Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS
ELEANOR SHARPSTON IŠVADA,
pateikta 2014 m. vasario 13 d.[1]

Byla C-476/12

Österreichischer Gewerkschaftsbund
prieš
Verband Österreichischer Banken und Bankiers
(Oberster Gerichtshof (Austrija) pateiktas prašymas

priimti prejudicinį sprendimą)

„Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną — Nediskriminavimo principas — Kolektyvinė sutartis, kurioje numatyta pašalpa išlaikomam vaikui — Ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams mokama proporcinga pašalpa“

1. Pagal profesinės sąjungos ir darbdavių federacijos kolektyvinę sutartį reikalaujama, kad konkrečiame ekonomikos sektoriuje sudaromose darbo sutartyse būtų numatyta nuostata, pagal kurią darbdavys mokėtų „pašalpą išlaikomam vaikui“ ir taip iš dalies padengtų darbuotojo patiriamas vaiko išlaikymo išlaidas. Ar Tarybos direktyvos 97/81[2] priede pateikto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas) 4 straipsnio 2 dalyje nustatytas *pro rata temporis* principas gali būti taikomas tokiai pašalpai? Jeigu ne, ar gali nepalanki ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų padėtis, į kurią jie pateko proporcingai sumažinus mokamą pašalpą išlaikomam vaikui (kurią nustatant atsižvelgiama į išdirbtą laiką), būti objektyviai pateisinama vadovaujantis Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalimi? Galiausiai, jeigu atidžiai skaitant Bendrąjį susitarimą gali susidaryti įspūdis, kad toks proporcingas pašalpos išlaikomam vaikui sumažinimas yra neteisėtas, ar Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 28 straipsniu panaikinamas tam tikrų kolektyvinės sutarties nuostatų galiojimas?

2. Tokia yra Austrijos *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiojo Teismo) prejudicinių klausimų, pateiktų Teisingumo Teismui, esmė. Šie klausimai kilo *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (Austrijos profesinių sąjungų federacija, toliau – ÖGB) ir *Verband Österreichischer Banken und Bankiers* (Bankų ir bankininkų asociacija, toliau – VÖBB) bylinėjantis dėl tinkamo šių subjektų sudarytos kolektyvinės sutarties (toliau – bankų sektoriaus kolektyvinė sutartis) aiškinimo.

1 — Originalo kalba: anglų.

2 — 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267).

ES teisė

Chartija

3. Teisė į kolektyvines derybas ir veiksmus garantuojama Chartijos 28 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad:

„Darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti.“

SESV

4. SESV 157 straipsnio 2 dalyje pateikiama „užmokesčio“ apibrėžtis, kurioje įtvirtintas vienodo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodą arba vienodos vertės darbą principas. Pagal šią apibrėžtį „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Direktyva 97/81 ir Bendrasis susitarimas

5. Direktyvos 97/81 tikslas yra įgyvendinti prie šios direktyvos pridedamą Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną [3].

6. Pats Bendrasis susitarimas buvo sudarytas siekiant nustatyti darbo ne visą darbo dieną bendruosius principus ir minimalius reikalavimus ir sukurti bendrą sistemą, kurioje būtų panaikinta ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacija ir plėtojamos darbdaviams ir darbuotojams vienodai priimtinos darbo ne visą darbo dieną sąlygos [4].

7. Bendrojo susitarimo 1 straipsnyje numatyta:

„Bendrojo susitarimo tikslas:

a) sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę;

b) sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu darbo ne visą darbo dieną plėtojimui ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes.“

8. 4 straipsnyje nustatytas nediskriminavimo principas:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

2. Prireikus taikomas *pro rata temporis* principas.

<...>“

3 — Žr. Direktyvos 97/81 1 straipsnį.

4 — Direktyvos 97/81 preambulės 11 konstatuojamoji dalis. Taip pat žr. „Konstatuojamosios dalies“, kuri pateikiama kaip Bendrojo susitarimo preambulė, 4, 5 ir 7 punktus.

Austrijos teisė

9. Darbo ir socialinių teismų įstatymo (*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*, toliau – ASGG) 54 straipsnio 2 dalyje numatyta speciali procedūra, kuri gali būti taikoma siekiant galutinio sprendimo dėl galiojančios teisės nuostatos, kurią svarbu tinkamai išaiškinti bent trims darbuotojams arba darbdaviams, reikšmės. Priimtas patvirtinamasis sprendimas turi privalomą teisinę galią.

10. Austrijos darbo laiko įstatymo (*Arbeitszeitgesetz*, toliau – AZG) 19d straipsnyje nustatyta:

„1. Darbas ne visą darbo dieną reiškia, kad sutartas darbo valandų skaičius per savaitę vidutiniškai yra mažesnis, palyginti su įprastu įstatyme arba taikytinoje kolektyvinėje sutartyje nustatytu kiekvieną savaitę dirbamų darbo valandų skaičiumi.

