Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
N. EMILIOU
van 1 december 2022[1]

Zaak C-660/20

MK
tegen
Lufthansa CityLine GmbH

[verzoek van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Beginsel van non-discriminatie van deeltijdwerkers – Piloten – Pro-rata-temporisbeginsel – Hogere vergoeding voor extra vlieguren boven een maandelijkse drempel – Gelijke drempel voor voltijd- en deeltijdpiloten”

I. Inleiding

1. MK werkt in deeltijd (90 % van de volledige arbeidstijd) als piloot bij Lufthansa City Line GmbH. Vanwege de specifieke aard van dit beroep krijgt hij als deeltijdwerker extra vrije dagen per jaar. Op werkdagen maakt hij echter niet minder vlieguren. Hij werkt dan dus alsof hij een voltijdpiloot is. Voor de vergoeding van deze vlieguren gelden drie verhoogde salaristarieven voor de uren die boven drie progressieve drempels van maandelijkse vlieguren worden gewerkt. Diezelfde drempels gelden op uniforme wijze voor alle piloten die bij verweerster in dienst zijn, ongeacht of zij voltijds dan wel deeltijds werkzaam zijn.

2. Volgens MK wordt hij door de toepassing van deze drempels ongunstiger behandeld dan een vergelijkbare voltijdwerker in de zin van de Duitse wetgeving tot omzetting van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna: „raamovereenkomst”)[2]. Om die reden heeft hij tegen verweerster een vordering ingesteld tot betaling van het verschil tussen het loon dat hij heeft ontvangen en het loon dat hij beweerdelijk had moeten ontvangen indien de betrokken drempels in een evenredige verhouding tot zijn deeltijddienstverband waren verlaagd.

3. Zijn vordering werd in eerste aanleg toegewezen. In hoger beroep werd zij echter afgewezen. Het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), waarbij MK beroep in *Revision* had ingesteld, wenst nu te vernemen of de betrokken uniforme drempels er inderdaad toe leiden dat MK minder gunstig wordt behandeld in de zin van de raamovereenkomst. In het licht van de rechtspraak van het Hof en gelet op de twijfels die

[1] Oorspronkelijke taal: Engels.

[2] Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid die is opgenomen als 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).

dienaangaande in de nationale rechtspraak zijn gerezen, vraagt de verwijzende rechter zich af op basis van welk criterium kan worden getoetst of er sprake is van ongelijke behandeling van een deeltijdwerker zoals MK. Indien de betrokken regelgeving er inderdaad toe leidt dat MK ongunstiger wordt behandeld, wenst de verwijzende rechter tevens te vernemen of een dergelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door de met die regelgeving nagestreefde doelstelling om een bijzondere werkdruk te compenseren.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

4. Clausule 4 van de raamovereenkomst betreft het beginsel van gelijke behandeling. De punten 1 en 2 van deze clausule luiden als volgt:

„1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het [pro-rata-temporisbeginsel] toegepast."

B. Duits recht

5. Volgens § 134 van het Bürgerliche Gesetzbuch (Duits burgerlijk wetboek, hierna: „BGB") is een rechtshandeling nietig als deze inbreuk maakt op een wettelijk verbod.

6. In § 4, lid 1, van het Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Duitse wet op de deeltijdarbeid en de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd; hierna: „TzBfG") is bepaald dat „[e]en deeltijdwerker […] wegens zijn deeltijdarbeid niet slechter [mag] worden behandeld dan een vergelijkbare voltijdwerker, behalve wanneer er objectieve redenen voor een verschillende behandeling zijn. De deeltijdwerker dient een bezoldiging 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."

III. Feiten, nationale procedure en prejudiciële vragen

7. MK is sinds 2001 bij verweerster als piloot en eerste officier aangesteld. Sinds 2010 werkt hij in deeltijd, met een arbeidstijd van 90 % van de volledige arbeidstijd. Bijgevolg is zijn basissalaris met 10 % verlaagd.

8. In de praktijk komt MK's deeltijdbetrekking erop neer dat hij 37 extra vrije dagen per jaar ontvangt. Op zijn werkdagen maakt hij echter niet minder vlieguren.

9. Volgens de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten voor cockpitpersoneel van verweerster vormen de vlieguren een bestanddeel van de arbeidstijd.[3] Een werknemer ontvangt naast zijn basissalaris een vergoeding voor extra vlieguren (*Mehrflugdienststundenvergütung*) als hij een bepaald aantal vlieguren per maand werkt en daarmee de drempels voor de verhoogde vergoeding heeft overschreden („in werking heeft gesteld"). Hiervoor is in de cao-bepalingen voorzien in drie uurtarieven. Deze worden toegepast bij de berekening van de vergoeding, als de werknemer op korteafstandsvluchten 106, 121 en 136 vlieguren per maand heeft gewerkt. Voor vlieguren op langeafstandsvluchten gelden lagere drempels van 93, 106 en 120 vlieguren per maand. In de cao-bepalingen is niet vastgelegd dat deze drempels voor deeltijdwerkers overeenkomstig hun deeltijdpercentage moeten worden verlaagd.

10. MK's maandelijkse vergoeding voor extra vlieguren wordt door verweerster berekend op basis van een individuele drempel die rekening houdt met zijn deeltijdarbeid. Voor vlieguren die MK boven zijn individuele drempel werkt, ontvangt hij het aan de hand van het basissalaris berekende uurtarief. Pas wanneer zijn vlieguren de voor voltijdwerkers geldende drempels overschrijden, ontvangt hij een verhoogde vergoeding.

11. MK heeft tegen verweerster een vordering ingesteld tot betaling van het verschil tussen de reeds betaalde en de verhoogde vergoeding voor extra vlieguren op grond van overeenkomstig zijn deeltijdpercentage verlaagde drempels.

12. Die vordering is door het Arbeitsgericht München (arbeidsrechter in eerste aanleg München, Duitsland) toegewezen, maar in tweede aanleg door het Landesarbeitsgericht München (arbeidsrechter van de deelstaat Beieren, München, Duitsland), afgewezen.

13. Het Bundesarbeitsgericht, waarbij MK beroep in *Revision* heeft ingesteld, stelt vast dat de drempels voor de hogere vergoeding voor extra vlieguren op uniforme wijze van toepassing zijn op deeltijd- en voltijdwerkers. Deze rechter vraagt zich af of die omstandigheden ertoe leiden dat deeltijdwerkers ongunstiger worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers in de zin van § 4, lid 1, TzBfG. Indien er inderdaad sprake is van een ongunstiger behandeling wat betreft de bezoldiging, moet volgens deze rechter worden onderzocht of objectieve redenen een afwijking van het pro-rata-temporisbeginsel rechtvaardigen.

