



BRIEF ONDERTEKENEN

Datum

1 november 2023

Onze referentie

2023-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)

0

Aan Minister van SZW

nota

Brief EK meerurenbonus

Aanleiding

In het debat over het Initiatiefwetsvoorstel invoering minimumuurloon in de Eerste Kamer (7 februari 2023) zegde u toe de mogelijkheden van toeslagen voor deeltijders die meer uren werken dan het afgesproken deeltijddienstverband ('meerurenbonus') te onderzoeken. In de nu voorliggende brief aan de EK doet u verslag van onze analyse.

Deze brief is afgestemd met WBJA, ASEA en OCW.

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u akkoord te gaan met de antwoordbrief en deze aan te bieden aan de EK.

Kernpunten

De meerurenbonus zoals hiervoor omschreven, is niet toegestaan omdat het ongelijke behandeling van voltijdswerkers in de hand werkt. Uitzonderingen zijn wel mogelijk, maar dan moet de werkgever dit specifiek voor zijn/haar situatie objectief kunnen rechtvaardigen.

Toelichting

- 'Meerurenbonus' is een breed begrip. Het gaat in deze toezegging specifiek om de volgende situatie:
 - o een werknemer heeft een deeltijdcontract;
 - o de werknemer werkt incidenteel/tijdelijk meer uren dan de contracturen;
 - o met deze extra uren bereikt de werknemer nog niet het aantal uren van een voltijdscontract;
 - o over deze extra uren ontvangt de werknemer naast zijn of haar reguliere salaris een bonus.

→ Om verwarring te voorkomen noemen we de onderzochte variant 'overwerkbonus voor deeltijdwerkers'.

- Europese Richtlijnen voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen en voor deeltijdwerk, de Wet verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur (WOA) en de zg. Helmig-doctrine (naar een uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie) brengen het volgende met zich mee:
- Voor hetzelfde aantal uren, gewerkt binnen een bepaalde periode, moet de totale beloning gelijk zijn, ongeacht of een gewerkt uur voor de ene

werknemer wel en voor de andere werknemer niet binnen zijn contractuele arbeidsduur valt (dit is de zgn Helmigdoctrine).

- Ondanks het feit dat de arbeidsmarkt sindsdien sterk is veranderd, is de Helmigdoctrine uit 1994 nog steeds van kracht. Dit verandert pas als de Europese Richtlijnen veranderen, of als het Hof een andere interpretatie aan de richtlijnen geeft.
- Uitzonderingen op de regel zijn mogelijk wanneer dit objectief te rechtvaardigen is.

Het verbod om werknemers ongelijk te behandelen (tenzij...) is gericht tot de werkgever. Op de werkgever rust daarom de plicht de objectieve rechtvaardiging nauwkeurig te onderbouwen.

- De werkgever zal een specifieke onderbouwing moeten kunnen aanvoeren. Hierbij dient hij of zij het legitieme doel, de geschiktheid, de noodzakelijkheid en de evenredigheid van een overwerkbonus voor deeltijdwerkers aan te tonen.

Uitsluitend het algemene argument van krapte op de arbeidsmarkt kan niet dienen als objectieve rechtvaardigingsgrond om een overwerkbonus voor deeltijdwerkers in te zetten.

- In de brief aan de EK worden kort de pilots van OCW om meer uren werken in het onderwijs te stimuleren genoemd. De overwerkbonus voor deeltijdwerkers die tijdelijk/incidenteel meer uren werken, waar wij nu de EK over informeren, maakt geen deel uit van deze pilots.

- Een voorbeeld van een objectieve rechtvaardigingsgrond bij onderscheid op grond van arbeidsduur is het volgende. Een organisatie in de kinderopvang had een personeeloverschot bij kinderdagverblijven (kdv) en een tekort bij de buitenschoolse opvang (bso). Besloten is medewerkers met een contract van ten hoogste 18 uur over te plaatsen van de kdv'en naar de bso. Deze oplossing was volgens de organisatie noodzakelijk en goed inpasbaar. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde dat geen sprake was van verboden onderscheid op grond van arbeidsduur. Het doel was legitiem en het middel geschikt en noodzakelijk. De organisatie had kunnen aantonen dat tevergeefs op veel manieren geprobeerd was een oplossing te vinden en dat de gekozen optie noodzakelijk was om het personeelsprobleem op te lossen.

Datum

1 november 2023

Onze referentie

2023-

|| dus dat mocht niet?

En ook niet betaald?