



## Zbiór Orzeczeń

**Sprawa C-476/12**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
przeciwko  
Verband Österreichischer Banken und Bankiers**

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Oberster Gerichtshof)

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy — Zasada niedyskryminacji — Układ zbiorowy pracy przewidujący dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu — Dodatek wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy według zasady pro rata temporis

Streszczenie – wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 5 listopada 2014 r.

*Polityka społeczna — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Dyrektywa 97/81 — Zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy — Zasada pro rata temporis — Dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu, wypłacany przez pracodawcę na podstawie układu zbiorowego pracy — Dodatek wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy według zasady pro rata temporis*

*(dyrektywa Rady 97/81, zmieniona dyrektywą 98/23, załącznik, klauzula 4)*

Wykładni klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, znajdującego się w załączniku do dyrektywy 97/81 dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, zmienionej dyrektywą 98/23 należy dokonywać w ten sposób, że zasada pro rata temporis ma zastosowanie do obliczania wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu wypłacanego przez pracodawcę na rzecz pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie układu zbiorowego pracy.

Ponieważ wypłacany przez pracodawcę na podstawie układu zbiorowego pracy, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu stanowi część wynagrodzenia pracownika, określa go treść stosunku pracy uzgodniona przez pracownika i pracodawcę.

Wynika stąd, że jeżeli zgodnie z treścią tego stosunku pracy pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, obliczanie wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu zgodnie z zasadą pro rata temporis jest obiektywnie uzasadnione w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze oraz stosowne w rozumieniu klauzuli 4 pkt 2 tego porozumienia.

(por. pkt 19, 20, 25; sentencja)