke bepalingen die niet in overeenstemming zijn met EU-recht nietig zijn.^[19] Een

algemeenverbindendverklaring kan geen betrekking hebben op een nietige bepaling waaruit volgt dat een verbindend verklaarde cao-bepaling toepassing mist als deze in strijd is met wet- en regelgeving.^[20]

5.1 Vóór Kuratorium en Lufthansa

Met de *Helmig*-doctrine is in veel lopende cao's onderscheid gemaakt in meeruren en overuren. Meeruren zijn uren die een deeltijder extra werkt ten opzichte van zijn contracturen, tot maximaal de voltijdsnorm in de organisatie. In de regel worden de meeruren beloond tegen het reguliere uurloon, inclusief overige arbeidsvoorwaarden (zoals opbouw vakantiegeld, eindejaarsuitkering en pensioen). Overwerk daarentegen betreft uren die een werknemer extra werkt ten opzichte van zijn contracturen die boven de omvang van een volledige voltijdsnorm uitkomen. Bij overwerk wordt in de regel niet alleen beloond tegen het reguliere uurloon, maar wordt aanvullend een overwerktoeslag toegekend. Daarnaast zijn in verschillende cao's overwerkdrempels geïntroduceerd, die pas recht geven op een overwerkvergoeding op het moment dat de drempel overschreden is. Deze drempel is voor een deeltijder gelijk als voor een voltijder. Dergelijke cao-bepalingen leken vóór *Kuratorium* en *Lufthansa* te zijn toegestaan indachtig de *Helmig*-doctrine van de totale beloning, hoewel in ieder geval het oordeel in *Elsner-Lakenberg* reeds aanleiding had kunnen geven tot bedenkingen over de rechtsgeldigheid.

5.2 Sinds Kuratorium en Lufthansa

Wordt in de cao nog onderscheid gemaakt in beloning voor extra gewerkte uren tussen deeltijders en voltijders, dan zullen sociale partners zich als gevolg van *Kuratorium* en *Lufthansa* moeten buigen over hoe ze dit onderscheid opheffen. Partijen zullen moeten bepalen hoe extra gewerkte uren worden beloond, dusdanig dat geen onderscheid ontstaat tussen deeltijders en voltijders. Kent de cao een overwerktoeslag, dan moet deze voor deeltijders ook gelden voor uren boven de deeltijdnorm en niet pas bij de uren boven de voltijdnorm. Desondanks zijn sociale partners niet direct of kort na de Europese rechtspraak in de actiestand gekomen. Vermoedelijk omdat de looptijd van de cao's nog niet verstreken was. De cao's waarvan de overwerkbepaling wel is aangepast, zijn niet tussentijds aangepast, maar steeds bij het verstrijken van de looptijd. Dit terwijl veel cao-bepalingen naar verwachting nietig zijn en achterstallige loonclaims (juist) door deze cao-bepalingen op de loer liggen en in aantal alleen maar zullen toenemen.

Er zijn verschillende cao's aan te wijzen die inmiddels, (pas) bij het verstrijken van de looptijd, zijn aangepast. Cao's die bij expiratie zijn aangepast, hebben betrekking op de volgende sectoren:

- VVT (Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg, Jeugdgezondheidszorg);
- Geestelijke gezondheidszorg;^[21]
- Glastuinbouw;^[22]
- Glashandel;^[23]
- Houthandel;^[24]
- Ziekenhuizen;^[25]
- Waterbedrijven;^[26]
- Verzekeringsbedrijven;^[27] en
- Motorvoertuigen en tweewielers.^[28]

Ter illustratie: in de cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (cao VVT) is het onderscheid tussen meeruren en overuren per 1 januari 2025 vervallen.^[29] Sociale partners hebben tijdens

de cao-onderhandelingen besloten om alle uren die een werknemer meer werkt dan contractueel overeengekomen, aan te merken als meeruren. Dus niet langer alleen bij deeltijders, maar ook bij voltijders. Over meeruren wordt volgens de nieuwe cao VVT vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioen en verlof opgebouwd. Dit was in de oude cao VVT niet het geval voor overuren. De recente Europese rechtspraak heeft daarmee ook impact op de voltijders, niet alleen op de deeltijders.

