Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 5 november 2014*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Ramavtal om deltidsarbete — Icke-diskrimineringsprincipen — Kollektivavtal som föreskriver ett barntillägg — Beräkning av det tillägg som betalas till deltidsanställda enligt principen om tidsproportionalitet”

I mål C-476/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Oberster Gerichtshof (Österrike) genom beslut av den 13 september 2012, som inkom till domstolen den 24 oktober 2012, i målet

Österreichischer Gewerkschaftsbund

mot

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Tizzano samt domarna S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (referent) och M. Berger,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 25 september 2013,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Österreichischer Gewerkschaftsbund, genom A. Ehm, Rechtsanwalt,

— Verband Österreichischer Banken und Bankiers, genom B. Hainz, Rechtsanwalt,

— Europeiska kommissionen, genom B. Eggers och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 13 februari 2014 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

* Rättegångsspråk: tyska.

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtalet om deltidsarbete) och som finns som bilaga till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998 (EGT L 131, s. 10) (nedan kallat direktiv 97/81), och tolkningen av artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Österreichischer Gewerkschaftsbund (österrikiskt fackförbund) och Verband Österreichischer Banken und Bankiers (förening för österrikiska banker och bankirer, nedan kallad VÖBB), angående ett barntillägg som betalas ut enligt kollektivavtalet för anställda hos banker och bankirer (nedan kallat CCBB).

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftning

3 Enligt lydelsen av klausul 1 a i ramavtalet om deltidsarbete har detta avtal till syfte att ”säkerställa att all diskriminering av deltidsarbetande upphör och att förbättra kvaliteten på deltidsarbetet”.

4 I klausul 4 i detta ramavtal, som har rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, föreskrivs följande:

”1. När det gäller anställningsvillkoren får deltidsarbetande inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

2. När det är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas.”

Österrikisk lagstiftning

5 I 19d § i lagen om arbetstid (Arbeitszeitgesetz) föreskrivs följande:

”1. Deltidsarbete föreligger när den avtalade veckoarbetstiden i genomsnitt är kortare än den lagstadgade ordinarie veckoarbetstiden eller än en kortare ordinarie arbetstid som fastställts i kollektivavtal.

...

6. Deltidsanställda arbetstagare får inte missgynnas i förhållande till heltidsanställda arbetstagare på grund av att de arbetar deltid, såvida det inte finns sakliga skäl för särbehandling …

7. Vid tvist måste arbetsgivaren bevisa att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidsarbete.”

6 Det framgår av lydelsen av kapitel III CCBB, som har rubriken ”Sociala förmåner”, att ”familjetillägg och barntillägg ges som sociala förmåner”.

7 I 21 § punkt 2 CCBB, som har rubriken ”Hushållstillägg”, föreskrivs följande:

”Hushållstillägg för … deltidsanställda beräknas genom att summan som ska betalas till heltidsanställda delas … med den ordinarie veckoarbetstiden enligt kollektivavtalet (det vill säga 38,5 timmar) och genom att resultatet multipliceras med antalet avtalade veckoarbetstimmar.”

8 22 § CCBB, som har rubriken ”Barntillägg”, har följande lydelse:

”1. Arbetstagare har rätt till ett barntillägg för varje barn för vilket de har rätt till ett lagstadgat familjebidrag, varvid de ska styrka att sådant erhålls ...

…

4. 21 § punkt 2 … ska tillämpas analogt på barntillägg.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

9 Österreichischer Gewerkschaftsbund har, i egenskap av behörigt organ för de anställda inom den österrikiska banksektorn, väckt talan enligt det särskilda förfarande som föreskrivs i 54 § punkt 2 i lagen om domstolar i arbetsrättsliga och socialrättsliga mål (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. 104/1985).

