



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
ELEANOR SHARPSTON
esitatud 13. veebruaril 2014¹

Kohtuasi C-476/12

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
versus
Verband Österreichischer Banken und Bankiers**

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Oberster Gerichtshof (Austria)

Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe — Diskrimineerimiskeelu põhimõte — Kollektiivleping, milles on sätestatud ülalpeetava lapse toetus — Toetuse maksmine pro rata osalise tööajaga töötajatele

1. Ametiühingu ja tööandjate liidu vahel sõlmitud kollektiivlepingu järgi peavad teatud majandussektori töölepingud sisaldama sätet tööandja makstava „ülalpeetava lapse toetuse” kohta, selleks et osaliselt kompenseerida töötajal lasuvat rahalist koormust seoses tema lapse ülalpidamisega. Kas sellisele toetusele saab kohaldada nõukogu direktiivi 97/81² lisas toodud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe”) klausli 4 punktis 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõtet? Kui mitte, siis kas osalise tööajaga töötajate ebasoodsam olukord, mis tuleneb ülalpeetava lapse toetuse osalisest vähendamisest (vastavalt nende lühemale tööajale), on raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 alusel objektiivselt põhjendatud? Viimaks, kas juhul, kui lapsetoetuse selline osaline vähendamine on raamkokkuleppe õige tõlgenduse järgi õigusvastane, on Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artikli 28 järgi kõnealuse kollektiivlepingu teatud osad tühised?

2. Nii kõlavad sisuliselt Euroopa Kohtule Oberster Gerichtshofi (Austria) esitatud küsimused, mis tulenevad kohtuvaidlusest, mille pooled on Österreichischer Gewerkschaftsbund (Austria ametiühingute liit, edaspidi „ametiühingute liit”) ja Verband Österreichischer Banken und Bankiers (pankade ja pankurite assotsiatsioon, edaspidi „pankade assotsiatsioon”), mis puudutab nende vahel kokku lepitud kollektiivlepingu (edaspidi „pangandussektori kollektiivleping”) õiget tõlgendamist.

1 — Algkeel: inglise.

2 — Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267).

Liidu õigus

Harta

3. Kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguse tagab harta artikkel 28, milles on sätestatud:

„Töötajatel ja tööandjatel või nende organisatsioonidel on liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt õigus pidada asjakohasel tasandil läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida ning huvide konflikti korral kollektiivselt oma õigusi kaitsta, sealhulgas streikida”.

ELTL

4. ELTL artikli 157 lõige 2 sisaldab mõiste „tasu” määratlust meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte tähenduses. Selle määratluse järgi „mõistetakse „tasu” all harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnd muud tasumoodust kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab”.

Direktiiv 97/81 ja raamkokkulepe

5. Direktiivi 97/81 eesmärk oli rakendada selle direktiivi lisas toodud osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet.³

6. Raamkokkulepe sõlmiti selleks, et määrata kindlaks osalise tööaja üldised põhimõtted ja miinimumnõuded, luues üldise raamistikku, mille abil kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ning arendada osalise tööajaga töötajate võimalusi sellisel alusel, mis oleks vastuvõetav nii tööandjatele kui ka töötajatele.⁴

7. Raamkokkuleppe klauslis 1 on sätestatud:

„Käesoleva raamkokkuleppe eesmärk on:

- a) kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti;
- b) soodustada osalise tööajaga töö arendamist vabatahtlikkuse alusel ja aidata kaasa paindlikule tööaja korraldusele tööandjate ja töötajate vajadusi arvesse võtval viisil.”

8. Klauslis 4 on sätestatud mittediskrimineerimise põhimõte:

„1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

2. Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

[...]”

3 — Vt direktiivi 97/81 artikkel 1.

4 — Direktiivi 97/81 põhjendus 11. Vt ka raamkokkuleppe „Üldkaalutlused” punktid 4, 5 ja 7, mis täidavad raamkokkuleppe preambuli otstarvet.

Austria õigus

9. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzi (töö- ja sotsiaalkindlustusajade kohtute korralduse seadus, edaspidi „ASGG“) § 54 lõige 2 sisaldab erimenetlust, mille võib algatada, et saada lõplik otsus materiaalõigusnormi osas, mille õige tõlgendus on oluline vähemalt kolmele töötajale või tööandjale. Selle tulemusel tehtav tuvastusotsus on õiguslikult siduv.

