Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
E. SHARPSTON
fremsat den 13. februar 2014[1]

Sag C-476/12

Österreichischer Gewerkschaftsbund
mod
Verband Österreichischer Banken und Bankiers

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Oberster Gerichtshof (Østrig))

»Rammeaftale vedrørende deltidsarbejde — princippet om forbud mod forskelsbehandling — børnetillæg fastsat ved kollektiv overenskomst — forholdsmæssigt tillæg til deltidsansatte«

1. En kollektiv overenskomst indgået mellem en fagforening og en arbejdsgiverorganisation foreskriver, at der i ansættelseskontrakter inden for et bestemt erhverv skal fastsættes bestemmelse om arbejdsgiverens betaling af et »børnetillæg« til delvis udligning af den ansattes udgifter til underhold af hans eller hendes barn. Må princippet om pro rata temporis i § 4, stk. 2, i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde (herefter »rammeaftalen«) i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF[2] anvendes på dette tillæg? Såfremt det ikke er tilfældet, kan den omstændighed, at deltidsansatte stilles ringere som følge af en forholdsmæssig nedsættelse af børnetillægget (med henblik på at afspejle deres kortere arbejdstid), begrundes objektivt i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1? Såfremt en korrekt fortolkning af rammeaftalen fører til, at en sådan nedsættelse af børnetillægget må anses for at være ulovlig, indebærer artikel 28 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) så, at visse dele af den omhandlede kollektive overenskomst er ugyldige?

2. Det er i det væsentlige de spørgsmål, som Oberster Gerichtshof, Østrig, har forelagt Domstolen i forbindelse med en tvist mellem Österreichischer Gewerkschaftsbund (den østrigske sammenslutning af fagforeninger, herefter »ÖGB«) og Verband Österreichischer Banken und Bankiers (den østrigske bank- og bankierforening, herefter »VÖBB«) vedrørende en korrekt fortolkning af den kollektive overenskomst, som de indbyrdes har vedtaget (herefter »den kollektive overenskomst for banksektoren«).

1 — Originalsprog: engelsk.

2 — Rådets direktiv 97/81/EF af 15.12.1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998 L 14, s. 9).

EU-retten

Chartret

3. Forhandlingsretten og retten til kollektive skridt er sikret ved chartrets artikel 28, der bestemmer følgende:

»Arbejdstagere og arbejdsgivere eller deres respektive organisationer har i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på passende niveauer og i tilfælde af interessekonflikter ret til kollektive skridt, herunder strejke, for at forsvare deres interesser.«

TEUF

4. Artikel 157, stk. 2, TEUF indeholder en definition af »løn« med henblik på princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Efter denne definition forstås ved »løn« den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Direktiv 97/81 og rammeaftalen

5. Formålet med direktiv 97/81 var at iværksætte rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, som var vedlagt som bilag til dette direktiv [3].

6. Rammeaftalen selv blev indgået med henblik på at opregne de generelle principper og minimumskravene for deltidsarbejde og for at skabe en generel ramme med henblik på at sikre, at der ikke diskrimineres mod deltidsansatte, og medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne [4].

7. Rammeaftalens § 1 bestemmer:

»Formålet med nærværende rammeaftale er:

a) at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde

b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.«

8. § 4 fastsætter princippet om ikke-forskelsbehandling:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

[…]«

3 — Jf. artikel 1 i direktiv 97/81.

4 — 11. betragtning i præamblen til direktiv 97/81. Se også punkt 4, 5 og 7 under »Generelle betragtninger«, der udgør præamblen til rammeaftalen.

Østrigsk ret

9. § 54, stk. 2, i Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (den østrigske lov om arbejds- og socialretlige retsinstanser, hereafter »ASGG«) indeholder en særlig procedure, der kan iværksættes med henblik på at opnå en endelig afgørelse vedrørende forståelsen af en materiel retsforskrift, hvis korrekte fortolkning har betydning for mindst tre arbejdsgivere eller arbejdstagere. Den anerkendelsesdom, der afsiges, er retligt bindende.

10. § 19d i Arbeitszeitgesetz (østrigsk lov om arbejdstid, herefter »AZG«) bestemmer:

»1. Ved »deltidsarbejde« forstås, at den aftalte ugentlige arbejdstid gennemsnitligt er kortere end den ved lov eller kollektiv overenskomst fastsatte normale arbejdstid.

