Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 7ης Ιουνίου 2012*

«Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Διαφορετική μεταχείριση με κριτήριο την ηλικία — Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης — Γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης — Συλλογική σύμβαση εργασίας — Παράλειψη συνυπολογισμού, για την κατάταξη των μελών του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών ορισμένης αεροπορικής εταιρίας στα προβλεπόμενα μισθολογικά κλιμάκια, της προϋπηρεσίας σε άλλη εταιρία του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων — Συμβατική ρήτρα»

Στην υπόθεση C-132/11,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Oberlandesgericht Innsbruck (Αυστρία) με απόφαση της 9ης Μαρτίου 2011, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Μαρτίου 2011, στο πλαίσιο της δίκης

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

κατά

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. N. Cunha Rodrigues, πρόεδρο τμήματος, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (εισηγητή) και C. G. Fernlund, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, εκπροσωπούμενη από τον A. Grundei, Rechtsanwalt,

— η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την C. Pesendorfer,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους V. Kreuschitz και J. Enegren,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 21, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) και των άρθρων 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο της εκδικάσεως διαφοράς μεταξύ της Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (στο εξής: Tyrolean Airways) και του Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (συμβούλιο εργαζομένων της εν λόγω αεροπορικής εταιρίας, στο εξής: Betriebsrat), με αντικείμενο την ερμηνεία της συλλογικής συμβάσεως εργασίας που ισχύει για το ιπτάμενο προσωπικό θαλάμου επιβατών της Tyrolean Airways, όπως η σύμβαση αυτή ίσχυε στην υπόθεση της κύριας δίκης (στο εξής: συλλογική σύμβαση εργασίας της Tyrolean Airways) και, ειδικότερα, το ζήτημα του συνυπολογισμού του χρόνου υπηρεσίας που διανύθηκε σε δυο άλλες θυγατρικές εταιρίες του ομίλου Austrian Airlines (στο εξής: όμιλος) και, συγκεκριμένα, στην εταιρία Austrian Airlines AG (στο εξής: Austrian Airlines) και στην εταιρία Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (στο εξής: Lauda Air).

Το νομικό πλαίσιο

Η νομοθεσία της Ένωσης

3 Τα άρθρα 1 και 2 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:

«*Άρθρο 1*

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.

Άρθρο 2

Η έννοια των διακρίσεων

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

[...]

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,

i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, [...]

[...]

[...]».

4 Το άρθρο 3 της οδηγίας 2000/78, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών,

[...]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[...]».

5 Το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78, επιγραφόμενο «Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας», ορίζει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2, παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

[...]».

6 Κατά το άρθρο 16, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να «κηρύσσονται ή μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιούνται οποιεσδήποτε διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιέχονται στις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις».

Η αυστριακή νομοθεσία

7 Η Tyrolean Airways και η Lauda Air είναι δύο θυγατρικές εταιρίες της Austrian Airlines που ελέγχονται εξ ολοκλήρου από την τελευταία.

8 Η συγχώνευση της Austrian Airlines με τη Lauda Air πραγματοποιήθηκε το 2003 βάσει συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων. Έκτοτε, οι όροι απασχολήσεως του ιπτάμενου προσωπικού των εν λόγω εταιριών διέπονται από μία και μόνη συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεν προβλέπει τον συνυπολογισμό των περιόδων προηγούμενης υπηρεσίας στην Tyrolean Airways.

9 Οι σχέσεις εργασίας μεταξύ της Tyrolean Airways και του ιπτάμενου προσωπικού της διέπονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας της Tyrolean Airways.

10 Στο παράρτημα ΙΙΙ της ως άνω συλλογικής συμβάσεως, το οποίο επιγράφεται «Καθορισμός του μισθού/πίνακας κατηγοριών προσωπικού», και, ειδικότερα, στο σημείο 1, με τίτλο «Γενικές διατάξεις», προβλέπεται ότι το ιπτάμενο προσωπικό κατατάσσεται στις κατηγορίες Α ή Β. Στο ως άνω σημείο 1, παράγραφος 7, διευκρινίζεται ότι «[η] μετάβαση από την κατηγορία Α στην κατηγορία Β γίνεται μετά τη συμπλήρωση τριών ετών προϋπηρεσίας και, ειδικότερα, τριών ετών από την πρόσληψη του εργαζομένου ως μέλους του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών» (στο εξής: επίδικη ρήτρα της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της Tyrolean Airways).