10. Arbeitszeitgesetzi (tööajaseadus, edaspidi „AZG“) §-s 19d on sätestatud:

„1. Osalise tööajaga töötamise all peetakse silmas olukorda, kus kokkulepitud iganädalane tööaeg on keskmiselt lühem seadusega kehtestatud iganädalasest tööajanormist või kohaldatavas kollektiivlepingus kehtestatud lühimast tööajanormist.

[...]

6. Osalise tööajaga töötajaid ei või kohelda osalise tööajaga töötamise tõttu ebasoodsamalt kui täistööajaga töötajat, välja arvatud olukorras, kus objektiivsed põhjused õigustavad erinevat kohtlemist.

[...]

7. Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et vähem soodne kohtlemine ei ole tingitud osalise tööajaga töötamisest.”

11. Niipalju kui ilmneb eelotsusetaotlusest, puudub siseriiklikus õiguses seadusest tulenev tööandja kohustus sätestada töölepingus ülalpeetava lapse toetuse maksmine. Mis tahes selline kohustus tuleneb kollektiivlepingutest, mis räägitakse läbi ametiühingu(te) ja tööandja (või tööandjate rühma) vahel kindlas majandussektoris, või tekib tööandja ja (potentsiaalse) töötaja individuaalsete läbirääkimiste tulemusel.

Pangandussektori kollektiivleping

12. Pangandussektori kollektiivlepingu III peatükis „Sotsiaaltagatised“ on sätestatud, et „majapidamistoetusi ja lapsetoetusi antakse kui sotsiaalhüvitisi”.

13. Selle lepingu artikli 22 lõikes 1 on sätestatud:

„Töötajatel on õigus saada ülalpeetava lapse toetust iga lapse eest, kelle eest neil on õigus saada riiklikku perehüvitist, kui nad tõendavad, et nad seda hüvitist ka saavad. Ülalpeetava lapse toetust makstakse esimest (või viimast) korda selle kalendrikuu eest, mille puhul on täidetud või ei ole enam täidetud selle maksmise tingimused.”

14. Artikli 22 lõikes 4 on sätestatud, et ülalpeetava lapse toetuse osas kohaldatakse analoogia alusel artikli 21 lõiget 2, mis puudutab majapidamistoetuse arvutamist. Artikli 21 lõikes 2 on sätestatud, et osalise tööajaga töötajate puhul arvutatakse toetus „jagades täistööajaga töötajatele makstava summa kollektiivlepingus ette nähtud iganädalase täistööaja töötundide arvuga (st 38,5 tundi) ja korrutades tulemuse asjassepuutuva osalise tööajaga töötaja iganädalase tööaja töötundide arvuga.”

Asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimused

15. Tegutsedes nende osalise tööajaga töötajate nimel, kelle töölepingud on sõlmitud pangandussektori kollektiivlepingu alusel, algatas ametiühingute liit ASGG artikli 54 lõike 2 alusel Oberster Gerichtshofis menetluse tuvastamaks, et osalise tööajaga töötajatel on õigus ülalpeetava lapse toetusele täies ulatuses, nii et ülalpeetava lapse toetust ei vähendata *pro rata*, peegeldamaks nende tegelikku töötundide arvu.

16. Oberster Gerichtshof peatas menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas kollektiivlepingus sätestatud ülalpeetava lapse toetusele, mille puhul on tegemist tööandja makstava sotsiaalhüvitisega, mille eesmärk on kompenseerida osaliselt vanematel lasuvat rahalist koormust seoses lapsega, kelle eest seda toetust makstakse, on asjakohane kohaldada [...] raamkokkuleppe klausli 4 punktis 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõtet?

2. Kui esimesele küsimusele vastatakse eitavalt:

Kas [...] raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et võttes arvesse tööturu osapoolte ulatuslikku kaalutusõigust konkreetse sotsiaal- ja majanduspoliitilise eesmärgi ning selle saavutamiseks vajalike meetmete kindlaksmääramisel, on osalise tööajaga töötajate ebasoodsam olukord, mis tuleneb ülalpeetava lapsetoetuse osalisest vähendamisest vastavalt tööajale, objektiivselt põhjendatud eeldusel, et osalise vähendamise keeld

a) raskendab või muudab võimatuks lapsevanemate osalise tööajaga töötamise või vähendatud koormusega töötamise lapsehoolduspuhkuse ajal ja/või

b) moonutab konkurentsi, kuna tööandjate, kelle juures töötab rohkem osalise tööajaga töötajaid, rahaline koormus on suurem ning seega väheneb tööandjate valmidus võtta tööle osalise tööajaga töötajaid, ja/või

c) soodustab osalise tööajaga töötajaid, kes töötavad osalise tööajaga mitmel töökohal ning kellel on mitmekordne õigus saada kollektiivlepingu alusel sellist hüvitist nagu lapsetoetus, ja/või

d) soodustab osalise tööajaga töötajaid, kuna neil on rohkem töövaba aega kui täistööajaga töötajatel ning seega paremad lapsehoiuvõimalused?