<...>

6. Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai dėl to, kad jie dirba ne visą darbo dieną, negali atsidurti nepalankioje padėtyje, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, išskyrus atvejus, kai skirtingas vertinimas pateisinamas objektyviomis priežastimis <...>

7. Teisme būtent darbdavys privalo įrodyti, kad bet kokia mažiau palanki sąlyga nėra taikoma dėl to, kad dirbama ne visą darbo dieną.“

11. Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą aišku, kad nacionalinės teisės aktuose darbdaviui nenustatyta pareiga į darbo sutartį įtraukti nuostatą dėl pašalpos išlaikomam vaikui mokėjimo. Pareiga įtraukti tokią nuostatą numatyta kolektyvinėse sutartyse, dėl kurių derasi konkretaus ekonomikos sektoriaus profesinė (-ės) sąjunga (-os) ir darbdavys (arba darbdavių grupė); arba dėl tokios nuostatos gali būti susitarta per individualias darbdavio ir (būsimo) darbuotojo derybas.

Bankų sektoriaus kolektyvinė sutartis

12. Bankų sektoriaus kolektyvinės sutarties III antraštinėje dalyje „Socialinės išmokos“ nurodyta, kad „pašalpos šeimai ir pašalpos vaikui mokamos kaip socialinės išmokos“.

13. Šios sutarties 22 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Darbuotojai turi teisę gauti pašalpą kiekvienam išlaikomam vaikui, dėl kurio jie turi teisę gauti teisės aktuose numatytą pašalpą šeimai, jei pateikia tokios pašalpos gavimo įrodymus. Pirmoji (arba paskutinė) pašalpa išlaikomam vaikui tampa mokėtina tą kalendorinių metų mėnesį, kurį tenkinama (arba nebetenkinama) šios pašalpos mokėjimo sąlyga.“

14. 22 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad 21 straipsnio 2 dalis, susijusi su pašalpos šeimai apskaičiavimu, pagal analogiją taikoma pašalpai išlaikomam vaikui. 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams mokama pašalpa „apskaičiuojama padalijant visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams mokėtiną sumą iš visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dirbamų darbo valandų per savaitę skaičiaus, kaip nustatyta kolektyvinėje sutartyje (t. y. 38,5 valandos), ir gautą rezultatą padauginant iš susijusio ne visą darbo dieną dirbančio darbuotojo dirbamų valandų per savaitę skaičiaus.“

Faktinės aplinkybės, procesas pagrindinėje byloje ir prejudiciniai klausimai

15. Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurių darbo sutartys reglamentuojamos bankų sektoriaus kolektyvine sutartimi, vardu veikianti ÖGB pagal ASGG 54 straipsnio 2 dalį iškėlė bylą *Oberster Gerichtshof* siekdama, kad būtų priimtas patvirtinamasis sprendimas ir konstatuota, jog tokie ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai turi teisę gauti visą pašalpą išlaikomam vaikui, kuri nebūtų proporcingai mažinama atsižvelgiant į tokių darbuotojų dirbamą faktinį valandų skaičių.

16. *Oberster Gerichtshof* sustabdė procesą ir Teisingumo Teismui pateikė šiuos klausimus:

„1. Ar <...> Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas *pro rata temporis* principas taikytinas kolektyvinėje sutartyje numatytai pašalpai išlaikomam vaikui, t. y. darbdavio mokamai socialinei išmokai, kuri skirta iš dalies padengti tėvų patiriamoms vaiko, už kurį pašalpa skiriama, išlaikymo išlaidoms?

2. Jei atsakymas į pirmąjį klausimą būtų neigiamas:

ar <...> Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų nepalanki padėtis, į kurią jie patenka dėl jiems mokamos pašalpos išlaikomam vaikui proporcingo sumažinimo pagal išdirbtą laiką, atsižvelgiant į didelę socialinių partnerių diskreciją nustatant konkrečius socialinės ir ekonominės politikos tikslus ir tinkamas priemones jiems pasiekti, gali būti objektyviai pateisinama, jeigu dėl proporcingų išmokų draudimo:

a) sunkiau arba net neįmanoma dirbti ne visą darbo dieną, kai ne visą darbo dieną dirba tėvai (vokiečių k. *Elternteilzeit*), ir (arba) ribotą valandų skaičių tėvystės atostogų (vokiečių k. *Elternkarenzurlaub*) metu, ir (arba)

b) iškraipoma konkurencija, nes daug ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų įdarbinusiam darbdaviui tektų didesnė finansinė našta ir darbdaviai būtų mažiau suinteresuoti įdarbinti ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, ir (arba)

c) į palankesnę padėtį patenka ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, darbo, atliekamo ne visą darbo dieną, santykiais susiję su keliais darbdaviais ir turintys teisę kelis kartus gauti kolektyvinėje sutartyje numatytą išmoką, kaip antai pašalpą vaikui, ir (arba)

d) ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai patenka į palankesnę padėtį, nes jie turi daugiau laisvo laiko už visą darbo dieną dirbančius darbuotojus ir todėl turi daugiau galimybių rūpintis savo vaikais?