14. De verwijzende rechter merkt op dat clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst middels § 4, lid 1, TzBfG in nationaal recht is omgezet en vraagt zich af op basis van welk criterium kan worden getoetst of er sprake is van ongelijke behandeling. Meer bepaald wenst deze rechter te vernemen of die toets moet worden verricht op basis van de in de arresten Elsner-Lakeberg[4] en Voß[5] gehanteerde methodiek, waarbij volgens hem de verschillende bestanddelen van de beloning moeten worden onderzocht, dan wel of daarbij de *totale beloning* in aanmerking moet worden genomen, zoals zijns inziens in het arrest Helmig[6] is beslist. De verwijzende rechter geeft aan dat toetsing volgens laatstgenoemd arrest tot de conclusie leidt dat de betrokken wetgeving geen verschil in behandeling meebrengt. Wordt de toets van

[3] Uit het dossier blijkt dat onder „vlieguren" zowel de vliegtijd zelf, als een aantal andere bestanddelen vallen, zoals taken die ter voorbereiding op of na afloop van een vlucht moeten worden verricht, tijd die aan instructie wordt besteed of in een vluchtsimulator wordt doorgebracht, of bepaalde andere werkzaamheden. Tevens komt uit het dossier naar voren dat de vlieguren een bestanddeel van de totale arbeidstijd vormen. Onder die totale arbeidstijd vallen ook en in het bijzonder administratieve taken, wachtdiensten, zorg voor passagiers, dienstreizen, tijd die bij tussenlandingen op de grond wordt doorgebracht of tijd die aan medische controles wordt besteed.

[4] Arrest van 27 mei 2004 (C-285/02, EU:C:2004:320; hierna: „arrest Elsner-Lakeberg").

[5] Arrest van 6 december 2007 (C-300/06, EU:C:2007:757; hierna: „arrest Voß").

[6] Arrest van 15 december 1994, Helmig e.a. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 en C-78/93, EU:C:1994:415; hierna: „arrest Helmig").

eerstgenoemde arresten echter toegepast, dan is het tegendeel het geval. Volgens die benadering worden de betrokken bepalingen alleen gehandhaafd indien het daarmee nagestreefde doel, namelijk het compenseren van een bijzondere werkdruk, kan worden beschouwd als een objectieve reden in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst die een verschil in behandeling kan rechtvaardigen.

15. In deze omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Worden deeltijdwerkers minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers in de zin van clausule 4, punt 1, van [de raamovereenkomst] wanneer een nationaal wettelijk voorschrift toestaat dat als voorwaarde voor een aanvullende vergoeding voor deeltijd- en voltijdwerkers uniform geldt dat hetzelfde aantal werkuren wordt overschreden, en dus dat wordt uitgegaan van de totale vergoeding en niet van het beloningselement van de aanvullende vergoeding?

Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord:

2) Is een nationaal wettelijk voorschrift dat toestaat dat voor een recht op een aanvullende vergoeding als voorwaarde geldt dat voor deeltijd- en voltijdwerkers uniform hetzelfde aantal werkuren wordt overschreden, verenigbaar met clausule 4, punt 1, en het pro-rata-temporisbeginsel bedoeld in clausule 4, punt 2, van [de raamovereenkomst] als met de aanvullende vergoeding wordt beoogd om een bijzondere werkdruk te compenseren?”

16. Schriftelijke opmerkingen zijn ingediend door MK, verweerster, de Duitse regering en de Europese Commissie. Deze partijen hebben samen met de Deense, de Poolse en de Noorse regering pleidooi gehouden ter terechtzitting van 21 september 2022.

IV. Analyse

17. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of cao-bepalingen zoals die welke hier aan de orde zijn, tot een verschil in behandeling tussen deeltijd- en voltijdwerkers leiden, aangezien beide categorieën werknemers dezelfde drempels voor het aantal vlieguren moeten bereiken om een verhoogd salaristarief voor de boven deze drempels gewerkte uren te ontvangen. [7]

18. Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of een vastgesteld verschil in behandeling tussen deeltijd- en voltijdpiloten als gevolg van de uniforme toepassing van deze drempels op beide categorieën werknemers, kan worden gerechtvaardigd door de doelstelling om een bijzondere werkdruk te compenseren.

19. Op verzoek van het Hof richt deze conclusie zich alleen op *de eerste vraag*.

[7] Ofschoon in de prejudiciële vraag wordt gesproken van een „wettelijk voorschrift”, blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat het bezoldigingsniveau dat voortvloeit uit de betrokken uniforme drempels, is opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt ook dat voor MK zes verschillende uniforme drempels kunnen gelden (drie voor korteafstandsvluchten en drie voor langeafstandsvluchten) (zie punt 9 hierboven). Deze waarden hoeven in deze conclusie niet afzonderlijk te worden onderzocht, want in casu is relevant en geldt voor alle drempels dat zij uniform worden toegepast op zowel voltijd- als deeltijdpiloten.

20. De onderliggende reden voor deze vraag, die betrekking heeft op de beoordeling of er sprake is van een ongelijke behandeling van werknemers, is dat het verschil in behandeling volgens de verwijzende rechter aan de hand van twee verschillende criteria uit de rechtspraak van het Hof kan worden getoetst. Elk van beide criteria kan tot een andere uitkomst leiden, waardoor het juiste antwoord onzeker is.

21. Voor de beantwoording van die vraag zal ik eerst enkele inleidende opmerkingen maken over de vraag of de raamovereenkomst en de door de verwijzende rechter aangehaalde rechtspraak op de onderhavige zaak van toepassing zijn (A). Vervolgens zal ik deze rechtspraak analyseren om het daaruit voortvloeiende passende criterium vast te stellen (B). Ten slotte zal ik in overweging geven dat de toepassing van dit criterium tot de conclusie leidt dat in de onderhavige situatie geen sprake is van een verschil in behandeling (C).

A. Opmerkingen vooraf

22. De onderhavige zaak betreft de uitlegging van het in clausule 4 van de raamovereenkomst neergelegde verbod van discriminatie van deeltijdwerkers. Derhalve moet worden nagegaan of de raamovereenkomst van toepassing is op MK's situatie (1) en, indien dat het geval is, of de rechtspraak waarop de verwijzende rechter zich beroept en die door de partijen bij de onderhavige procedure uitvoerig is besproken, van toepassing is op situaties die door die raamovereenkomst worden beheerst (2).

1. Is de raamovereenkomst van toepassing?

23. De regels voor de betrokken drempels zijn opgenomen in collectieve overeenkomsten. Ik herinner eraan dat dergelijke overeenkomsten binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst vallen, die volgens clausule 2, punt 1, ervan van toepassing is „op deeltijdwerkers die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, *collectieve overeenkomsten* of gebruiken in iedere lidstaat". [8]

24. Wat de vraag betreft of de raamovereenkomst van toepassing is op MK, merk ik bovendien op dat in clausule 3, punt 1, ervan onder het begrip ‚deeltijdwerker' een werknemer wordt verstaan „wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een vergelijkbare voltijdwerker". Vanwege de specifieke aard van zijn beroep heeft MK weliswaar geen vast aantal arbeidsuren per week (een punt waarop ik in deel C.1 van deze conclusie nader zal ingaan), maar in clausule 4 van de raamovereenkomst is een beginsel van sociaal recht van de Unie verankerd, dat niet restrictief mag worden uitgelegd. [9] Wat MK's specifieke situatie betreft, begrijp ik dat hij minder uren per jaar werkt dan een vergelijkbare voltijdwerker doordat hij vanwege zijn deeltijddienstverband 37 extra vrije dagen per jaar ontvangt. Als gevolg daarvan is zijn salaris met 10 % verlaagd. Ik ben daarom van mening dat hij een deeltijdwerker in de zin van de raamovereenkomst is.

[8] Cursivering van mij. Zie over het feit dat de door sociale partners vastgestelde regels het Unierecht moeten eerbiedigen, conclusie van advocaat-generaal Bobek in de zaak Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak; hierna: „conclusie in de zaak Hein").

[9] Arrest van 7 juli 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak; hierna: „arrest Zone de secours Hainaut-Centre").

