ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

7 juni 2012 *

„Richtlijn 2000/78/EG — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Verschil in behandeling op grond van leeftijd — Handvest van de grondrechten van de Europese Unie — Algemene beginselen van Unierecht — Collectieve arbeidsovereenkomst — Geen inaanmerkingneming, voor inschaling van cabinepersoneel van luchtvaartmaatschappij in salarisschaal, van beroepservaring verworven bij andere, tot hetzelfde concern behorende maatschappij — Contractuele bepaling”

In zaak C-132/11,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Oberlandesgericht Innsbruck (Oostenrijk) bij beslissing van 9 maart 2011, ingekomen bij het Hof op 18 maart 2011, in de procedure

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

tegen

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

wijst
HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (rapporteur) en C. G. Fernlund, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, vertegenwoordigd door A. Grundei, Rechtsanwalt,

— de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door C. Pesendorfer als gemachtigde,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door V. Kreuschitz en J. Enegren als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

* Procestaal: Duits.

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest") en de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (hierna: „Tyrolean Airways") en Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (ondernemingsraad van deze luchtvaartmaatschappij; hierna: „Betriebsrat") over de uitlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het cabinepersoneel van Tyrolean Airways in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways") en inzonderheid over de inaanmerkingneming van de tijdvakken van tewerkstelling bij de twee andere dochtermaatschappijen van het concern Austrian Airlines (hierna: „concern"), te weten Austrian Airlines AG (hierna: „Austrian Airlines") en Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (hierna: „Lauda Air").

Toepasselijke bepalingen

Regeling van de Unie

3 De artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78 bepalen het volgende:

„Artikel 1

Doel

Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

Artikel 2

Het begrip discriminatie

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

[...]

b) ‚indirecte discriminatie', wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]

[...]

[...]"

4 Artikel 3 van richtlijn 2000/78, „Werkingssfeer", bepaalt in lid 1:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]"

5 Artikel 6 van richtlijn 2000/78, „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd", bepaalt in lid 1:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

[...]"

6 Overeenkomstig artikel 16, sub b, van richtlijn 2000/78 nemen de lidstaten de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat „alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten [...] nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd".

Oostenrijkse regeling

7 Tyrolean Airways en Lauda Air zijn twee 100 %-dochterondernemingen van Austrian Airlines.

8 Austrian Airlines en Lauda Air zijn gefuseerd op basis van een overeenkomst tussen de sociale partners van 2003. Sindsdien zijn de arbeidsvoorwaarden van het boordpersoneel van beide maatschappijen geregeld in één collectieve arbeidsovereenkomst die niet bepaalt dat voorafgaande tijdvakken van tewerkstelling bij Tyrolean Airways in aanmerking worden genomen.

9 Op de arbeidsverhoudingen tussen Tyrolean Airways en haar boordpersoneel is de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways van toepassing.

10 In bijlage III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, „Vaststelling van de lonen/schema van de functiegroepen", bepaalt punt 1, „Algemene bepalingen", dat het boordpersoneel in de categorieën A of B wordt ingedeeld. Paragraaf 7 van dit punt 1 verduidelijkt dat „[d]e overgang van functiegroep A naar functiegroep B gebeurt na verloop van drie dienstjaren, dit is juist drie jaar na de aanstelling van de werknemer als lid van het cabinepersoneel" (hierna: „litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways").

11 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways niet aangeeft of de term „aanstelling" verwijst naar de aanstelling door Tyrolean Airways of, meer algemeen, door een van de drie maatschappijen van het concern. De bepalingen inzake de werkingssfeer ratione personae van deze collectieve arbeidsovereenkomst verduidelijken enkel dat zij van toepassing is op het boordpersoneel van Tyrolean Airways.

12 Punt 3 van bijlage III bij de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways, „Loontabellen van het boordpersoneel", bevat in de paragrafen 4 en 5 een loontabel voor het cabinepersoneel en een specifieke loontabel voor het cabinepersoneel met minstens drie jaar ervaring.

13 Punt 2.2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het boordpersoneel van Austrian Airlines bepaalt:

„In het geval van overgang naar een hogere functiegroep gebeurt de inschaling:

[...]

2.2. in het geval van het cabinepersoneel

2.2.1.
van de functiegroep niet-gediplomeerd cabinepersoneelslid naar de functiegroep gediplomeerd junior cabinepersoneelslid.

De wijziging van functiegroep gebeurt nadat men is geslaagd voor een examen dat leidt tot een diploma, doch ten vroegste na drie dienstjaren. De werknemer wordt dan ingeschaald in het vierde dienstjaar, met diploma."

14 De arbeidsovereenkomsten van het cabinepersoneel van Tyrolean Airways bevatten in punt 8 gewoonlijk de volgende bepaling:

„De datum van indiensttreding is, telkens als deze datum relevant is voor de toepassing van een regeling of een recht, de datum van indiensttreding bij Tyrolean Airways."