3. Jeigu į pirmąjį ir antrąjį klausimus bus atsakyta neigiamai: ar Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnis aiškintinas taip, kad tuo atveju, kai darbo teisės sistemoje, kurioje minimalūs darbo teisės standartai iš esmės grindžiami rinktiniais ir labai kvalifikuotais kolektyvinės sutarties šalių suderintais vertinimais socialinės politikos srityje, (pagal nacionalinę praktiką) negalioja subordinuota kolektyvinės sutarties nuostata – šiuo atveju ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams mokama proporcinga pašalpa išlaikomam vaikui, – kuria pažeidžiamas nediskriminavimo principas, negaliojančios tampa visos su atitinkama sritimi (šiuo atveju pašalpa išlaikomam vaikui) susijusios kolektyvinės sutarties nuostatos?“

17. Rašytines pastabas pateikė ÖGB, VÖBB ir Komisija. Visų šių bylos šalių atstovai dalyvavo nagrinėjant bylą ir pateikė žodines pastabas.

Vertinimas

Pirminės pastabos

18. Atrodo, kad toliau nurodytų aplinkybių pagrindinės bylos šalys neginčija (žinoma, bet kokį būtiną patikrinimą turi atlikti nacionalinis teismas).

19. Pirma, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas aptariamą pašalpą išlaikomam vaikui apibūdina kaip „darbdavio mokamą sutartinę išmoką, kuria ne tik kompensuojama dėl darbo atsiradusi papildoma finansinė našta, susijusi su vaiko priežiūra, bet apskritai padengiamos dirbančiam tėvui (arba motinai) tenkančios išlaikymo išlaidos. Todėl darbdavio mokama pašalpa išlaikomam vaikui papildo teisės aktuose numatytą (valstybinę) pašalpą šeimai <...>. Pašalpos išlaikomam vaikui, kuri yra priedas prie teisės aktuose numatytos pašalpos šeimai, paskirtis panaši kaip ir teisės aktuose numatytos pašalpos šeimai paskirtis.“ Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas aiškiai nurodo, kad pagal bankų kolektyvinę sutartį mokama pašalpa išlaikomam vaikui *nėra* su socialine apsauga susijęs mokėjimas [5].

20. Antra, neginčytina [6], kad pašalpa išlaikomam vaikui yra „užmokestis“, kaip suprantama pagal SESV (dabartinį) 157 straipsnį.

21. Trečia, būtent dėl to, kad pašalpa išlaikomam vaikui yra piniginis mokėjimas, ją darbuotojas gali panaudoti ne tik vaiko priežiūros, bet ir kitoms su vaiko išlaikymu susijusioms išlaidoms (pvz., išlaidoms maistui, drabužiams ir žaislams) padengti arba, tiesą sakant, apskritai šeimos išlaidoms padengti.

22. Ketvirta, nuo 1979 m. darbuotojas, siekdamas pagal bankų sektoriaus kolektyvinę sutartį susitarti dėl pašalpos išlaikomam vaikui, turėjo įrodyti turįs teisę gauti teisės aktuose numatytą pašalpą šeimai. Savo rašytinėse pastabose VÖBB nurodė, kad iki minėtos datos kiekvienais metais reikėjo pateikti daug daugiau įrodymų ir kad ryšys su teise gauti teisės aktuose numatytą pašalpą šeimai buvo nustatytas visų pirma siekiant sumažinti su teisės gauti pašalpą išlaikomam vaikui įrodymu susijusią administracinę naštą.

Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalies bei 4 straipsnio 2 dalies ir Teisingumo Teismo praktikos, susijusios su „pro rata temporis“ principu, ryšys

23. Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai iš esmės dirba mažiau valandų nei visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, t. y. (faktiniai arba hipotetiniai) „visos darbo dienos ekvivalento“ (dažnai angliškai vadinami FTE) darbuotojai. Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai paprastai taip pat gauna mažesnę algą. Jeigu jų valandinis darbo įkainis yra mažesnis už visą darbo dieną dirbančių darbuotojų valandinį darbo įkainį, akivaizdu, kad tai yra diskriminacija. Jeigu jų valandinis darbo įkainis yra toks pat kaip ir visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, tačiau dėl to, kad jie per savaitę dirba ne 40, o (pavyzdžiui) 20 valandų, jie gauna mažesnį darbo užmokestį, dėl tokio algos sumažinimo remiantis *pro rata temporis* principu prieštaravimų nekyla. Netiesiogiai daroma prielaida, kad toks sumažinimas yra „objektyviai pateisinamas“.