3. Kui esimesele ja teisele küsimusele vastatakse eitavalt: kas põhiõiguste harta artiklit 28 tuleb tõlgendada nii, et kui tööõiguse süsteemis, kus tööõiguslikud miinimumstandardid lepatakse suures osas kokku üksmeelsete sotsiaalpoliitiliste hinnangute kohaselt eriliselt väljavalitud ja kvalifitseeritud kollektiivlepingu poolte vahel, rikub üks kollektiivlepingu säte (siin lapsetoetuse osaline vähendamine osalise tööajaga töötamisel) (siseriikliku õiguse kohaselt) diskrimineerimiskeeldu ja on tühine, siis on tühine kollektiivlepingu kogu sellekohane regulatsioon (siin ülalpeetava lapse toetus)?”

17. Kirjalikud seisukohad on esitanud ametiühingute liit, pankade assotsiatsioon ja komisjon, kes kõik osalesid kohtuistungil ja esitasid suulisi seisukohti.

Hinnang

Sissejuhatavad märkused

18. Järgmiste küsimuste osas näivad põhikohtuasja pooled olevat ühel nõul (kõik vajalikud otsustused peab loomulikult tegema siseriiklik kohus).

19. Esmalt kirjeldab eelotsusetaotluse esitanud kohus kõnealust ülalpeetava lapse toetust kui „tööandja lepinguli[st] hüvitis[t], mille eesmärk ei ole üksnes töölkäimise tõttu suuremate lapsehoiukulude hüvitamine, vaid töötaval vanemal lasuva üldise ülalpidamiskohustuse leevendamine. Ülalpeetava lapse toetus on seega tööandja makstav toetus, mis lisandub riiklikule perehüvitisele. [...] Perehüvitise lisana on ülalpeetava lapse toetusel perehüvitisega sarnane eesmärk.” Siiski rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et pangandussektori kollektiivlepingu alusel makstav ülalpeetava lapse toetus *ei ole* sotsiaalkindlustushüvitis.⁵

20. Teiseks on selge⁶, et ülalpeetava lapse toetus on „tasu” (praeguse) ELTL artikli 157 tähenduses.

21. Kolmandaks, just seetõttu, et ülalpeetava lapse toetus on rahaline hüvitis, saab tööandja seda kasutada mitte üksnes lapsehoiukulude, vaid ka teiste lapsega seotud kulude (nt toit, riietus, mänguasjad) või üldiste majapidamiskulude kandmiseks.

22. Neljandaks, selleks et saada pangandussektori kollektiivlepingu alusel lepingulist ülalpeetava lapse toetust, on töötaja alates 1979. aastast pidanud tõendama, et tal on õigus saada riiklikku peretoetust. Pankade assotsiatsioon selgitas oma kirjalikes märkustes, et enne seda tuli igal aastal esitada palju rohkem tõendeid ning seos riikliku peretoetuse saamise õigusega tekitati eelkõige selleks, et lihtsustada ülalpeetava lapse toetuse saamise õiguse tõendamise halduskoormust.

Raamkokkuleppe klausli 4 punktide 1 ja 2 ning Euroopa Kohtu praktika seosed pro rata temporis põhimõtte osas

23. Osalise tööajaga töötajad töötavad määratluse järgi vähem tunde kui nende täistööajaga kolleegid ehk (tegelikud või hüpoteetilised) „täistööajaga töötavad võrdlusisikud. Osalise tööajaga töötajad saavad üldiselt ka väiksemat palka. Kui nende tunnitöötasu on väiksem kui täistööajaga töötavatel võrdlusisikutel, on selgelt tegemist diskrimineeriva kohtlemisega. Kui nende tunnitöötasu on sama, kuid – seetõttu, et nad töötavad (näiteks) 20 tundi nädalas, mitte 40 – nende palganumber on väiksem, ei tekita see palga *pro rata temporis* vähendamine mingeid vastuväiteid. Seda peetakse vaikimisi „objektiivselt põhjendatuks”.

