A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2014. november 5.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás — A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve — Az eltartott gyermek után járó támogatást megállapító kollektív szerződés — A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak fizetett támogatás pro rata temporis elv alapján történő számítása”

A C-476/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2012. október 24-én érkezett, 2012. szeptember 13-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Österreichischer Gewerkschaftsbund**

és

a **Verband Österreichischer Banken und Bankiers**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Tizzano tanácselnök, S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (előadó) és M. Berger bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2013. szeptember 25-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Österreichischer Gewerkschaftsbund képviseletében A. Ehm Rechtsanwalt,

– a Verband Österreichischer Banken und Bankiers képviseletében B. Hainz Rechtsanwalt,

– az Európai Bizottság képviseletében B. Eggers és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2014. február 13-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: német.

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.; a továbbiakban: 97/81 irányelv) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) 4. szakaszának, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 28. cikkének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az Österreichischer Gewerkschaftsbund (osztrák szakszervezeti szövetség) és a Verband Österreichischer Banken und Bankiers (osztrák bankok és bankárok szövetsége, a továbbiakban: VÖBB) között a bankok alkalmazottaira és a bankárokra alkalmazandó kollektív szerződés (a továbbiakban: CCBB) alapján fizetett, eltartott gyermek után járó támogatás tárgyában folyamatban lévő eljárás keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében e keretmegállapodás célja „a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása”.

4 E keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakasza a következőket írja elő:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.

[…]”

Az osztrák szabályozás

5 A munkaidőről szóló törvény (Arbeitszeitgesetz) 19d. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Részmunkaidős foglalkoztatásnak minősül, ha a megállapodás szerinti heti munkaidő átlagában nem éri el a törvényben meghatározott rendes munkaidőt vagy a kollektív tárgyalások során meghatározott, ennél rövidebb rendes munkaidőt.

[...]

(6) A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásuk miatt nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okok alapján igazolható […].

(7) A peres eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a kedvezőtlenebb feltétel nem az adott tevékenység részmunkaidős jellegén alapul.”

6 A CCBB „Szociális ellátások” elnevezésű III. fejezete alapján „[a] családi támogatásokat és az eltartott gyermek után járó támogatásokat szociális ellátásként nyújtják”.

7 A CCBB „Családi támogatás” című 21. cikkének (2) bekezdése a következőket írja elő:

„A részmunkaidőben foglalkoztatott […] munkavállalóknak járó családi támogatást a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra alkalmazandó összegnek […] a kollektív szerződésben előírt heti rendes munkaidővel (vagyis 38,5 óra) történő elosztásával és az eredménynek a megállapodás szerinti heti munkaidő óraszámával történő megszorzásával számítják ki.”

8 A CCBB-nek az „Eltartott gyermek után járó támogatás” című 22. cikke a következőképpen szól:

„(1) A munkavállalók eltartott gyermek után járó támogatásra jogosultak minden olyan gyermek után, akire vonatkozóan igényelhetik a jogszabály alapján járó családi támogatást, és ebben bizonyítottan részesülnek is [...].

[…]

(4) A […] 21. cikk (2) bekezdése analógia útján alkalmazandó az eltartott gyermek után járó támogatásra.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

9 Az Österreichischer Gewerkschaftsbund, az osztrák bankszektor alkalmazottai tekintetében hatáskörrel rendelkező szervként kérelmet nyújtott be a munkaügyi és társadalombiztosítási bíróságokról szóló törvény (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. 104/1985.) 54. cikkének (2) bekezdésében előírt különös eljárás alapján.

10 A VÖBB, mint az osztrák bankszektor munkáltatóinak képviseletére hatáskörrel rendelkező szerv ellen benyújtott e kérelem arra irányul, hogy az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) állapítsa meg, hogy a CCBB hatálya alá tartozó, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók az e kollektív szerződés 22. cikkének (1) bekezdésében megállapított, eltartott gyermek után járó teljes támogatásra, nem pedig kizárólag a munkaidejük időtartamával arányosan számított összegre jogosultak.

