ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2014. február 13. [1]

C-476/12. sz. ügy

Österreichischer Gewerkschaftsbund
kontra
Verband Österreichischer Banken und Bankiers

(Az Oberster Gerichtshof [Ausztria] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás — A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve — Az eltartott gyermek után járó támogatást szabályozó kollektív szerződés — A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak arányosan fizetett támogatás”

1. Valamely szakszervezet és munkáltatói szervezet közötti kollektív szerződés előírja, hogy egy adott gazdasági ágazatban kötött munkaszerződéseknek rendelkezniük kell arról, hogy a munkáltató „eltartott gyermek után járó támogatást” fizessen, hogy a gyermeke nevelésének a munkavállalót terhelő pénzügyi terheit részben fedezze. Alkalmazható-e a 97/81 tanácsi irányelv [2] mellékletében foglalt, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakaszának 2. pontjában előírt időarányosság elve (pro rata temporis) erre a támogatásra? Ha nem, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak az eltartott gyermek után járó támogatás (a rövidebb munkaidejüket tükrözendő) arányos csökkentéséből eredő hátránya objektív alapon igazolható-e a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alapján? Végezetül, amennyiben a keretmegállapodás megfelelő olvasata alapján az eltartott gyermek után járó támogatás ilyen arányos csökkentése jogellenes, az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 28. cikke semmissé teszi-e a szóban forgó kollektív szerződés bizonyos részeit?

2. Alapvetően ezeket a kérdéseket terjesztette a Bíróság elé az osztrák Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság), amelyek az Österreichischer Gewerkschaftsbund (osztrák szakszervezeti szövetség, a továbbiakban: ÖGB) és a Verband Österreichischer Banken und Bankiers (osztrák bankok és bankárok szövetsége, a továbbiakban: VÖBB) közötti, a köztük fennálló kollektív szerződés (a továbbiakban: a bankszektor kollektív szerződése) megfelelő értelmezésével kapcsolatos jogvitában merültek fel.

1 — Eredeti nyelv: angol.

2 — Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.).

Az uniós jog

A Charta

3. A kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot a Charta 28. cikke biztosítja, amely előírja:

„A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, valamint hogy érdekütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.”

Az EUMSZ

4. Az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése meghatározza a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének szempontjából használatos „díjazás” fogalmát. E fogalommeghatározás 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”.

A 97/81 irányelv és a keretmegállapodás

5. A 97/81 irányelv célja a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás végrehajtása volt, amely a fenti irányelv mellékletét képezi. [3]

6. Magát a keretmegállapodást a részmunkaidős foglalkoztatás általános elvei és minimumkövetelményei megállapításának a céljából kötötték, hogy általános keretet hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés felszámolására és azért, hogy hozzájáruljanak a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek fejlesztéséhez oly módon, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára elfogadható. [4]

7. A keretmegállapodás 1. szakasza előírja:

„E keretmegállapodás célja:

a) a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének [helyesen: hátrányos megkülönböztetésének] kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása;

b) a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének elősegítése önkéntes alapon, és hozzájárulás a munkaidő rugalmas megszervezéséhez olyan módon, amely figyelembe veszi a munkaadók [helyesen: munkáltatók] és a munkavállalók igényeit.”

8. A 4. szakasz kimondja a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét:

„(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.

3 — Lásd a 97/81 irányelv 1. cikkét.

4 — A 97/81 irányelv (11) preambulumbekezdése. Lásd még a keretmegállapodás preambulumaként szolgáló „Általános szempontok” 4., 5. és 7. pontját.

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

[…]”

Az osztrák jog

9. Az Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz-ben (a munkaügyi és társadalombiztosítási bíróságokról szóló törvény, a továbbiakban: ASGG) szerepel egy különös eljárás, amelynek révén végleges döntést hozhatnak egy anyagi jogi rendelkezés értelméről, amelynek megfelelő értelmezése legalább három munkavállalót vagy munkáltatót érint. Az ennek eredményeképp meghozott megállapítási ítélet jogilag kötelező hatállyal bír.