24. Seda üldist arusaama peegeldab raamkokkuleppe klausli 4 punkt 2, milles on lakooniliselt märgitud: „Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet”. Kuigi teksti koostaja oleks võinud (veelgi kokkuhoidlikumalt) kirjutada „Tasu võib osaliselt vähendada”, ta seda ei teinud. Sõnade „asjakohasel juhul” kasutamine viitab tõenäoliselt sellele, et *pro rata temporis* põhimõtet võib kohaldada mõnevõrra paindlikumalt. Ma käsitlen neid sõnu pisut hiljem üksikasjalikumalt.⁷

5 — Oberster Gerichtshof kohaldas kriteeriume, mille Euroopa Kohus kehtestas 10. juuni 2010. aasta liidetud kohtuasjades C-395/08 ja C-396/08: Bruno jt (EKL 2010, lk I-5119, punktid 41 ja 42) ja 15. aprilli 2008. aasta kohtuasjas C-268/06: Impact (EKL 2008, lk I-2483, punkt 131).

6 — Eelotsusetaotluse lehekülje 15 punkti 2.4 täpne sõnakasutus on: *Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt* („Vaieldamatult on kõnealuse ülalpeetava lapse toetuse puhul tegemist tasuga”).

7 — Vt tagapool punktid 32–42.

25. Mõnd „töötingimust” klausli 4 punkti 1 tähenduses (mõiste ei ole määratletud) ei saa selle olemuse tõttu „asjakohaselt” osaliselt vähendada. Lihtsa näite saab tuua seoses tööandja antavate ohutusvahendite, näiteks kaitsekiivriga: ei ole võimalik – ega asjakohane – anda pool kiivrit. Kui tööandja teeb sel viisil vahet osalise tööajaga ja täistööaja töötavate võrdlusikutevahel, on asjakohane raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1. Tööandja peab tõendama, et mis tahes ebasoodsam kohtlemine on objektiivselt põhjendatud. Vastasel juhul on erineva kohtlemise puhul tegemist diskrimineerimisega, mis on vastuolus raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1.

26. Küsimust, kas erineva kohtlemise korral on eraldi etapina vaja hinnata selle objektiivset „põhjendatust”, klausli 4 punktis 2 ei puudutata (seda seetõttu, et vaikimisi eeldatakse eraldiseisvat objektiivset põhjendatust *pro rata temporis* põhimõtte raames). Sellegipoolest on Euroopa Kohus objektiivset põhjendatust hinnanud, küsides, kas selle põhimõtte kohaldamine muule kui põhitasule on „asjakohane”.

27. Euroopa Kohus on siiani tõlgendanud raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 üksnes seoses õigusega tasulisele põhipuhkusele, mis sisaldab nii „puhkuse” kui ka „tasu” komponenti. Kohtuotsuses Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols⁸ leidis Euroopa Kohus, et osalise tööajaga töötamise ajaperioodi eest põhipuhkuse andmisele on „asjakohane” kohaldada *pro rata temporis* põhimõtet, nii et puhkust vähendatakse osalise tööajaga töötamise perioodi eest. Selline vähendamine võrreldes täistööajaga töötajatega on objektiivselt põhjendatud. Sellele otsusele järgnes kohtuotsus Heimann⁹, milles Euroopa Kohus leidis, et on *pro rata temporis* põhimõtte kohaldamine on asjakohane lühendatud tööajaga töötaja tasulise põhipuhkuse puhul.

28. Mitmes muus kohtuasjas (mis ei puudutanud raamkokkulepet, vaid meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet), on Euroopa Kohus, juhul kui *pro rata temporis* põhimõtte rakendamise tulemusel koheldi osalise tööajaga töötajaid erinevalt, kaalunud seda, kas kaudne diskrimineerimine oli objektiivselt põhjendatud. Nii on Euroopa Kohus leidnud, et selle põhimõtte kohaldamine on põhjendatud püsiva töövõimetuspensioni osas, nii et makstavat summat vähendatakse võtmaks arvesse asjaolu, et töötaja on olnud osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel, mille ajal ta tasus sisse makseid ja omandas pensioniõigusi proportsionaalselt teenitud (väiksema) palgaga.¹⁰ Tööandjal oli õigus vähendada jõulupreemiat *pro rata temporis*, et võtta arvesse lapsehoolduspuhkusel olnud ajavahemikku.¹¹ Sarnaselt oli objektiivselt põhjendatud pensioniõiguse proportsionaalne vähendamine, et võtta arvesse osalise tööaja ja palgata puhkuse ajavahemikke, nii et see peegeldaks riigiteenistuja tegelikku teenistusaega võrreldes ametnikuga, kes oli kogu oma karjääri jooksul töötanud täistööajaga.¹²

29. Kui klausli 4 punktis 2 on öeldud, et *pro rata temporis* põhimõtet tuleb kohaldada „asjakohasel juhul”, siis mida see tähendab?

