Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

5 ноември 2014 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Рамково споразумение за работа при непълно работно време — Принцип на недопускане на дискриминация — Колективен трудов договор, който предвижда изплащане на надбавка за деца на издръжка — Изчисляване в съответствие с принципа pro rata temporis на размера на надбавката, изплащана на служители на непълно работно време“

По дело C-476/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Oberster Gerichtshof (Австрия) с акт от 13 септември 2012 г., постъпил в Съда на 24 октомври 2012 г., в рамките на производство по дело

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

срещу

**Verband Österreichischer Banken und Bankiers,**

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: A. Tizzano, председател на състава, S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (докладчик) и M. Berger, съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: K. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 25 септември 2013 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Österreichischer Gewerkschaftsbund, от A. Ehm, Rechtsanwalt,

— за Verband Österreichischer Banken und Bankiers, от B. Hainz, Rechtsanwalt,

— за Европейската комисия, от B. Eggers и D. Martin, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 13 февруари 2014 г.,

* Език на производството: немски.

постанови настоящото

## Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4 от сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за работа при непълно работно време“), което се съдържа се в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46, наричана по-нататък „Директива 97/81“), както и до тълкуването на член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Österreichischer Gewerkschaftsbund (Австрийска федерация на синдикалните организации) и Verband Österreichischer Banken und Bankiers (Сдружение на австрийските банки и банкери, наричано по-нататък „VÖBB“) относно надбавката за деца на издръжка, изплащана на основание на колективния трудов договор за банковите служители и банкерите (наричан по-нататък „КТДББ“).

## Правна уредба

### *Правна уредба на Съюза*

3 Съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време целта на това споразумение е „да се осигури премахване дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време и да се подобри качеството на работата при непълно работно време“.

4 Клауза 4 от това рамково споразумение, озаглавена „Принцип на недискриминация“, предвижда:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време, които са взети за сравнение, само поради това, че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

2. При необходимост, се прилага принципът *pro rata temporis*.

[…]“.

### *Австрийска правна уредба*

5 Член 19d от Закона за работното време (Arbeitszeitgesetz) предвижда:

„1. Работниците и служителите работят на непълно работно време, когато договорената седмична продължителност на работното време е средно по-малка от нормалната законоустановена седмична продължителност на работното време или от по-кратка нормална седмична продължителност на работното време, установена с колективен трудов договор.

[…]

6. Работниците и служителите на непълно работно време не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с работниците и служителите на пълно работно време само поради непълната продължителност на работното им време, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини […]

7. В случай на правен спор работодателят трябва да докаже, че по-неблагоприятните условия не се прилагат поради непълната продължителност на работното време“.

6 Съгласно глава III от КТДББ, озаглавена „Социални обезщетения“, „[с]емейните надбавки и надбавките за деца на издръжка се отпускат като социални обезщетения“.

7 Член 21 от КТДББ е озаглавен „Семейни надбавки“ и параграф 2 от него предвижда:

„Семейните надбавки за […] служителите на непълно работно време се изчисляват като дължимата на служителите на пълно работно време сума […] се раздели на броя работни часове седмично при работа на пълно работно време, съгласно предвиденото в колективния трудов договор (а именно 38,5 часа), и полученият резултат се умножи по броя на работните часове седмично на съответния служител на непълно работно време“.

8 Член 22 от КТДББ, озаглавен „Надбавка за деца на издръжка“, гласи следното:

„1. Служителите имат право на надбавка за деца на издръжка за всяко дете, за което имат право на законоустановени семейни надбавки и за което са доказали, че са получили такива надбавки […]

[…]

4. Член 21, параграф 2 […] се прилага по аналогия за надбавките за деца на издръжка“.

**Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси**

9 Österreichischer Gewerkschaftsbund, в качеството му на компетентен за служителите в австрийския банков сектор орган, предявява иск по специалното производство, уредено в член 54, параграф 2 от Закона за съдилищата по трудови и социални спорове (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. 104/1985).