10. Az Arbeitszeitgesetz (a munkaidőről szóló osztrák törvény, a továbbiakban: AZG) 19d. §-a előírja:

„(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.”

11. Amennyire az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből megállapítható, a nemzeti jogban nincs törvényi kötelezettség arra, hogy a munkáltató a munkaszerződésben rendelkezzen az eltartott gyermek után járó támogatásról. Bármely erre vonatkozó kötelezettség az adott gazdasági ágazatban a szakszervezet(ek) és a munkáltató (vagy munkáltatói csoport) közötti kollektív szerződésekből, vagy a munkáltató és a (leendő) munkavállaló közötti egyedi megállapodásból ered.

A bankszektor kollektív szerződése

12. A bankszektor kollektív szerződésének „Szociális ellátások” elnevezésű III. fejezete szerint a „családi támogatásokat és a gyermek után járó támogatásokat szociális ellátásként nyújtják”.

13. E szerződés 22. §-ának (1) bekezdése a következőt tartalmazza:

„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. Az eltartott gyermek után járó támogatás első (vagy utolsó) alkalommal abban a hónapban esedékes, amelyben a folyósítás feltételei teljesülnek/már nem teljesülnek.”

14. A 22. § (4) bekezdése szerint a családi támogatás kiszámításával kapcsolatos 21. § (2) bekezdése analógia útján az eltartott gyermek után járó támogatásra is alkalmazandó. A 21. § (2) bekezdésének rendelkezése szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a 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".

A tényállás, az eljárás és az előterjesztett kérdések

15. Az ÖGB azon részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók nevében eljárva, akiknek munkaszerződését a bankszektor kollektív szerződése szabályozza, az ASGG 54. §-ának (2) bekezdése alapján eljárást indított az Oberster Gerichtshofnál annak megállapítása végett, hogy az ilyen részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók az eltartott gyermek után járó támogatás teljes összegére, nem pedig az eltartott gyermek után járó támogatásnak a tényleges munkaidejüket tükröző arányosan csökkentett összegére jogosultak.

16. Az Oberster Gerichtshof az eljárást felfüggesztette, és a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

1) Az ellátás jellege alapján (mint indokolt intézkedés) alkalmazandó-e a [...] keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában előírt időarányosság elve (*pro rata temporis*) arra a kollektív szerződésben (kollektív megállapodásban) szabályozott, az eltartott gyermek után járó családi 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 [...] 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 (*Elternteilzeit*), és/vagy a szülői szabadság alatti csekély mértékű munkavégzés (*Elternkarenurlaub*) formájában való részmunkaidős foglalkoztatást, és/vagy

   b) a 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 Alapjogi Charta 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?"

17. Az ÖGB, a VÖBB és a Bizottság írásbeli észrevételeket terjesztett elő, valamennyien részt vettek a tárgyaláson és szóbeli észrevételeket is előterjesztettek.

Értékelés

Előzetes észrevételek

18. Úgy tűnik, a felek az alapeljárásban nem vitatják az alábbiakat (a szükséges ellenőrzés természetesen a nemzeti bíróság feladata).

19. Először is, a kérdést előterjesztő bíróság úgy írja le az eltartott gyermek után járó támogatást, mint „a munkáltató által nyújtott olyan szerződéses ellátás, amelynek célja nem csupán a munkavégzés miatti, a gyermekgondozásra irányuló pénzügyi többletráfordítás kiegyenlítése, hanem általában véve a dolgozó szülő gyermektartási terheinek fedezése. Ezzel az eltartott gyermek után járó támogatással a munkáltató kiegészíti a jogszabály alapján járó (állami) családi támogatást [...] Az állami családi támogatás kiegészítéseként az eltartott gyermek után járó támogatás az állami családi támogatás céljaihoz hasonló célokat követ". A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor egyértelművé teszi, hogy a bankszektor kollektív szerződése alapján az eltartott gyermek után járó támogatás *nem* szociális biztonsági ellátás.[5]

20. Másodszor, a felek nem vitatják[6], hogy az eltartott gyermek után járó támogatás a (jelenlegi) EUMSZ 157. cikk szerinti „díjazás".