Bij deze cao-wijzigingen valt op dat sociale partners in een aantal gevallen in het onderhandelaarsakkoord de wijziging van de overwerkbepaling aankondigen zónder daarbij een koppeling aan te brengen met de recente Europese rechtspraak. Hiermee wordt de indruk gewekt dat de aanpassing geen verband houdt met de ontwikkelingen in de Europese rechtspraak, maar juist een andere oorzaak/achtergrond kent. We vinden dit opvallend, nu er met deze recente Europese rechtspraak wel een stevigere juridische grondslag lijkt te bestaan voor claims over het verleden, echter tegelijkertijd verbaast het ons niet dat de vakbonden hier (vooralsnog) geen initiërende rol in vervullen. Het wringt namelijk behoorlijk als vakbonden namens werknemers claims bij werkgevers gaan neerleggen, terwijl diezelfde vakbonden de bewuste cao-afspraken in het verleden gemaakt hebben.

6. Loonclaims

De bewuste bepalingen inzake overwerktoeslag leiden getuige de Europese rechtspraak tot nietigheid. De algemeenverbindendverklaring kan de facto geen betrekking hebben op de nietige bepaling. Bij nietigheid wordt de bepaling geacht nooit rechtsgeldig te zijn geweest, dus gaat ook terug vóór *Lufthansa* en *Kuratorium*. Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen kan het HvJ EU uit hoofde van rechtszekerheid besluiten hiervan af te wijken,^[30] bijvoorbeeld als sprake is van ernstige economische repercussies. Daarbij moet worden opgemerkt dat mogelijke financiële gevolgen die het arrest zou kunnen hebben op zich geen rechtvaardiging zijn voor een beperking van de werking van een arrest in de tijd. Zowel bij *Lufthansa* als bij *Kuratorium* heeft het HvJ EU zich nog niet uitgelaten over enige beperking van het arrest in tijd, zoals bijvoorbeeld bij het *UNIS*-arrest.^[31] Daarmee liggen loonclaims op de loer.

Er zal sprake moeten zijn van bijkomende omstandigheden wil een (integrale) loonclaim nog door de nationale rechter kunnen worden afgewezen. In dit kader zal ongetwijfeld vanuit werkgeverszijde worden ingebracht dat (integrale) toekenning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarnaast kunnen worden ingebracht de onvoorziene omstandigheden in de zin van art. 6:258 BW. Argumenten die in dit verband opkomen:

- De werkgever heeft slechts datgene gedaan wat van hem verlangd wordt, te weten het volgen van de cao (met veelal een standaardkarakter).
- De werkgever had, gelet op de algemeenverbindendverklaring, mogen vertrouwen op de geldigheid van de bewuste cao-bepaling.
- De werkgever had, gelet op de *Helmig*-doctrine, jarenlang mogen vertrouwen op de geoorloofdheid van het gemaakte onderscheid.
- Zelfs na het *Lufthansa*-arrest blijft de opvatting van het kabinet dat het uitkeren van een overwerkbonus aan deeltijdwerkers voor uren die onder die van een voltijdcontract liggen, in beginsel een vorm van directe discriminatie en mogelijk ook van indirecte discriminatie is.^[32]

Te betwijfelen valt echter of een werkgever het met deze argumentatie gaat redden. In de ORT-kwestie ging het gerechtshof er in ieder geval niet in mee omdat volgens het hof de nietigheid van een cao-bepaling alsmede een eventuele onvoorziene omstandigheid voor rekening van de werkgever komt en het beroep van de werknemer op art. 7:639 BW niet onaanvaardbaar is.^[33]