25. Ten slotte lijdt het geen twijfel dat het salaris valt onder het begrip „arbeidsvoorwaarden" als bedoeld in clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst. Het Hof heeft bevestigd dat financiële voorwaarden, zoals die met betrekking tot het salaris, onder dat begrip vallen.[10] Mijns inziens heeft MK's vordering dan ook betrekking op een arbeidsvoorwaarde in de zin van clausule 4, punt 1, van de kaderovereenkomst.

2. Is de door de verwijzende rechter aangehaalde rechtspraak van toepassing?

26. Na de vaststelling dat het geschil in het hoofdgeding binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst valt, herinner ik eraan dat de onderhavige zaak draait om de vraag of de situatie in het hoofdgeding een schending van het in clausule 4 ervan neergelegde verbod van discriminatie van deeltijdwerkers vormt.

27. De verwijzende rechter uit zijn twijfels over het in casu toe te passen criterium, en baseert zich daarbij hoofdzakelijk op drie arresten van het Hof, namelijk de arresten Helmig, Elsner-Lakeberg en Voß. Er zij aan herinnerd dat elk van deze zaken betrekking heeft op de uitlegging van het (thans) in artikel 157 VWEU neergelegde beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen en/of van de richtlijn gelijke beloning.[11] Hoewel deze zaken ook betrekking hadden op deeltijdwerkers, was de raamovereenkomst daarin niet aan de orde.[12]

28. Zoals reeds is opgemerkt, heeft de onderhavige zaak daarentegen betrekking op de uitlegging van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, een instrument dat specifiek tot doel heeft deeltijdwerk te bevorderen en een einde te maken aan discriminatie tussen deeltijd- en voltijdwerkers.[13] In dat verband zijn daarin voorschriften voor minimumbescherming vastgelegd.[14]

29. Het verbod van discriminatie van deeltijdwerkers is neergelegd in clausule 4, punt 1, die als volgt luidt: „Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is." Volgens punt 2 van diezelfde clausule wordt, „wanneer zulks passend is, het [pro-rata-temporisbeginsel] toegepast".

30. Ik ben het eens met de partijen in de onderhavige procedure die ter terechtzitting hebben opgemerkt dat het feit dat in de door de verwijzende rechter aangehaalde rechtspraak zaken aan de orde waren die betrekking hadden op gelijke beloning voor mannen en vrouwen, op zich geen invloed heeft op de relevantie ervan voor de onderhavige zaak. In de arresten Helmig, Elsner-Lakeberg en Voß heeft het Hof in twee stappen geredeneerd, zoals de Poolse regering heeft

10 Arrest Zone de secours Hainaut-Centre, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak.

11 Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB 1975, L 45, blz. 19) („richtlijn gelijke beloning"). Deze richtlijn is vervangen door 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 (herschikking) (PB 2006, L 204, blz. 23).

12 De feiten die ten grondslag liggen aan de arresten Helmig, Elsner-Lakeberg en, ten dele, Voß, lijken te dateren van vóór de omzettingstermijn voor de verplichtingen uit de raamovereenkomst.

13 Zie arrest Zone de secours Hainaut-Centre, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak.

14 Volgens clausule 6, punt 1, van de raamovereenkomst kunnen „[d]e lidstaten en/of de sociale partners […] bepalingen handhaven of invoeren die gunstiger zijn dan die welke in deze overeenkomst zijn opgenomen". Zie arrest van 11 november 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punt 39; hierna: „arrest Greenfield").

opgemerkt. Het Hof heeft eerst het vermeende verschil in behandeling tussen een voltijd- en een deeltijdwerker onderzocht alvorens te analyseren of dit verschil, wanneer het was vastgesteld, vrouwen zwaarder trof dan mannen (hetgeen de taak van de verwijzende rechter was).

31. Belangrijker is dat, zoals de Deense regering in herinnering heeft gebracht, het discriminatieverbod van clausule 4 van de raamovereenkomst en het discriminatieverbod van de richtlijn gelijke beloning specifieke uitdrukkingsvormen zijn van hetzelfde fundamentele beginsel van het Unierecht, namelijk het algemene gelijkheidsbeginsel op grond waarvan vergelijkbare situaties niet verschillend mogen worden behandeld, tenzij het verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd is.[15] Ten slotte zie ik niets in de formulering van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, of in enige andere bepaling ervan, dat de relevantie van bovengenoemde rechtspraak voor de onderhavige zaak aantast.

32. Zoals hierboven reeds kort is opgemerkt, heeft het Hof verduidelijkt dat de in clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst gebruikte term „arbeidsvoorwaarden" betrekking heeft op de financiële voorwaarden van de arbeidsverhouding, aangezien het tegendeel de zin zou ontnemen aan het pro-rata-temporisbeginsel, „dat per definitie enkel kan worden toegepast op deelbare prestaties, zoals die welke voortvloeien uit financiële arbeidsvoorwaarden, die bijvoorbeeld verband houden met de beloning en de pensioenen".[16] Het Hof heeft daaraan toegevoegd dat het in clausule 4 van de raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel zowel op de beloningsbestanddelen als op de hoogte van die bestanddelen moet worden toegepast.[17]

33. Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat het pro-rata-temporisbeginsel een „optioneel instrument" vormt waarmee bepaalde rechten van deeltijdwerkers evenredig kunnen worden verminderd op een wijze die in verhouding staat tot hun daadwerkelijk gewerkte uren ten opzichte van die van voltijdwerkers.[18] Inaanmerkingneming van de vermindering van de arbeidsduur ten opzichte van een voltijdwerker vormt namelijk een objectief criterium voor een evenredige vermindering van de rechten van de betrokken werknemers.[19]

[15] Zie in die zin arrest van 12 oktober 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, punt 56), inzake clausule 4 van de raamovereenkomst en richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 1976, L 39, blz. 40). Deze richtlijn is ingetrokken bij de in voetnoot 11 hierboven genoemde richtlijn 2006/54. Zie ook arrest van 13 juli 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, punt 39; hierna: „arrest Kleinsteuber").

[16] Arrest van 10 juni 2010, Bruno e.a. (C-395/08 en C-396/08, EU:C:2010:329, punten 34 en 42; hierna: „arrest Bruno"). Met deze verduidelijking heeft het Hof waarschijnlijk de twijfel willen wegnemen die zou kunnen voortvloeien uit het feit dat de Unie krachtens artikel 153, lid 5, VWEU (destijds artikel 137, lid 5, EG) niet bevoegd is op het gebied van onder meer beloning. Het Hof heeft verduidelijkt dat die uitsluiting van bevoegdheid geldt voor harmonisatie van het niveau van de lonen, maar zich niet uitstrekt tot „alle kwesties die enig verband vertonen met de beloning". Zie arrest Bruno, punt 37. Wat pensioenen betreft heeft het Hof in dat arrest tevens verduidelijkt dat de raamovereenkomst alleen van toepassing is op pensioenen die worden bepaald door een arbeidsverhouding, in tegenstelling tot wettelijke socialezekerheidspensioenen.

[17] Zie arrest Bruno, punt 40. Zie ook arrest van 7 april 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Status van de Italiaanse vrederechters) (C-236/20, EU:C:2022:263, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak; hierna: „arrest Ministero della Giustizia e.a. (Status van de Italiaanse vrederechters)".

[18] Om enkele termen van advocaat-generaal Bobek in zijn conclusie in de zaak Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punten 45 en 69) te gebruiken.

