



## Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ  
E. SHARPSTON  
представено на 13 февруари 2014 година<sup>1</sup>

Дело C-476/12

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**  
срещу  
**Verband Österreichischer Banken und Bankiers**

(Преюдициално запитване, отправено от Oberster Gerichtshof (Австрия))

„Рамково споразумение за работа при непълно работно време — Принцип на недопускане на дискриминация — Колективен трудов договор, който предвижда изплащане на надбавка за деца на издръжка — Надбавка, изплащана pro-rata на работници на непълно работно време“

1. Сключен между синдикална организация и федерация на работодателите колективен трудов договор изисква трудовите договори в определен икономически сектор да съдържат разпоредба за изплащане от работодателя на „надбавка за деца на издръжка“, с цел частично покриване на разходите на служителите за издръжката на дете. Следва ли принципът pro rata temporis по клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), съдържащо се в приложението към Директива 97/81<sup>2</sup>, да се прилага за тази надбавка? При отрицателен отговор, може ли по-неблагоприятното положение на служителите на непълно работно време, произтичащо от пропорционалното намаление на изплащаната надбавка за деца на издръжка (с оглед на по-малката продължителност на работното им време), да бъде обективно обосновано по смисъла на клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение? Накрая, ако при правилното тълкуване на Рамковото споразумение такова пропорционално намаление на надбавката за деца на издръжка се окаже незаконосъобразно, следва ли член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) да доведе до недействителност на някои части от въпросния колективен трудов договор?

2. Това по същество са преюдициалните въпроси, поставени на Съда от Oberster Gerichtshof (Върховен съд) (Австрия) и възникнали във връзка с правен спор между Österreichischer Gewerkschaftsbund (Австрийска федерация на синдикалните организации, наричана по-нататък „ÖGB“) и Verband Österreichischer Banken und Bankiers (Сдружение на австрийските банки и банкери, наричано по-нататък „VÖBB“) относно правилното тълкуване на сключения между тях колективен трудов договор (наричан по-нататък „колективният трудов договор в банковия сектор“).

<sup>1</sup> — Език на оригиналния текст: английски.

<sup>2</sup> — Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35).

## Право на Европейския съюз

### *Хартата*

3. Правото на колективни преговори и действия е гарантирано в член 28 от Хартата, който гласи:

„В съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики работниците и работодателите, или съответните им организации, имат правото да преговарят и да сключват колективни договори на съответните равнища, както и да предприемат колективни действия за защита на техните интереси, включително стачка, в случай на конфликт на интереси“.

### *ДФЕС*

4. В член 157, параграф 2 ДФЕС е дадено определение за „заплащане“ за целите на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. Съгласно това определение „под „заплащане“ се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд“.

### *Директива 97/81 и Рамковото споразумение*

5. Целта на Директива 97/81 е прилагането на Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, съдържащо се в приложение към нея<sup>3</sup>.

6. Самото рамково споразумение е сключено, за да бъдат предвидени общите принципи и минималните изисквания за работа при непълно работно време, като се създаде обща рамка за премахване на дискриминацията по отношение на работниците на непълно работно време и за развиване на възможностите за работа при непълно работно време на основа, която е приемлива както за работодателите, така и за работниците<sup>4</sup>.

7. Клауза 1 от Рамковото споразумение предвижда:

„Целта на настоящото рамково споразумение е:

- а) да се осигури премахване на дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време и да се подобри качеството на работата при непълно работно време;
- б) да улесни развитието на работата при непълно работно време на доброволна основа и да допринесе за гъвкава организация на работното време по начин, който отчита нуждите на работодателите и работниците“.

8. Клауза 4, която урежда принципа на недопускане на дискриминация, гласи следното:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време, които са взети за сравнение, само поради това, че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

3 — Вж. член 1 от Директива 97/81.

4 — Съображение 11 от преамбюла на Директива 97/81. Вж. също точки 4, 5 и 7 от „Общи[те] съображения“, които служат за преамбюл на Рамковото споразумение.

2. При необходимост, се прилага принципът *pro rata temporis*.

[...].