5 — *Oberster Gerichtshof* taikė Teisingumo Teismo kriterijus, nustatytus 2010 m. birželio 10 d. Sprendimo *Bruno ir kt.*, sujungtos bylos C-395/08 ir C-396/08, Rink. p. I-5119, 41 ir 42 punktuose ir 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 131 punkte.

6 — Prašymo priimti prejudicinį sprendimą 15 puslapyje esančio 2.4 punkto tiksli formuluotė vokiečių k.: „*Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt*“ (Neginčijama, kad aptariama pašalpa išlaikomam vaikui laikoma užmokesčiu).

24. Ši bendra samprata įtvirtinta Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalyje, kurioje abstrakčiai nurodoma, kad „prireikus taikomas *pro rata temporis* principas“. Teisės aktų rengėjas galėjo šią nuostatą suformuluoti taip (t. y. dar lakoniškiau): „gali būti nustatomas proporcingas užmokestis“, tačiau jis to nepadarė. Aptariamoje nuostatoje vartojamas žodis „prireikus“ tikriausiai reiškia, kas *pro rata temporis* principas gali būti taikomas lanksčiau. Kituose išvados punktuose šį žodį aptarsiu išsamiau [7].

25. Tam tikros „darbo sąlygos“, kaip jos suprantamos pagal 4 straipsnio 1 dalį (šios sąvokos apibrėžimas nepateiktas), atsižvelgiant į jų pobūdį negali būti „tinkamai“ proporcingai keičiamos. Galima pateikti paprastą pavyzdį: darbdavys suteikia saugumo priemones, pvz., apsauginį šalmą; šiuo atveju neįmanoma arba netinkama išduoti pusę šalmo. Tokiomis aplinkybėmis, jeigu darbdavys skirtingai vertina ne visą darbo dieną dirbantį darbuotoją ir visą darbo dieną dirbantį darbuotoją ir dėl to ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas patenka į nepalankią padėtį, taikytina Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalis. Darbdavys turi įrodyti, kad bet koks mažiau palankus vertinimas yra pateisinamas objektyviomis priežastimis. Jei jis negali to įrodyti, skirtingas vertinimas yra laikomas Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 daliai prieštaraujančia diskriminacija.

26. Konceptualiai klausimas, ar skirtingas vertinimas pats savaime turi būti objektyviai pateisinamas, iš esmės *nėra* aptartas 4 straipsnio 2 dalyje (nes netiesiogiai pripažįstama, kad *pro rata temporis* principas apima atskirą objektyvų pateisinimą). Vis dėlto Teisingumo Teismas, klausdamas, ar šį principą „tinkama“ taikyti kitiems atvejams nei darbo užmokestis, *įvertino* objektyvų pateisinimą.

27. Iki šiol Teisingumo Teismas Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalį aiškino tik atsižvelgdamas į teisę gauti mokamas kasmetines atostogas, kuri apima „darbo pertraukos“ ir „atlyginimo“ elementus. Sprendime *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* [8] Teisingumo Teismas nurodė, kad buvo „tinkama“ taikyti *pro rata temporis* principą mokamoms kasmetinėms atostogoms ir jas sutrumpinti atsižvelgiant į darbo ne visą darbo dieną laikotarpį. Toks atostogų sutrumpinimas, palyginti su visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams suteikiamų atostogų trukme, buvo pateisinamas objektyviomis priežastimis. Šiuo sprendimu buvo vadovautasi ir *Heimann* [9] byloje, kurioje Teisingumo Teismas nusprendė, kad buvo tinkama taikyti *pro rata temporis* principą suteikiant mokamas kasmetines atostogas darbuotojui, kurio darbo laikas yra sutrumpintas.

28. Kitose bylose (susijusiose ne su Bendruoju susitarimu, bet su vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principu) Teisingumo Teismas nagrinėjo, ar netiesioginė diskriminacija buvo objektyviai pateisinama tais atvejais, kai su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais nevienodai elgtasi dėl to, kad buvo taikomas *pro rata temporis* principas. Todėl Teisingumo Teismas nusprendė, kad šio principo taikymas nuolatinei invalidumo pensijai, kurios dydis buvo sumažintas atsižvelgiant į tai, kad tėvystės atostogų dirbęs ne visą darbo dieną išėjęs darbuotojas per šias atostogas mokėjo įmokas ir įgijo teisę gauti (mažesnes) gautai algai proporcingas pensijos išmokas, buvo objektyviai pateisinamas [10]. Darbdavys, vadovaudamasis *pro rata temporis* principu, turėjo teisę, atsižvelgdamas į panaudotų tėvystės atostogų trukmę, sumažinti kalėdines premijas [11]. Jis taip pat nusprendė, kad objektyviai pateisinama sumažinti teises į pensiją proporcingai darbo ne visą darbo dieną laikotarpiams ir nemokamoms atostogoms, kad būtų atsižvelgta į pareigūno per karjerą realiai išdirbto laiko trukmę, palygintą su pareigūno, kuris visą savo karjerą dirbo visą darbo dieną, realiai išdirbto laiko trukme [12].