15 Blijkens het dossier moeten de leden van het cabinepersoneel een opleiding van zes tot acht weken volgen alvorens zij inzetbaar zijn voor hun eerste vlucht. De opleiding bestaat uit een algemeen deel en een bijzonder deel, afgestemd op het soort vliegtuig waarvoor het personeelslid zal worden ingezet. Wanneer een lid van het cabinepersoneel reeds bij een andere maatschappij van het concern in een identieke functie werd tewerkgesteld, wordt de opleidingsperiode tot vier weken beperkt. Deze verkorte opleiding heeft tot doel het personeel vertrouwd te maken met de bijzondere kenmerken van de door de maatschappij gebruikte vliegtuigen.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

16 Met een op 27 juli 2010 ingesteld beroep heeft de Betriebsrat het Landesgericht Innsbruck gevraagd te verklaren voor recht dat het door Tyrolean Airways tewerkgestelde cabinepersoneel dat overeenkomstig punt 3.5 van bijlage III bij de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways in totaal minstens drie jaar ervaring heeft opgedaan als lid van het cabinepersoneel bij Tyrolean Airways en/of bij Austrian Airlines of bij Lauda Air, moet worden ingeschaald in functiegroep B.

17 Bij vonnis van 10 december 2010 heeft deze rechterlijke instantie dit beroep toegewezen en geoordeeld dat punt 1.7 van bijlage III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat „[d]e overgang van functiegroep A naar functiegroep B gebeurt na verloop van drie dienstjaren binnen het concern, dit is juist drie jaar na de aanstelling als lid van het cabinepersoneel binnen het concern".

18 Op het hoger beroep van Tyrolean Airways oordeelt de verwijzende rechter dat de bekwaamheid en de kennis die het personeel opdoet bij de drie tot het concern behorende luchtvaartmaatschappijen inhoudelijk gelijk zijn. Volgens deze rechterlijke instantie zijn de door het cabinepersoneel bij deze maatschappijen uitgeoefende activiteiten nagenoeg identiek. Ze onderscheiden zich enkel doordat de plaats van de keuken verschilt naargelang van het gebruikte vliegtuig, en door kleine verschillen in de tijdens de vlucht door het boordpersoneel uit te voeren bedieningshandelingen, die te wijten zijn aan de bijzondere kenmerken van elk vliegtuig.

19 Deze rechterlijke instantie is van oordeel dat de litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways en bijgevolg de in punt 8 van de arbeidsovereenkomsten van het cabinepersoneel van Tyrolean Airways gewoonlijk voorkomende bepaling discriminatie op grond van leeftijd vormen, aangezien zij leiden tot een verschil naargelang van de leeftijd waarop het lid van het cabinepersoneel de door Tyrolean Airways vereiste bekwaamheid en kennis heeft opgedaan. Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof worden de rechtsgevolgen van schending van de fundamentele rechten weliswaar bepaald door het nationale recht, maar door een parallel te trekken met zaken betreffende met het kartelrecht strijdige afspraken overweegt de verwijzende rechter de mogelijkheid dat sprake is van een absolute nietigheidsgrond.

20 Daarop heeft het Oberlandesgericht Innsbruck de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Staat het thans geldende Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het [Handvest] (juncto artikel 6, lid 1, VEU), het algemeen Unierechtelijk beginsel (artikel 6, lid 3, VEU) van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd en de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn [2000/78], in de weg aan een nationale regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die oudere werknemers indirect discrimineert doordat zij voor de indeling in de functiegroep van de collectieve arbeidsovereenkomst [van Tyrolean Airways], en dientengevolge voor de bepaling van de hoogte van de beloning, enkel rekening houdt met de bekwaamheid en kennis die deze werknemers als lid van het cabinepersoneel hebben verworven bij een bepaalde luchtvaartmaatschappij, doch niet met de inhoudelijk gelijke bekwaamheid en kennis die zijn verworven bij een andere, tot hetzelfde concern behorende luchtvaartmaatschappij? Geldt dit ook voor arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór 1 december 2009?

2) Kan een nationale rechter een clausule in een individuele arbeidsovereenkomst die indirect in strijd is met artikel 21 van het [Handvest], met het algemeen Unierechtelijk beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd en/of met de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn [2000/78] — naar analogie van het arrest van 5 februari 2004, Rieser Internationale Transporte (C-157/02, Jurispr. blz. I-1477) en naar analogie van de jurisprudentiële oplossing van het Hof inzake de met het kartelrecht strijdige afspraken in het arrest van 25 november 1971, Béguelin Import (22/71, Jurispr. blz. 949) — op grond van de horizontale rechtstreekse werking van de grondrechten van de Unie als gedeeltelijk nietig behandelen en buiten toepassing laten?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

21 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht, inzonderheid de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de indeling in de erin vastgestelde functiegroepen en bijgevolg voor de bepaling van de hoogte van de beloning enkel rekening houdt met de als lid van het cabinepersoneel bij een bepaalde luchtvaartmaatschappij verworven beroepservaring, doch niet met de inhoudelijk gelijke ervaring die is verworven bij een andere, tot hetzelfde concern behorende maatschappij.