[…]

6. Deltidsansatte arbejdstagere må ikke på grund af deltidsarbejdet stilles ringere end fuldtidsansatte arbejdstagere, medmindre en sådan forskelsbehandling er objektivt begrundet. […]

7. I tilfælde af uoverensstemmelse skal arbejdsgiveren bevise, at forskelsbehandlingen ikke er en konsekvens af deltidsarbejdet.«

11. Så vidt det kan udledes af forelæggelseskendelsen, er der ikke i national ret en lovbestemt forpligtelse for arbejdsgiveren til i arbejdskontrakter at indføre en bestemmelse om betaling af børnetillæg. En sådan forpligtelse følger af de kollektive overenskomster, der er indgået mellem fagforening(erne) og en arbejdsgiver (eller arbejdsgiverforening) inden for et bestemt erhverv, eller den opstår i forbindelse med individuelle forhandlinger mellem arbejdsgiveren og den (fremtidige) ansatte.

Den kollektive overenskomst for banksektoren

12. Kapitel III i den kollektive overenskomst for banksektoren, som har overskriften »Sociale tillæg«, bestemmer, at »husstandstillæg og børnetillæg ydes som en social ydelse«.

13. Overenskomstens § 22, stk. 1, bestemmer:

»Arbejdstagere modtager børnetillæg for hvert barn, for hvilket de har krav på lovbestemt familietillæg og bevisligt modtager dette. Børnetillægget forfalder første gang/sidste gang i den kalendermåned, i hvilken betingelsen for dets udbetaling er opfyldt/ikke længere er opfyldt.«

14. § 22, stk. 4, bestemmer, at § 21, stk. 2, som vedrører beregningen af et husstandstillæg, finder tilsvarende anvendelse på børnetillæg. § 21, stk. 2, bestemmer, at tillægget for deltidsansatte »beregnes ved at dividere det beløb, der udbetales til fuldtidsansatte, med antallet af ugentlige arbejdstimer på fuld tid som fastsat i den kollektive overenskomst (dvs. 38,5 timer) og ved at gange resultatet med antallet af den pågældende deltidsansattes ugentlige arbejdstimer«.

Faktiske omstændigheder, retsforhandlinger og de præjudicielle spørgsmål

15. ÖGB, der repræsenterer de deltidsansatte, hvis ansættelseskontrakt er omfattet af den kolletive overenskomst for banksektoren, anlagde anerkendelsessøgsmål ved Oberster Gerichtshof i henhold til ASGG's § 54, stk. 2, med henblik på ved anerkendelsesdom at få fastslået, at sådanne deltidsansatte var berettiget til at få udbetalt det fulde børnetillæg og ikke kun et børnetillæg, der er nedsat forholdsmæssigt for at afspejle deres faktiske arbejdstimer.

16. Oberster Gerichtshof har udsat sagen og forelagt Domstolen følgende spørgsmål:

»1) Skal princippet om pro rata temporis i § 4, stk. 2, i rammeaftalen [...], anvendes på et børnetillæg (»Kinderzulage«), der er vedtaget i en kollektiv overenskomst (lønaftale) – idet der er tale om en social ydelse fra arbejdsgiveren til delvis udligning af forældrenes udgifter til underhold af det barn, for hvilket tillægget modtages – på grund af denne ydelses (hensigtsmæssige) karakter?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende:

Skal § 4, stk. 1, i rammeaftalen [...] fortolkes således, at en ulige behandling af de deltidsansatte i form af en nedsættelse af børnetillægget i forhold til arbejdstiden – i betragtning af den vide skønsmargin, som arbejdsmarkedets parter råder over ved fastsættelsen af et bestemt socialt og økonomisk-politisk mål og de foranstaltninger, der er egnede til at opfylde dette mål – er sagligt begrundet, såfremt det antages, at et forbud mod forholdsmæssig tildeling af ydelsen:

a) vanskeliggør eller umuliggør deltidsansættelse i form af forældreorlov på deltid (»Elternteilzeit«) og/eller ansættelse i ringe omfang under en forældreorlov (»Elternkarenzurlaub«) og/eller

b) fører til konkurrencefordrejninger, fordi arbejdsgiveren belastes mere i økonomisk henseende ved et større antal deltidsansatte, og til en ringere beredvillighed hos arbejdsgiveren til at ansætte deltidsansatte og/eller

c) fører til en begunstigelse af deltidsansatte, der har flere deltidsansættelser og flere krav på overenskomstmæssige ydelser såsom børnetillæg og/eller

d) fører til en begunstigelse af deltidsansatte, fordi disse har mere fritid end de fuldtidsansatte og således har bedre børnepasningsmuligheder?