29. 4 straipsnio 2 dalyje teigiama, kad *pro rata temporis* principas turi būti taikomas „prireikus“. Ką gi tai reiškia?

7 — Žr. šios išvados 32–42 punktus.

8 — 2010 m. balandžio 22 d. sprendimo, C-486/08, Rink. p. I-3527, 33 punktas.

9 — 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Heimann*, sujungtos bylos C-229/11 ir C-230/11, 34–36 punktai.

10 — 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, Rink. p. I-6525, 62 ir 63 punktai.

11 — 1999 m. spalio 21 d. Sprendimo *Lewen*, C-333/97, Rink. p. I-7243, 50 punktas.

12 — 2003 m. spalio 23 d. Sprendimo *Schönheit ir Becker*, sujungtos bylos C-4/02 ir C-5/02, Rink. p. I-12575, 90 ir 91 punktai.

30. Vadovaujantis dabartiniu Teisingumo Teismo požiūriu, užmokestis pagal Bendrąjį susitarimą prilyginamas užmokesčiui pagal Sutartį ir jį bet kuriuo atveju galima proporcingai mažinti; žr. minėtus su Bendruoju susitarimu ir diskriminacija dėl lyties susijusius sprendimus (*Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* [13], *Heimann* [14], *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* [15], *Lewen* [16] ir *Schönheit ir Becker* [17]). Visose šiose bylose vadovaujantis *pro rata temporis* principu atlikti sumažinimai pateko į (plačią) Sutartyje vartojamos užmokesčio sąvokos taikymo sritį; be to, Teisingumo Teismas pripažino, kad toks sumažinimas buvo objektyviai pateisinamas. Dviejose su Bendruoju susitarimu susijusiose bylose (*Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* ir *Heimann*) Teisingumo Teismas aiškiai nusprendė, kad *pro rata temporis* principą buvo „tinkama“ taikyti mokamoms kasmetinėms atostogoms (ir tai buvo objektyviai pateisinama).

31. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, atrodo, reikia daryti išvadą, kad tais atvejais, kai tam tikra su darbu susijusi išmoka patenka į Sutartyje nustatyto užmokesčio apibrėžtį, šią išmoką, jeigu ji mokama ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui, *yra* „tinkama“ sumažinti remiantis *pro rata temporis* principu.

1 *klausimas*

32. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmuoju klausimu iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalis turėtų būti aiškinama taip, kad *pro rata temporis* principą tinkama taikyti pašalpai išlaikomam vaikui, su kuria susijusi pagrindinė byla.

33. Manau, kad šią dalį taip ir reikėtų aiškinti.

34. Tiesa yra tai, kad, skirtingai nei pensijos išmoka arba mokamų kasmetinių atostogų dienų skaičius, šiuo atveju nėra objektyvaus ryšio tarp pašalpos išlaikomam vaikui dydžio, darbuotojo „poreikio“, kuris patenkinamas mokant pašalpą, ir šio darbuotojo išdirbtų valandų skaičiaus. Kaip nurodė ÖGB, vaiko buvimo ir poreikio padengti su jo auginimu susijusias išlaidas aplinkybėms įtakos neturi tai, ar darbuotojas dirba visą darbo dieną, ar ne visą darbo dieną.

35. Atsižvelgdama į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio nacionalinio teismo paaiškinimus, manau, kad nors pašalpa išlaikomam vaikui, mokama tik tiems darbuotojams, kurie įrodo teisę gauti teisės aktuose numatytą pašalpą šeimai, siekiama konkretaus tikslo ir (žinoma) ji yra atskira darbuotojo užmokesčio dalis, akivaizdu, kad ši pašalpa yra sudedamoji pagal darbuotojo darbo sutartį mokamo atlyginimo dalis.

36. Šiomis aplinkybėmis neabejotina, kad pašalpa išlaikomam vaikui yra „užmokestis“, kaip jis suprantamas pagal (dabartinį) SESV 157 straipsnį, tiek, kiek tai yra darbuotojo gaunamas piniginis atlygis už darbdaviui atliekamą darbą [18]. Tiek Teisingumo Teismo praktikoje, tiek Sutartyje pateikiamoje užmokesčio apibrėžtyje pabrėžiama, kad ryšys tarp tokių grynųjų pinigų mokėjimų ir darbuotojo darbo gali būti tiesioginis arba netiesioginis.

13 — Minėtas 8 išnašoje.

14 — Minėtas 9 išnašoje.

15 — Minėtas 10 išnašoje.

16 — Minėtas 11 išnašoje.

17 — Minėtas 12 išnašoje.

