Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

7. juni 2012 *

»Direktiv 2000/78/EF — ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — ulige behandling på grund af alder — Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder — EU-rettens generelle principper — kollektiv overenskomst — manglende hensyntagen til den erhvervserfaring, der er opnået i et andet luftfartselskab inden for samme koncern, med henblik på indplacering af stewarder og stewardesser i lønskalaen — bestemmelse i kontrakt«

I sag C-132/11,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Oberlandesgericht Innsbruck (Østrig) ved afgørelse af 9. marts 2011, indgået til Domstolen den 18. marts 2011, i sagen:

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

mod

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.N. Cunha Rodrigues, og dommerne U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (refererende dommer) og C.G. Fernlund,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter der er afgivet indlæg af:

— Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH ved Rechtsanwalt A. Grundei

— den østrigske regering ved C. Pesendorfer, som befuldmægtiget

— Europa-Kommissionen ved V. Kreuschitz og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

* Processprog: tysk.

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 21, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og artikel 1, 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

2 Denne anmodning er indgivet i forbindelse med en sag mellem Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (herefter »Tyrolean Airways«) og Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (virksomhedsudvalget i dette luftfartsselskab, herefter »Betriebsrat«) vedrørende fortolkningen af den kollektive overenskomst gældende for stewarder og stewardesser i Tyrolean Airways i den affattelse, der finder anvendelse i hovedsagen (herefter »Tyrolean Airways' kollektive overenskomst«), og især spørgsmålet om hensyntagen til tjenesteperioderne i de to andre datterselskaber i koncernen Austrian Airlines (herefter »koncernen«), dvs. Austrian Airlines AG (herefter »Austrian Airlines«) og Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (herefter »Lauda Air«).

Retsforskrifter

EU-retlige bestemmelser

3 Artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»*Artikel 1*

Formål

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

[…]

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige […]

[…]

[…]«

4 Artikel 3 i direktiv 2000/78 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer i stk. 1:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

5 Artikel 6 i direktiv 2000/78 med overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder« bestemmer i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

[…]«

6 I overensstemmelse med artikel 16, litra b), i direktiv 2000/78 træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til, at »alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, […] erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres«.

De østrigske regler

7 Tyrolean Airways og Lauda Air er to helejede datterselskaber til Austrian Airlines.

8 Fusionen mellem Austrian Airlines og Lauda Air er sket på grundlag af en aftale mellem arbejdsmarkedets parter i 2003. Derefter er vilkårene for ansættelse af de to selskabers kabinepersonale undergivet en fælles kollektiv overenskomst, som ikke indeholder bestemmelse om, at der skal tages hensyn til tidligere ansættelsesperioder i Tyrolean Airways.

9 Ansættelsesforholdene mellem Tyrolean Airways og dets kabinepersonale er undergivet Tyrolean Airways' kollektive overenskomst.

10 I bilag III til denne kollektive overenskomst med overskriften »Fastsættelse af løn/skema over arbejdstagerkategorier« bestemmer punkt 1 med overskriften »Almindelige bestemmelser«, at kabinepersonalet indplaceres i kategori A eller B. Det nævnte punkt 1, stk. 7, bestemmer, at »oprykning fra kategori A til kategori B sker efter tre års ansættelse, dvs. præcist tre år efter lønmodtagerens ansættelse som steward eller stewardesse« (herefter »den omtvistede bestemmelse i Tyrolean Airways' kollektive overenskomst«).

11 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at Tyrolean Airways' kollektive overenskomst ikke angiver, om ordet »ansættelse« henviser til ansættelse i Tyrolean Airways eller mere generelt i et af koncernens tre selskaber. Bestemmelserne vedrørende det personelle anvendelsesområde for denne kollektive overenskomst præciserer alene, at denne finder anvendelse på kabinepersonalet i Tyrolean Airways.

12 Punkt 3 i bilag III til Tyrolean Airways' kollektive overenskomst med overskriften »Løntabeller for kabinepersonalet« indeholder i stk. 4 og 5 en løntabel for stewarder og stewardesser og en specifik løntabel for stewarder og stewardesser, der har mindst tre års erfaring.

13 Punkt 2.2 i den kollektive overenskomst for kabinepersonalet i Austrian Airlines bestemmer:

»I tilfælde af oprykning til en højere arbejdstagerkategori sker indplaceringen som følger:

[…]

2.2. Stewarder og stewardesser

2.2.1.
Fra kategorien junioransatte stewarder og stewardesser uden faguddannelse til kategorien faguddannede junioransatte stewarder og stewardesser.