10 Talan är riktad mot VÖBB, i egenskap av organ som är behörigt att företräda arbetsgivarna inom den österrikiska banksektorn. Österreichischer Gewerkschaftsbund har yrkat att Oberster Gerichtshof (högsta instansen i det allmänna domstolsväsendet) ska fastställa att deltidsanställda, som omfattas av CCBB:s tillämpningsområde, har rätt till fullt barntillägg enligt 22 § punkt 1 i detta kollektivavtal, och inte enbart ett belopp som beräknats i förhållande till deras arbetstid.

11 Mot denna bakgrund beslutade Oberster Gerichtshof, eftersom den är osäker på vilken betydelse principen om tidsproportionalitet har i det mål som pågår vid den, att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Kan det anses rimligt att med hänsyn till förmånens karaktär tillämpa principen om tidsproportionalitet i klausul 4 punkt 2 i ramavtalet [om deltidsarbete] … på ett barntillägg som föreskrivs i ett kollektivavtal, vilket utgör en social förmån från arbetsgivaren för att delvis kunna lätta föräldrarnas ekonomiska försörjningsbörda gentemot det barn för vilket tillägget erhålls?

2) För det fall den första frågan ska besvaras nekande:

Ska klausul 4 punkt 1 i ramavtalet [om deltidsarbete] – med beaktande av det stora utrymme för skönsmässig bedömning som arbetsmarknadens parter har när ett visst socialpolitiskt och ekonomiskt mål fastställs och när lämpliga åtgärder för att uppnå detta mål vidtas – tolkas så, att det föreligger sakliga skäl för att särbehandla deltidsanställda genom en proportionerlig nedsättning av rätten till barntillägg i förhållande till arbetstiden, om det antas att förbudet mot proportionerligt beviljande

a) gör det svårt eller omöjligt med deltidsanställningar i form av deltidsarbete för föräldrar och/eller mindre omfattande arbete under föräldraledighet och/eller

b) leder till en snedvridning av konkurrensen genom en högre ekonomisk belastning för arbetsgivare med ett större antal deltidsanställda samt till en mindre benägenhet att rekrytera deltidsanställda och/eller

c) gynnar deltidsanställda som har ingått flera anställningsförhållanden på deltid och som kan göra gällande förmåner som regleras i kollektivavtal såsom barntillägget flera gånger och/eller

d) gynnar deltidsanställda, eftersom dessa förfogar över mera fritid än heltidsanställda och därför har bättre möjligheter till barnomsorg?

3) För det fall [den första och den andra frågan] besvaras nekande:

Ska artikel 28 i [Europeiska unionens stadga] om de grundläggande rättigheterna tolkas på så sätt att – i ett arbetsrättsligt system, i vilket arbetsrättsliga minimikrav har fastställts efter överensstämmande socialpolitiska bedömningar från särskilt utvalda och kvalificerade kollektivavtalsparter – den omständigheten att en detaljreglering (som strider mot ett unionsrättsligt diskrimineringsförbud) i ett kollektivavtal (i detta fall ett proportionerligt beviljande av barntillägg vid deltidsarbete) anses vara ogiltig (enligt nationell praxis) medför att samtliga kollektivavtalsbestämmelser som rör detta område (i detta fall barntillägg) blir ogiltiga?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

12 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas på så sätt att principen om tidsproportionalitet ska tillämpas vid beräkningen av storleken på ett barntillägg som arbetsgivaren betalar ut till en deltidsanställd på grundval av ett sådant kollektivavtal som CCBB.

13 Enligt de upplysningar som Oberster Gerichtshof har gett i beslutet om hänskjutande är det aktuella barntillägget inte någon förmån som föreskrivs i lag och som betalas ut av staten. Det är arbetsgivaren som, på grundval av ett kollektivavtal som förhandlats fram mellan kollektivavtalsparterna, betalar ut barntillägget till arbetstagare som är underhållsskyldiga för barn.

14 Av detta följer att barntillägget inte kan kvalificeras som en ”social trygghetsförmån” i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, s. 1), även om målen med nämnda tillägg liknar dem som eftersträvas med vissa av de förmåner som föreskrivs i förordningen.