[19] Arrest Ministero della Giustizia e.a. (Status van de Italiaanse vrederechters), punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak. Zie ook arresten Kleinsteuber, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en Zone de secours Hainaut-Centre, punt 57, en beschikking van 3 maart 2021, Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak; hierna: „beschikking Fogasa").

34. Meer bepaald heeft het Hof geoordeeld dat het passend was om de jaarlijkse vakantie[20], het bedrag van het ouderdomspensioen[21] of het bedrag van de kindertoelage op grond van het pro-rata-temporisbeginsel proportioneel te verminderen.[22] Het Hof heeft in die context ook een aanpassing van een plafond voor betalingen aan werknemers in geval van insolventie van de werkgever aanvaard[23] en geoordeeld dat de raamovereenkomst niet in de weg staat aan een regeling volgens welke voor de berekening van de bezoldiging van een voltijdwerker het (lagere) aantal eerder in deeltijd gewerkte uren in aanmerking wordt genomen[24].

35. Anders dan in die situaties het geval was, lijkt uit het dossier niet te volgen dat MK's vergoedingen of loon zijn verlaagd in vergelijking met de vergoedingen of het loon van voltijdpiloten. MK lijkt mij veeleer te betogen dat het vanwege zijn deeltijddienstverband lastiger is om de uniforme drempels te bereiken en voor vlieguren boven die drempels een verhoogd salaris te ontvangen. De vraag die in deze context moet worden beantwoord, is dan ook of het verbod van discriminatie van clausule 4 van de raamovereenkomst zich ook uitstrekt tot die specifieke situatie.

36. Alvorens MK's betoog te beoordelen, zal ik verduidelijken op basis van welk criterium moet worden nagegaan of deeltijdwerkers wat de beloning betreft inderdaad verschillend worden behandeld. Daartoe neem ik nu de door de verwijzende rechter aangehaalde rechtspraak onder de loep.

B. Criterium uit Helmig, Elsner-Lakeberg en Voß

37. Zoals ik hierboven reeds heb opgemerkt, vormen de arresten Helmig, Elsner-Lakeberg en Voß de relevante rechtspraak in de onderhavige context. Partijen in de onderhavige procedure zijn het echter niet eens over de precieze gevolgen van deze arresten voor de beoordeling of er sprake is van ongelijke behandeling met betrekking tot de beloning. Ter verduidelijking daarvan zal ik uiteenzetten welke geleidelijke ontwikkelingen zich in die drie arresten hebben voorgedaan (1) en aangeven welk criterium daaruit voortvloeit (2).

1. Van Helmig naar Elsner-Lakeberg en Voß

38. Ten eerste had het arrest Helmig uit 1994 betrekking op deeltijdwerkers die een toeslag vorderden voor extra uren die buiten hun individuele deeltijdarbeidstijd waren gemaakt, ook al werd een dergelijke toeslag alleen aan werknemers toegekend wanneer zij de voltijdarbeidstijd hadden overschreden. Volgens het Hof was er in dat geval geen sprake van een verschil in behandeling. De reden daarvoor was dat deeltijdwerkers voor hun extra werktijd (boven hun deeltijdarbeidstijd en tot aan de voltijdarbeidstijd) het normale uurloon ontvingen, wat neerkwam op hetzelfde loon als voltijdwerkers voor hetzelfde aantal gewerkte uren. Tegen die achtergrond heeft het Hof in punt 26 van dat arrest geoordeeld dat „[v]an ongelijke behandeling […] sprake [is], telkens wanneer de *totale beloning* die aan voltijdwerkers wordt betaald, bij

[20] Arrest van 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punt 33), en arrest Greenfield, punt 32.

[21] Arrest van 23 oktober 2003, Schönheit en Becker (C-4/02 en C-5/02, EU:C:2003:583, punten 90-93).

[22] Arrest van 5 november 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punt 25).

[23] Beschikking Fogasa, punten 41-49.

[24] Arrest Zone de secours Hainaut-Centre, punten 60 en 67.

hetzelfde aantal uren dat uit hoofde van een dienstbetrekking is gewerkt, hoger is dan de aan deeltijdwerkers betaalde”.[25] Op grond van dat criterium mag een salaris voor hetzelfde aantal gewerkte uren dus niet lager zijn.

39. Vanwege de term „totale” is de in het arrest Helmig gevolgde benadering als het criterium van de „totale beloning” aangeduid. Op zichzelf beschouwd, zonder de specifieke feiten of context van die zaak, is die kwalificatie mijns inziens tot op zekere hoogte misleidend, omdat het Hof daarbij de „beloning” voor hetzelfde aantal arbeidsuren in aanmerking heeft genomen. Met de term „totale” wordt volgens mij weergegeven dat de vordering van de verzoeksters betrekking had op de beloning voor hun overwerk als specifiek bestanddeel van hun salaris. Deze term betekent echter niet dat het Hof heeft besloten de bestanddelen van het salaris niet te onderzoeken. Het Hof heeft deze afzonderlijke bestanddelen (het op basis van het normale tarief beloonde bestanddeel en het op het verhoogde salaris gebaseerde bestanddeel) juist wel in aanmerking genomen en op basis van dat onderzoek beslist dat er in de desbetreffende situatie geen sprake was van een verschil in behandeling.[26]

40. Ten tweede betrof het arrest Elsner-Lakeberg uit 2004 een deeltijdlerares. Voor zowel deeltijd- als voltijdwerkers werden de eerste drie uren overwerk niet als extra werkuren vergoed. Elsner-Lakeberg, die in deeltijd werkte op basis van 15 uur per week, moest 2,5 uren extra werken. Vanwege bovengenoemde regel had zij voor die extra uren geen extra salaris ontvangen.

41. Volgens het Hof leidde deze situatie tot een verschil in behandeling. Het Hof had tot die conclusie kunnen komen door het criterium uit het arrest Helmig toe te passen, aangezien Elsner-Lakeberg voor hetzelfde aantal arbeidsuren minder loon ontving dan een voltijdwerker (die voor die 2,5 overuren ook volgens de voltijdregeling werd uitbetaald). Zij werd dus slechter behandeld dan een voltijdwerker. Dat was de redenering van advocaat-generaal Jacobs.[27]

42. Het Hof heeft de situatie echter vanuit een ander oogpunt benaderd. Volgens het Hof was „werkelijke doorzichtigheid die doeltreffende controle mogelijk maakt, slechts verzekerd […] wanneer het beginsel van gelijke beloning [werd] toegepast met betrekking tot elk onderdeel van de aan werknemers toegekende beloning, *in plaats van alleen te letten op de aan de werknemers toegekende voordelen in hun totaliteit*”.[28]

43. Na toepassing van dat criterium op de feiten van de zaak heeft het Hof vastgesteld dat de betrokken regel „een grotere last” voor deeltijdwerkers betekende.[29] Aangezien het aantal extra lesuren dat recht op een overwerktoeslag gaf, voor deeltijdleraren niet naar evenredigheid van hun arbeidstijd was verminderd, werden zij ten opzichte van voltijdleraren ongelijk behandeld.[30]

44. Uit de redenering van het Hof volgt dat het heeft besloten om niet het in het arrest Helmig vastgestelde criterium te hanteren, dat tot hetzelfde algemene resultaat zou hebben geleid wat het bestaan van een verschil in behandeling betreft, maar tegelijkertijd een heel ander specifiek

[25] Cursivering van mij. Zie ook arrest van 6 februari 1996, Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, punt 25). Die zaak betrof een weigering van de werkgever om de tijd te vergoeden die een deeltijdwerker had besteed aan een cursus waarvan de duur de respectieve deeltijdarbeidstijd overschreed.