### Австрийско право

9. Член 54, параграф 2 от Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Закон за съдилищата по трудови и социални спорове, наричан по-нататък „ASGG“) предвижда специално производство, в рамките на което може да се иска окончателно произнасяне по смисъла на материалноправна разпоредба, чието правилно тълкуване е от значение за най-малко трима работници или работодатели. Постановеното установително решение има задължителна правна сила.

10. Член 19d от Arbeitszeitgesetz (австрийският Закон за работното време, наричан по-нататък „AZG“) предвижда:

„1. Работниците и служителите работят на непълно работно време, когато договорената седмична продължителност на работното време е средно по-малка от нормалната законоустановена седмична продължителност на работното време или от по-кратка нормална седмична продължителност на работното време, установена с колективен трудов договор.

[...]

6. Работниците и служителите на непълно работно време не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с работниците и служителите на пълно работно време само поради непълната продължителност на работното им време, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

[...]

7. В случай на правен спор работодателят трябва да докаже, че по-неблагоприятните условия не се прилагат поради непълната продължителност на работното време“.

11. Доколкото може да се установи от акта за преюдициално запитване, в националното законодателство няма законоустановено задължение работодателят да включва в трудовите договори разпоредба за изплащане на надбавка за деца на издръжка. Всяко подобно задължение произтича или от колективните трудови договори, сключени между синдикална организация или организации и работодател или група работодатели в определен икономически сектор, или от индивидуално договаряне между работодател и (бъдещ) служител.

### Колективният трудов договор в банковия сектор

12. В глава III от колективния трудов договор в банковия сектор, озаглавена „Социални обезщетения“, се предвижда, че „семейните надбавки и надбавките за деца на издръжка се отпускат като социални обезщетения“.

13. Член 22, параграф 1 от този колективен трудов договор предвижда:

„Служителите имат право на надбавка за деца на издръжка за всяко дете, за което имат право на законоустановени семейни надбавки и за което са доказали, че са получили такива надбавки. Изплащането на надбавката за деца на издръжка се дължи за първи (или последен) път за календарния месец, през който са изпълнени (спират да бъдат изпълнени) условията за предоставянето ѝ“.

14. Член 22, параграф 4 предвижда, че член 21, параграф 2, уреждащ начина на изчисляване на семейните надбавки, се прилага по аналогия за надбавките за деца на издръжка. Съгласно член 21, параграф 2 за служителите на непълно работно време надбавките „се изчисляват като дължимата на служителите на пълно работно време сума се раздели на броя работни часове седмично при работа на пълно работно време, съгласно предвиденото в колективния трудов договор (а именно 38,5 часа), и полученият резултат се умножи по броя на работните часове седмично на съответния служител на непълно работно време“.

#### **Факти, производство и преюдициални въпроси**

15. ÖGB, действащо от името на служители на непълно работно време, чиито трудови договори се уреждат от колективния трудов договор в банковия сектор, предявява пред Oberster Gerichtshof иск по член 54, параграф 2 от ASGG, за да се установи, че такива служители на непълно работно време имат право на пълния размер на надбавката за деца на издръжка, а не на пропорционално намалена надбавка, отразяваща действително отработените часове.

16. Oberster Gerichtshof спира производството и поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Необходимо ли е принципът *pro rata temporis* съгласно клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение [...] да се прилага за предвидена в колективен трудов договор надбавка за деца на издръжка с оглед на естеството ѝ, а именно социално обезщетение, изплащано от работодателя с цел частично да се покриват разходите на родителите за издръжка на детето, за което е получена надбавката?