3) Såfremt det første og det andet spørgsmål besvares benægtende: Skal grundrettighedschartrets artikel 28 fortolkes således, at hvor der er tale om et arbejdsretligt system, i hvilket væsentlige dele af de arbejdsretlige mindstestandarder tilvejebringes på grundlag af særligt udvalgte og kvalificerede arbejdsmarkedsparters samstemmende socialpolitiske vurderinger, og kun en detailbestemmelse (der strider mod et EU-retligt forbud mod forskelsbehandling) i en kollektiv overenskomst (her forholdsmæssig beregning af børnetillæg ved deltidsarbejde) er ugyldig (efter national praksis), medfører denne ugyldighed, at alle den kollektive overenskomsts bestemmelser for dette område (her børnetillæg) er omfattet af ugyldighedssanktionen?«

17. Der er indgivet skriftlige indlæg af ÖGB, VÖBB og Kommissionen, der alle var til stede under retsmødet og afgav mundlige indlæg.

Bedømmelse

Indledende bemærkninger

18. Parterne i hovedsagen synes at være enige om følgende forhold (eventuelle nødvendige efterprøvelser heraf tilkommer naturligvis den forelæggende ret).

19. For det første har den forelæggende ret beskrevet børnetillægget som »en aftalemæssig ydelse fra arbejdsgiveren, som ikke blot skal dække de merudgifter, der opstår til børnepasning på grund af arbejdet, men som helt generelt skal udligne den arbejdende forælders forsørgerbyrde. Børnetillægget er således et tillæg fra arbejdsgiveren til det lovbestemte (statslige) familietillæg [...]. Som et tillæg til

det lovbestemte familietillæg forfølger børnetillægget samme formål som det lovbestemte familietillæg«. Den forelæggende ret har imidlertid gjort det klart, at det børnetillæg, der udbetales i henhold til den kollektive overenskomst for banksektoren, *ikke* er en social sikringsydelse [5].

20. For det andet er der enighed om [6], at børnetillægget udgør »løn« som omhandlet i (den nuværende) artikel 157 TEUF.

21. For det tredje kan den ansatte – netop fordi børnetillægget er en pengeydelse – anvende tillægget ikke blot med henblik på afholdelse af udgifter til børnepasning, men også til dækning af andre udgifter, som det at have et barn indebærer (såsom mad, tøj og legetøj), eller til husholdningsudgifter i almindelighed.

22. For det fjerde har den ansatte siden 1979 skullet bevise, at han eller hun er berettiget til et lovbestemt familietillæg for at opnå ret til det ved kontrakt fastsatte børnetillæg i henhold til den kollektive overenskomst for banksektoren. VÖBB har i det skriftlige indlæg forklaret, at der før dette tidspunkt hvert år skulle fremlægges mange flere beviser, og at tilknytningen til retten til det lovbestemte familietillæg primært skete med henblik på at forenkle den administrative byrde i forbindelse med efterprøvelsen af retten til børnetillægget.

Forholdet mellem på den ene side rammeaftalens § 4, stk. 1, og § 4, stk. 2, og på den anden side Domstolens praksis vedrørende princippet om pro rata temporis

23. Deltidsansatte arbejder pr. definition færre timer end deres fuldtidsansatte kolleger – den (faktiske eller hypotetiske) »tilsvarende fuldtidsansatte« (i almindelig sprogbrug ofte betegnet som »f.t.e.« [o.a. fulltime employee equivalent]). Generisk set modtager de også mindre i løn. Såfremt de modtager mindre pr. time end en tilsvarende fuldtidsansat, er der klart tale om forskelsbehandling. Såfremt de modtager nøjagtigt den samme timeløn, men – fordi de arbejder (f.eks.) 20 timer om ugen i stedet for 40 – får mindre i lønningsposen, giver en forholdsmæssig lønnedsættelse ikke anledning til kritik. Dette betragtes implicit som »objektivt begrundet«.