22 Zoals blijkt uit de rechtspraak, moeten de sociale partners bij het vaststellen van bepalingen die binnen de werkingssfeer vallen van richtlijn 2000/78, die het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd concretiseert op het vlak van arbeid en beroep, die richtlijn in acht nemen (arrest van 13 september 2011, Prigge e.a., C-447/09, Jurispr. blz. I-8003, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

23 Derhalve moet de eerste vraag uitsluitend tegen de achtergrond van richtlijn 2000/78 worden onderzocht.

24 Volgens de litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways gebeurt de overgang van functiegroep A naar functiegroep B na verloop van drie dienstjaren. Deze bepaling is derhalve van invloed op de vaststelling van de functiegroep waarin de werknemers bij hun aanstelling bij deze maatschappij worden ingedeeld. Zij is bijgevolg tevens van invloed op hun beloning. Een regeling van deze aard moet worden geacht regels in te voeren met betrekking tot de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot de aanstellingscriteria en de voorwaarden voor beloning, in de zin van artikel 3, lid 1, sub a en c, van richtlijn 2000/78.

25 Bijgevolg dient te worden geoordeeld dat richtlijn 2000/78 van toepassing is op een situatie als die welke tot het hoofdgeding heeft geleid.

26 In het hoofdgeding heeft de Betriebsrat aangevoerd dat het cabinepersoneel van de betrokken maatschappijen dat reeds meerdere jaren beroepservaring binnen het concern kan aantonen, in geval van aanstelling door Tyrolean Airways zou worden teruggeschaald in functiegroep A.

27 Bij de eerste vraag lijkt het uitgangspunt te zijn dat discriminatie op grond van leeftijd kan voortvloeien uit het feit dat de bij de andere maatschappijen van het concern vervulde tijdvakken van tewerkstelling krachtens de litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways niet in aanmerking worden genomen.

28 Op dit punt dient eraan te worden herinnerd dat uit artikel 2, lid 1, juncto artikel 1 van richtlijn 2000/78 blijkt dat voor de toepassing van deze richtlijn het beginsel van gelijke behandeling de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van met name de leeftijd eist. Bovendien blijkt uit artikel 2, lid 2, sub b, van deze richtlijn dat voor de toepassing ervan indirecte discriminatie op grond van leeftijd zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

29 Hoewel een bepaling als die waarvan de inhoud in punt 21 van het onderhavige arrest is uiteengezet, een verschil in behandeling op grond van de aanstellingsdatum door de betrokken werkgever met zich kan meebrengen, is een dergelijk verschil niet direct of indirect gebaseerd op de leeftijd en evenmin op een met de leeftijd verband houdend feit. Het is immers de eventueel door een lid van het

cabinepersoneel bij een andere maatschappij van hetzelfde concern verworven ervaring die bij de inschaling niet in aanmerking wordt genomen, los van de leeftijd van dit personeelslid op het tijdstip van aanstelling. Deze bepaling is dus gebaseerd op een criterium dat noch onlosmakelijk (zie a contrario arrest van 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Jurispr. blz. I-9343, punt 23) noch indirect verband houdt met de leeftijd van de werknemers, hoewel niet uitgesloten is dat de toepassing van het betrokken criterium in bepaalde bijzondere gevallen voor het betrokken cabinepersoneel tot gevolg kan hebben dat de overgang van functiegroep A naar functiegroep B op een latere leeftijd gebeurt dan bij werknemers die een gelijkwaardige ervaring hebben opgedaan bij Tyrolean Airways.

30 Derhalve kan niet worden geoordeeld dat de litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways een verschil in behandeling op grond van de leeftijd in de zin artikel 1 juncto artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78 invoert.

31 Uit de voorgaande overwegingen volgt dat op de eerste vraag moet worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de indeling in de erin vastgestelde functiegroepen en bijgevolg voor de bepaling van de hoogte van de beloning enkel rekening houdt met de als lid van het cabinepersoneel bij een bepaalde luchtvaartmaatschappij verworven beroepservaring, doch niet met de inhoudelijk gelijke ervaring die is verworven bij een andere, tot hetzelfde concern behorende maatschappij.

Tweede vraag

32 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, behoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

33 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de indeling in de erin vastgestelde functiegroepen en bijgevolg voor de bepaling van de hoogte van de beloning enkel rekening houdt met de als lid van het cabinepersoneel bij een bepaalde luchtvaartmaatschappij verworven beroepservaring, doch niet met de inhoudelijk gelijke ervaring die is verworven bij een andere, tot hetzelfde concern behorende maatschappij.

ondertekeningen