2) При отрицателен отговор на въпрос 1:

Следва ли клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение [...] да се тълкува в смисъл, че с оглед на широкото право на преценка на социалните партньори при определянето на цел в областта на социалната и икономическата политика и на подходящи за постигането ѝ мерки различното третиране на служителите на непълно работно време чрез пропорционално намаляване на изплащаната им надбавка за деца на издръжка в зависимост от продължителността на работното време е обективно обосновано, при положение че забраната за пропорционално намаляване:

- а) затруднява или прави невъзможна работата на непълно работно време под формата на частична заетост на родител и/или силно ограничена трудова дейност през периода на отпуск за отглеждане на дете, и/или
- б) води до нарушаване на конкуренцията поради по-голямата финансова тежест за работодател, който наема по-голям брой служители на непълно работно време, както и до възпиране на работодателя да наема на работа служители на непълно работно време, и/или
- в) води до по-благоприятно третиране на служителите на непълно работно време, които са страна и по други трудови правоотношения на непълно работно време и имат право на няколко предвидени в колективен трудов договор обезщетения, каквото е надбавката за деца на издръжка, и/или
- г) води до по-благоприятно третиране на служителите на непълно работно време, тъй като те разполагат с повече свободно време в сравнение със служителите на пълно работно време и поради това са улеснени при полагане на грижи за децата?

- 3) При отрицателен отговор на въпроси 1 и 2, трябва ли член 28 от Хартата на основните права да се тълкува в смисъл, че в трудовоправна система, в която съществени елементи от минималните трудовоправни стандарти се установяват съобразно съгласувани преценки в областта на социалната политика на специално избрани и квалифицирани страни по колективен трудов договор, недействителността (съгласно националната практика) на подробна разпоредба, която е в противоречие с предвидения в правото на Европейския съюз принцип на недопускане на дискриминация и е предвидена в колективен трудов договор (в случая разпоредбата за пропорционалното намаление на надбавката за деца на издръжка при работа на непълно работно време), води до недействителност на всички уреждащи тази материя (в случая надбавката за деца на издръжка) разпоредби на колективния трудов договор?“

17. Писмени становища са представени от ÖGB, VÖBB и Комисията, като всички те се явяват в съдебното заседание и представят устни становища.

## Преценка

### *Предварителни бележки*

18. Страните в главното производство не спорят по следните обстоятелства (като при необходимост от проверка тя следва да се извършва от националната юрисдикция).

19. На първо място, самата запитваща юрисдикция описва въпросната надбавка за деца на издръжка като „предвидено в договор и изплащано от работодателя обезщетение, с което не само се компенсират допълнителните разходи за грижи за децата, породени от трудовата дейност, но и се цели да се компенсират разходите на работещия родител за издръжка като цяло. Следователно надбавката за деца на издръжка се изплаща от работодателя в допълнение към законоустановените (държавни) семейни надбавки. [...] Като допълнение към семейните надбавки надбавката за деца на издръжка е насочена към постигане на същите цели като семейните надбавки“. Запитващата юрисдикция обаче прави уточнението, че надбавката за деца на издръжка, изплащана съгласно колективния трудов договор в банковия сектор, *не* е социалноосигурително обезщетение<sup>5</sup>.

20. На второ място е безспорно<sup>6</sup>, че надбавката за деца на издръжка представлява „заплащане“ по смисъла на (настоящия) член 157 ДФЕС.

21. На трето място, именно защото надбавката за деца на издръжка представлява заплащане на парично обезщетение, тя може да бъде използвана от служителя за покриване не само на разходите за грижи за детето, но и на други свързани с отглеждането му разходи (като например за храна, облекло и играчки) или за покриване на общи разходи на домакинството.

22. На четвърто място, от 1979 г. насам, за да получи предвидената в колективния трудов договор в банковия сектор надбавка за деца на издръжка, всеки служител трябва да докаже, че има право на законоустановената семейна надбавка. В писменото си становище VÖBB пояснява, че преди тази дата се е изисквало представянето всяка година на много повече доказателства и с обвързването с правото на законоустановена семейна надбавка се цели главно намаляване на административната тежест, свързана с доказване на правото на надбавка за деца на издръжка.

5 — Oberster Gerichtshof прилага критериите, установени от Съда в Решение от 10 юни 2010 г. по дело Bruno и др. (C-395/08 и C-396/08, Сборник, стр. I-5119, точки 41 и 42) и Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact (C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 131).

6 — Точният израз в преюдициалното запитване, стр. 15, точка 2.4 е: „Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt“ („Безспорно е, че разглежданата в случая надбавка за деца на издръжка представлява заплащане“).