24. Rammeaftalens § 4, stk. 2, afspejler denne generelle forståelse, idet bestemmelsen lakonisk fastslår, at »hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«. Koncipisten kunne (mere enkelt) have valgt at skrive: »Løn kan nedsættes pro rata«, men gjorde det ikke. Anvendelsen af ordene »hvor det er hensigtsmæssigt« indebærer formodentlig, at princippet om pro rata temporis kan anvendes mere fleksibelt. Jeg vil tage nærmere stilling til formuleringen nedenfor [7].

25. Med hensyn til visse »ansættelsesvilkår« som omhandlet i § 4, stk. 1, (udtrykket er ikke defineret) er det på grund af deres karakter ikke »hensigtsmæssigt« at foretage en forholdsmæssig beregning. Et oplagt eksempel kunne være det sikkerhedsudstyr, f.eks. en beskyttelsehjelm, som arbejdsgiveren stiller til rådighed: Det er ikke muligt – eller hensigtsmæssigt – at stille en halv hjelm til rådighed. Såfremt arbejdsgiveren under sådanne omstændigheder behandler en deltidsansat anderledes end en tilsvarende fuldtidsansat, og førstnævnte derved stilles ringere, finder rammeaftalens § 4, stk. 1, anvendelse. Arbejdsgiveren skal bevise, at enhver mindre gunstig behandling er begrundet i objektive forhold. Kan han ikke det, foreligger der en forskelsbehandling i strid med rammeaftalens § 4, stk. 1.

5 — Oberster Gerichtshof har anvendt de kriterier, der blev fastsat af Domstolen i dom af 10.6.2010, forenede sager C-395/08 og C-396/08, Bruno m.fl., Sml. I, s. 5119, præmis 41 og 42, og af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 131.

6 — Den udtrykkelige ordlyd af forelæggelseskendelsens på s. 15, punkt 2.4, er: »Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt« (»med hensyn til børnetillægget er der ubestrideligt tale om løn«).

7 — Jf. nedenfor, punkt 32-42.

26. Spørgsmålet om, hvorvidt forskelsbehandlingen skal »begrundes« objektivt som et separat led, er der begrebsmæssigt set *ikke* som sådan taget stilling til i § 4, stk. 2 (fordi det implicit forudsættes, at princippet om pro rata temporis indeholder en egen selvstændig objektiv begrundelse). Domstolen *har* imidlertid efterprøvet den objektive begrundelse i forbindelse med spørgsmålet om, hvorvidt det var »hensigtsmæssigt« at anvende princippet på andet end grundløn.

27. Indtil videre har Domstolen kun fortolket rammeaftalens § 4, stk. 2, i forhold til retten til årlig betalt ferie, som omfatter både en »ferie«-bestanddel og en »løn«-bestanddel. I dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols [8], fastslog Domstolen, at det var »hensigtsmæssigt« at anvende princippet om pro rata temporis på årlig betalt ferie, således at ferien blev nedsat i forhold til en periode med deltidsansættelse. En sådan nedsættelse i forhold til fuldtidsansatte var begrundet i objektive forhold. Denne dom blev fulgt op af Heimann-dommen [9], hvor Domstolen fastslog, at anvendelsen af princippet om pro rata temporis var hensigtsmæssigt i forhold til årlig betalt ferie til en arbejdstager med nedsat arbejdstid.

28. I en række andre sager (som ikke vedrørte rammeaftalen, men princippet om ligebehandling af mænd og kvinder) har Domstolen taget stilling til, hvorvidt indirekte forskelsbehandling var objektivt begrundet i tilfælde, hvor deltidsansatte blev behandlet forskelligt som følge af anvendelsen af princippet om pro rata temporis. Domstolen har således udtalt, at det var objektivt begrundet at anvende dette princip på en pension ved varig uarbejdsdygtighed, således at det udbetalte beløb blev nedsat under hensyntagen til, at arbejdstageren i en periode havde haft forældreorlov, der afholdtes i form af nedsat arbejdstid, og herunder indbetalte og erhvervede ret til pension i forhold til den oppebårne (lavere) løn [10]. En arbejdsgiver var endvidere berettiget til at nedsætte et julegratiale forholdsmæssigt under hensyntagen til perioder med forældreorlov [11]. På samme måde ansås det for at være objektivt begrundet at nedsætte retten til pension forholdsmæssigt under hensyntagen til perioder med deltidsbeskæftigelse og orlov uden løn, således at pensionen afspejlede antallet af år, en tjenestemand faktisk havde gjort tjeneste, i forhold til en tjenestemand, der i hele sin tjenestetid havde arbejdet på fuld tid [12].