18 — Žr. 1982 m. vasario 9 d. Sprendimo *Garland*, 12/81, Rink. p. 359, 5 punktą; 1997 m. gegužės 17 d. Sprendimo *Barber*, C-262/88, Rink. p. I-1889, 12 punktą ir 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith ir Perez*, C-167/97, Rink. p. I-623, 23 punktą.

37. Sprendime *Garland*[19] Teisingumo Teismas pabrėžė, kad kai darbuotojas palankesnėje padėtyje atsiduria dėl darbo santykių, konkretus teisinis palankesnės padėties pobūdis nėra svarbus siekiant nustatyti, ar tokia padėtis susijusi su „užmokesčiu“. Sprendime *Barber*[20] Teisingumo Teismas nurodė, jog „nors tiesa, kad dauguma darbdavio suteikiamų pranašumų *taip pat yra pagrįsti socialinės politikos aplinkybėmis*, faktine aplinkybe, kad išmoka pagal savo pobūdį yra panaši į užmokestį, negalima abejoti tais atvejais, kai darbuotojas turi teisę gauti atitinkamą išmoką iš savo darbdavio remiantis darbinių santykių egzistavimu“ (kursyvu išskirta autorės).

38. Kadangi pašalpa išlaikomam vaikui yra „užmokestis“, tai reiškia, kad tokiai pašalpai „tinkama“ taikyti *pro rata temporis* principą, kaip tai Teisingumo Teismas nurodė kalbėdamas apie kitus atlyginimus. Tai, kad pašalpa išlaikomam vaikui padeda siekti socialinio tikslo, yra pagirtina, tačiau dėl šios aplinkybės negalima keisti teisinio vertinimo, pagal kurį ši išmoka prilyginama užmokesčiui; todėl užmokestis gali būti proporcingai mažinamas[21].

39. Ar, atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo formuluotę, galima teigti, kad yra koks nors „kompromisas“, kurį sudaro „darbdavio mokamos socialinės išmokos“, kurių – net jeigu jos laikomos „užmokesčiu“ pagal klasikinę Teisingumo Teismo praktikoje įtvirtintą šios sąvokos apibrėžtį – vis tiek negalima proporcingai mažinti ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams tokiu būdu, kuriuo proporcingai mažinamas užmokestis?

40. Griežtai tariant, nesu įsitikinusi, kad jau dabar reikia atsakyti į šį klausimą. Nors akivaizdu, kad pašalpa išlaikomam vaikui padeda siekti naudingo socialinio tikslo, dėl faktinės aplinkybės, kad ši pašalpa yra sudedamoji atlyginimo dalis, socialiniai partneriai susitaria per derybas. Rizikuojant per daug supaprastinti aptariamą klausimą, galbūt būtų galima teigti, kad, atsižvelgdamos į bendrą visą užmokesčio sumą, kurią šio sektoriaus darbdaviai nori mokėti kaip atlyginimą, derybų šalys susitarė teikti papildomą pagalbą vaikus auginantiems darbuotojams ir kad kitos viso užmokesčio sudedamosios dalys gali būti atitinkamai tikslinamos siekiant pritaikyti šį užmokestį prie konkrečių darbo sąlygų[22]. Tačiau galiausiai socialiniai partneriai susitaria dėl užmokesčio, o ne socialinės paramos. Tai reiškia, kad nustatyta pašalpa išlaikomam vaikui, kuri yra sudedamoji užmokesčio dalis, turi būti vertinama kaip užmokestis. Todėl darbdavys tais atvejais, kai darbuotojas dirba ne visą darbo dieną, šiai pašalpai gali taikyti *pro rata temporis* principą.

41. Pabrėžiu, kad šią išvadą darau atsižvelgdama į faktinę aplinkybę, jog darbdaviui teisės aktuose nenustatyta pareiga mokėti nagrinėjamas socialines išmokas. Jeigu (pavyzdžiui) nacionalinis teisės aktų leidėjas būtų nusprendęs nustatyti darbdaviams pareigą darbuotojams mokėti pašalpą išlaikomam vaikui (kad valstybė atsakytų už tokių pašalpų mokėjimą tik bedarbiams), darbdavys iš esmės pradėtų vykdyti valstybės funkcijas ir šiuo atveju išvada būtų visiškai kitokia[23]. Taip pat pažymėtina, kad nors šiuo atveju ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas neabejotinai gauna mažiau pinigų nei visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, t. y. mažesnę pašalpą išlaikomam vaikui, todėl jo pragyvenimo lygis nėra toks aukštas, toks darbuotojas neatsiduria *konkrečioje* nepalankioje padėtyje dėl to, kad pašalpa išlaikomam vaikui yra proporcingai sumažinama. Sąmoningai susilaikau nuo atsakymo į klausimą, kurį reikėtų pateikti, jei tokia *konkreti* nepalanki padėtis susidarytų kitomis aplinkybėmis.

19 — Sprendimo *Garland*, minėto 18 išnašoje, 5 punktas. Taip pat žr. 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Krüger*, C-281/97, Rink. p. I-5127, 15 punktą.