Съотношението между клауза 4, параграф 1 и клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение и практиката на Съда относно принципа *pro rata temporis*

23. Работниците и служителите на непълно работно време по правило работят по-малко часове от еквивалентните работници и служители на пълно работно време — (действителен или хипотетичен) „еквивалент на пълно работно време“ (известен в професионалния жаргон като „ЕПРВ“). По принцип работниците и служителите на непълно работно време получават и по-ниско възнаграждение. Ако те получават по-ниско възнаграждение на час от ЕПРВ, то това очевидно е дискриминационно третиране. Ако те обаче получават същото почасово възнаграждение, поради факта че работят (например) 20 вместо 40 часа на седмица, получават окончателно възнаграждение в по-нисък размер, това намаление на заплатата *pro rata temporis* не предизвиква противоречия. То имплицитно се приема за „обективно обосновано“.

24. Клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение отразява това общо схващане, като предвижда лаконично: „При необходимост, се прилага принципът *pro rata temporis*“. Макар законодателят да е можело да използва формулировката (дори по-кратка): „Заплащането може да бъде пропорционално“, той не го е направил. Употребата на израза „при необходимост“ по презумпция налага схващането, че принципът *pro rata temporis* може да бъде прилаган по-гъвкаво. По-нататък ще се спра по-обстойно на този въпрос<sup>7</sup>.

25. Поради естеството на някои „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, параграф 1 (терминът не е точно определен) принципът *pro rata temporis* не може „при необходимост“ да бъде приложен за тях. Един прост пример е предоставянето от работодателя на оборудване за безопасност, каквото е защитната каска: не е възможно, нито удачно да се предоставя половин каска. При тези обстоятелства, ако работодателят провежда разграничение между работниците на непълно работно време и ЕПРВ в ущърб на първите, се прилага клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение. От работодателя се изисква да докаже, че всяко по-неблагоприятно третиране е обективно оправдано. Ако той не успее да докаже това, разликата в третирането се счита за дискриминация, която е в противоречие с клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение.

26. В концептуално отношение въпросът дали е необходимо диференцираното третиране да бъде обективно „оправдано“ на отделен етап *не* е уреден в клауза 4, параграф 2 (тъй като имплицитно се приема, че принципът *pro rata temporis* включва своя собствена обективна обосновка). При все това Съдът е проверил обективната обосновка при запитване дали има „необходимост“ от прилагане на този принцип към други аспекти освен основното възнаграждение.

27. До момента Съдът е тълкувал клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение само във връзка с правото на платен годишен отпуск, което включва едновременно елемент на „свободно време“ и елемент на „възнаграждение“. В Решение по дело *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*<sup>8</sup> Съдът приема, че е „уместно“ принципът *pro rata temporis* да се прилага за платен годишен отпуск чрез намаляването на отпуска съобразно периода на заетост на непълно работно време. Такова намаляване в сравнение с работниците и служителите на пълно работно време е оправдано по обективни причини. Тази позиция е застъпена и в Решение по дело *Heimann и Toltschin*<sup>9</sup>, в което Съдът приема, че е уместно принципът *pro rata temporis* да се приложи за платен годишен отпуск на работник на намалено работно време.

7 — Вж. точки 32 и 42 по-долу.

8 — Решение от 22 април 2010 г. по дело *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, Сборник, стр. I-3527, точка 33).

9 — Решение от 8 ноември 2012 г. по дело *Heimann и Toltschin* (C-229/11 и C-230/11, точки 34—36).

28. В редица други случаи (отнасящи се не до Рамковото споразумение, а до принципа на равно третиране на мъжете и жените) Съдът е проверил дали непрямата дискриминация е обективно обоснована, когато работници и служители на непълно работно време са третирани по различен начин в резултат от прилагането на принципа *pro rata temporis*. Така Съдът приема за обективно обосновано прилагането на този принцип по отношение на пенсия за трайна инвалидност, когато изплатената сума е намалена, за да се отчете ползваният от работника отпуск за отглеждане на дете при непълно работно време за период, през който той е правил вноски и е придобил пенсионни права, пропорционални на получаваната (по-ниска) заплата<sup>10</sup>. Работодателят има право да намали *pro rata temporis* коледна премия, за да отчете периодите на ползван отпуск за отглеждане на дете<sup>11</sup>. Също така е обективно обосновано пропорционалното намаляване на размера на пенсията, за да бъдат отчетени периодите на заетост при непълно работно време и ползван неплатен отпуск, с цел отразяване на броя на реално прослужените от държавен служител години в сравнение със служител, който е работил на пълно работно време през цялата си кариера<sup>12</sup>.