29. Hvad betyder det, når det i § 4, stk. 2, hedder, at princippet om pro rata temporis gælder, »hvor det er hensigtsmæssigt«?

30. Domstolen har indtil videre sidestillet løn i henhold til rammeaftalen med løn i henhold til traktaten, og udtalt, at når der var tale om løn, kunne princippet om pro-rata temporis anvendes; jf. afgørelserne vedrørende såvel rammeaftalen som forskelsbehandling på grundlag af køn, som jeg lige har henvist til (dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols [13], Heimann-dommen [14], dommen i sagen Gómez-Limón Sánchez-Camacho [15], Lewen-dommen [16] og dommen i sagen Schönheit and Becker [17]). I alle disse tilfælde var den ydelse, der blev forholdsmæssigt nedsat, omfattet af den (vide) definition af løn i traktaten, og Domstolen godkendte, at en sådan nedsættelse var objektivt begrundet. I de to sager vedrørende rammeaftalen, dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols og Heimann-dommen, fastslog Domstolen specifikt, at det var »hensigtsmæssigt« (samt objektivt begrundet) at anvende princippet om pro rata temporis på årlig betalt ferie.

8 — Dom af 22.4.2010, sag C-486/08, Sml. I, s. 3527, præmis 33.

9 — Dom af 8.11.2012, forenede sager C-229/11 og C-230/11, præmis 34-36.

10 — Dom af 16.7.2009, sag C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Sml. I, s. 6525, præmis 62 og 63.

11 — Dom af 21.10.1999, sag C-333/97, Lewen, Sml. I, s. 7243, præmis 50.

12 — Dom af 23.10.2003, forenede sager C-4/02 og C-5/02, Schönheit og Becker, Sml. I, s. 12575, præmis 90 og 91.

13 — Jf. fodnote 8 ovenfor.

14 — Jf. fodnote 9 ovenfor.

15 — Jf. fodnote 10 ovenfor.

16 — Jf. fodnote 11 ovenfor.

17 — Jf. fodnote 12 ovenfor.

31. Det synes at følge heraf, at det for visse ydelser, som følger af ansættelsesforholdet, og som er omfattet af traktatens definition af løn, *er* »hensigtsmæssigt« at nedsætte disse ydelser forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Det første spørgsmål

32. Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 2, skal fortolkes således, at det er hensigtsmæssigt at anvende princippet om pro rata temporis på betaling af et børnetillæg som det i hovedsagen omhandlede.

33. Det er min opfattelse, at bestemmelsen bør fortolkes således.

34. Det er korrekt, at der – til forskel fra pensionsrettigheder eller antallet af dage med årlig betalt ferie – ikke er en objektiv forbindelse mellem det beløb, der bliver udbetalt som børnetillæg, »behovet«, som ydelsen tager sigte på at opfylde hos den ansatte, og det antal arbejdstimer, som den ansatte har erlagt. Som ÖGB har påpeget, udgør barnets eksistens og behovet for at fastsætte bestemmelser vedrørende de udgifter, der er forbundet med barnets opdragelse, ikke forhold, som afhænger af, om den ansatte arbejder på fuld tid eller på deltid.

35. På grundlag af den forelæggende rets konklusioner i forelæggelseskendelsen er det dog efter min opfattelse åbenbart, at selv om børnetillægget kun udbetales til dem, der beviser, at de har krav på lovbestemt familietillæg, og selv om tillægget forfølger et bestemt formål samt (naturligvis) er tildelt en separat linje på den ansattes lønseddel, så udgør det en del af det beløb, der udbetales til den ansatte i tilknytning til dennes ansættelseskontrakt.

36. Under disse omstændigheder er det klart, at der for så vidt angår børnetillægget er tale om »løn« som omhandlet i (den nuværende) artikel 157 TEUF, for så vidt som det er en ydelse, arbejdstageren modtager i penge fra arbejdsgiveren som følge af ansættelsesforholdet [18]. Både Domstolens praksis og definitionen af løn, sådan som den fremgår af traktaten, understreger, at forbindelsen mellem sådanne pengebetalinger og arbejdstagerens ansættelse kan være direkte eller indirekte.