11 Ilyen körülmények között az Oberster Gerichtshof, mivel az előtte folyamatban lévő ügyben kétsége merült fel a *pro rata temporis* elv terjedelmével kapcsolatban, úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Az ellátás jellege alapján (mint indokolt intézkedés) alkalmazandó-e a [részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás] 4. szakaszának 2. pontjában előírt időarányosság elve (*pro rata temporis*) arra a kollektív szerződésben (kollektív megállapodásban) szabályozott, az eltartott gyermek után járó támogatásra, amely a munkáltató által nyújtott olyan szociális ellátás, amelynek célja a támogatással érintett gyermek vonatkozásában a gyermeknevelés szülőket terhelő pénzügyi terheinek részbeni fedezése?

2) Az 1. kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

Úgy kell-e értelmezni a [részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontját, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott, az eltartott gyermek után járó támogatáshoz való joguk munkaidőhöz viszonyított arányos

csökkentését magában foglaló eltérő bánásmód – a meghatározott szociál- és gazdaságpolitikai cél, valamint az elérésére alkalmas intézkedések meghatározása területén a szociális partnerek rendelkezésére álló széles körű mérlegelési mozgástér figyelembevételével – objektív okokkal igazolható, feltéve hogy az arányosítás tilalma

a) megnehezíti vagy lehetetlenné teszi a szülői jogon járó részmunkaidős munkavégzést, és/vagy a szülői szabadság alatti csekély mértékű munkavégzés formájában való részmunkaidős foglalkoztatást, és/vagy

b) több részmunkaidős foglalkoztatott munkavállalóval rendelkező munkáltatókat terhelő súlyosabb pénzügyi terhek révén a piaci verseny torzításához, valamint a munkáltatók részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alkalmazására való hajlandóságának csökkenéséhez vezet, és/vagy

c) előnyben részesíti azon részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat, akik további részmunkaidős munkaviszonyokkal rendelkeznek, és többszörösen jogosultak az eltartott gyermek után járó támogatáshoz hasonló, kollektív szerződésben rögzített ellátásra, és/vagy

d) előnyben részesíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat, mert a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest több szabadidővel, és ezért jobb lehetőségekkel rendelkeznek a gyermekgondozásra?

3) Amennyiben az 1. és a 2. kérdésre nemleges válasz adandó:

Úgy kell-e értelmezni az [Európai Unió Alapjogi Chartájának] 28. cikkét, hogy olyan munkajogi rendszerben, amelyben különösen válogatott és szakképzett kollektív szerződéses partnerek egybehangzó szociálpolitikai értékelései alapján határozzák meg a munkajogi minimumszabályok lényeges részét, abban az esetben, ha (a nemzeti gyakorlat értelmében) egy kollektív szerződésnek csupán valamely (az uniós jog szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát sértő) részletszabálya (a jelen ügyben a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók eltartott gyermek után járó támogatása arányosítása) semmis, e semmisség az e szabályozási területre (a jelen ügyben az eltartott gyermek után járó támogatásra) vonatkozó valamennyi kollektív szerződéses rendelkezésre kiterjed?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

12 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a *pro rata temporis* elv alkalmazandó az olyan kollektív szerződés, mint a CCBB alapján a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkáltatója által fizetett, eltartott gyermek után járó támogatás összegének a számítására.

13 E tekintetben először is meg kell jegyezni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által az előzetes döntéshozatal iránti kérelmében előadott információk alapján az eltartott gyermek után járó érintett támogatás nem törvény által előírt állami ellátás. Azt a munkáltató a szerződő felek által tárgyalt kollektív szerződés alapján az eltartott gyermekkel rendelkező munkavállalóknak fizeti.

14 Ebből következik, hogy e támogatást még akkor sem lehet a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 166., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 5. kötet, 72. o.) értelmében vett „szociális biztonsági ellátásnak” minősíteni, ha az említett támogatás az e rendeletben megállapított bizonyos ellátások által kitűzött célokhoz hasonló célokat is követ.

15 Másodszor meg kell állapítani, hogy a tárgyalás során megerősített ugyanezen információk alapján az alapügy felei egyetértenek abban, hogy az érintett támogatás a munkavállalónak fizetett díjazásnak minősül.