29. Как следва да се разбира предвиденото в клауза 4, параграф 2 правило, че принципът *pro rata temporis* се прилага „при необходимост“?

30. До момента подходът на Съда приравнява заплащането по смисъла на Рамковото споразумение с това по смисъла на Договора и се изразява в това да се приема, че всичко, което представлява заплащане, може да бъде пропорционално намалено: вж. посочените от мен по-горе решения от съдебната практика във връзка както с Рамковото споразумение, така и с дискриминацията, основана на пола (по дело *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*<sup>13</sup>, по дело *Heimann и Toltschin*<sup>14</sup>, по дело *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*<sup>15</sup>, по дело *Lewen*<sup>16</sup> и по дело *Schönheit и Becker*<sup>17</sup>). По всички тези дела предметът на пропорционално намаление попада в обхвата на (широкото) определение в Договора за заплащане и Съдът приема такова намаление за обективно обосновано. По двете свързани с Рамковото споразумение дела — *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* и *Heimann и Toltschin*, Съдът изрично постановява, че прилагането на принципа *pro rata temporis* за платения годишен отпуск е „необходимо“ (както и обективно обосновано).

31. От това изглежда следва, че когато произтичащо от трудово правоотношение обезщетение попада в обхвата на даденото в Договора определение за заплащане, е „необходимо“ обезщетението да бъде намалено *pro rata temporis* за работници и служители на непълно работно време.

### *Въпрос 1*

32. С първия въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи по същество дали клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение следва да се тълкува в смисъл, че е необходимо принципът *pro rata temporis* да се прилага за надбавка за деца на издръжка като разглежданата в главното производство.

33. Според мен би следвало да се възприеме това тълкуване.

10 — Решение от 16 юли 2009 г. по дело *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* (C-537/07, Сборник, стр. I-6525, точки 62 и 63).

11 — Решение от 21 октомври 1999 г. по дело *Lewen* (C-333/97, Recueil, стр. I-7243, точка 50).

12 — Решение от 23 октомври 2003 г. по дело *Schönheit и Becker* (C-4/02 и C-5/02, Recueil, стр. I-12575, точки 90 и 91).

13 — Посочено по-горе в бележка под линия 8.

14 — Посочено по-горе в бележка под линия 9.

15 — Посочено по-горе в бележка под линия 10.

16 — Посочено по-горе в бележка под линия 11.

17 — Посочено по-горе в бележка под линия 12.

34. Вярно е, че за разлика от правото на пенсия или броя на дните платен годишен отпуск, не съществува обективна връзка между размера на надбавката за деца на издръжка, „нуждите“, които трябва да бъдат задоволени с обезщетението, и отработените от служителя часове. Както подчертава ÖGB, съществуването на дете и нуждата от покриване на разходите по отглеждането му са въпроси, които не са свързани с обстоятелството дали служителят работи на пълно или непълно работно време.

35. Въпреки това смятам, че видно от констатациите на запитващата юрисдикция в акта за преюдициално запитване, надбавката за деца на издръжка явно представлява неразделна част от заплащането, получавано от служителя по силата на трудовия му договор, макар да се изплаща само на лица с доказано право на законоустановена семейна надбавка, да обслужва определена цел и (разбира се) да се въвежда на отделен ред във фиша за заплатата на работника.

36. При тези обстоятелства надбавката за деца на издръжка очевидно е „заплащане“ по смисъла на (настоящия) член 157 ДФЕС, тъй като представлява придобивка, изплатена в брой от работодателя на служителя за положения от него труд<sup>18</sup>. Както в практиката на Съда, така и в определението за заплащане съгласно настоящата редакция на Договора се подчертава, че връзката между такива плащания в брой и трудовата дейност на лицето може да бъде пряка или непряка.