21. Harmadszor, pontosan azért, mert az eltartott gyermek után járó támogatás pénzbeli ellenszolgáltatás, a munkavállaló használhatja azt nem csak a gyermeknevelés költségeinek, hanem a gyermekkel összefüggő egyéb kiadások (pl. étel, ruházat, játékok) fedezésére, vagy tulajdonképpen általánosságban a háztartási kiadások fedezésére.

22. Negyedszer, 1979 óta a munkavállalónak bizonyítania kell az állami családi támogatásra való jogosultságát, hogy megkaphassa az eltartott gyermek után a bankszektor kollektív szerződése alapján járó támogatást. A VÖBB írásbeli észrevételeiben kifejtette, hogy a fenti időpont előtt sokkal több bizonyítékot kellett minden évben benyújtani, és e támogatást elsősorban azért kapcsolták össze az állami családi támogatásra való jogosultsággal, hogy az eltartott gyermek után járó támogatásra való jogosultság bizonyításának adminisztratív terheit egyszerűsítsék.

5 — Az Oberster Gerichtshof az e Bíróság által a C-395/08. és C-396/08. sz., Bruno és társai egyesített ügyekben 2010. június 10-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-5119. o.) 41. és 42. pontjában, valamint a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 131. pontjában meghatározott kritériumokat alkalmazta.

6 — Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés pontos szóhasználata a 15. oldal 2.4 pontjában: „Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt" („Az eltartott gyermek után járó támogatás vitán felül díjazás").

A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és 4. szakaszának 2. pontja közötti kapcsolat, valamint a Bíróságnak az időarányosság elvére vonatkozó ítélkezési gyakorlata

23. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók értelemszerűen kevesebbet dolgoznak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló megfelelőik, a (tényleges vagy feltételezett) „egyenértékű, teljes munkaidőben foglalkoztatott" munkavállalók. Ezenkívül általában kevesebb fizetést is kapnak. Amennyiben óradíjuk kisebb, mint az egyenértékű, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóké, ez egyértelműen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Amennyiben pontosan ugyanannyi órabért kapnak, ám – mivel (például) 40 óra helyett 20 órát dolgoznak hetente – alacsonyabb fizetést visznek haza, a fizetés ezen időarányos csökkentése nem illethető negatív megjegyzéssel. Ezt értelemszerűen „objektív alapon igazoltnak" tekintjük.

24. A keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja ezt az elgondolást tükrözi, amikor tömören kijelenti, hogy „Adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni". Fogalmazhattak volna úgy is (még gazdaságosabban), hogy „A díjazás arányosítható", mégsem tették. Az „adott esetben" szavak használata feltehetően arra utal, hogy az időarányosság elve valamiképpen rugalmasabban alkalmazandó. Ezeket a szavakat a későbbiekben részletesen tárgyalom.[7]

25. A 4. szakasz 1. pontja szerinti „foglalkoztatási feltételeket" (a fogalom nincs meghatározva) természetüknél fogva nem lehet „adott esetben" arányosítani. Egyszerű példa a biztonsági felszerelések, pl. védősisak biztosítása a munkáltató részéről: nem lehetséges – vagy helyénvaló – fél sisakot biztosítani. Ilyen körülmények között, ha a munkáltató a részmunkaidőben foglalkoztatott és az egyenértékű, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló között az előbbi hátrányára különbséget tesz, életbe lép a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja. A munkáltatónak bizonyítania kell, hogy bármely kedvezőtlenebb bánásmód objektív alapon igazolható. Amennyiben ezt nem tudja bizonyítani, az eltérő bánásmód a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával ellentétes hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

26. Ebben az értelemben azzal a kérdéssel, miszerint az eltérő bánásmódot külön lépésként objektív alapon „igazolni" kell-e, *nem* foglalkozik a 4. szakasz 2. pontja (mivel implicite elfogadott, hogy az időarányosság elve tartalmazza a saját objektív igazolását). Ugyanakkor a Bíróság *már* ellenőrizte az objektív alapon történő igazolhatóságot, amikor arra kereste a választ, hogy „helyénvaló-e" ezt az elvet az alapdíjazáson kívül másra is alkalmazni.