[26] Arrest Helmig, punten 27-30.

[27] Conclusie in de zaak Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, punt 20).

[28] Arrest Elsner-Lakeberg, punt 15. Cursivering van mij.

[29] Op basis van het feit dat 3 uur overwerk zonder extra beloning een vermeerdering met 5 % van de (deeltijd)arbeidstijd (met een maandelijkse arbeidstijd van 60 uur) betekent, terwijl dat slechts een vermeerdering van ongeveer 3 % is voor voltijdwerkers (met een maandelijkse arbeidstijd van 98 uur).

[30] Arrest Elsner-Lakeberg, punt 17.

resultaat voor de verzoekster zou hebben opgeleverd. Indien het Hof het criterium uit het arrest Helmig had toegepast, zou Elsner-Lakeberg namelijk meteen vanaf haar eerste overuur recht hebben gehad op hetzelfde loon, en was het aantal te werken uren zonder extra loon niet louter naar evenredigheid verlaagd.

45. In zijn arrest Voß, de derde uitspraak die voor de onderhavige zaak relevant is, heeft het Hof echter wel besloten om het criterium uit het arrest Helmig opnieuw te hanteren. Het arrest Voß betrof een deeltijdlerares die meer uren werkte dan in haar deeltijdcontract was vastgelegd. Voor die extra uren ontving zij een *lagere* vergoeding dan voor haar normale werkuren. Ook voltijdleraren ontvingen een lagere vergoeding voor de extra lesuren buiten hun voltijdse arbeidstijd.

46. Onder verwijzing naar het in het arrest Helmig gehanteerde criterium [31] stelde het Hof vast dat Voß voor de uren die zij buiten haar deeltijdarbeidstijd werkte tot een maximum van de normale arbeidstijd van een voltijdse betrekking, een vergoeding ontving die bij een gelijk aantal arbeidsuren lager was dan die welke aan een voltijdleraar werd toegekend. [32] Het Hof legde vervolgens aan de hand van een „onderzoek van de bestanddelen van de bezoldiging" de reden van die situatie uit. Die bestanddelen waren in casu het respectieve aantal arbeidsuren voor deeltijd- en voltijdleraren en het feit dat het verlaagde salaristarief voor deeltijdleraren gold vanaf het eerste uur dat de normale (deeltijd)arbeidstijd werd overschreden, terwijl het voor voltijdleraren slechts gold voor de uren die boven de voltijdarbeidstijd werden gewerkt. [33]

2. Van Voß terug naar Helmig

47. Ik stel vast dat de discussie tussen partijen in de onderhavige procedure grotendeels ging over het juiste criterium dat aan de zaak Voß moet worden ontleend. Zoals uit bovenstaande beschrijving volgt, heeft het Hof in die zaak besloten het criterium uit het arrest Helmig te hanteren. Het heeft naar dat criterium verwezen en het toegepast.

48. De Commissie voert het tegendeel aan en wijst in dit verband op de term „echter" in punt 32 van het arrest Voß. Ik stel vast dat het Hof in dat punt zijn rechtspraak beschrijft en de respectieve verschillende uitkomsten in het arrest Helmig en het arrest Elsner-Lakeberg benadrukt: in het eerste geval was er geen sprake van een verschil in behandeling, in het tweede geval „echter" wel. [34]

49. De stelling van de Commissie is dus nogal verbazingwekkend. Zoals de Deense en de Noorse regering ter terechtzitting op overtuigende wijze hebben uitgelegd, maakt de term „echter" gewoon deel uit van de beschrijving die het Hof van zijn eigen eerdere rechtspraak geeft en zegt deze niets over de keuze die het Hof in het arrest Voß heeft gemaakt tussen de twee verschillende benaderingen die respectievelijk in het arrest Helmig en het arrest Elsner-Lakeberg zijn gevolgd.

50. Zoals ik reeds heb opgemerkt, is het veelzeggende aan deze keuze dat het Hof in het arrest Voß naar het in het arrest Helmig vastgestelde criterium heeft verwezen en het op de feiten van de zaak heeft toegepast. [35]

[31] Arrest Voß, punt 29, waarin uitdrukkelijk wordt verwezen naar punt 26 van het arrest Helmig en waarin het in dat arrest vastgestelde criterium letterlijk is overgenomen.

[32] Arrest Voß, punten 34 en 35.

[33] Arrest Voß, punten 36 en 37.

[34] Arrest Voß, punt 32, in combinatie met punt 31.

[35] Zie punt 29 voor de uiteenzetting van het in het arrest Helmig vastgestelde criterium en de punten 34, 35 en 37 voor de toepassing van dat criterium op de feiten van de zaak.

51. Het Hof ging zelfs nog verder en nam impliciet afstand van de eerder in het arrest Elsner-Lakeberg toegepaste methodiek, aangezien het zijn eigen redenering uit dat arrest Elsner-Lakeberg (in het arrest Voß) niet geheel nauwkeurig beschrijft. Het Hof beschrijft daarin niet de in het arrest Elsner-Lakeberg gevolgde methodiek van de „grotere last", maar legt het in die zaak bereikte resultaat a posteriori uit volgens een logica die aan Helmig is ontleend en die niet in de redenering van het arrest Elsner-Lakeberg is terug te vinden. [36]

52. Het is echter juist dat het Hof in punt 36 van het arrest Voß, *na* reeds te hebben vastgesteld dat er sprake was van een verschil in behandeling (door het in het arrest Helmig vastgestelde criterium toe te passen), overgaat tot een „onderzoek van de *bestanddelen* van de bezoldiging" in kwestie. Met de verwijzing naar „bestanddelen van de bezoldiging" wordt de analyse echter niet verschoven naar het onderzoek van het evenredige effect van de „last" die de bezoldiging op basis van een lagere vergoeding zou inhouden voor de deeltijdwerker. De verwijzing naar de bestanddelen van de bezoldiging strekt er veeleer toe, de eerdere conclusie over het lagere loon dat Voß ontving voor de uren die zij buiten haar individuele deeltijdarbeid had gewerkt, nader toe te lichten. [37]

53. Deze belangrijke verwijzing doelt mijns inziens op het idee dat, zoals advocaat-generaal Jacobs eerder in de zaak JämO had uiteengezet, „[e]en op zichzelf staande beoordeling van elk loonbestanddeel […] over het algemeen de enige juiste manier [zal] zijn om gelijkheid te verzekeren [en] de enige manier waarop doorzichtigheid bereikt kan worden en een effectieve rechterlijke controle gewaarborgd is" [38].