30. Siia maani on Euroopa Kohus oma lähenemises võrdsustanud raamkokkuleppe alusel makstava ja aluslepingu alusel makstava tasu ning leidnud, et osaliselt võib vähendada kõike, mille puhul on tegemist tasuga: vt eespool viidatud kohtuotsuseid, mis puudutavad raamkokkulepet ja soolist diskrimineerimist (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols¹³, Heimann¹⁴, Gómez-Limón

8 — Euroopa Kohtu 22. aprilli 2010. aasta otsus kohtuasjas C-486/08: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (EKL 2010, lk I-3527, punkt 33).

9 — Euroopa Kohtu 8. novembri 2012. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-229/11 ja C-230/11: Heimann, punktid 34–36.

10 — Euroopa Kohtu 16. juuli 2009. aasta otsus kohtuasjas C-537/07: Gómez-Limón Sánchez-Camacho (EKL 2009, lk I-6525, punktid 62 ja 63).

11 — Euroopa Kohtu 21. oktoobri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-333/97: Lewen (EKL 1999, lk I-7243, punkt 50).

12 — Euroopa Kohtu 23. oktoobri 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-4/02 ja C-5/02: Schönheit ja Becker (EKL 2003, lk I-12575, punktid 90 ja 91).

13 — Viidatud eespool 8. joonealuses märkuses.

14 — Viidatud eespool 9. joonealuses märkuses.

Sánchez-Camacho¹⁵, Lewen¹⁶ ning Schönheit ja Becker¹⁷). Kõigil juhtudel oli see, mida *pro rata* vähendati, hõlmatud aluslepingus sisalduva tasu määratlusega, ja Euroopa Kohus nõustus, et selline vähendamine oli objektiivselt põhjendatud. Kahes raamkokkulepet puudutavas kohtuasjas – Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ja Heimann – leidis Euroopa Kohus konkreetselt, et *pro rata temporis* põhimõtte kohaldamine tasulisele põhipuhkusele oli „asjakohane” (ja objektiivselt põhjendatud).

31. Sellest näib tulenevat, et kui mõni töösuhtest tulenev hüvitis kuulub aluslepingus sisalduva tasu määratluse alla, siis on selle hüvitise *pro rata temporis* vähendamine osalise tööajaga töötaja puhul „asjakohane”.

Esimene küsimus

32. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et põhikohtuasjas käsitluse all olevale ülalpeetava lapse toetusele on asjakohane kohaldada *pro rata temporis* põhimõtet.

33. Ma asun seisukohale, et peaks.

34. Vastab tõele, et erinevalt pensioniõigusest või tasulise põhipuhkuse päevade arvust puudub siin objektiivne seos ülalpeetava lapse toetuse suuruse, selle toetusega seotud töötaja „vajaduse” ja töötaja töötundide vahel. Nagu ametiühingute liit rõhutas, ei seostu lapse olemasolu ja vajadus tema kasvatamisega seotud kulude kandmiseks sellega, kas töötaja töötab osalise või täistööajaga.

35. Seega näib mulle siseriikliku kohtu eelotsusetaotluses esitatud põhjendustest, et kuigi ülalpeetava lapse toetust makstakse üksnes neile, kes tõendavad, et neil on õigus saada riiklikku peretoetust, sellel on konkreetne eesmärk ja see asub töötaja palgatõendil (loomulikult) eraldi real, moodustab see selgelt osa sellest, mida töötajale tema töölepingust tulenevalt makstakse.

36. Sel juhul on ülalpeetava lapse toetus selgelt „tasu” (praeguse) ELTL artikli 157 tähenduses, kuivõrd see on hüve, mida töötaja saab sularahas tööandjalt oma töö eest.¹⁸ Nii Euroopa Kohtu praktika kui ka tasu praegune määratlus aluslepingu tekstis rõhutavad, et seos sellise sularahamakse ja töötaja töö vahel võib olla otsene või kaudne.

