

RECHTSPRAAK

Österreichischer Gewerkschaftsbund/Verband Österreichischer Banken und Bankiers

Conclusie A-G: Het is passend in de zin van clause 4, punt 2 van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, om het pro rata temporis-beginsel toe te passen op een kindertoelage.

In casu staat de volgende vraag centraal. Een collectieve overeenkomst tussen een vakbond (ÖGB) en een verbond van werkgevers (Verband Österreichischer Banken und Bankiers) eist dat arbeidsovereenkomsten in een bepaalde economische sector een bepaling bevatten voor de betaling van een 'kindertoelage' door de werkgever om te voorzien in de uitgaven van de werknemer voor het onderhoud van zijn of haar kind. Mag het pro rata temporis-beginsel uit clause 4, punt 2 van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna:

kaderovereenkomst) die bij Richtlijn 97/81 van de Raad is gevoegd, worden toegepast op die toelage? Zo niet, kan het nadeel voor deeltijdwerkers dat het gevolg is van een proportionele vermindering van de uitgekeerde kindertoelage (in overeenstemming met het lagere aantal arbeidsuren) objectief worden gerechtvaardigd op grond van clause 4, punt 1 van de kaderovereenkomst? Ten slotte, als een dergelijke proportionele vermindering van de kindertoelage volgens een correcte uitlegging van de kaderovereenkomst onrechtmatig is, maakt artikel 28 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (hierna: Handvest) bepaalde delen van de betrokken collectieve overeenkomst dan ongeldig?

De advocaat-generaal (Sharpston) concludeert als volgt. Deeltijdwerkers werken per definitie minder uren dan voltijdwerkers, het (daadwerkelijke of hypothetische) 'voltijdequivalent' (in het jargon vaak aangeduid als 'fte'). In het algemeen ontvangen ze ook een lager loon. Als zij minder per uur ontvangen dan een fte, is er duidelijk sprake van een discriminerende behandeling. Als zij precies hetzelfde uurtarief genieten, maar een kleiner beloningspakket ontvangen omdat zij (bijvoorbeeld) 20 uur per week werken in plaats van 40, leidt geringere loon pro rata temporis niet tot klachten. Het wordt impliciet beschouwd als 'objectief gerechtvaardigd'. Clause 4, punt 2 van de kaderovereenkomst weerspiegelt deze algemene opvatting met de volgende laconieke formulering: 'Wanneer zulks passend is, wordt het pro rata temporis-beginsel toegepast.' Hoewel de opsteller (nog bondiger) had kunnen zeggen 'Loon mag pro rata temporis worden betaald', heeft hij dit niet gedaan. Het gebruik van de woorden 'wanneer zulks passend is' impliceert kennelijk dat het pro rata temporis-beginsel

flexibeler mag worden toegepast. Ik zal deze woorden hieronder nader toelichten. Sommige ‘arbeidsvoorwaarden’ in de zin van clause 4, punt 1 (de term wordt niet gedefinieerd) kunnen vanwege hun aard niet ‘passend’ naar evenredigheid worden vastgesteld. Een eenvoudig voorbeeld is de terbeschikkingstelling van veiligheidsmiddelen door de werkgever, bijvoorbeeld een veiligheidshelm: het is niet mogelijk of passend om een halve helm ter beschikking te stellen. Als de werkgever in dergelijke gevallen onderscheid maakt tussen een deeltijdwerker en een fte in het nadeel van de deeltijdwerker, is clause 4, punt 1 van de kaderovereenkomst van toepassing. De werkgever moet bewijzen dat een minder gunstige behandeling gerechtvaardigd is op objectieve gronden. Als hij dat niet kan, is het verschil in behandeling een met clause 4, punt 1 van de kaderovereenkomst strijdige vorm van discriminatie. In zijn arrest *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, stelde het Hof dat het ‘passend’ is om het pro rata temporis-beginsel toe te passen op jaarlijks verlof met behoud van loon om ervoor te zorgen dat het verlof werd verkort naar evenredigheid van een periode waarin de werknemer in deeltijd heeft gewerkt. Een dergelijke vermindering ten opzichte van voltijdwerkers was gerechtvaardigd op objectieve gronden. Dat oordeel werd gevolgd in het arrest *Heimann en Toltschin*, waarin het Hof stelde dat de toepassing van het pro rata temporis-beginsel passend was in verband met het jaarlijks verlof met behoud van loon van een werknemer die in deeltijd werkte. Naar het oordeel van de A-G is het passend dit beginsel ook in de onderhavige zaak toe te passen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-02-2014

Zaaknummer: C-476/12