27. Mindezidáig a Bíróság a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját csupán az éves fizetett szabadságra való jogosultsággal kapcsolatban értelmezte, amely egy „szabadságolási" és egy „díjazási" elemből is állt. A Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítéletben[8] a Bíróság azt állapította meg, hogy „helyénvaló" az időarányosság elvének alkalmazása az éves fizetett szabadságra úgy, hogy e szabadságot a részmunkaidős foglalkoztatás időszaka tekintetében csökkentették. Az ilyen csökkentést a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben objektív alapon igazolhatónak tekintették. Ezt az ítéletet a Bíróság követte a Heimann-ügyben hozott ítéletben[9], ahol azt állapította meg, hogy az időarányosság elvének alkalmazása helyénvaló a csökkentett munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló éves fizetett szabadsága tekintetében.

28. Számos más ügyben (amelyek nem a keretmegállapodással, hanem a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvével kapcsolatosak) a Bíróság azt mérlegelte, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés objektív alapon igazolható-e, ha a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal az időarányosság elvének eredményeképpen bántak eltérően. A Bíróság így megállapította, hogy objektív alapon igazolható a fenti elv végleges rokkantsági nyugdíjra való alkalmazása úgy, hogy a kifizetett összeget csökkentették azon tény figyelembevétele érdekében, hogy a

7 — Lásd a lenti 32–42. pontot.

8 — A C-486/08. sz. ügyben 2010. április 22-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-3527. o.) 33. pontja.

9 — A C-229/11. és C-230/11. sz. Heimann egyesített ügyekben 2012. november 8-án hozott ítélet 34–36. pontja.

munkavállaló részleges szülői szabadságot vett igénybe, amely alatt járulékot fizetett, és a megkapott (alacsonyabb) munkabérrel arányos nyugdíjjogosultságot szerzett.[10] Valamely munkáltató jogosan csökkentette időarányosan a karácsonyi jutalmat, hogy ezzel tükrözze a kivett szülői szabadság időszakait.[11] Hasonlóképpen objektív alapon igazolható a nyugdíjjogosultság annak érdekében történő arányos csökkentése, hogy figyelembe vegyék a részmunkaidős foglalkoztatás időszakait és a fizetés nélküli szabadságot, hogy az valamely köztisztviselő tényleges szolgálati idejét tükrözze, szemben azzal a köztisztviselővel, aki pályafutása során végig teljes munkaidőben dolgozott.[12]

29. Amikor a 4. szakasz 2. pontja kimondja, hogy „adott esetben” az időarányosság elvét kell alkalmazni, mit kell ez alatt érteni?

30. A Bíróság megközelítésében eddig a keretmegállapodás szerinti díjazás egyenlő volt a Szerződés szerinti díjazással, és bármely díjazás arányosítható: lásd a fent hivatkozott, a keretmegállapodással és a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ítélkezési gyakorlat során hozott határozatokat (a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet[13]; a Heimann egyesített ügyekben hozott ítélet[14]; a Gómez-Limón Sánchez-Camacho ügyben hozott ítélet[15]; a Lewen-ügyben hozott ítélet[16], valamint a Schönheit és Becker egyesített ügyekben hozott ítélet[17]). Ezekben az ügyekben az, amit arányosan csökkentettek, beleesett a Szerződés (tágabb értelmű) díjazás fogalmába, és a Bíróság elfogadta, hogy az ilyen csökkentés objektív alapon igazolható. A keretmegállapodással kapcsolatos két ügyben, a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben és a Heimann egyesített ügyekben hozott ítéletben a Bíróság azt állapította meg, hogy „helyénvaló” (és objektív alapon igazolható) az időarányosság elvének alkalmazása az éves fizetett szabadságra.

31. Ebből úgy tűnik, az következik, hogy ha valamely foglalkoztatásból eredő juttatás a Szerződés díjazás fogalma alá tartozik, „helyénvaló” az adott juttatást időarányosan csökkenteni a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében.