37. Kohtuotsuses Garland¹⁹ rõhutas Euroopa Kohus, et kui töötajale antud eelis tuleneb töösuhtest, siis määratlemisel, kas see on „tasu”, ei oma selle eelise täpne õiguslik olemus tähtsust. Kohtuotsuses Barber²⁰ leidis Euroopa Kohus, et „kuigi vastab tõele, et mitu tööandja antavat soodustust *peegeldab ka sotsiaalseid kaalutlusi*, ei saa kahtluse alla seada asjaolu, et juhul kui töötajal on õigus saada kõnealust hüvitist oma tööandjalt töösuhte tõttu, on hüvitis käsitletav töötasuna” (kohtujuristi kursiiv).

15 — Viidatud eespool 10. joonealuses märkuses.

16 — Viidatud eespool 11. joonealuses märkuses.

17 — Viidatud eespool 12. joonealuses märkuses.

18 — Vt Euroopa Kohtu 9. veebruari 1982. aasta otsus kohtuasjas 12/81: Garland (EKL 1982, lk 359, punkt 5); 17. mai 1990. aasta otsus kohtuasjas C-262/88: Barber (EKL 1990, lk I-1889, punkt 12) ja 9. veebruari 1999. aasta otsus kohtuasjas C-167/97: Seymour-Smith ja Perez (EKL 1999, lk I-623, punkt 23).

19 — Eespool 18. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Garland, punkt 5. Vt ka 9. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-281/97: Krüger (EKL 1999, lk I-5127, punkt 15).

20 — Viidatud eespool 18. joonealuses märkuses, punkt 18.

38. Kuna ülalpeetava lapse toetus on „tasu”, tuleneb sellest, et sellele tasu osale on „asjakohane” kohaldada *pro rata temporis* põhimõtet, nagu Euroopa Kohus on varem otsustanud ka tasu muude osade puhul. Asjaolu, et ülalpeetava lapse toetus täidab ka sotsiaalset eesmärki, on kiiduväärt, kuid ei muuda selle õiguslikku määratlust tasuna; ja tasu saab osaliselt vähendada.²¹

39. Kas raamkokkuleppe sõnastus võimaldab oletada, et on olemas ka mingisugune „kuldne kesktee”, mis koosneb „tööandja sotsiaaltoetustest”, mida ei tohi osalise tööajaga töötajate puhul osaliselt vähendada, nii nagu vähendatakse töötasu, kuigi nende puhul on tegemist „tasuga” Euroopa Kohtu praktikas sisalduva klassikalise määratluse järgi?

40. Ma ei ole kindel, et rangelt võttes on vajalik sellele küsimusele siin vastata. Kuigi ülalpeetava lapse toetus täidab selgelt ka sotsiaalset eesmärki, on see osa töötasust tööturu poolte vahel toimunud läbirääkimiste tõttu. Riskides liigse lihtsustamisega, võib oletada, et raha kogusummast, mida pangandussektori tööandjad on valmis töötasudele kulutama, on läbirääkimiste pooled otsustanud anda täiendavat abi lastega töötajatele, ja seega võib selle arvutuskäigu ülejäänud tegureid olla selle otsustuse elluviimiseks märkimisväärselt kohandatud.²² Lõpuks puudutab sotsiaalpartnerite kokkulepe siiski töötasu, mitte sotsiaaltoetust. Seega tuleb sellest lähtuvat ülalpeetava lapse toetust, mis on tasu lahutamatu osa, käsitleda tasuna. Seega võib tööandja juhul, kui töötaja töötab osalise tööajaga, kohaldada sellele toetusele *pro rata temporis* põhimõtet.

41. Ma rõhutan, et mu järeldus tugineb eeldusele, et puudub seadusest tulenev tööandja kohustus selliste sotsiaaltoetuste maksmiseks. Kui (näiteks) siseriiklik seadusandja oleks otsustanud asetada töötajatele makstava ülalpeetava lapse toetuse maksmise koormuse tööandjatele (ja riik ise kannaks toetuse maksmise kohustust üksnes töötute osas), asuks tööandja seeläbi riigi positsioonile ja järeldus võiks olla teistsugune.²³ Ma lisan ka, et kuigi osalise tööajaga töötaja saab ülalpeetava lapse toetuse näol kahtlemata vähem raha kui täistööajaga töötav võrdluisik ja tema olukord on seetõttu halvem, ei ole teda asetatud mingisse *spetsiifilisse* halvemusse, mis tuleneb ülalpeetava lapse toetuse osalisest vähendamisest. Ma jätan meelega lahtiseks küsimuse, mis oleks vastus esitatud küsimusele juhul, kui mõnes muus kohtuasjas leiaks tõendamist selline *spetsiifiline* halvemus.