37. I Garland-dommen [19] fremhævede Domstolen, at den præcise retlige karakter af ydelserne ikke har betydning for, hvorvidt der er tale om »løn«, når de ydes til den ansatte i tilknytning til ansættelsesforholdet. I Barber-dommen [20] udtalte Domstolen, at »[s]elv om mange af de ydelser, der udredes af en arbejdsgiver, *også afspejler socialpolitiske hensyn*, kan det ikke drages i tvivl, at en ydelse har karakter af løn, når arbejdstageren som følge af arbejdsforholdets eksistens er berettiget til at modtage den pågældende ydelse fra arbejdsgiveren« (min fremhævelse).

38. Da børnetillægget udgør »løn«, er det »hensigtsmæssigt« at anvende princippet om pro rata temporis på denne del af lønnen, sådan som Domstolen allerede har fastslået i forhold til andre dele af lønnen. Den omstændighed, at børnetillægget har et socialt formål, er anerkendelsesværdigt, men det ændrer ikke på, at det retligt må kvalificeres som løn, og løn kan beregnes forholdsmæssigt [21].

39. Giver affattelsen af rammeaftalen mulighed for at antage, at der findes en form for »mellemting« bestående af »sociale ydelser fra arbejdsgiveren«, som – selv om ydelserne udgør »løn« i henhold til den klassiske definition i Domstolens praksis – alligevel ikke skal beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte på samme måde som løn?

18 — Dom af 9.2.1982, sag 12/81, Garland, Sml. s. 359, præmis 5, af 17.5.1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889, præmis 12, og af 9.2.1999, sag C-167/97, Seymour-Smith og Perez, Sml. I, s. 623, præmis 23.

19 — Garland-dommen, jf. fodnote 18 ovenfor, præmis 5. Se også dom af 19.9.1999, sag C-281/97, Krüger, Sml. I, s. 5127, præmis 15.

20 — Jf. fodnote 18 ovenfor, præmis 18.

21 — Jf. ovenfor, punkt 30 og 31.

40. Strengt taget er jeg ikke sikker på, at det er nødvendigt at besvare dette spørgsmål i denne sammenhæng. Selv om det er klart, at børnetillægget tjener et nyttigt social formål, er det faktum, at tillægget indgår som en del af lønpakken, et resultat af forhandlingerne mellem de to sider af branchen. Med risiko for overforenkling kan man måske gå ud fra – for så vidt angår den overordnede »pakke« med det samlede beløb, som arbejdsgiverne inden for denne sektor er villige til at betale som løn – at forhandlingsparterne er blevet enige om at yde en ekstra hjælp til ansatte med børn, og at andre bestanddele i den samlede beregning muligvis er blevet tilpasset i overensstemmelse hermed for at imødekomme denne prioritering [22]. I sidste ende vedrører overenskomsten mellem arbejdsmarkedets parter imidlertid løn og ikke social bistand. Det følger heraf, at børnetillægget, som udgør en interegrerende del af lønnen, skal behandles som løn. Det står derfor arbejdsgiveren frit for at anvende princippet om pro rata temporis på dette tillæg, når den ansatte arbejder på deltid.

41. Jeg skal understrege, at min konklusion hviler på den forudsætning, at der ikke er nogen lovbestemt forpligtelse for arbejdsgiveren til at betale de omhandlede sociale ydelser. Hvis (f.eks.) den nationale lovgiver havde besluttet at pålægge arbejdsgiveren at udbetale børnetillæg til personer med beskæftigelse (således at staten kun påtog sig ansvaret for at udbetale et sådant tillæg til personer uden beskæftigelse), ville arbejdsgiveren reelt indtræde i statens rolle, hvilket meget vel kunne have ført til en anden konklusion [23]. Jeg vil også tilføje, at selv om en deltidsansat uden tvivl modtager færre penge i børnetillæg end en tilsvarende fuldtidsansat og derfor generelt er mindre velstillet, er han (eller hun) ikke *specifikt* ringere stillet som følge af, at børnetillægget beregnes forholdsmæssigt. Jeg lader bevidst det spørgsmål stå åbent, hvordan svaret ville lyde, hvis der i forbindelse med en anden sag skulle opstå en situation, hvor en person er *specifikt* ringere stillet.