Verder kan vanuit werkgeverszijde mogelijk nog worden ingebracht dat een deel van de loonvordering verjaard is. Loonvorderingen verjaren in beginsel vijf jaar na opeisbaarheid (art. 3:307 BW). Wij constateren dat recente

cao-onderhandelingen hebben geresulteerd in het aanpassen van de bepalingen inzake overwerk overeenkomstig de EU-uitspraken, maar niet over de oude onjuiste bepaling over het verleden. Werknemers kunnen zich rechtstreeks beroepen op de richtlijnconforme uitleg om hun loonvordering kracht bij te zetten en daarmee aanspraak maken op de niet genoten overwerktoeslag. Nu de cao-bepaling over overwerktoeslag die algemeen verbindend is verklaard, nietig blijkt (doordat deze in strijd is met het EU-recht), heeft die bepaling geen rechtskracht. Het gevolg is dat de werknemer zich er niet aan hoeft te houden en ook geen nadeel mag ondervinden van die bepaling. Belangrijk daarbij is dat de Hoge Raad meermalen benadrukt heeft dat loonvorderingen opeenvolgende geldsommen zijn en dus afzonderlijk per termijn verjaren.^[34]

Een beroep op de klachtplicht achten wij niet erg succesvol, ook al geldt deze bij loonvorderingen.^[35] Bij loonvorderingen moeten werknemers tijdig protesteren. Daarbij geldt wel, gezien de gezagsverhouding, dat het voor de deeltijdwerknemer duidelijk moet zijn dat hij ook recht heeft op overwerkvergoeding over de meeruren. Het tegendeel is waar. Uit de cao's is juist gebleken dat de deeltijdwerker geen aanspraak hierop kon maken.

7. Pensioen

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en valt onder de bescherming van art. 7:648 BW en art. 8 Pensioenwet, die beogen deeltijders evenredige pensioenopbouw te garanderen. Hoewel de Pensioenwet geen expliciete eis stelt omtrent het pensioengevend karakter van overuren, laat het fiscale kader ruimte voor dergelijke kwalificatie.^[36]

De recente jurisprudentie van het HvJ EU heeft invloed op de interpretatie van het pensioengevend loon. Niet enkel loonclaims, maar ook aanvullende pensioenclaims kunnen uit de Europese rechtspraak voortvloeien. Er zal moeten worden nagegaan of het loonbestanddeel - zoals overwerktoeslag - dat moet worden nabetaald al dan niet onderdeel uitmaakt van het pensioengevend loon in de zin van het pensioenreglement. Het uitsluiten van overwerktoeslag als pensioengevend loon is toegestaan. Is overwerktoeslag volgens het pensioenreglement wel pensioengevend, dan is bij de nabetaling van overwerktoeslag aan deeltijders in het verleden van een te laag pensioengevend loon uitgegaan.

Maar de impact is nog groter. In de praktijk blijkt er verwarring te bestaan over het onderscheid tussen meeruren en overuren, mede doordat pensioenreglementen hierin zelden een duidelijk onderscheid maken. In veel pensioenreglementen, vooral bij pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een verzekeraar, staat dat overwerk niet pensioengevend is. Vooral in situaties waarin de arbeidsvoorwaarden niet in een cao geregeld zijn, is te zien dat extra gewerkte uren veelal worden beschouwd als overuren, waarover dus geen pensioen is opgebouwd. Dit was voor de deeltijders die tot de voltijdnorm overwerken al in strijd met de *Helmig*-doctrine (meeruren), maar wij denken ook in strijd met de recente interpretatie van het *pro rata temporis*-beginsel dat toepasbaar is op bijna alle bestanddelen. Deeltijders die over de extra gewerkte uren tot aan de voltijdnorm geen pensioen opbouwen, worden dan minder gunstig behandeld dan voltijders. Dit kan de werkgever aansporen deeltijders eerder te laten overwerken.

Een omschrijving van het pensioengevend loon dat volgens ons voldoet aan de recente jurisprudentie is die van pensioenuitvoerder BeFrank:

“Het parttimepercentage is het aantal uren dat u per week werkt volgens uw arbeidsovereenkomst gedeeld door het gebruikelijk aantal uren van een volledige werkweek. Overuren worden daarbij buiten beschouwing gelaten. Werkt u parttime en krijgt u voor meer uren salaris uitbetaald dan in uw arbeidsovereenkomst is overeengekomen? Dan tellen de meer gewerkte uren tot maximaal het gebruikelijk aantal uren van een volledige werkweek wel mee voor uw pensioenopbouw. Het parttimepercentage wordt opnieuw vastgesteld als u meer of minder gaat werken volgens uw arbeidsovereenkomst.”