Ændring af kategori sker efter at have bestået en erhvervsfaglig eksamen, dog tidligst efter tre års anciennitet. Lønmodtageren indplaceres herefter i fjerde anciennitetsår med eksamensbevis.«

14 Ansættelseskontrakterne for stewarder og stewardesser i Tyrolean Airways indeholder almindeligvis i punkt 8 følgende bestemmelse:

»Ansættelsesdatoen, når denne er relevant for anvendelsen af en ordning eller en rettighed, skal forstås som datoen for ansættelse i Tyrolean Airways.«

15 Det fremgår af sagsakterne, at stewarder og stewardesser skal følge en uddannelse i seks til otte uger, før de er klar til deres første flyvetur. Uddannelsen omfatter en generel del og en speciel del, der er tilpasset den flytype, som personalet skal tilknyttes. Når en steward eller en stewardesse allerede har været ansat i et andet luftfartselskab inden for koncernen med en lignende form for tilknytning, nedsættes uddannelsesperioden til fire uger. Denne forkortede uddannelse har til formål at uddanne personalet til de særlige forhold, der gør sig gældende for de af selskabet anvendte fly.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

16 I sag anlagt den 27. juli 2010 ved Landesgericht Innsbruck har Betriebsrat nedlagt påstand om, at det fastslås, at stewarder og stewardesser, der er ansat ved Tyrolean Airways, og som i henhold til punkt 3.5 i bilag III til Tyrolean Airways' kollektive overenskomst har opnået en erfaring på i alt mindst tre år som steward eller stewardesse i Tyrolean Airways og/eller Austrian Airlines eller Lauda Air, skal indplaceres i arbejdstagerkategori B.

17 Ved dom af 10. december 2010 gav retten sagsøgeren medhold og fastslog, at punkt 1.7 i bilag III til den nævnte kollektive overenskomst skal fortolkes således, at »oprykning fra kategori A til kategori B sker efter tre års anciennitet opnået inden for koncernen, dvs. præcist tre år efter ansættelsen som steward eller stewardesse i koncernen«.

18 Den forelæggende ret, hvortil Tyrolean Airways har iværksat appel, er af den opfattelse, at de færdigheder og kundskaber, som personalet erhverver i de tre luftfartselskaber, der indgår i koncernen, indholdsmæssigt er identiske. Ifølge denne ret er de aktiviteter, der udøves af stewarderne og stewardesserne i selskaberne, næsten identiske. De er alene forskellige fra hinanden ved den omstændighed, at placeringen af køkkenet varierer alt efter, hvilket fly der benyttes, og ved små forskelle, der skyldes hvert enkelt flys særlige kendetegn for så vidt angår den håndtering, kabinepersonalet skal foretage under flyvningen.

19 Den nævnte ret er af den opfattelse, at den omtvistede bestemmelse i Tyrolean Airways' kollektive overenskomst og følgelig den bestemmelse, der normalt indgår i punkt 8 i ansættelseskontrakterne for Tyrolean Airways' stewarder og stewardesser, udgør forskelsbehandling på grund af alder, henset til den omstændighed, at de fastsætter en ulighed med hensyn til den alder, hvor stewarder og stewardesser har opnået de færdigheder og kundskaber, der kræves i Tyrolean Airways. I overensstemmelse med Domstolens praksis er de retlige virkninger af den manglende overholdelse af de grundlæggende rettigheder ganske vist fastsat i national ret, men den forelæggende ret nævner muligheden for, at der foreligger absolut ugyldighed, idet den drager en parallel til sagerne om konkurrencebegrænsende aftaler.

20 Under disse omstændigheder har Oberlandesgericht Innsbruck besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er EU-retten i den gældende affattelse og i særdeleshed […]chartrets artikel 21 (i forbindelse med artikel 6, stk. 1, TEU), det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder (artikel 6, stk. 3, TEU) og artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78/EF til hinder for en national kollektiv overenskomst, der indirekte forskelsbehandler ældre arbejdstagere derved, at der ved deres indplacering i en bestemt arbejdstagerkategori som omhandlet i [Tyrolean Airways' kollektive overenskomst], som er afgørende for lønnens størrelse, kun tages hensyn til færdigheder og kundskaber, som de som stewards/stewardesser har erhvervet i et bestemt luftfartsselskab, men ikke til materielt identiske færdigheder og kundskaber, disse personer har erhvervet i et andet luftfartsselskab i samme koncern? Gælder dette også for ansættelsesforhold, der er indgået før den 1. december 2009?

2) Kan en national ret behandle en klausul i en individuel ansættelseskontrakt, der strider mod […]chartrets artikel 21, det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og/eller artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78/EF, som delvist ugyldig, og i analogi med [dom af 5. februar 2004, Rieser Internationale Transporte, sag C-157/02, Sml. I, s. 1477,] og med retspraksis om konkurrencebegrænsende aftaler [i dom af 25. november 1971, Béguelin Import, sag 22/71, Sml. 1971, s. 257, org. ref.: Rec. s. 949,] undlade at anvende klausulen på grund af de EU-retlige grundrettigheders horisontale direkte virkning?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

21 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om EU-retten, navnlig artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der med henblik på indplacering i de arbejdstagerkategorier,

der er fastsat i denne overenskomst, og følgelig fastsættelsen af lønnens størrelse, alene tager hensyn til den erhvervsmæssige erfaring, der er opnået som steward eller stewardesse i et bestemt luftfartselskab, hvorved der ses bort fra den materielt identiske erfaring, der er opnået hos et andet selskab inden for samme koncern.