42. Endelig bør det understreges, at selv om § 4, stk. 2, er formuleret som en bindende bestemmelse – »hvor det er hensigtsmæssigt, *gælder* princippet om pro rata temporis« (min fremhævelse) – bør bestemmelsen efter min opfattelse ikke fortolkes således, at princippet *skal* anvendes hver gang, det er hensigtsmæssigt. Ordene »*gælder* princippet« betyder med andre ord ikke, at »arbejdsgiveren skal anvende princippet, selv hvis han ønsker at være mere generøs« (han kan selvsagt ikke betale en deltidsansat *mindre* end det, der følger af anvendelsen af princippet om pro rata temporis) [24]. Ordet »gælder« betyder blot, at hvor det er hensigtsmæssigt at anvende princippet om pro rata temporis, skal dette princip finde anvendelse, uden at en yderligere objektiv begrundelse er påkrævet. Den omstændighed, at deltidsansatte arbejder færre timer end en tilsvarende fuldtidsansat, er tilstrækkeligt.

43. I overensstemmelse hermed bør det første præjudicielle spørgsmål besvares med, at det er hensigtsmæssigt, som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 2, at anvende princippet om pro rata temporis på et børnetillæg, der er fastsat ved en kollektiv overenskomst, når der ikke ved lov er fastsat en forpligtelse for parterne til at fastsætte bestemmelse om et sådan tillæg.

22 — Det ville således også stå fagforeningen (ÖGB) frit for – såfremt den ønskede at sikre en øget beskyttelse af deltidsansatte – at forhandle sig frem til, at børnetillægget udbetales som et fast beløb til alle berettigede ansatte, uanset antallet af arbejdstimer, som led i dens overordnede forhandlinger med den organisation, der repræsenterer arbejdgiverne (VÖBB). Det ville ligeledes stå arbejdsmarkedets parter frit for at tage stilling til (f.eks.), om børnetillægget skal knyttes til lønniveauet, og i bekræftende fald på hvilken måde. Der er uden tvivl tillokkende argumenter for, at visse dele af de ydelser, der er knyttet til ansættelsen, *ikke* skal nedsættes forholdsmæssigt, når dette ville øge den grundlæggende lighed mellem kønnene (se mit forslag til afgørelse i dommen i sagen Gómez-Limón Sánchez-Camacho, nævnt i fodnote 10 ovenfor, punkt 54-56), men denne fortolkning følger ikke som en forpligtelse af Domstolens hidtidige praksis.

23 — Det kan også være, at betalingen under sådanne omstændigheder ville falde uden for definitionen af »løn« i artikel 157 TEUF. Jf. Impact-dommen, nævnt i fodnote 5 ovenfor, præmis 131.

24 — Se i denne henseende et slående eksempel, hvor princippet om pro rata temporis *ikke* blev anvendt, Matthæus 20 1-16. De, der først blev ansat, arbejdede på fuld tid (hele dagen) og modtog den aftalte løn, men de, der kun arbejdede en del af dagen (de, der blev ansat ved middagstid for en halv dag, og de der sidst blev ansat kun for en time), modtog alligevel den samme løn, fordi gårdejeren, der ansatte dem, valgte at være generøs (ordret, 'ότι έγώ άγαθός είμι' – »fordi jeg er god« (v. 15)). Hvorvidt dette skyldtes, at gårdejeren anerkendte, at deres behov (for at tjene penge til deres familiers underhold) var det samme, siger teksten ikke noget om.

Det andet spørgsmål

44. Med dette spørgsmål, der ønskes besvaret, såfremt børnetillægget ikke kan beregnes forholdsmæssigt i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 2, ønskes det i det væsentlige oplyst, hvorvidt den ulige behandling af deltidsansatte som følge af, at de ikke modtager det fulde, men et mindre børnetillæg, alligevel kan betragtes som objektivt begrundet i andre forhold i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1. Den forelæggende ret henviser i sit spørgsmål til fire grunde, som jeg antager er blevet fremført for denne ret.

45. Såfremt Domstolen er enig i den besvarelse, som jeg har foreslået for så vidt angår det første spørgsmål, er det ufornødent at besvare det andet spørgsmål. Af hensyn til fuldstændigheden vil jeg dog behandle spørgsmålet kort.