37. В Решение по дело Garland<sup>19</sup> Съдът подчертава, че когато предоставянето на предимство на служител произтича от трудово правоотношение, точният правен характер на предимството е без значение при преценка дали то представлява „заплащане“. В Решение по дело Barber<sup>20</sup> Съдът постановява, че „макар да е вярно, че редица предоставяни от работодателя предимства *отразяват и свързани със социалната политика съображения*, не може да се поставя под съмнение фактът, че дадено обезщетение е по естеството си „заплащане“, когато служителят има право да получи обезщетението от работодателя поради наличието на трудово правоотношение“ (курсивът е мой).

38. След като надбавката за деца на издръжка представлява „заплащане“, то е „необходимо“ принципът *pro rata temporis* да се приложи за този аспект от него, както Съдът вече е постановил по отношение на други аспекти от възнаграждението. Фактът, че надбавката за деца на издръжка обслужва социална цел, е похвален, но не променя правната ѝ квалификация като заплащане, а заплащането може да бъде пропорционално намалено<sup>21</sup>.

39. Редакцията на Рамковото споразумение оставя ли възможност да се счита, че съществува някаква „средно положение“, тоест „социални обезщетения от страна на работодателя“, които — макар да представляват „заплащане“ съгласно възприетото в практиката на Съда класическо определение — все пак не следва да бъдат намалявани пропорционално за служителите на непълно работно време по начина, по който се намалява заплащането?

40. Строго погледнато, не съм убедена, че е необходимо тук да се отговаря на този въпрос. Макар надбавката за деца на издръжка очевидно да обслужва полезна социална цел, включването ѝ във възнаграждението е резултат от договаряне между социалните партньори. С риск от прекалено опростяване може да се предположи, че в рамките на общата сума, която работодателите в този сектор са склонни да изплащат като заплата, договарящите страни са се споразумели да бъде предоставяна допълнителна помощ за служителите с деца и че е

18 — Вж. Решение от 9 февруари 1982 г. по дело Garland/British Rail (12/81, Recueil, стр. 359, точка 5), Решение от 17 май 1990 г. по дело Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group (262/88, Recueil, стр. I-1889, точка 12) и Решение от 9 февруари 1999 г. по дело Seymour-Smith и Perez (C-167/97, Recueil, стр. I-623, точка 23).

19 — Вж. Решение по дело Garland, посочено по-горе в бележка под линия 18, точка 5. Вж. също Решение от 9 септември 1999 г. по дело Krüger (C-281/97, Recueil, стр. I-5127, точка 15).

20 — Посочено по-горе в бележка под линия 18, точка 18.

21 — Вж. точки 30 и 31 по-горе.



възможно други елементи от общата сума да са съответно коригирани с цел да се компенсира това предимство<sup>22</sup>. В крайна сметка обаче договорът между социалните партньори се отнася до заплащането, а не до социалната закрила. Следователно договорената надбавка за деца на издръжка, която е неразделна част от заплащането, попада под режима на заплащанията. Поради това работодателят може да приложи принципа *pro rata temporis* за тази надбавка, когато служителят работи на непълно работно време.

41. Подчертавам, че изводът ми се основава на липсата на законоустановено задължение на работодателя да изплаща въпросните социални обезщетения. Ако (например) националният законодател реши да предвиди за работодателя задължението да изплаща надбавки за деца на издръжка на заетите лица (като по този начин държавата поема отговорността да изплаща такива надбавки само на безработните лица), то работодателят всъщност би заместил държавата и изводът би могъл да бъде различен<sup>23</sup>. Бих искала също да отбележа, че макар в случая служителят на непълно работно време несъмнено да получава по-ниско възнаграждение от ЕПРВ чрез надбавката за деца на издръжка и поради това финансовото му положение като цяло да е по-лошо, той (или тя) не се намира в *конкретно* неблагоприятно положение поради обстоятелството, че размерът на надбавката за деца на издръжка е пропорционално намален. Умишлено не посочвам какъв би бил отговорът, ако такова *конкретно* неблагоприятно положение е налице в друг случай.