11 Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, στη συλλογική σύμβαση της Tyrolean Airways δεν διευκρινίζεται εάν με τον όρο «πρόσληψη» νοείται η πρόσληψη από την Tyrolean Airways ή, γενικότερα, από μία εκ των τριών εταιριών του ομίλου. Οι σχετικές με το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής διατάξεις της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως απλώς ορίζουν ότι αυτή εφαρμόζεται στο ιπτάμενο προσωπικό της Tyrolean Airways.

12 Το σημείο 3 του παραρτήματος ΙΙΙ της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της Tyrolean Airways, το οποίο επιγράφεται «Πίνακες αποδοχών του ιπτάμενου προσωπικού», περιλαμβάνει, στις παραγράφους 4 και 5, τον πίνακα των αποδοχών του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών και έναν ειδικό πίνακα για τις αποδοχές του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών με προϋπηρεσία τουλάχιστον τριών ετών.

13 Στο σημείο 2.2. της συλλογικής συμβάσεως εργασίας για το ιπτάμενο προσωπικό της Austrian Airlines προβλέπονται τα εξής:

«Σε περίπτωση μεταβάσεως σε ανώτερη κατηγορία προσωπικού, η κατάταξη γίνεται:

[...]

2.2. όσον αφορά το ιπτάμενο προσωπικό θαλάμου επιβατών

2.2.1.
από την κατηγορία των μη διπλωματούχων μελών του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών επιπέδου junior στην κατηγορία των διπλωματούχων μελών του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών επιπέδου junior.

Η αλλαγή κατηγορίας πραγματοποιείται κατόπιν επιτυχούς εξετάσεως κατόπιν της οποίας χορηγείται το δίπλωμα, το νωρίτερο πάντως μετά την πάροδο τριών ετών υπηρεσίας. Ο εργαζόμενος κατατάσσεται στο τέταρτο έτος αρχαιότητας ως κάτοχος διπλώματος.»

14 Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών της Tyrolean Airways περιλαμβάνουν, κατά κανόνα, στο σημείο 8, την ακόλουθη ρήτρα:

«Για όλες τις ρυθμίσεις και αξιώσεις που προσδιορίζονται με βάση τον χρόνο αναλήψεως καθηκόντων λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος αναλήψεως καθηκόντων στην Tyrolean Airways.»

15 Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, τα μέλη του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών πρέπει να παρακολουθούν εκπαίδευση έξι έως οκτώ εβδομάδων προκειμένου να είναι σε θέση να εκτελέσουν την πρώτη τους πτήση. Η εκπαίδευση περιλαμβάνει ένα γενικό μέρος και ένα ειδικό μέρος, προσαρμοσμένο στον τύπο του αεροσκάφους στο οποίο θα υπηρετήσει καθένα από τα μέλη αυτά. Στην περίπτωση που το μέλος του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών εργάστηκε σε άλλη εταιρία του ομίλου εκτελώντας τα ίδια καθήκοντα, η διάρκεια της εκπαιδεύσεως μειώνεται σε τέσσερις εβδομάδες. Σκοπός της συντετμημένης αυτής εκπαιδεύσεως είναι η εξοικείωση των μελών του προσωπικού με τα ειδικά χαρακτηριστικά των αεροσκαφών που χρησιμοποιεί η εταιρία.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

16 Με αγωγή που άσκησε στις 27 Ιουλίου 2010 ενώπιον του Landesgericht Innsbruck, το Betriebsrat ζήτησε να αναγνωρισθεί ότι τα μέλη του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών που εργάζονται στην Tyrolean Airways και, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο σημείο 3.5. του παραρτήματος III της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της Tyrolean Airways, έχουν τουλάχιστον τριετή προϋπηρεσία ως μέλη του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών στην Tyrolean Airways και/ή στην Austrian Airlines πρέπει να καταταγούν στην κατηγορία προσωπικού Β.

17 Με την από 10 Δεκεμβρίου 2010 απόφασή του, το δικαστήριο αυτό έκανε δεκτή την αγωγή, αποφαινόμενο ότι το σημείο 1.7. του παραρτήματος III της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι «[η] μετάβαση από την κατηγορία Α στην κατηγορία Β γίνεται μετά τη συμπλήρωση τριών ετών προϋπηρεσίας εντός του ομίλου και, ειδικότερα, με την πάροδο ακριβώς τριών ετών από την πρόσληψη του εργαζομένου ως μέλους του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών εντός του ομίλου».

