Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 5 listopada 2014 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy — Zasada niedyskryminacji — Układ zbiorowy pracy przewidujący dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu — Dodatek wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy według zasady pro rata temporis

W sprawie C-476/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 13 września 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 października 2012 r., w postępowaniu:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

przeciwko

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, prezes izby, S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (sprawozdawca) i M. Berger, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 25 września 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu l'Österreichischer Gewerkschaftsbund przez A. Ehma, Rechtsanwalt,

— w imieniu Verband Österreichischer Banken und Bankiers przez B. Hainza, Rechtsanwalt,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez B. Eggers oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 13 lutego 2014 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: niemiecki.

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze"), znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. L 131, s. 10 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 278), jak również art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Österreichischer Gewerkschaftsbund (austriacką federacją związków zawodowych) a Verband Österreichischer Banken und Bankiers (stowarzyszeniem austriackich banków i bankierów, zwanym dalej „VÖBB") dotyczącego dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu, wypłacanego na podstawie układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do banków i bankierów (zwanego dalej „UZPBB").

Ramy prawne

Uregulowania Unii

3 Zgodnie z klauzulą 1 lit. a) porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze wynika, że jednym z jego celów jest „ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy]".

4 Klauzula 4 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji", przewiduje:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

[…]".

Uregulowania austriackie

5 Paragraf 19d Arbeitszeitgesetz (ustawy o czasie pracy) stanowi:

„1. Praca wykonywana jest »w niepełnym wymiarze czasu pracy«, w wypadku gdy tygodniowa liczba godzin umówionej pracy jest średnio mniejsza niż ustawowo określona tygodniowa liczba godzin pracy lub mniejsza niż zwykła tygodniowa liczba godzin pracy przewidziana przez stosowany układ zbiorowy pracy.

[…]

6. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą być z tej przyczyny traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że obiektywne przyczyny uzasadniają odmienne traktowanie. […]

7. W wypadku sporu, to pracodawca powinien wykazać, że żaden mniej korzystny warunek nie jest stosowany z powodu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy".

6 Zgodnie z rozdziałem III UZPBB, zatytułowanym „Świadczenia socjalne", „[d]odatki na gospodarstwo domowe i dodatki na dzieci przyznawane są jako świadczenie socjalne".

7 Paragraf 21 ust. 2 UZPBB, zatytułowany „Dodatek na gospodarstwo domowe", przewiduje:

„Dodatki na gospodarstwo domowe dla […] pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy są obliczane przez podzielenie kwoty należnej pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy przez tygodniową liczbę godzin pracy […] zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy (to jest 38,5 godziny), i przez pomnożenie otrzymanego wyniku przez tygodniową liczbę godzin pracy odpowiednich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy".

8 Paragraf 22 UZPBB, zatytułowany „Dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu", ma następujące brzmienie:

„1. Pracownicy są uprawnieni do dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu z tytułu każdego dziecka, w odniesieniu do którego posiadają uprawnienie do ustawowego świadczenia rodzinnego i przedstawią dowód jego otrzymywania. […]

[…]

4. Paragraf 21 ust. 2 […] stosuje się w drodze analogii do dodatków na dziecko pozostające na utrzymaniu".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

9 Österreichischer Gewerkschaftsbund, jako organ właściwy dla pracowników austriackiego sektora bankowego, wniósł żądanie w ramach postępowania szczególnego przewidzianego w § 54 ust. 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ustawa o sądach pracy i ubezpieczeń społecznych, BGBl. 104/1985).

10 Żądanie to, skierowane przeciwko VÖBB jako organowi właściwemu do reprezentowania pracodawców w austriackim sektorze bankowym, zmierza do uzyskania orzeczenia Oberster Gerichtshof (sądu najwyższego) ustalającego, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy podlegają UZPBB, są uprawnieni do dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu przewidzianego w § 22 ust. 1 tego układu zbiorowego w pełnej wysokości, a nie do dodatku w wysokości zmniejszonej proporcjonalnie według zasady pro rata w stosunku do ich czasu pracy.