46. I princippet tilkommer det den forelæggende ret at bedømme, hvorvidt de anførte begrundelser udgør en objektiv begrundelse for forskelsbehandling under hensyntagen til Domstolens praksis. Domstolen har fastslået, at det tilkommer den nationale ret at tage stilling til, hvorvidt den valgte foranstaltning opfylder et reelt behov, og om den er egnet og nødvendig for at nå det formål, der forfølges [25]. Simple generaliseringer er ikke tilstrækkelige til at begrunde en forskelsbehandling [26], og hensynet til at undgå stigende omkostninger er ikke en omstændighed, der objektivt kan begrunde en indirekte forskelsbehandling [27].

47. Det er imidlertid min opfattelse, at i tilfælde, hvor en deltidsansat stilles ringere end en tilsvarende fuldtidsansat, idet antallet af den deltidsansattes arbejdstimer anvendes som grundlag for at nedsætte en betaling forholdsmæssigt, er det enten »hensigtsmæssigt« eller uhensigtsmæssigt at foretage en forholdsmæssig beregning. I tilfælde, hvor den omstændighed, at en deltidsansat arbejder færre timer, udgør en objektiv begrundelse for at foretage en forholdsmæssig beregning, er anvendelsen af princippet om pro rata temporis »hensigtsmæssigt« og omfattet af rammeaftalens § 4, stk. 2. I tilfælde, hvor det *ikke* er »hensigtsmæssigt«, er der ikke yderligere grundlag for at undersøge, om en forholdsmæssig beregning alligevel kan være objektivt begrundet i andre forhold og dermed ikke er i strid med princippet om forbud mod forskelsbehandling i § 4, stk. 1.

48. Jeg er følgelig af den opfattelse, at de fire mulige grunde, som er fremført for den forelæggende ret som objektiv begrundelse, ikke kan tjene som grundlag i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, for at foretage en forholdsmæssig nedsættelse af det beløb, der udbetales til deltidsansatte i form af børnetillæg.

Det tredje spørgsmål

49. Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvorvidt chartrets artikel 28 er til hinder for udbetalingen af børnetillæg i henhold til den kollektive overenskomst, såfremt udbetalingen af et forholdsmæssigt nedsat tillæg til deltidsansatte er ulovlig.

50. Såfremt Domstolen er enig i mit forslag til besvarelse af det første spørgsmål, er det tillige ufornødent at besvare det tredje spørgsmål. For god ordens skyld vil jeg dog behandle det kort.

25 — Dom af 28.2.1013, sag C-427/11, Kenny m.fl., præmis 37 og den deri nævnte retspraksis, og af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka-Kaufhaus, Sml. s. 1607, præmis 36.

26 — Dom af 13.7.1989, sag 171/88, Rinner-Kühn, Sml. s. 2743, præmis 14.

27 — Dom af 17.6.1998, sag C-243/95, Hill og Stapleton, Sml. I, s. 3739, præmis 40.

51. Chartrets artikel 28 fastsætter retten til kollektive forhandlinger. Denne ret skal udøves »i overensstemmelse med EU-retten«. Såfremt EU-retten er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, skal den nationale ret undlade at anvende den specifikke bestemmelse, i det omfang det er nødvendigt for at afhjælpe den ulovlige situation. Såfremt Domstolen er af den opfattelse, at EU-retten er til hinder for, at princippet om pro rata temporis anvendes på børnetillægget, kan den specifikke bestemmelse, hvorefter tillægget beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte (her § 22, stk. 4, i den kollektive overenskomst for banksektoren), ikke finde anvendelse. Som følge heraf ville det fulde børnetillæg skulle udbetales i henhold til overenskomstens § 22, stk. 1.

52. Efter min opfattelse ville en sådan begrænset og forholdsmæssig foranstaltning hverken fratage overenskomsten dens virkning eller ændre den i et sådant omfang, at den ikke længere er udtryk for det af parterne aftalte. Der foreligger således ikke et brud på den ret til kollektive forhandlinger, der er fastsat i chartrets artikel 28.

Forslag til afgørelse

53. Af de anførte grunde skal jeg foreslå Domstolen kun at besvare det første spørgsmål, der er blevet forelagt af Oberster Gerichtshof, Østrig, på følgende måde:

»Det er hensigtsmæssigt, som omhandlet i § 4, stk. 2, i rammeaftalen i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, at anvende princippet om pro rata temporis på et børnetillæg, der er fastsat ved en kollektiv overenskomst, når der ikke ved lov er fastsat en forpligtelse for parterne til at fastsætte bestemmelse om et sådant tillæg.«