20 — Minėtas 18 išnašoje, 18 punktas.

21 — Taip pat žr. 30 ir 31 punktus.

22 — Todėl profesinė sąjunga (ÖGB), jei ji nori užtikrinti aukštesnio lygio ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų apsaugą, taip pat gali *derėtis* dėl fiksuoto mokėjimo visiems reikiamos kvalifikacijos darbuotojams, nepaisant išdirbtų valandų. Šios derybos gali būti vykdomos kartu su bendromis derybomis, kuriose dalyvauja darbdaviams atstovaujanti įstaiga (VÖBB). Socialiniai partneriai lygiai taip pat gali nuspręsti (pavyzdžiui), ar pašalpa išlaikomam vaikui turėtų būti susieta su atlyginimo dydžiu ir, jei taip, kokiu būdu tai turėtų būti daroma. Galima pateikti patrauklų ir neginčijamą argumentą dėl tam tikrų su darbu susijusių išmokų aspektų proporcingo nemažinimo, jei tai padėtų iš esmės skatinti lyčių lygybę (žr. mano išvados, pateiktos 2008 m. gruodžio 4 d. byloje *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, minėtoje 10 išnašoje, 54–56 punktus); tačiau šis aiškinimas nėra privalomas atsižvelgiant į dabartinę Teisingumo Teismo praktiką.

23 — Taip pat gali būti atvejų, kad tokiomis aplinkybėmis mokėjimas nepatektų į SESV 157 straipsnio sąvokos „užmokestis“ apibrėžtį; žr. Sprendimo *Impact*, minėto 5 išnašoje, 131 punktą.

42. Galiausiai, nors 4 straipsnio 2 dalis suformuluota kaip privaloma – „prireikus *turėtų būti* taikomas *pro rata temporis* principas“ (kursyvu išskirta autorės), – manau, kad šios nuostatos nereikėtų aiškinti kaip reiškiančios, kad šį principą *privaloma* taikyti visada, kai tai tinkama. Kitaip tariant, formuluotė „taikomas principas“ nereiškia, kad „darbdavys įpareigojamas taikyti principą, net jei jis nori tapti dosnesnis“ (žinoma, jis negali ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui mokėti *mažiau*, nei nustatoma pritaikius *pro rata temporis* principą)[24]. Žodis „taikomas“ reiškia tik tai, kad tais atvejais, kai *pro rata temporis* principą *tinkama* taikyti, jis turi būti taikomas, ir šiuo atveju nereikalaujama, kad toks taikymas būtų *papildomai* objektyviai pateisinamas. Pakanka atsižvelgti į faktinę aplinkybę, kad ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas dirba mažiau valandų nei visą darbo dieną dirbantis darbuotojas.

43. Taigi, į pirmąjį prejudicinį klausimą reikėtų atsakyti taip: atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalį, *pro rata temporis* principą tinkama taikyti kolektyvinėje sutartyje numatytai pašalpai išlaikomam vaikui, jeigu šalims teisės aktuose nenustatyta pareiga mokėti tokią pašalpą.

2 *klausimas*

44. Šio klausimo esmė yra tokia: jeigu pašalpos išlaikomam vaikui negalima proporcingai mažinti taikant Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalį, ar ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų nevienodas vertinimas, kuris atsiranda dėl jiems mokamos mažesnės pašalpos išlaikomam vaikui, vis tiek gali būti laikomas objektyviai pateisinamu remiantis kitomis priežastimis pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį? Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausime nurodytos keturios galimos pateisinamosios priežastys, kurios, manau, šiam teismui buvo žinomos iš anksto.

45. Jeigu Teisingumo Teismas pritartų siūlomam atsakymui į pirmąjį klausimą, tuomet nereikėtų pateikti atsakymo į antrąjį klausimą. Siekdama visiško aiškumo, vis tiek trumpai aptarsiu antrąjį klausimą.

46. Iš esmės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar, remiantis kuria nors iš nurodytų priežasčių ir atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, galima objektyviai pateisinti skirtingą požiūrį. Teisingumo Teismas nusprendė, kad nacionalinis teismas privalo apsvarstyti, ar parinkta priemonė, kuri susijusi su realiu poreikiu, yra tinkama ir būtina siekiant atitinkamo tikslo[25]. Skirtingo požiūrio nebus galima pateisinti vien bendro pobūdžio priežastimis[26]; didesnių išlaidų vengimas nėra priežastis, kuria bus galima objektyviai pateisinti netiesioginę diskriminaciją.[27]

47. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, man atrodo, kad tais atvejais, kai su ne visą darbo dieną dirbančiu darbuotuoju elgiamasi ne taip palankiai, kaip su visą darbo dieną dirbančiu darbuotoju, dėl to, kad išdirbtos valandos laikomos pagrindu proporcingai mažinti užmokestį, taikyti *pro rata temporis* principą gali būti „tinkama“ arba ne. Kai faktine aplinkybe, kad ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas dirba mažiau valandų, objektyviai pateisinamas proporcingas mažinimas, *pro rata temporis* principą „tinkama“ taikyti ir toks taikymas patenka į Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalies taikymo sritį. Kai šio principo taikymas *nėra* „tinkamas“, tuomet nebūtina papildomai nagrinėti, ar proporcingas mažinimas vis tiek pateisinamas kitomis priežastimis, todėl juo nepažeidžiamas 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas nediskriminavimo principas.