11 W tych okolicznościach, wobec wątpliwości, jakie pojawiły się w odniesieniu do stosowania zasady pro rata temporis w zawisłej przed nim sprawie, Oberster Gerichtshof postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy w przypadku dodatku na dzieci uregulowanego w układzie zbiorowym pracy, będącego świadczeniem socjalnym pracodawcy służącym częściowemu wyrównaniu finansowych ciężarów alimentacyjnych spoczywających na rodzicach względem dziecka, dla którego pobierany jest dodatek, należy ze względu na rodzaj tego świadczenia (jako odpowiednie) stosować zasadę pro rata temporis wedle klauzuli 4 pkt 2 [porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze]?

2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej:

Czy klauzulę 4 pkt 1 [porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze] należy interpretować w ten sposób, że nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy poprzez proporcjonalne zmniejszenie roszczenia o dodatek na dzieci w stosunku do czasu pracy – uwzględniając szeroki zakres uznania przedstawicieli pracowników i pracodawców przy ustalaniu konkretnego celu z zakresu polityki społecznej i gospodarczej oraz środki nadające się do jego osiągnięcia – jest obiektywnie uzasadnione przy założeniu, że zakaz świadczeń proporcjonalnych:

a) utrudnia lub uniemożliwia zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w formie niepełnego wymiaru czasu pracy rodziców lub drobne zatrudnienia w czasie urlopu macierzyńskiego lub

b) prowadzi do zniekształcenia konkurencji poprzez wyższe finansowe obciążenia pracodawców zatrudniających dużą liczbę pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz do zmniejszenia gotowości pracodawców do zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy lub

c) prowadzi do uprzywilejowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy pozostają w innych stosunkach pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i mają wielokrotne roszczenie o świadczenia na podstawie układu zbiorowego pracy, takie jak dodatek na dziecko lub

d) prowadzi do uprzywilejowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ dysponują oni większą ilością czasu wolnego od pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i w związku z tym mają lepsze możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem?

3) W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczących na pytania pierwsze i drugie:

Czy art. 28 karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że w systemie prawa pracy, w którym zasadnicze elementy minimalnych standardów prawa pracy są tworzone na podstawie zgodnych ocen polityki społecznej w szczególny sposób wybranych i kwalifikowanych stron układu zbiorowego pracy, w przypadku nieważności (zgodnie z praktyką krajową) tylko jednego szczegółowego postanowienia naruszającego unijny zakaz dyskryminacji zawartego w układzie zbiorowym pracy (w niniejszej sprawie proporcjonalne określenie dodatku na dzieci przy niepełnym wymiarze czasu pracy) sankcja nieważności obejmuje cały przepis układu zbiorowego pracy dotyczący tego zakresu regulacji (w niniejszej sprawie: dodatek na dzieci)?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

12 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy klauzula 4 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze należy interpretować w ten sposób, że do obliczania wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie układu zbiorowego pracy takiego jak UZPBB ma zastosowanie zasada pro rata temporis.

13 W tej kwestii należy po pierwsze wskazać, że zgodnie z informacjami przedłożonymi przez sąd odsyłający we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym rozpatrywany dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu nie jest świadczeniem przewidzianym w ustawie i wypłacanym przez państwo. Jest on wypłacany przez pracodawcę na podstawie układu zbiorowego pracy, wynegocjowanego przez umawiające się strony, na rzecz pracowników posiadających dzieci na utrzymaniu.

14 Wynika stąd, że dodatek ten nie może być zakwalifikowany jako „świadczenie z zabezpieczenia społecznego" w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 5, s. 72), nawet jeżeli rzeczony dodatek służy realizacji celów analogicznych do celów niektórych świadczeń przewidzianych w tym rozporządzeniu.

15 Po drugie należy stwierdzić, że zgodnie z tymi samymi informacjami, potwierdzonymi na rozprawie, strony postępowania głównego zgadzają się co do tego, że przedmiotowy dodatek stanowi wynagrodzenie wypłacane pracownikowi.