42. Накрая, според мен въпреки повелителната формулировка на клауза 4, параграф 2 — „При необходимост, *се прилага* принципът *pro rata temporis*“ (курсивът е мой) — тя не следва да се тълкува в смисъл, че „при необходимост“ принципът *трябва* да бъде приложен. С други думи изразът „принципът се прилага“ не означава „работодаателят е длъжен да прилага принципа дори когато иска да бъде по-щедър“ (разбира се, той не може да плати на служителя на непълно работно време *по-малка* сума от произтичащата от прилагането на принципа *pro rata temporis*)<sup>24</sup>. Изразът „се прилага“ означава само че *при необходимост* принципът *pro rata temporis* се прилага, без да се изисква *допълнителна* обективна обосновка. Достатъчен е фактът, че служителите на непълно работно време полагат по-малко часове труд от ЕПРВ.

43. Следователно на първия преюдициален въпрос трябва да се отговори, че прилагането на принципа *pro rata temporis* за предвидена в колективен трудов договор надбавка за деца на издръжка е необходимо по смисъла на клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение, когато няма законоустановено задължение за страните да предвиждат такава надбавка.

22 — Също така синдикалната организация (ÖGB) би могла, ако иска да осигури по-високо равнище на защита на служителите на непълно работно време, да *договори*, в рамките на общите преговори с представителната организация на работодателите (VÖBB), надбавката за деца на издръжка да бъде с фиксиран размер за всички отговарящи на условията служители, независимо от отработените часове. Също така социалните партньори могат да решат (например) дали размерът на надбавката за деца на издръжка трябва да се обуславя от размера на заплатата, и ако това е така, точно по какъв начин. Несъмнено добър довод в полза на това да *не* се намаляват пропорционално някои аспекти от произтичащите от трудовото правоотношение социални обезщетения е нарушаването на ефективното равенство между половете (вж. точки 54 и 56 от заключението ми по дело Gómez-Limón Sánchez-Camacho, като решението по това дело е посочено по-горе в бележка под линия 10); това тълкуване обаче не следва задължително от установената до момента практика на Съда.

23 — Възможно е при тези обстоятелства плащането да попада извън обхвата на определението за заплащане по смисъла на член 157 ДФЕС: вж. Решение по дело Impact, посочено по-горе в бележка под линия 5, точка 131.

24 — В това отношение вж. яркия пример за случай, в който *не* е приложен принципът *pro rata temporis* в Матей 20:1–16. Работниците, които са наети първи, са работили на пълно работно време (цял ден) и са получили договореното възнаграждение; работниците, които са работили само част от деня (наети по средата на деня, за половин ден), обаче са получили същата надница, тъй като стопанинът, който ги е наел, е решил да бъде щедър (буквално „ὅτι ἐγὼ ἀγαθὸς εἶμι“ — „защото аз съм добър“ (стих 15). В текста не се уточнява дали това се дължи на факта, че стопанинът признава, че нуждите им (да спечелят пари за прехраната на семействата им) са сходни.

## Въпрос 2

44. По същество с този въпрос се цели да се установи дали, ако надбавката за деца на издръжка не може да бъде пропорционално намалена чрез прилагане на клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение, различното третиране на служителите на непълно работно време, произтичащо от изплащането на надбавката в по-нисък от пълния размер, може все пак да бъде обективно обосновано по други причини съгласно клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение. Във въпроса на запитващата юрисдикция са посочени четири възможни обосновки, които, предполагам, са били изтъкнати пред нея.

45. Ако Съдът приеме предложения от мен отговор на първия въпрос, отпада необходимостта да се отговаря на втория. За пълнота на изложението, все пак ще разгледам накратко този въпрос.

46. По принцип запитващата юрисдикция трябва да прецени с оглед на практиката на Съда дали някоя от изтъкнатите причини може да се приеме за обективна обосновка за различното третиране. Съдът е приел, че националната юрисдикция следва да прецени дали избраната мярка отговаря на действителна нужда и дали е годна и необходима за постигане на преследваната цел<sup>25</sup>. Само общи съображения не са достатъчни за обосноваване на различното третиране<sup>26</sup>; в това отношение избягването на допълнителни разходи не е причина, която обективно обосновава непряката дискриминация<sup>27</sup>.