24 — Šiuo atžvilgiu žr. aiškų *pro rata temporis* principo *netaikymo* pavyzdį Evangelijoje pagal Matą (Mt 20, 1-16). Pirmieji pasamdyti darbuotojai dirbo visą laiką (visą dieną) ir gavo sutartą darbo užmokestį; darbuotojai, kurie dirbo ne visą darbo dieną (pasamdyti vidurdienį, kad dirbtų pusę darbo dienos) vis tiek gavo tokį patį darbo užmokestį, nes juos pasamdęs savininkas nusprendė jiems būti dosnus (pažodžiui graikų k. „ὁτι ἐγώ ἀγαθός εἰμι“ – „kad aš geras“ (v. 15)). Tekste neužsimenama, ar juos pasamdęs šeimininkas taip elgėsi ir dėl to, kad žinojo šių darbuotojų poreikius (kad uždirbtų pinigų ir išmaitintų savo šeimas).

25 — 2013 m. vasario 28 d. Sprendimo *Kenny ir kt.*, C-427/11, 37 punktas ir jame minima teismo praktika ir 1986 m. gegužės 13 d. Sprendimo *Bilka-Kaufhaus*, 170/84, Rink. p. 1607, 36 punktas.

26 — 1989 m. liepos 13 d. Sprendimo *Rinner-Kühn*, 171/88, Rink. p. 2743, 14 punktas.

27 — 1998 m. birželio 17 d. Sprendimas *Hill ir Stapleton*, C-243/95, Rink. p. I-3739, 40 punktas.

48. Dėl šios priežasties manau, kad keturios galimos objektyvaus pateisinimo priežastys, nurodytos nacionaliniam teismui, negali būti pagrindas pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį taikyti *pro rata temporis* principą ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams ir todėl mažinti mokamą sumą, susijusią su pašalpa išlaikomam vaikui.

3 *klausimas*

49. Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar tais atvejais, kai ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams mokama proporcingai sumažinta pašalpa išlaikomam vaikui yra neteisėta, remiantis Chartijos 28 straipsniu būtų draudžiama mokėti tokią pašalpą pagal kolektyvinę sutartį.

50. Vėlgi, jeigu Teisingumo Teismas pritartų siūlomam atsakymui į antrąjį klausimą, tuomet nereikėtų pateikti atsakymo į trečiąjį klausimą. Siekdama visiško aiškumo, vis tiek trumpai aptarsiu trečiąjį klausimą.

51. Chartijos 28 straipsnyje numatyta teisė į kolektyvines derybas. Šia teise privaloma naudotis „pagal Sąjungos teisę“. Jeigu kolektyvinės sutarties nuostata draudžiama pagal ES teisę, nacionaliniai teismai turi netaikyti tokios konkrečios nuostatos, kiek tai reikalinga siekiant ištaisyti susidariusią neteisėtą padėtį. Todėl jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad ES teisėje draudžiama *pro rata temporis* principą taikyti pašalpai išlaikomam vaikui, konkreti nuostata, kurioje numatyta, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams mokama pašalpa turi būti proporcingai mažinama (šiuo atveju tai bankų sektoriaus kolektyvinės sutarties 22 straipsnio 4 dalis), neturėtų būti taikoma. Todėl pagal tos sutarties 22 straipsnio 1 dalį turėtų būti mokama visa pašalpa išlaikomam vaikui.

52. Manau, kad dėl ribotų ir proporcingų teisių gynimo priemonių sutartis netaptų neveiksminga ir tai nepakeistų jos turinio, dėl kurio susitarė šalys. Todėl Chartijos 28 straipsnyje numatyta teisė į kolektyvines derybas nebūtų pažeista.

Išvada

53. Atsižvelgdama į nurodytas priežastis, siūlau Teisingumo Teismui į pirmąjį Austrijos *Oberster Gerichtshof* pateiktą prejudicinį klausimą atsakyti, kaip nurodyta toliau.

Atsižvelgiant į Tarybos direktyvos 97/81/EB priede pateikto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC, 4 straipsnio 2 dalį, kolektyvinėje sutartyje numatytai pašalpai vaikui išlaikyti tinkama taikyti *pro rata temporis* principą, jeigu teisės aktuose šalims nenustatyta pareiga mokėti tokią pašalpą.