54. Wanneer de respectieve bestanddelen met elkaar kunnen worden vergeleken, heeft het Hof immers een meer gedetailleerde analyse verricht en geweigerd te aanvaarden dat bepaalde bestanddelen van een salaris elkaar wederzijds kunnen compenseren. In die zin heeft het Hof in het arrest Barber geweigerd discriminerende pensioenrechten met een hogere ontslagvergoeding te verrekenen omdat de daaruit voortvloeiende situatie voor de gediscrimineerde groep toch nog minder gunstig uitviel. [39] Niettemin kunnen zich omstandigheden voordoen waarin een dergelijk onderzoek vanwege de complexiteit van de loonregeling niet kan worden verricht. In dergelijke omstandigheden kan volgens advocaat-generaal Jacobs alleen op grond van een „globale" beoordeling een zinvolle vergelijking worden gemaakt. [40]

55. Een dergelijk scenario deed zich echter noch in de zaak Helmig, noch in de zaak Voß voor. In beide zaken heeft het Hof impliciet of expliciet aandacht besteed aan de afzonderlijke bestanddelen van het salaris. Het is dus onjuist om op basis van de afzonderlijke of minder afzonderlijke benadering van het Hof onderscheid te maken tussen deze twee zaken, enerzijds, en de zaak Elsner-Lakeberg, anderzijds. Toch zijn sommige partijen in de onderhavige procedure juist wel van dit onderscheid uitgegaan.

[36] Deze logica strookt met de redenering van advocaat-generaal Jacobs in zijn conclusie in de zaak Elsner-Lakeberg, zoals de Deense regering ter terechtzitting op juiste wijze heeft uitgelegd. Zie punt 41 en voetnoot 27 hierboven. Vergelijk de punten 33 en 34 van het arrest Voß met punt 17 van het arrest Elsner-Lakeberg.

[37] Zie punt 46 van deze conclusie. Vervolgens komt het Hof in punt 37 tot een eindconclusie over het verschil in behandeling door, in lijn met wat het reeds in de punten 34 en 35 (en volgens het criterium uit het arrest Helmig) had opgemerkt, vast te stellen dat de vergoeding van deeltijdwerkers voor de betrokken uren *in casu* lager was dan de vergoeding van voltijdwerkers.

[38] Conclusie in zaak C-236/98 (EU:C:1999:618, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak; hierna: „conclusie in de zaak JämO").

[39] Arrest van 17 mei 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punten 6, 34 en 35). Zie eveneens de conclusie van advocaat-generaal Van Gerven in die zaak (C-262/88, EU:C:1990:34, punten 7 en 8), en de conclusie in de zaak JämO, punt 33.

[40] Conclusie in de zaak JämO, punt 32. Zoals de advocaat-generaal het Hof in overweging had gegeven, heeft het de door de verloskundigen ontvangen toeslagen voor „ongunstige uren" niet in aanmerking genomen in de vergelijking, aangezien het bedrag daarvan elke maand varieerde naargelang van hun variabele uren in ploegendienst. In plaats daarvan is het Hof uitgegaan van het maandelijkse basissalaris van de verloskundigen en van de relevante referentiepersoon. Arrest van 30 maart 2000, JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, punten 39-45).

56. Tijdens de onderhavige procedure is er namelijk op gewezen dat bij de benadering in de zaak Elsner-Lakeberg de „afzonderlijke bestanddelen" van het salaris in aanmerking zijn genomen. Dit is nogal misleidend als het de bedoeling is de gehanteerde methodiek te onderscheiden van die in de zaak Helmig. Zoals ik hierboven heb uiteengezet, was de beoordeling in het arrest Helmig en later in het arrest Voß niet minder uitvoerig dan die in het arrest Elsner-Lakeberg. In alle drie de zaken heeft het Hof in beginsel de vergoeding voor normale uren en die voor overuren in aanmerking genomen. Het daadwerkelijke verschil tussen de zaken Helmig en Voß, enerzijds, en de zaak Elsner-Lakeberg, anderzijds, is dat het Hof in het arrest Elsner-Lakeberg niet heeft verlangd dat hetzelfde aantal gewerkte uren altijd hetzelfde (en geen lager) loon opleverde. Anders dan in het arrest Helmig (en later het arrest Voß) wordt in dat arrest impliciet aanvaard dat de situatie waarin de last van een lager (of zelfs geen) loon voor deeltijdwerkers louter wordt verlicht in verhouding tot hun deeltijddienstverband, niet tot een verschil in behandeling leidt.

57. Geopperd kan worden dat indien het Hof het criterium uit het arrest Helmig („hetzelfde aantal gewerkte uren moet hetzelfde loon opleveren") in die specifieke context had toegepast, de betrokken nationale regeling voor deeltijdwerkers buiten toepassing had moeten worden gelaten. Indien hetzelfde aantal gewerkte uren altijd hetzelfde loon moet opleveren, zouden deeltijdwerkers immers in het geheel niet kunnen worden verplicht om een aantal uren per maand te werken zonder extra loon, althans niet totdat zij het aantal uren van een voltijddienstverband hebben bereikt. Zouden deeltijdwerkers hiertoe namelijk worden verplicht voordat zij het aantal uren van een voltijddienstverband hebben bereikt, dan zouden zij altijd een lager loon voor hun „meeruren" (dat wil zeggen de gewerkte uren boven het aantal uren van het deeltijdcontract tot aan dat van een voltijdcontract) ontvangen.

58. Hoe dan ook is het criterium uit het arrest Elsner-Lakeberg gelet op de specifieke uitkomst ervan onverenigbaar met het criterium dat in het arrest Helmig is toegepast. Bij zijn beslissing in de zaak Voß diende het Hof dus tussen deze twee benaderingen te kiezen, en heeft het die van het arrest Helmig gevolgd.[41] Deze keuze kan in mijn ogen het best als volgt worden verklaard.

59. Allereerst merk ik op dat het criterium van de „grotere last" buiten de specifieke feitelijke context van de zaak Elsner-Lakeberg nogal moeilijk toe te passen lijkt. In die zaak werd de vastgestelde „last" namelijk uitgedrukt in een vast aantal uren (dat moest worden gewerkt voordat het recht op de extra vergoeding ontstond). Het percentage van deze „vaste last" ten opzichte van respectievelijk de deeltijd- en voltijdregeling kan vrij gemakkelijk worden vastgesteld. Dit wordt echter veel ingewikkelder wanneer dezelfde logica op een zaak als Voß moet worden toegepast. In die zaak komt de „last" namelijk neer op het verlaagde salaristarief voor „meeruren". Aangezien het aantal extra uren elke maand anders zal zijn, zijn deze voor de werkgever dus lastiger bij te houden en moet per maand het aantal „meeruren"van een deeltijdwerker worden berekend dat *lager* zou kunnen worden beloond dan de uren van een voltijdwerker.

60. Ten tweede en wat belangrijker is, heeft het Hof er in mijn ogen voor gekozen het arrest Helmig toe te passen om te bevestigen dat een deeltijdwerker voor hetzelfde aantal gewerkte uren eenvoudigweg geen *lager* loon kan ontvangen dan een voltijdwerker. Een evenredige salarisverlaging is geen optie, ook al zou daarvoor een werkbare wiskundige formule kunnen worden bedacht. Uit de redenering en het feitelijke resultaat in de zaak Voß blijkt dus dat het Hof ervoor heeft gekozen het verbod van discriminatie zodanig te benaderen dat deeltijdwerkers een ruimere bescherming dan in de zaak Elsner-Lakeberg genieten.

[41] Zie punten 47-52 van deze conclusie.