Het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) reageerde als pensioenfonds publiekelijk op dit juridische vraagstuk. PFZW erkent dat op grond van Europese uitspraken de verschillen in overwerkstarieven tussen voltijders en deeltijders niet langer toelaatbaar zijn, en dat dit potentieel invloed heeft op de pensioenopbouw.^[37]

8. Financiële impact: wordt het duurder?

Met de arresten *Lufthansa* en *Kuratorium* zullen werkgevers niet pas na overschrijding van een voltijdnorm aan deeltijders een toeslag hoeven toe te kennen. Deeltijders hebben recht op overwerkvergoeding als ze meer uren werken dan contractueel is overeengekomen en niet pas als zij de voltijdnorm overschrijden. Voor zover er een algehele overwerkdrempel geldt, moet het pro rata temporis-beginsel worden toegepast. Een en ander kan leiden tot een miljard euro extra loonkosten in alleen al de zorgsector.^[38] De kosten nemen toe als de overwerktoeslag ook nog pensioengevend blijkt.

9. Herziening onvermijdelijk

De uitspraken van het HvJ EU maken duidelijk dat herziening van cao's en arbeidsovereenkomsten onvermijdelijk is. Daarmee worden ook pensioenclaims en overige beloningsverplichtingen uit het verleden juridisch relevant. De juridische grondslagen zijn steviger geworden; het beginsel van non-discriminatie heeft in combinatie met het pro rata temporis-beginsel een duidelijke uitwerking gekregen in concrete arbeidsvoorwaarden, zeker wanneer dit leerstuk vanuit de beloningsbestanddelen wordt benaderd in plaats van vanuit de totale gelijke beloning. Deze ontwikkeling vraagt om fundamentele herijking van het beloningsbeleid voor deeltijders. Een handschoen die sociale partners lijken te hebben opgepakt, zij het met enige vertraging, namelijk pas bij expiratie van de betreffende cao.

Voetnoten

[1] HvJ EG 15 december 1994, C-399/92 (*Helmig*).

[2] Mr. F.V.I.M. (Frédérique) Hoppers-Rademaker is advocaat partner bij Dirkzwager te Arnhem en mr. drs. C.W.G.M. (Corey) Dekkers MFP is senior pensioenjurist bij Pensioennavigator BV te Amsterdam.

[3] Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *PbEU* 1998, L 14/9.

[4] Art. 7:648 BW.

[5] Het pro rata temporis-beginsel van Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *PbEU* 1998, L 14/9, clause 4 lid 2. Bijvoorbeeld een deeltijdwerker krijgt hetzelfde loon als een voltijdwerker, maar wordt naar verhouding van het aantal gewerkte uren uitbetaald.

[6] HvJ EG 15 december 1994, zaak C-399/92, *Jur.* 1994, p. I-5727 (*Lengerich/Helmig*).

[7] HvJ EG 26 juni 2001, zaak C-381/99 (*Brunhoffer*).

[8] HvJ EG 27 mei 2004, zaak C-285/02 (*Elsner-Lakenberg*).

[9] HvJ EG, 6 december 2007, zaak C-300/06 (*Voss-Land Berlin*).

[10] HvJ EG 19 oktober 2023, zaak C-660/20, punt 15 (*Lufthansa*).

[11] HvJ EG 19 oktober 2023, zaak C-660/20, punt 19 (*Lufthansa*).

[12] Hoogste federale rechter in arbeidszaken in Duitsland.

[13] HvJ EG 19 oktober 2023, zaak C-660/20, punt 48 (*Lufthansa*).

[14] HvJ EU 29 juli 2024, gevoegde zaken C-184/22 en C-185/22 (KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV).

[15] HvJ EU 19 oktober 2023, zaak C-660/20, punt 42 (*Lufthansa*).

[16] HvJ EU 29 juli 2024, gevoegde zaken C-184/22 en C-185/22, punt 49 (*KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation*).

[17] Wij vermoeden dat het pro rata temporis-beginsel niet toegepast hoeft te worden op bijvoorbeeld de werkelijke kostenvergoeding.

[18] Antwoord van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, overwerktoeslag voor deeltijdwerkers, 27 januari 2025.