Az első kérdés

32. A kérdést előterjesztő bíróság első kérdésével alapvetően arra keresi a választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az időarányosság elvét helyénvaló alkalmazni az eltartott gyermek után járó olyan támogatás kifizetésére, mint amilyen a jelen ügy alapeljárásának tárgyát is képezi.

33. Az én véleményem szerint igen.

34. Igaz, hogy – a nyugdíjjogosultság vagy az éves fizetett szabadnapok számával ellentétben – nincs objektív kapcsolat az eltartott gyermek után járó támogatás összege, a munkavállaló részéről jelentkező azon „igény”, amelyre a támogatás vonatkozik és az adott munkavállaló által ledolgozott munkaidő között. Ahogy az ÖGB hangsúlyozta, a gyermek megléte és a nevelésével kapcsolatos költségekről való gondoskodás független attól, hogy a munkavállalót teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatják.

10 — A C-537/07. sz. Gómez-Limón Sánchez-Camacho ügyben 2009. július 16-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-6525. o.), 62. és 63. o.

11 — A C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-7243. o.) 50. pontja.

12 — A C-4/02. és C-5/02. sz., Schönheit és Becker egyesített ügyekben 2003. október 23-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-12575. o.) 90. és 91. pontja.

13 — A 8. lábjegyzetben hivatkozott ítélet.

14 — A 9. lábjegyzetben hivatkozott ítélet.

15 — A 10. lábjegyzetben hivatkozott ítélet.

16 — A 11. lábjegyzetben hivatkozott ítélet.

17 — A 12. lábjegyzetben hivatkozott ítélet.

35. Mindemellett a nemzeti bíróságnak az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben tett megállapításai alapján nekem úgy tűnik, hogy jóllehet az eltartott gyermek után járó támogatás csak azoknak jár, akik bizonyítják az állami családi támogatásra való jogosultságukat, konkrét célja van, és (természetesen) egy külön sort képez a munkavállaló fizetési papírján, nyilvánvalóan részét képezi annak, amit a munkaszerződése értelmében a munkavállalónak kifizetnek.

36. Ilyen körülmények között az eltartott gyermek után járó támogatás a (jelenlegi) EUMSZ 157. cikk szerinti „díjazás”, amennyiben az egy olyan ellenszolgáltatás, amelyet a munkavállaló a foglalkoztatásával összefüggésben a munkáltatótól készpénzben kap.[18] Mind a bíróság ítélkezési gyakorlata, mind pedig a díjazásnak a Szerződés szövegében jelenleg szereplő fogalma hangsúlyozza, hogy az ilyen készpénzkifizetés és a munkavállaló foglalkoztatása közötti kapcsolat lehet közvetlen vagy közvetett.

37. A Garland-ügyben hozott ítéletben[19] a Bíróság hangsúlyozta, hogy amennyiben valamely munkavállalónak nyújtott juttatás a munkaviszonyból ered, az adott előny pontos jogi jellege lényegtelen annak meghatározása szempontjából, hogy „díjazásnak” minősül-e. A Barber-ügyben hozott ítéletben[20] a Bíróság azt állapította meg, hogy „[u]gyan 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” (kiemelés tőlem).

38. Mivel az eltartott gyermek után járó támogatás „díjazásnak” minősül, ebből következik, hogy „helyénvaló” a díjazás ezen vonatkozására alkalmazni az időarányosság elvét, ahogy azt a Bíróság a javadalmazás más aspektusai vonatkozásában már megállapította. Az a tény, hogy az eltartott gyermek után járó támogatás szociális célt is szolgál, dicséretes, ugyanakkor nem változtatja meg díjazásként történő jogi minősítését, a díjazás pedig arányosítható.[21]

39. Hagy-e a keretmegállapodás megfogalmazása teret annak mérlegelésére, hogy van egyfajta „középút”, a „munkáltató szociális juttatásai”, amelyeket – még ha „díjazásnak” minősülnek is a Bíróság ítélkezési gyakorlatában szereplő klasszikus meghatározás szerint – mégsem lehet arányosítani a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében úgy, ahogy a díjazást arányosítani lehet?