42. Viimaks, kuigi klausli 4 punkt 2 on sõnastatud imperatiivselt – „Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet” –, ei peaks seda minu hinnangul tõlgendama nii, et seda tuleb kohaldada iga kord kui see põhimõte on asjakohane. Teisisõnu, „kohaldatakse põhimõtet” ei tähenda, et „tööandja on kohustatud seda põhimõtet kohaldama isegi siis, kui ta soovib olla heldem” (loomulikult ei saa ta maksta osalise tööajaga töötajale *pro rata temporis* põhimõtte kohaldamise tulemusest vähem).²⁴ Sõna „kohaldatakse” tähendab üksnes seda, et kui *pro rata temporis* põhimõtte kohaldamine on *asjakohane*, kohaldatakse seda põhimõtet, ilma et oleks vaja mõnd täiendavat objektiivset põhjendust. Piisab asjaolust, et osalise tööajaga töötajal on vähem töötunde kui täistööajaga töötaval võrdluisikul.

21 — Vt käesoleva ettepaneku punktid 30 ja 31.

22 — Seega oleks ametiühingul (ametiühingute liidul), juhul kui ta soovib tagada osalise tööajaga töötajatele suurema kaitstuse taseme, võimalik tööandjate esindusühinguga (pankade assotsiatsiooniga) peetavate üldiste läbirääkimiste raames *läbi rääkida*, et lapsetoetus peaks kõigile toetuse saamise nõuetele vastavatele töötajatele olema ühesuurune makse töötundidest sõltumata. Samuti võiksid sotsiaalpartnerid (näiteks) otsustada, kas ülalpeetava lapse toetus tuleks siduda palgatasemega ja kui, siis mil viisil. Kahtlemata saab esitada ahvatleva argumenti, mille järgi *ei peaks* töötamisega seotud hüvitiste teatud aspekte *pro rata* vähendada, kui see toetaks soolist võrdsust (vt minu 4. detsembri 2008. aasta ettepanek kohtuasjas C-537/07: Gómez-Limón Sánchez-Camacho, punktid 54–56); kuid sellise tõlgendusviisi puhul ei ole senini tegemist Euroopa Kohtu praktikast tuleneva kohustusega.

23 — Samuti võib see makse selliste asjaolude korral jääda väljapoole mõiste „tasu” määratlust ELTL artikli 157 tähenduses: vt eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Impact, punkt 131.

24 — Vt selle kohta ilmekat näidet *pro rata temporis* põhimõtte rakendamata jätmise kohta Matteuse 20:1–16. Kõigepealt palgatud töötajad töötasid täistööajaga (terve päeva) ja said kokkulepitud palga; need, kes töötasid vaid osa päevast (kes palgati keskpäeval ja töötasid pool päeva ning kes palgati viimasena ja töötasid vaid ühe tunni), said sellegipoolest sama palga, sest neid palganud majapidaja otsustas olla helde (sõna-sõnal *ὄτι ἐγὼ ἀγαθὸς εἶμι* – „sest ma olen hea” (s 15). Kas selle põhjus oli ka see, et majapidaja nägi, et nende vajadus (teenida elatist oma pere toitmiseks) oli sama suur, tekstist ei ilmne.

43. Seega tuleks esimesele eelotsuse küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 tähenduses on kohane kohaldada *pro rata temporis* põhimõtet kollektiivlepingus sätestatud ülalpeetava lapse toetusele, kui pooltel ei lasu seadusest tulenevat kohustust sellist toetust maksta.

Teine küsimus

44. Sisuliselt soovitakse selle küsimusega teada, kas juhul kui ülalpeetava lapse toetust ei saa raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 rakendamise tulemusel osaliselt vähendada, võib osalise tööajaga töötajate ebavõrdset kohtlemist neile täismäärast väiksema ülalpeetava lapse toetuse maksmise näol siiski pidada objektiivselt põhjendatuks raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 alusel muudest põhjustest lähtudes. Eelotsusetaotluse esitanud kohus toob välja neli võimalikku põhjendust, mida toimunud menetluses oletatavasti nimetati.

45. Kui Euroopa Kohus nõustub vastusega, mille ma oma ettepanekus esitan, ei ole teisele küsimusele vastamine vajalik. Terviklikkuse huvides ma siiski puudutan seda põgusalt.