10 Този иск, ответник по който е VÖBB, в качеството му на представителен орган на работодателите в австрийския банков сектор, е предявен пред Oberster Gerichtshof (Върховен съд), за да се установи, че служителите на непълно работно време, които попадат в приложното поле на КТДББ, имат право на пълния размер на надбавката за деца на издръжка по член 22, параграф 1 от този договор, а не само на надбавка в размер, изчислен пропорционално на продължителността на работното им време.

11 При тези обстоятелства, като има съмнения относно обхвата на принципа pro rata temporis във висящото пред него дело, Oberster Gerichtshof решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Необходимо ли е принципът pro rata temporis съгласно клауза 4, параграф 2 от [Рамковото споразумение за работа при непълно работно време] да се прилага за предвидена в колективен трудов договор надбавка за деца на издръжка с оглед на естеството ѝ, а именно социално обезщетение, изплащано от работодателя с цел частично да се покрият разходите на родителите за издръжка на детето, за което е получена надбавката?

2) При отрицателен отговор на въпрос 1:

Следва ли клауза 4, параграф 1 от [Рамковото споразумение за работа при непълно работно време] да се тълкува в смисъл, че с оглед на широкото право на преценка на социалните партньори при определянето на цел в областта на социалната и икономическата политика и на подходящи за постигането ѝ мерки различното третиране на служителите на непълно работно време чрез пропорционално намаляване на изплащаната им надбавка за деца на издръжка в зависимост от продължителността на работното време е обективно обосновано, при положение че забраната за пропорционално намаляване:

а) затруднява или прави невъзможна работата на непълно работно време под формата на частична заетост на родител и/или силно ограничена трудова дейност през периода на отпуск за отглеждане на дете и/или

б) води до нарушаване на конкуренцията поради по-голямата финансова тежест за работодател, който наема по-голям брой служители на непълно работно време, както и до възпиране на работодателя да наема на работа служители на непълно работно време, и/или

в) води до по-благоприятно третиране на служителите на непълно работно време, които са страна и по други трудови правоотношения на непълно работно време и имат право на няколко предвидени в колективен трудов договор обезщетения, каквото е надбавката за деца на издръжка, и/или

г) води до по-благоприятно третиране на служителите на непълно работно време, тъй като те разполагат с повече свободно време в сравнение със служителите на пълно работно време и поради това са улеснени при полагане на грижи за децата?

3) При отрицателен отговор на [първия и втория въпрос]:

Трябва ли член 28 от Хартата на основните права [на Европейския съюз] да се тълкува в смисъл, че в трудовоправна система, в която съществени елементи от минималните трудовоправни стандарти се установяват съобразно съгласувани преценки в областта на социалната политика на специално избрани и квалифицирани страни по колективен трудов договор, недействителността (съгласно националната практика) на подробна разпоредба, която е в противоречие с предвидения в правото на Европейския съюз принцип на недопускане на дискриминация и е предвидена в колективен трудов договор (в случая разпоредбата за пропорционалното намаление на надбавката за деца на издръжка при работа на непълно работно време), води до недействителност на всички уреждащи тази материя (в случая надбавката за деца на издръжка) разпоредби на колективния трудов договор?“.

**По преюдициалните въпроси**

*По първия въпрос*

12 С първия въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че принципът pro rata temporis се прилага при изчисляване на размера на надбавка за деца на издръжка, изплащана от работодателя на служител на непълно работно време съгласно колективен трудов договор като КТДББ.

13 В това отношение следва да се отбележи, на първо място, че съгласно сведенията, предоставени от запитващата юрисдикция в преюдициалното запитване, въпросната надбавка за деца на издръжка не е предвидено в закона и изплащано от държавата обезщетение. Тази надбавка се изплаща от работодателя на служители, които имат деца на издръжка, съгласно колективен трудов договор, сключен от договарящите страни.

14 Следователно тази надбавка не може да се квалифицира като „обезщетение от социалната сигурност“ по смисъла на Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 82 и поправка в L 33 от 7.2.2008 г., стр. 12), макар с нея да се преследват цели, аналогични на тези на някои предвидени в посочения регламент обезщетения.