40. Nem vagyok róla meggyőződve, hogy tulajdonképpen szükséges lenne ezt a kérdést itt megválaszolni. Jóllehet az eltartott gyermek után járó támogatás egyértelműen hasznos társadalmi célt szolgál, az a tény, hogy a javadalmazási csomag részét képezi, a szociális partnerek közötti tárgyalások eredménye. Túlzottan leegyszerűsítve talán azt lehetne mondani, hogy azon teljes összeg „borítékán” belül, amelyet a munkáltatók ebben az ágazatban fizetésként hajlandók kifizetni, a tárgyaló felek megállapodtak, hogy a gyermekkel rendelkező munkavállalókat külön segítik, és a teljes számítás egyéb elemeit feltehetőleg ennek megfelelően úgy igazították, hogy ellensúlyozza e juttatást.[22] A szociális

18 — Lásd a 12/81. sz. Garland-ügyben 1982. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1982., I-359. o.) 5. pontját, a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-1889. o.) 12. pontját, és a C-167/97. sz., Seymour-Smith és Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-623. o.) 23. pontját.

19 — A fenti 18. lábjegyzetben hivatkozott Garland-ügyben hozott ítélet 5. pontja. Lásd még a C-281/97. sz. Krüger-ügyben 1999. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-5127. o.) 15. pontját.

20 — A fenti 18. lábjegyzetben hivatkozott ügyben hozott ítélet 18. pontja.

21 — Lásd a fenti 30. és 31. pontot.

22 — Ezért a szakszervezetnek (ÖGB), amennyiben biztosítani kívánja a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók védelmének magas szintjét, lehetősége lenne *tárgyalásokat folytatni*, a foglalkoztató képviseleti szervével (VÖBB) folytatott általános tárgyalások részeként, arról, hogy a gyermekek után járó támogatás átalányjuttatás legyen a feltételeknek megfelelő valamennyi munkavállaló számára, a munkaórák számától függetlenül. Ugyanígy a szociális partnereknek lehetőségük lenne eldönteni, hogy (például) az eltartott gyermek után járó támogatást a fizetési szinttel összekapcsolják-e, és ha igen, hogyan. Kétségtelenül a foglalkoztatással kapcsolatos juttatások egyes aspektusainak arányos csökkentésével *szembeni* vonzó érv lehet, ha ez a nemek közötti tényleges egyenlőséget elősegítené (lásd a fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Gómez-Limón Sánchez-Camacho ügyre vonatkozó indítványom 54–56. pontját), de ez az értelmezés kötelezettségként nem következik a Bíróság eddigi ítélkezési gyakorlatából.

partnerek közötti megállapodás tulajdonképpen a díjazásról, nem pedig a szociális segítségnyújtásról szól. Ebből következik, hogy az eltartott gyermek után járó támogatást, amely a díjazás szerves részét képezi, díjazásként kell kezelni. Ezért a munkáltató alkalmazhatja az időarányosság elvét erre a támogatásra, ha a munkavállaló részmunkaidőben dolgozik.

41. Hangsúlyozom, hogy a következtetésemet arra a tényre alapoztam, hogy a munkáltatónak nincs törvényi kötelezettsége a szóban forgó szociális juttatás fizetésére. Ha (például) a nemzeti jogalkotó úgy döntött volna, hogy a munkáltatókra hárítja az eltartott gyermek után a foglalkoztatottaknak nyújtott támogatás fizetését (hogy az államnak csak a munkanélkülieknek kelljen ilyen támogatást fizetnie), akkor a munkáltató gyakorlatilag az állam helyébe lép, és a következtetés valószínűleg más lenne. [23] Hozzáteszem, hogy míg itt a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kétségtelenül kevesebb pénzt keres, mint az egyenértékű, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az időarányosság elvének az eltartott gyermek után járó támogatásra történő alkalmazása miatt, és ezért általánosan véve kevésbé jó anyagi helyzetben van, nem éri *konkrét* hátrány azon tényből kifolyólag, hogy az eltartott gyermek után járó támogatást arányosítják. Szándékosan nyitva hagyom a kérdést, mi lenne a válasz, ha egy másik ügyben bizonyítottan *konkrét* hátrány merülne fel.