16 Az eltartott gyermek után járó támogatás e minősítése, amint a főtanácsnok az indítványának 36. pontjában megjegyezte, megfelel az uniós jogból adódó minősítésnek. Emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése szerint „díjazás” a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az említett fogalom alatt kell érteni valamennyi, a munkáltató által a munkavállalónak a munkaviszonyára tekintettel akár közvetetten fizetett vagy a jövőben fizetendő juttatást (lásd: Hliddal és Bornand ítélet, C-216/12 és C-217/12, EU:C:2013:568, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

17 Ebben a vonatkozásban a Bíróság pontosította, hogy e juttatások jogi jellegének nincs jelentősége az EUMSZ 157. cikk alkalmazása szempontjából, amennyiben azokat a munkaviszonnyal kapcsolatban nyújtják (Krüger-ítélet, C-281/97, EU:C:1999:396, 16. pont).

18 A Bíróság továbbá hangsúlyozta, hogy ugyan a munkáltató által nyújtott számos juttatás szociálpolitikai megfontolásokat is tükröz, valamely ellátás díjazás jellegét nem lehet kétségbe vonni akkor, ha a munkavállaló a munkaviszonyának a fennállása miatt jogosult arra, hogy a munkáltatójától a szóban forgó ellátást kapja (Barber-ítélet, C-262/88, EU:C:1990:209, 18. pont).

19 Márpedig, mivel az eltartott gyermek után járó támogatás a munkavállaló díjazásának a részét képezi, e támogatást a munkaviszonynak az ez utóbbi és a munkáltató között egyetértésben megállapított feltételei határozzák meg.

20 Ebből következik, hogy ha e munkaviszony feltételei alapján a munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatják, meg kell állapítani, hogy az eltartott gyermek után járó támogatás *pro rata temporis* elv alapján történő számítása a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében objektíve igazolt, és e keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja értelmében helyénvaló (lásd analógia útján: Heimann és Toltschin ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

21 E tekintetben meg kell jegyezni egyrészt, hogy az alapügyben szóban forgó ellátás jellege nyilvánvalóan nem lehet akadálya a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 2. pontja alkalmazásának, mivel a munkavállalónak készpénzben fizetett juttatások részét képező, eltartott gyermek után járó támogatás osztható ellátás (lásd analógia útján: Impact-ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 116. pont; Bruno és társai ítélet, C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 34. pont).

22 Másrészt emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már alkalmazta a *pro rata temporis* elvet a munkáltató által fizetendő és a részmunkaidős munkaviszonyhoz kapcsolódó más ellátások esetében.

23 Így a Bíróság megállapította, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás esetén az uniós joggal nem ellentétes sem az öregségi nyugdíj *pro rata temporis* elv alapján történő számítása (lásd ebben az értelemben: Schönheit és Becker ítélet, C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583, 90. és 91. pont), sem pedig az, hogy a

fizetett éves szabadságot ugyanezen elv alapján számítsák ki (lásd ebben az értelemben: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 33. pont; Heimann és Toltschin ítélet, EU:C:2012:693, 36. pont).

24 Ugyanis az említett ítéletek alapjául szolgáló ügyekben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejéhez képest csökkentett munkaidő figyelembevétele olyan objektív kritériumnak minősült, amely lehetővé tette az érintett munkavállalók jogosultságainak arányos csökkentését.

25 A fenti megállapítások összességére tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy a *pro rata temporis* elv alkalmazandó az olyan kollektív szerződés, mint a CCBB alapján a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkáltatója által fizetett, eltartott gyermek után járó támogatás összegének a számítására.

A második és a harmadik kérdésről

26 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel nem kell megválaszolni a kérdést előterjesztő bíróság által feltett második és harmadik kérdést.

A költségekről

27 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

Az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy a *pro rata temporis* elv alkalmazandó az olyan kollektív szerződés, mint az osztrák bankok alkalmazottaira és bankárokra alkalmazandó kollektív szerződés alapján a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkáltatója által fizetett, eltartott gyermek után járó támogatás összegének a számítására.

Aláírások