15 На второ място, следва да се констатира, че съгласно посочените сведения, потвърдени в хода на съдебното заседание, между страните в главното производство няма спор по въпроса, че разглежданата надбавка има характер на заплащане на служителите.

16 Както отбелязва генералният адвокат в точка 36 от заключението си, тази квалификация на надбавката за деца на издръжка съответства на произтичащата от правото на Съюза. Всъщност следва да се припомни, че в съответствие с установената съдебна практика съгласно член 157, параграф 2 ДФЕС под „заплащане“ се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд. Съгласно постоянната съдебна практика посоченото понятие обхваща всички настоящи или бъдещи придобивки, стига да са изплатени, макар и непряко, от работодателя на работника за неговия труд (вж. решение Hliddal и Bornand, C-216/12 и C-217/12, EU:C:2013:568, т. 41 и цитираната съдебна практика).

17 В този контекст Съдът е уточнил, че правният характер на тези придобивки не е от значение за прилагането на член 157 ДФЕС, стига те да са изплатени във връзка с положения труд (решение Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, т. 16).

18 Съдът е подчертал също така, че макар редица изплащани от работодателя придобивки действително да отразяват и свързани със социалната политика съображения, не може да се поставя под съмнение фактът, че дадено обезщетение е по естеството си заплащане, когато служителят има право да получи обезщетението от работодателя поради наличието на трудово правоотношение (решение Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, т. 18).

19 След като обаче надбавката за деца на издръжка е част от възнаграждението на служителя, тя се определя в съответствие с условията на трудовото правоотношение, договорени между него и работодателя.

20 Ето защо, ако съгласно условията на трудовото правоотношение служителят е нает на непълно работно време, следва да се приеме, че прилагането на принципа pro rata temporis при изчисляване на размера на надбавката за деца на издръжка е обективно обосновано по смисъла на клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време и необходимо по смисъла на клауза 4, параграф 2 от това рамково споразумение (вж. по аналогия решение Heimann и Toltschin, C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 34 и цитираната съдебна практика).

21 В това отношение следва, от една страна, да се отбележи, че очевидно естеството на разглежданото в главното производство обезщетение не може да бъде пречка за прилагането на клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, тъй като

надбавката за деца на издръжка, която е част от изплащаните на служителя в пари придобивки, е делима престация (вж. по аналогия решения Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 116 и Bruno и др., C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 34).

22 От друга страна, следва да се припомни, че Съдът вече е приложил принципа pro rata temporis за други обезщетения, които се изплащат от работодателя и са свързани с трудово правоотношение при непълно работно време.

23 Така Съдът е постановил, че при работа на непълно работно време правото на Съюза допуска размерът на пенсията за осигурителен стаж и възраст да се изчислява в съответствие с принципа pro rata temporis (вж. в този смисъл решения Schönheit и Becker, C-4/02 и C-5/02, EU:C:2003:583, т. 90 и 91), както и дните платен годишен отпуск да се определят съгласно същия принцип (вж. в този смисъл решения Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, т. 33 и Heimann и Toltschin, EU:C:2012:693, т. 36).

24 Всъщност в делата, по които са постановени посочените решения, отчитането на по-малката продължителност на работното време спрямо работниците и служителите на пълно работно време представлява обективен критерий, който позволява да бъде пропорционално намален обемът на правата на съответните работници.

25 С оглед на всички изложени по-горе съображения на първия преюдициален въпрос следва да се отговори, че клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че принципът pro rata temporis се прилага при изчисляване на размера на надбавка за деца на издръжка, изплащана от работодателя на служител на непълно работно време съгласно колективен трудов договор като КТДББ.

*По втория и третия въпрос*

26 С оглед на отговора на първия въпрос не е необходимо да се отговаря на поставените от запитващата юрисдикция втори и трети въпрос.

**По съдебните разноски**

27 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

**Клауза 4, параграф 2 от сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време, което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г., трябва да се тълкува в смисъл, че принципът pro rata temporis се прилага при изчисляване на размера на надбавка за деца на издръжка, изплащана от работодателя на служител на непълно работно време съгласно колективен трудов договор като този за австрийските банкови служители и банкери.**

Подписи