61. Op basis daarvan ben ik van mening dat bij het onderzoek of er sprake is van ongelijke behandeling van deeltijdwerkers met betrekking tot de beloning, moet worden nagegaan of de deeltijdwerker voor hetzelfde aantal uren (van hetzelfde) werk hetzelfde loon als een voltijdwerker ontvangt. Bij deze beoordeling moeten uiteraard de bestanddelen van het salaris worden onderzocht, wanneer deze bestaan (zoals het salaris voor normale arbeidsuren en het salaris voor overwerk, tenzij de salarisstructuur te ingewikkeld is om door de rechter te kunnen worden getoetst), met dien verstande dat het onderzoek van de afzonderlijke bestanddelen van het salaris dient om na te gaan of voor hetzelfde aantal gewerkte uren hetzelfde salaris wordt betaald.

62. Na deze verduidelijkingen ga ik nu over tot de onderhavige zaak.

C. Toepassing van het criterium op de onderhavige zaak

63. Om te beginnen zal ik in dit onderdeel ingaan op de specifieke aard van de betrokken deeltijdbetrekking (1). Aan de hand van de bespreking in het vorige onderdeel van deze conclusie zal ik vervolgens concluderen dat de betrokken uniforme drempels niet leiden tot een ongelijke behandeling van deeltijdwerkers zoals MK (2).

1. Specifieke aard van de betrokken deeltijdbetrekking

64. Uit het dossier blijkt dat MK als „piloot” een nogal specifiek beroep uitoefent doordat hij geen vast aantal uren werkt.

65. Verweerster heeft uiteengezet, zonder op dit punt door MK te zijn weersproken, dat het in beginsel zeker is wanneer de werkdag begint, maar dat vrijwel niet te voorspellen valt wanneer deze eindigt. Dat komt grotendeels door de specifieke aard van het luchtverkeer, waardoor vluchten enigszins onvoorspelbaar verlopen omdat deze vanwege de weersomstandigheden of om operationele dan wel technische redenen vertragingen kunnen oplopen. Elke vlucht wordt weliswaar gepland, maar die planning moet meestal worden gewijzigd. Om die reden wordt het einde van elke werkdag dagelijks elektronisch geregistreerd. Bijgevolg kan een piloot zoals MK alleen in deeltijd werken wanneer hem extra vrije dagen worden toegekend, als gevolg waarvan zijn maandsalaris evenredig wordt verlaagd. Wat zijn feitelijke werkdagen betreft, werkt een deeltijdpiloot wat zijn vlieguren betreft echter onder dezelfde voorwaarden als een voltijdpiloot. In tegenstelling tot werknemers in andere beroepen kan een piloot immers zelden op een specifiek tijdstip van de dag van zijn werk vertrekken om zijn tijd op regelmatige basis aan iets anders dan werk te besteden.

66. Meer bepaald heeft verweerster uiteengezet dat een voltijd- of deeltijdpiloot geen minimaal aantal vlieguren hoeft te behalen, maar zich wel aan vastgestelde maximumwaarden moet houden. Zij heeft ook toegelicht dat zij voor iedere piloot de individuele maandelijkse drempel voor het aantal vlieguren berekent, waarbij een eventueel deeltijdcontract in aanmerking wordt genomen en voor de planning van de vluchten rekening wordt gehouden met de beschikbaarheid van de piloot. Wanneer een deeltijdpiloot zijn individuele drempel voor het aantal vlieguren heeft bereikt, ontvangt hij echter nog steeds het normale salaristarief. Pas wanneer die piloot de betrokken uniform geldende drempels bereikt, ontvangt hij voor de uren daarboven een salaris op basis van het respectieve verhoogde tarief.

67. Gezien het bovenstaande heeft het mijns inziens daarom weinig zin om in de onderhavige context onderscheid te maken tussen deeltijdarbeidstijd, voltijdarbeidstijd of overuren, zoals dat wel kan worden gemaakt voor een werknemer die een vast aantal uren werkt in de gebruikelijke betekenis van die termen. Hier is slechts sprake van vlieguren, die volgens drie progressief verhoogde tarieven worden beloond wanneer de betrokken uniforme drempels worden overschreden.

2. Leiden de uniforme drempels tot een verschil in behandeling van deeltijdpiloten?

68. In casu draait het om de vraag of de vergoeding voor „vlieguren"[42] boven de betrokken uniforme drempels deeltijdpiloten discrimineert ten opzichte van voltijdpiloten[43] doordat deze drempels uniform van toepassing zijn. Zoals hierboven aangegeven, moet voor de beantwoording van deze vraag volgens de verwijzende rechter worden onderzocht of bij de beoordeling van de situatie in kwestie moet worden uitgegaan van de „totale beloning" of van de bestanddelen van het loon.

69. De standpunten in de onderhavige procedure lopen uiteen.

70. Volgens MK moet elk bestanddeel van de beloning afzonderlijk worden beoordeeld. Het feit dat de uniforme drempels niet naar evenredigheid van zijn deeltijdpercentage zijn verlaagd, is volgens hem in strijd met het verbod van discriminatie van deeltijdwerkers. De Duitse regering en de Commissie nemen een soortgelijk standpunt in.[44]

71. Verweerster stelt daarentegen dat de beoordeling kan worden gebaseerd op het criterium van de totale beloning, dat in casu tot de conclusie leidt dat de betrokken uniforme drempels geen ongelijke behandeling tot gevolg hebben. De Deense, de Poolse en de Noorse regering hebben een soortgelijk standpunt ingenomen. Deze regeringen benadrukken dat deeltijd- en voltijdpiloten voor hetzelfde aantal gemaakte vlieguren hetzelfde salaris ontvangen, zoals is vereist op basis van het criterium dat in het arrest Helmig is vastgesteld en in het arrest Voß is bevestigd. Bovendien heeft de Deense regering haar bezorgdheid geuit over de gevolgen van een eventuele andersluidende beslissing voor de gehele arbeidsmarkt.

72. Ik ben het met verweerster en de Deense, de Poolse en de Noorse regering eens dat de betrokken situatie geen verschil in behandeling van deeltijdwerkers meebrengt.

73. Wat de te hanteren methodiek betreft, herinner ik er in de eerste plaats aan dat, overeenkomstig de hierboven uiteengezette analyse van de rechtspraak, bij de beoordeling van de gestelde discriminatie van een deeltijdwerker moet worden nagegaan of de deeltijdwerkers voor hetzelfde aantal uren (van hetzelfde) werk hetzelfde loon als de voltijdwerkers ontvangen. Zoals ik eveneens in herinnering heb gebracht, moeten de afzonderlijke bestanddelen van het salaris hierbij in aanmerking worden genomen.

[42] Zie voetnoot 3 van deze conclusie.

[43] Vast staat dat de relevante voltijds werkzame referentiepersoon voor een deeltijdpiloot zoals MK een voltijdpiloot is. De verwijzende rechter merkt op dat de betrokken bepalingen de vergoeding voor extra vlieguren uitsluitend laten afhangen van de vraag of de relevante werkzaamheden in een bepaalde omvang worden verricht. Zij gelden dus op dezelfde wijze voor alle werknemers die tot het cockpitpersoneel moeten worden gerekend en die vlieguren maken.

[44] Anders dan verzoeker is de Duitse regering echter van mening dat het verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door de doelstelling om een bijzondere werkdruk te compenseren, terwijl de Commissie in beginsel van mening is dat niet lijkt te zijn voldaan aan de voorwaarden waaronder een verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd. Ik herinner eraan dat de kwestie van rechtvaardiging van het vermeende verschil in behandeling verband houdt met de tweede prejudiciële vraag in deze zaak, die in deze conclusie niet aan bod komt, zoals in de punten 17, 18 en 19 hierboven is uiteengezet.