16 Taka kwalifikacja dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu odpowiada, jak wskazała rzecznik generalna w pkt 36 opinii, kwalifikacji wynikającej z prawa Unii. Należy bowiem przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przez wynagrodzenie w myśl art. 157 ust. 2 TFUE rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy. W orzecznictwie utrwalił się pogląd, że pojęcie to obejmuje wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, pod warunkiem że sa wypłacane, choćby pośrednio, przez pracodawcę pracownikowi z racji jego zatrudnienia (zob. wyrok Hliddal i Bornand, C-216/12 i C-217/12, EU:C:2013:568, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

17 W tym kontekście Trybunał wskazał, że charakter prawny tych korzyści nie ma znaczenia dla stosowania art. 157 TFUE, o ile są one przyznawane w związku z zatrudnieniem (wyrok Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, pkt 16).

18 Trybunał podkreślił również, że o ile prawdą jest, że wiele korzyści przyznawanych przez pracodawcę odzwierciedla także względy polityki społecznej, o tyle fakt, że świadczenie ma charakter wynagrodzenia, nie może być podawany w wątpliwość, w wypadku gdy pracownik jest uprawniony do otrzymania przedmiotowego świadczenia od pracodawcy ze względu na istnienie stosunku pracy (wyrok Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, pkt 18).

19 Skoro zatem dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu stanowi część wynagrodzenia pracownika, określa go treść stosunku pracy uzgodniona przez pracownika i pracodawcę.

20 Wynika stąd, że jeżeli zgodnie z treścią tego stosunku pracy pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, to należy uznać, że obliczanie wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu zgodnie z zasadą pro rata temporis jest obiektywnie uzasadnione w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze oraz stosowne w rozumieniu klauzuli 4 pkt 2 tego porozumienia (zob. analogicznie wyrok: Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

21 W tej kwestii należy wskazać, że z jednej strony charakter świadczenia, którego dotyczy postępowanie główne, w sposób oczywisty nie może stanowić przeszkody dla stosowania klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze, jako że dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu, stanowiący element korzyści wypłacanych w pieniądzu pracownikowi, jest świadczeniem podzielnym (zob. analogicznie wyroki: Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 116; a także Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 34).

22 Z drugiej strony należy przypomnieć, że Trybunał stosował już zasadę pro rata temporis w odniesieniu do innych świadczeń obciążających pracodawcę, a związanych ze stosunkiem pracy w niepełnym wymiarze.

23 I tak Trybunał orzekł, że w przypadku pracy w niepełnym wymiarze prawo Unii nie stoi na przeszkodzie ani wyliczaniu świadczenia emerytalnego zgodnie z zasadą pro rata temporis, (zob. podobnie wyrok Schönheit i Becker, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 90, 91), ani obliczaniu zgodnie z tą samą zasadą wymiaru corocznego urlopu wypoczynkowego (zob. podobnie wyroki: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 33; a także Heimann i Toltschin, EU:C:2012:693, pkt 36).

24 W sprawach zakończonych przytoczonymi wyrokami uwzględnienie wymiaru czasu pracy zmniejszonego w stosunku do pracy w pełnym wymiarze stanowiło bowiem kryterium obiektywne, pozwalające na proporcjonalne ograniczenie uprawnień danych pracowników.

25 W świetle ogółu powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze należy dokonywać w ten sposób, że zasada pro rata temporis ma zastosowanie do obliczania wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu wypłacanego przez pracodawcę na rzecz pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie układu zbiorowego pracy takiego jak UZPBB.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

26 Ze względu na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze nie ma potrzeby udzielenia odpowiedzi na przedłożone przez sąd odsyłający pytania drugie i trzecie.

W przedmiocie kosztów

27 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Wykładni klauzuli 4 pkt 2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. należy dokonywać w ten sposób, że zasada pro rata temporis ma zastosowanie do obliczania wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu wypłacanego przez pracodawcę na rzecz pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie układu zbiorowego pracy takiego jak ten, który ma zastosowanie do pracowników banków i bankierów austriackich.

Podpisy