[19] A. Veldman, 'Deeltijders, overwerktoeslag en het pro rata-beginsel', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2025, afl. 1.

[20] Zie par. 5.1 van het Toetsingskader AVV en Hof Arnhem-Leeuwarden 18 december 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:11061, r.o. 5.5.

[21] De bestaande bepalingen over overwerk, verschoven diensten en extra diensten is komen te vervallen. Om het verboden onderscheid tussen parttimers en fulltimers met betrekking tot overwerk als gevolg van recente uitspraken van het HvJ EU te voorkomen, zijn nieuwe afspraken gemaakt over extra werk van de werknemer op verzoek van de werkgever en de vergoeding daarvan. Per 1 januari 2025 vervallen de artikelen over overwerk voor fulltimers en parttimers (art. 7:4, 7:5 en 7:8 BW).

[22] De overwerktoeslag voor deeltijdwerknemers en voltijdwerknemers is gelijkgetrokken op 35%. Dit is een verhoging voor deeltijdwerknemers.

[23] Overwerk deeltijders: voor deeltijders zullen per 1 januari 2025 in opdracht van werkgever gewerkte uren boven de contracturen worden betaald o.b.v. de overwerkvergoeding.

[24] Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur. Voorheen luidde de tekst: "Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur van 40 uur per week. Wanneer er gewerkt wordt volgens een vast werkrooster van minder dan 40 uur per week, dan wordt onder overwerk verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van het vast weekrooster."

[25] Onderhandelingsresultaat cao Ziekenhuizen 2025-2027, 27 maart 2025: "Partijen wensen recht te doen aan de uitspraak van het HvJ EU inzake overwerk en meerwerk. Partijen willen onderzoeken wat de impact is als: - de overwerkvergoeding van fulltimers van toepassing is op parttimers; - de overwerkvergoeding van deeltijdwerknemers van toepassing is op voltijdwerknemers. Partijen vinden hierbij het volgende van belang: Parttimers en fulltimers worden gelijk behandeld. - Het onderzoek ziet op overwerk en niet op verschoven diensten."

[26] De cao wordt zo aangepast dat de toeslag voor het werken van een extra uur door voltijders en deeltijders gelijk wordt. In plaats van de 'toeslag meerwerk' krijgen ook deeltijders de (hogere) overwerktoeslag.

[27] Cao-partijen hebben afgesproken om de huidige overwerkregeling en -vergoeding te hanteren, die geldt voor zowel voltijdwerknemers als deeltijdwerknemers voor het extra uur (overwerk) buiten de afgesproken individuele arbeidsduur. De meerwerkregeling komt in zijn geheel te vervallen.

[28] Onderhandelingsresultaat 2025-2027. Overwerk wordt niet langer verplicht. Ons is niet duidelijk of het verschil in meeruren en overuren is verdwenen.

- [29] Cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) 2025-2026, art. 3.8: “Meer-uren zijn uren die je meer hebt gewerkt dan je hebt afgesproken in je arbeidsovereenkomst. (...) Daarnaast tellen meer-uren mee voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de pensioengrondslag. Ook bouw je over meer-uren vakantie-uren op.”
- [30] HvJ EU 27 februari 2014, zaak C-82/12, punt 41 (*Transportes Jordi Besora*).
- [31] HvJ EU 17 december 2015, zaak C-25/14, punt 47 t/m 53 (*Unis*).
- [32] [Kamerstukken I 2023/24, 35335, L](#).
- [33] Hof Arnhem-Leeuwarden 18 december 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:11061, r.o. 5.5.
- [34] HR 3 januari 2003, ECLI:NL:HR:2003:AE9382.
- [35] HR 20 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1278.
- [36] Art. 18g Wet LB 1964 jo. art. 10b Uitvoeringsbesluit LB 1965.
- [37] PFZW, ‘Europese uitspraak over meeruren en overwerk’, 23 januari 2025, geraadpleegd via pfzw.nl.
- [38] ABN AMRO, ‘Toeslag meerwerk kan zorgsector bijna miljard euro kosten’, 21 januari 2025, geraadpleegd via abnamro.nl.