22 Således som det følger af retspraksis, skal arbejdsmarkedets parter, når de vedtager foranstaltninger, som falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, der inden for området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, handle i overensstemmelse med dette direktiv (dom af 13.9.2011, sag C-447/09, Prigge m.fl., Sml. I, s. 8003, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

23 På det grundlag skal det første spørgsmål undersøges alene med hensyn til direktiv 2000/78.

24 Den omtvistede bestemmelse i Tyrolean Airways' kollektive overenskomst bestemmer, at oprykning fra arbejdstagerkategori A til arbejdstagerkategori B sker efter tre års ansættelse. Denne bestemmelse vedrører således fastlæggelsen af den arbejdstagerkategori, hvori arbejdstagerne indplaceres i forbindelse med deres ansættelse i det pågældende selskab. Den har dermed tillige betydning for deres løn. En ordning af denne karakter må anses for at fastsætte regler vedrørende vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse samt for ansættelse og løn i den forstand, hvori disse udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 1, litra a) og c), i direktiv 2000/78.

25 Direktiv 2000/78 finder derfor anvendelse på en situation som den i hovedsagen foreliggende.

26 Betriebsrat har i hovedsagen gjort gældende, at de stewarder og stewardesser, der som ansatte i de berørte selskaber allerede har flere års erhvervserfaring i koncernen, ville blive sat tilbage i arbejdstagerkategori A ved ansættelse i Tyrolean Airways.

27 Det første spørgsmål synes at hvile på den forudsætning, at forskelsbehandling på grund af alder ville kunne udspringe af den manglende hensyntagen til tjenesteperioderne i andre af koncernens selskaber i henhold til den omtvistede bestemmelse i Tyrolean Airways' kollektive overenskomst.

28 Det bemærkes i denne henseende, at det fremgår af artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, sammenholdt med dettes artikel 1, at ligebehandlingsprincippet med henblik på dette direktiv stiller krav om, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling bl.a. på grund af alder. Det fremgår endvidere af nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), at der med henblik på dette direktiv foreligger indirekte forskelsbehandling på grund af alder, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

29 Selv om en bestemmelse som den, hvis indhold er beskrevet i denne doms præmis 21, kan medføre en ulige behandling i forhold til datoen for ansættelse hos den berørte arbejdsgiver, er en sådan forskelsbehandling imidlertid hverken direkte eller indirekte begrundet i alder eller i en aldersbestemt hændelse. Det er nemlig stewardens eller stewardessens eventuelle erfaring erhvervet i en anden virksomhed inden for den samme koncern, der lades ude af betragtning i forbindelse med indplaceringen, uafhængigt af dette personales alder på tidspunktet for ansættelsen. Denne bestemmelse er derfor begrundet i et kriterium, der hverken er uadskilleligt (jf. a contrario dom af 12.10.2010, sag C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, Sml. I, s. 9343, præmis 23) eller indirekte forbundet med de ansattes alder, selv om det ikke er udelukket, at anvendelsen af det omtvistede kriterium i visse særlige tilfælde kan have den konsekvens for de berørte stewarder og stewardesser, at de rykkes fra arbejdstagerkategori A til arbejdstagerkategori B, når de har en højere alder end de ansatte, der har erhvervet en tilsvarende erfaring hos Tyrolean Airways.

30 På den baggrund kan det ikke antages, at den omtvistede bestemmelse i Tyrolean Airways' kollektive overenskomst indfører en ulige behandling på grundlag af alder som omhandlet i artikel 1 i direktiv 2000/78, sammenholdt med dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b).

31 Det følger af ovenstående betragtninger, at det første spørgsmål skal besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der med henblik på indplacering i de arbejdstagerkategorier, der er fastsat i denne overenskomst, og følgelig fastsættelsen af lønnens størrelse, alene tager hensyn til den erhvervsmæssige erfaring, der er opnået som steward eller stewardesse i et bestemt luftfartselskab, hvorved der ses bort fra den materielt identiske erfaring, der er opnået hos et andet selskab inden for samme koncern.

Det andet spørgsmål

32 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål er det ufornødent at besvare det andet spørgsmål.

Sagens omkostninger

33 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Artikel 2, stk. 2, litra b), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der med henblik på indplacering i de arbejdstagerkategorier, der er fastsat i denne overenskomst, og følgelig fastsættelsen af lønnens størrelse alene tager hensyn til den erhvervsmæssige erfaring, der er opnået som steward eller stewardesse i et bestemt luftfartselskab, hvorved der ses bort fra den materielt identiske erfaring, der er opnået hos et andet selskab inden for samme koncern.

Underskrifter