46. Põhimõtteliselt peab eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtu praktikat arvestades hindama, kas mõne esitatud põhjuse puhul on tegemist erineva kohtlemise objektiivse põhjendusega. Euroopa Kohus on leidnud, et siseriiklik kohus peab hindama, kas valitud vahendid vastavad tegelikule vajadusele, on taotletava eesmärgi saavutamiseks kohased ja vajalikud.²⁵ Üksnes üldistused ei ole piisavad, et õigustada erinevat kohtlemist²⁶, ja kasvavate kulude vältimine ei ole põhjus, mis objektiivselt põhjendaks kaudset diskrimineerimist.²⁷

47. Siiski näib mulle, et kui osalise tööajaga töötajat koheldakse täistööajaga töötava võrdlusiisikuga võrreldes ebasoodsamalt, kasutades tema töötundide arvu tasu proportsionaalseks vähendamiseks, on osaline vähendamine kas „asjakohane” või mitte. Kui asjaolu, et osalise tööajaga töötaja töötab vähem tunde, õigustab objektiivselt proportsionaalset vähendamist, on *pro rata temporis* põhimõtte kohaldamine „asjakohane” ja kuulub raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 kohaldamisalasse. Kui see *ei ole* „asjakohane”, ei ole ka täiendavaid võimalusi uurimaks, kas osaline vähendamine on sellegipoolest objektiivselt põhjendatud mõnel muul alusel ega riku seega klausli 4 punktis 1 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet.

48. Sel põhjusel asun ma seisukohale, et siseriiklikus kohtus esitatud neli võimalikku objektiivset põhjendust ei saa olla raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 järgi osalise tööajaga töötajatele makstava ülalpeetava lapse toetuse *pro rata temporis* vähendamise aluseks.

Kolmas küsimus

49. Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt kindlaks teha, kas juhul kui proportsionaalselt vähendatud ülalpeetava lapse toetuse maksmine osalise tööajaga töötajatele on õigusvastane, välistab harta artikkel 28 selle toetuse maksmise kollektiivlepingu alusel üldse.

50. Taas, kui Euroopa Kohus nõustub vastusega, mille ma oma ettepanekus esimese küsimuse osas esitan, ei ole kolmandale küsimusele vastamine vajalik. Selguse huvides käsitlen seda siiski lühidalt.

25 — Euroopa Kohtu 28. veebruari 2013. aasta otsus kohtuasjas C-427/11: Kenny jt, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika, ja 13. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas 170/84: Bilka-Kaufhaus (EKL 1986, lk 1607, punkt 36).

26 — Euroopa Kohtu 13. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas 171/88: Rinner-Kühn (EKL 1989, lk 2743, punkt 14).

27 — Euroopa Kohtu 17. juuni 1998. aasta otsus kohtuasjas C-243/95: Hill ja Stapleton (EKL 1998, lk I-3739, punkt 40).

51. Harta artiklis 28 nähakse ette kollektiivlääbirääkimiste õigus. Seda õigust tuleb kasutada „liidu õiguse kohaselt”. Kui kollektiivlepingu säte on liidu õigusega vastuolus, peab liikmesriigi kohus selle konkreetse sätte kohaldamata jätma, et õigusvastasus kõrvaldada. Seega, kui Euroopa Kohus otsustaks, et liidu õigusega on vastuolus *pro rata temporis* põhimõtte kohaldamine ülalpeetava lapse toetusele, tuleks jätta kohaldamata see konkreetne säte, milles nähakse ette osalise tööajaga töötajate toetuse osaline vähendamine (käesoleval juhul pangandussektori kollektiivlepingu artikli 22 lõige 4). Selle tulemusel tuleks ülalpeetava lapse toetust maksta vastavalt selle kokkuleppe artikli 22 lõikele 1 täies ulatuses.

52. Minu hinnangul ei muudaks see piiratud ja proportsionaalne meede kokkulepet ebatõhusaks ega muudaks seda sel määral, et see ei sarnaneks enam sellega, milles pooled kokku leppisid. Seega ei oleks tegemist harta artiklis 28 sätestatud kollektiivlääbirääkimiste õiguse rikkumisega.

Ettepanek

53. Seega esitatud põhjendustest lähtuvalt teen ma ettepaneku, et Euroopa Kohus vastaks üksnes esimesele Oberster Gerichtshofi esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Nõukogu direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta lisatud raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 tähenduses on asjakohane kohaldada *pro rata temporis* põhimõtet kollektiivlepingus sätestatud ülalpeetava lapse toetusele, kui pooltel ei lasu seadusest tulenevat kohustust sellist toetust maksta.