74. In dit opzicht heb ik begrip voor het standpunt van MK, de Duitse regering en de Commissie, voor zover zij allen algemeen stellen dat die afzonderlijke bestanddelen in aanmerking moeten worden genomen. Uit hun pleidooien blijkt echter dat deze partijen die methode in beginsel in verband brengen met het criterium van de „grotere last", daar zij tot de conclusie lijken te komen dat het niet evenredig verlagen van de betrokken uniforme drempels tot een verschil in behandeling leidt.

75. Hoewel de Deense, de Poolse en de Noorse regering de voorkeur geven aan de methode van de „totale beloning", blijkt uit hun pleidooien juist dat zij aanvaarden dat de afzonderlijke bestanddelen van het salaris in aanmerking moeten worden genomen, voor zover daarbij nog wel de algemene regel geldt dat hetzelfde aantal gewerkte uren hetzelfde loon moet opleveren, zonder dat de betrokken drempels naar evenredigheid van het deeltijdpercentage hoeven te worden verlaagd.

76. Met die verduidelijkingen voor ogen volgt uit het dossier dat de gemaakte vlieguren van beide categorieën werknemers *onder* de uniform geldende drempels gelijk worden beloond. Voor de *boven* deze drempels gemaakte vlieguren wordt het loon op diezelfde wijze verhoogd. Hieruit volgt dat een gelijk aantal vlieguren voor elk van beide bestanddelen van de beloning op gelijke wijze wordt beloond. Op basis van deze vrij eenvoudige rekenoefening zie ik geen discriminatie van deeltijdpiloten zoals MK.

77. Zoals verweerster opmerkt, hebben de betrokken bepalingen, anders dan in de situatie in de zaak Voß, niet tot gevolg dat deeltijdwerkers voor bepaalde vlieguren een *lager* loon ontvangen dan voltijdwerkers. Zoals de Deense regering ter terechtzitting in herinnering heeft gebracht, is de onderhavige situatie vergelijkbaar met de feiten in de zaak Helmig. Daarin was volgens het Hof geen sprake van ongelijke behandeling in de situatie waarin deeltijdwerkersniet vanaf het eerste uur boven het aantal uren in hun deeltijdcontract een verhoogd salaristarief ontvingen, wanneer zowel deeltijd- als voltijdwerkers een dergelijke toeslag pas betaald kregen wanneer zij meer uren hadden gewerkt dan die van een voltijddienstverband.

78. Zowel MK als de Commissie betoogt dat het feit dat de betrokken drempels niet evenredig zijn verlaagd, de deeltijdwerkers benadeelt wat betreft de verhouding tussen hun werkzaamheden en de daarvoor ontvangen tegenprestatie.

79. Ik moet toegeven dat ik moeilijk zie hoe die benadeling precies moet worden begrepen, aangezien beide categorieën piloten voor wat betreft de beloning voor vlieguren op dezelfde wijze lijken te worden beloond voor daadwerkelijk gewerkte uren. De door hen verrichte werkzaamheden worden immers met dezelfde tegenprestatie beloond.

80. MK voert vooral aan dat er geen enkele objectieve reden is waarom de uniforme drempels *niet* naar evenredigheid van het betrokken deeltijdpercentage *hoeven te worden verlaagd*, aangezien met de bepalingen van de collectieve overeenkomsten waarin deze drempels zijn vastgelegd, volgens hem niet daadwerkelijk wordt beoogd een bijzondere werkdruk te compenseren en de voor deze drempels vastgestelde waarden door geen enkel objectief gegeven worden gestaafd. De Duitse regering voegt daaraan toe dat MK de facto een lager salaris ontvangt dan een voltijdpiloot, omdat de drempels vanwege zijn deeltijdbetrekking lastiger te bereiken zijn.

81. In antwoord op deze argumenten merk ik ten eerste op dat de waarden van de betrokken uniforme drempels voortvloeien uit een door de sociale partners gesloten overeenkomst. Zolang de toepasselijke wettelijke grenzen in acht worden genomen, staat het niet aan het Hof om een dergelijke overeenkomst of het medische bewijs waarop deze mogelijk stoelt, ter discussie te stellen.

82. Ten tweede ben ik het met de Duitse regering eens dat MK over een periode van een jaar minder uren lijkt te werken dan een voltijdpiloot. Het waarschijnlijke gevolg daarvan is dat er minder maanden zullen zijn waarin hij de uniforme drempels en dus de verhoogde beloning voor de desbetreffende gewerkte uren zal bereiken.

83. Voor zover ik heb begrepen, hangt de vraag in hoeverre dat inderdaad het geval is, grotendeels af van de indeling van MK's vrije dagen. Zoals MK ter terechtzitting heeft bevestigd, heeft hij de betrokken drempels in bepaalde maanden wel weten te behalen. Maar zelfs indien dit niet het geval zou zijn geweest, blijft de kernvraag in de onderhavige zaak of MK voor zijn daadwerkelijk gemaakte vlieguren een beloning ontvangt die gelijk is aan of lager is dan die van een voltijdpiloot. Het antwoord op die vraag lijkt te zijn dat hij dezelfde beloning voor hetzelfde aantal gewerkte uren ontvangt, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

84. Zoals verweerster en de Deense, de Poolse en de Noorse regering hebben betoogd, zou aanvaarding van MK's standpunt ertoe leiden dat deeltijdpiloten voor het aantal vlieguren boven hun individuele drempels tot aan het aantal uren waarboven het verhoogde tarief voor voltijdpiloten ingaat, beter worden behandeld dan voltijdpiloten. In het geval van een deeltijdbetrekking voor 90 % van de volledige arbeidstijd is het verschil misschien klein. In het geval van een deeltijdbetrekking voor 50 % van de volledige arbeidstijd is het verschil minder klein, maar moet toch dezelfde logica gelden. Hoe dan ook, zelfs indien het gaat om een verschil in beloning voor slechts één vlieguur, is de juiste vraag in de onderhavige context niet of er een reden is waarom deeltijdpiloten als gevolg van de evenredige verlaging van de betrokken uniforme drempels niet op die wijze zouden moeten worden behandeld, maar of het in clausule 4 van de raamovereenkomst neergelegde verbod van discriminatie van deeltijdwerkers een dergelijke verlaging en behandeling vereist.

85. Zoals reeds in herinnering is gebracht, zijn in de raamovereenkomst voorschriften voor minimumbescherming vastgelegd. Op grond van dit minimale beschermingsniveau moet de beloning, zoals ik hierboven heb uitgelegd, voor hetzelfde aantal arbeidsuren van zowel deeltijd- als voltijdwerkers gelijk zijn, en mag deze niet lager of hoger zijn.

86. Uit het dossier blijkt dat MK voor hetzelfde aantal vlieguren hetzelfde salaris ontvangt als een voltijdpiloot. Mijns inziens wordt hij dan ook niet ongunstiger behandeld dan een voltijdpiloot.

V. Conclusie

87. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de eerste prejudiciële vraag van het Bundesarbeitsgericht te beantwoorden als volgt:

„Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid die is opgenomen als 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

moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een bepaling in een collectieve overeenkomst die voor een aanvullende vergoeding voor deeltijd- en voltijdwerkers uniform als voorwaarde stelt dat hetzelfde aantal werkuren wordt overschreden, wanneer deeltijd- en voltijdwerkers voor hetzelfde aantal gewerkte uren en hetzelfde werk hetzelfde loon ontvangen."