47. Въпреки това смятам, че когато служител на непълно работно време е третиран по-неблагоприятно в сравнение с ЕПРВ чрез използване на отработените от него часове като основа за пропорционално намаление на дадено заплащане, пропорционалното намаление или е „необходимо“, или не е „необходимо“. Когато обстоятелството, че служителят на непълно работно време полага по-малко часове труд, представлява обективна обосновка за пропорционално намаление, прилагането на принципа *pro rata temporis* е „необходимо“ и попада в обхвата на клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение. Когато то не е „необходимо“, няма допълнителна възможност за преценка дали пропорционалното намаление все пак не е обективно обосновано по други причини и поради това не е в противоречие с принципа за недопускане на дискриминация, установен в клауза 4, параграф 1.

48. Ето защо смятам, че четирите възможни обективни обосновки, разглеждани от националната юрисдикция, не представляват основание съгласно клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение за намаляване *pro rata temporis* на сумата, изплащана на служителите на непълно работно време като надбавка за деца на издръжка.

## Въпрос 3

49. С третия въпрос запитващата юрисдикция всъщност иска да се установи дали, в случай че изплащането на пропорционално намалена надбавка за деца на издръжка на служители на непълно работно време е незаконосъобразно, член 28 от Хартата изключва всякакво изплащане на тази надбавка съгласно колективния трудов договор.

25 — Решение от 28 февруари 2013 г. по дело Кену и др. (C-427/11, все още непубликувано в Сборника, точка 37 и цитираната съдебна практика), както и Решение от 13 май 1986 г. по дело *Bilka/Weber von Hartz* (170/84, Recueil, стр. 1607, точка 36).

26 — Решение от 13 юли 1989 г. по дело *Rinner-Kühn/FWW Spezial-Gebäudereinigung* (171/88, Recueil, стр. 2743, точка 14).

27 — Решение от 17 юни 1998 г. по дело *Hill и Stapleton/The Revenue Commissioners и Department of Finance* (C-243/95, Recueil, стр. I-3739, точка 40).

50. И в този случай, ако Съдът приеме предложения от мен отговор на първия въпрос, отпада необходимостта да се отговаря на третия въпрос. С оглед на изчерпателността все пак ще го разгледам накратко.

51. В член 28 от Хартата е уредено правото на колективни преговори. То трябва да се упражнява „в съответствие с правото на Съюза“. Ако разпоредба от колективен трудов договор е в противоречие с правото на ЕС, националният съд следва да остави без приложение тази конкретна разпоредба в необходимата за възстановяване на законосъобразното положение степен. Така, ако Съдът приеме, че правото на ЕС не допуска прилагането на принципа *pro rata temporis* за надбавката за деца на издръжка, конкретната разпоредба, предвиждаща пропорционалното намаление на размера на надбавката за служителите на непълно работно време (в случая член 22, параграф 4 от колективния трудов договор в банковия сектор), трябва да се остави без приложение. Вследствие на това ще трябва да се изплаща пълния размер на надбавката за деца на издръжка съгласно член 22, параграф 1 от договора.

52. Според мен тази ограничена и пропорционална мярка няма да засегне ефективността на договора, нито да го измени до такава степен, че той вече да не отразява смисъла на договореното между страните. Следователно не би било налице нарушение на правото на колективни преговори, закрепено в член 28 от Хартата.

### **Заключение**

53. Ето защо по изложените съображения предлагам на Съда да отговори само на първия преюдициален въпрос, отправен от *Oberster Gerichtshof* (Австрия), по следния начин:

„Прилагането на принципа *pro rata temporis* за предвидена в колективен трудов договор надбавка за деца на издръжка е необходимо по смисъла на клауза 4, параграф 2 от Рамковото споразумение, съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), когато няма законоустановено задължение за страните да предвиждат такава надбавка“.