15 Det kan vidare konstateras att det framgår av samma upplysningar, vilka bekräftats vid förhandlingen, att parterna i det nationella målet är ense om att det aktuella barntillägget utgör lön som betalas ut till arbetstagaren.

16 Denna kvalificering av barntillägget motsvarar, såsom påpekats av generaladvokaten i punkt 36 i förslaget till avgörande, den som följer av unionsrätten. Det ska nämligen erinras om att enligt fast rättspraxis ska med ”lön”, i enlighet med artikel 157.2 FEUF, förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Det följer av fast rättspraxis att nämnda begrepp omfattar samtliga nuvarande eller framtida förmåner, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, erhåller från arbetsgivaren på grund av anställningen (se dom Hliddal och Bornand, C-216/12 och C-217/12, EU:C:2013:568, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

17 I detta sammanhang har domstolen angett att dessa förmåners rättsliga natur inte har någon betydelse för tillämpningen av artikel 157 FEUF, under förutsättning att de beviljas i samband med anställningen (dom Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, punkt 16).

18 Domstolen har även understrukit att även om åtskilliga typer av förmåner som beviljas av en arbetsgivare också tillgodoser socialpolitiska hänsyn, kan det inte anses råda något tvivel om att en förmån omfattas av begreppet lön när arbetstagaren på grund av anställningsförhållandet är berättigad att erhålla förmånen i fråga från sin arbetsgivare (dom Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punkt 18).

19 Eftersom barntillägget ingår i arbetstagarens lön, ska det fastställas i enlighet med de anställningsvillkor som avtalats mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

20 Av detta följer att det föreligger sakliga skäl för att beräkna barntillägget enligt principen om tidsproportionalitet, i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet om deltidsarbete, och att så är lämpligt, i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet, om arbetstagaren enligt anställningsvillkoren har en deltidsanställning (se, analogt, dom Heimann och Toltschin, C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

21 Det ska i det avseendet för det första påpekas att det står klart att den i det nationella målet aktuella förmånens natur inte kan anses utgöra hinder mot att tillämpa klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidsarbete, eftersom barntillägget, som omfattas av de förmåner som betalas till arbetstagaren i form av kontanter, är en förmån som är delbar (se, analogt, dom Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 116, och dom Bruno m.fl., C-395/08 och C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 34).

22 Det ska för det andra erinras om att domstolen tidigare har tillämpat principen om tidsproportionalitet på andra förmåner som arbetsgivaren svarar för och som har samband med en deltidsanställning.

23 Domstolen har således slagit fast att unionsrätten inte utgör något hinder för att ålderspension vid deltidsarbete beräknas enligt principen om tidsproportionalitet (se, för ett liknande resonemang, dom Schönheit och Becker, C-4/02 och C-5/02, EU:C:2003:583, punkterna 90 och 91) eller för att årlig betald semester beräknas på samma sätt (se, för ett liknande resonemang, dom Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 33, och dom Heimann och Toltschin, EU:C:2012:693, punkt 36).

24 I de mål som avgjordes genom nämnda domar ansågs nämligen beaktandet av en reducerad arbetstid i förhållande till arbetstiden för en heltidsanställd utgöra ett objektivt kriterium som tillät en proportionerlig inskränkning av de berörda arbetstagarnas rättigheter.

25 Mot bakgrund av det anförda ska den första tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas på så sätt att principen om tidsproportionalitet ska tillämpas vid beräkningen av storleken på ett barntillägg som arbetsgivaren betalar ut till en deltidsanställd på grundval av ett sådant kollektivavtal som CCBB.

Den andra och den tredje frågan

26 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra och den tredje frågan som ställts av den hänskjutande domstolen.

Rättegångskostnader

27 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

Klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997, som finns som bilaga till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998, ska tolkas på så sätt att principen om tidsproportionalitet ska tillämpas vid beräkningen av storleken på ett barntillägg som arbetsgivaren betalar ut till en deltidsanställd på grundval av ett sådant kollektivavtal som det som gäller för anställda hos österrikiska banker och bankirer.

Underskrifter