42. Végezetül, jóllehet a 4. szakasz 2. pontja kógens módon van megfogalmazva – „Adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis) kell* alkalmazni” (kiemelés tőlem) –, véleményem szerint ezt nem lehet úgy értelmezni, hogy amennyiben az elv alkalmazása helyénvaló, *kötelező* is azt alkalmazni. Másképp fogalmazva, „az elvet kell alkalmazni” nem jelenti azt, hogy „a munkáltató köteles alkalmazni az elvet akkor is, ha ő nagyvonalúbb kíván lenni” (természetesen nem fizethet valamely részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak *kevesebbet*, mint ami az időarányosság elvének alkalmazásából következne). [24] A „kell alkalmazni” kifejezés csupán azt jelenti, hogy ahol *helyénvaló* alkalmazni az időarányosság elvét, ez az elv *további* objektív igazolás szükségessége nélkül alkalmazandó. Elegendő az a tény, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kevesebbet dolgozik, mint az egyenértékű, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló.

43. Ennek megfelelően az első feltett kérdést úgy kell megválaszolni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja értelmében helyénvaló az időarányosság elvét alkalmazni a kollektív szerződésben szabályozott, eltartott gyermek után járó támogatásra, amennyiben a feleknek nincs törvényi kötelezettsége ilyen támogatásról gondoskodni.

A második kérdés

44. Ez a kérdés alapvetően arra irányul, hogy ha az eltartott gyermek után járó támogatás a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja alkalmazásával nem arányosítható, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni abból eredő egyenlőtlen bánásmód, hogy az eltartott gyermek után járó teljes támogatásnál kevesebbet fizetnek nekik, ennek ellenére más okokból mégis objektív alapon igazolható-e a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alapján. A kérdést előterjesztő bíróság kérdése négy lehetséges igazolást jelöl meg, amelyeket – feltételezésem szerint – eléje terjesztettek.

45. Amennyiben a Bíróság egyetért az első kérdésre javasolt válaszommal, szükségtelenné válik a második kérdés megválaszolása. Mindazonáltal a teljesség kedvéért röviden foglalkozom vele.

23 — Előfordulhat, hogy ilyen körülmények között ez a juttatás az EUMSZ 157. cikkben szereplő „díjazás” fogalmán kívül esne: lásd a fenti 5. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 131. pontját.

24 — Ebben a vonatkozásban az időarányosság elve alkalmazása *mellőzésének* szembetűnő példájaként lásd a Máté 20:1–16-ot. A munkára elsőként felbéreltek teljes időt dolgoztak (egész nap), és a megállapodás szerinti bért kapták, míg akik a nap csak egy részében dolgoztak (a délben felbéreltek, fél napot; az utolsóként felbéreltek csak egy órányit) szintén ugyanazt a bért kapták, mivel az őket felbérelő gazda nagyvonalú kívánt lenni (szó szerint „ότι έγώ άγαθός είμι„– „mert én jó vagyok” [v. 15]). Arról nem szól a szöveg, hogy ez azért is volt-e, mert a gazda felismerte, hogy a szükségleteik (hogy pénzt keressenek a családjuk eltartására) ugyanazok voltak.

46. A Bíróság ítélkezési gyakorlatára tekintettel főszabály szerint a kérdést előterjesztő bíróság feladata azt megítélni, hogy a megadott indokok alkalmasak-e az eltérő bánásmód objektív igazolására. A Bíróság már megállapította, hogy a nemzeti bíróságnak azt kell mérlegelnie, hogy a választott intézkedés valós igénynek felel-e meg, alkalmas-e a megvalósítani kívánt cél elérésére, és ahhoz szükséges-e.[25] Puszta általánosítások nem elegendők az eltérő bánásmód igazolásához[26]; a megnövekedett költségek elkerülése pedig nem olyan ok, amely objektív alapon igazolná a közvetett hátrányos megkülönböztetést.[27]

47. Mindezek mellett számomra ugyanakkor úgy tűnik, hogy ha valamely részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint az egyenértékű, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, a munkaideje alapján arányosan csökkentve a kifizetést, vagy „helyénvaló" az arányosítás, vagy nem. Ha az a tény, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kevesebbet dolgozik, objektív alapon igazolja az arányosítást, az időarányosság elvének alkalmazása „helyénvaló", és a keretmegállapodás 4. szakasza 2. pontjának hatálya alá esik. Amennyiben *nem* „helyénvaló", nincs mód tovább vizsgálni, hogy az arányosítás más okból mégis objektív alapon igazolható, és ezért nem ellentétes a 4. szakasz 1. pontjában megállapított hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével.

48. Ezért én azon a véleményen vagyok, hogy a nemzeti bíróság előtt megvitatott objektív igazolás négy lehetséges indoka nem szolgáltathat a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti alapot a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára eltartott gyermek után járó támogatás címén fizetett összeg időarányos csökkentéséhez.

A harmadik kérdés

49. A harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság gyakorlatilag azt szeretné megtudni, hogy amennyiben a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak az eltartott gyermek után nyújtott, arányosan csökkentett támogatás jogellenes, a Charta 28. cikke kizárná-e a kollektív szerződés szerinti bármely ilyen támogatás kifizetését.

50. Megint csak, amennyiben a Bíróság egyetért az első kérdésre javasolt válaszommal, szükségtelenné válik a harmadik kérdés megválaszolása. Mindazonáltal a teljesség kedvéért röviden foglalkozom vele.

51. A Charta 28. cikke biztosítja a kollektív tárgyaláshoz való jogot. Ezt a jogot „az uniós joggal [...] összhangban" kell gyakorolni. Amennyiben valamely kollektív szerződés valamely rendelkezése ellentétes az uniós joggal, a nemzeti bíróságnak a konkrét rendelkezés alkalmazásától el kell tekintenie annyiban, amennyiben az szükséges a jogellenesség megszüntetéséhez. Ezért ha a Bíróság azon az álláspontón lenne, hogy az időarányosság elvének alkalmazása az eltartott gyermek után járó támogatásra ellentétes az uniós joggal, akkor a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak nyújtott támogatás arányosítását előíró rendelkezés (a jelen esetben a bankszektor kollektív szerződése 22. §-ának (4) bekezdése) alkalmazásától el kell tekinteni. Ennek eredményeképpen az eltartott gyermek után járó támogatást a fenti szerződés 22. §-ának (1) bekezdése szerint teljes mértékben meg kell fizetni.

52. Álláspontom szerint egy ilyen korlátozott és arányos jogorvoslat nem szüntetné meg a szerződés hatékonyságát és nem is változtatná meg annyira, hogy már ne emlékeztetne arra, amiben a felek megállapodtak. Így a Charta 28. cikkében biztosított kollektív tárgyaláshoz való jog nem sérülne.

25 — A C-427/11. sz., Kenny és társai ügyben 2013. február 28-án hozott ítélet 37. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, valamint a 170/84. sz. Bilka-Kaufhaus-ügyben 1986. május 13-án hozott ítélet (EBHT 1986., I-1607. o.) 36. pontja.

26 — A 171/88. sz. Rinner-Kühn-ügyben 1989. július 13-án hozott ítélet (EBHT 1989., I-2743. o.) 14. pontja.

27 — A C-243/95. sz., Hill és Stapleton ügyben 1998. június 17-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-3739. o.) 40. pontja.

Végkövetkeztetések

53. Ennek megfelelően az általam kifejtett indokok alapján azt javasolom, hogy a Bíróság csak az osztrák Oberster Gerichtshof által előterjesztett első kérdést válaszolja meg, a következőképpen:

Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében foglalt keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja értelmében helyénvaló az időarányosság elvét alkalmazni a kollektív szerződésben szabályozott, eltartott gyermek után járó támogatásra, amennyiben a feleknek nincs törvényi kötelezettsége ilyen támogatásról gondoskodni.