18 Το αιτούν δικαστήριο, ενώπιον του οποίου άσκησε έφεση η Tyrolean Airways, εκτιμά ότι οι δεξιότητες και οι γνώσεις που αποκτούν τα μέλη του προσωπικού στις τρεις αεροπορικές εταιρίες οι οποίες ανήκουν στον όμιλο είναι πανομοιότυπες από απόψεως περιεχομένου. Κατά το δικαστήριο αυτό, οι δραστηριότητες του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών στις εταιρίες αυτές είναι σχεδόν οι ίδιες. Διαφέρουν μεταξύ τους μόνον κατά το ότι η κουζίνα δεν βρίσκεται στον ίδιο χώρο σε όλα τα χρησιμοποιούμενα αεροσκάφη καθώς και ως προς άλλα ήσσονος σημασίας σημεία, λόγω των ειδικών χαρακτηριστικών κάθε αεροσκάφους, όσον αφορά τους χειρισμούς που απαιτούνται εν πτήσει από το ιπτάμενο προσωπικό.

19 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η επίδικη ρήτρα της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της Tyrolean Airways και, ως εκ τούτου, η ρήτρα που περιλαμβανόταν κατά κανόνα στο σημείο 8 των ατομικών συμβάσεων εργασίας του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών της Tyrolean Airways εισάγουν δυσμενή διάκριση με κριτήριο την ηλικία λόγω της διαφοροποιήσεως την οποία προβλέπουν σε σχέση με την ηλικία στην οποία το μέλος του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών θεωρείται ότι έχει αποκτήσει τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται από την Tyrolean Airways. Ασφαλώς, μολονότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι έννομες συνέπειες της προσβολής των θεμελιωδών δικαιωμάτων καθορίζονται κατά το εθνικό δίκαιο, εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο, κάνοντας τον παραλληλισμό με ορισμένες υποθέσεις σχετικές με συμφωνίες αντίθετες προς τον ανταγωνισμό, δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρόκειται για λόγο απόλυτης ακυρότητας.

20 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Oberlandesgericht Innsbruck ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Είναι ασύμβατη με το δίκαιο της Ένωσης, όπως αυτό ισχύει σήμερα, και ιδίως με το άρθρο 21 του [Χάρτη] (σε συνδυασμό με το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ), με τη γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης (άρθρο 6, παράγραφος 3, ΣΛΕΕ) περί απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας και με τα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας [2000/78], η εθνική ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως εργασίας που εισάγει έμμεση διάκριση εις βάρος εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας καθώς λαμβάνει υπόψη για την κατάταξή τους στις καθοριζόμενες από τη συλλογική σύμβαση [της Tyrolean Airways] μισθολογικές κατηγορίες, και συνεπώς για τον καθορισμό του ύψους του μισθού, μόνο τις δεξιότητες και τις γνώσεις που οι εργαζόμενοι αυτοί απέκτησαν ως μέλη του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών συγκεκριμένης αεροπορικής εταιρίας και όχι πανομοιότυπες από απόψεως περιεχομένου δεξιότητες και γνώσεις που τα ίδια πρόσωπα απέκτησαν σε άλλη αεροπορική εταιρία του ίδιου ομίλου; Ισχύει ενδεχομένως η διαπίστωση αυτή και για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που συνήφθησαν πριν την 1η Δεκεμβρίου 2009;

2) Μπορεί ένα εθνικό δικαστήριο να θεωρήσει ως μερικώς άκυρη και να μην εφαρμόσει, βάσει του οριζοντίου άμεσου αποτελέσματος των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ένωσης, ρήτρα περιεχόμενη σε ατομική σύμβαση εργασίας η οποία είναι έμμεσα αντίθετη προς το άρθρο 21 του [Χάρτη], προς τη γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης περί απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας και προς τα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας [2000/78], κατ' αναλογική εφαρμογή της αποφάσεως της 5ης Φεβρουαρίου 2004, C-157/02, Rieser Internationale Transporte (Συλλογή 2004, σ. I-1477) και της νομολογίας που διαμορφώθηκε με βάση την απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 1971, 22/71, Béguelin Import (Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 1004) όσον αφορά τις απαγορευμένες συμπράξεις επιχειρήσεων;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

21 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατά βάση να διευκρινιστεί εάν το δίκαιο της Ένωσης, ιδίως δε το άρθρο 2 και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται στη ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως εργασίας η οποία, για την κατάταξη ορισμένου προσώπου στις προβλεπόμενες από αυτή κατηγορίες προσωπικού και, συνακόλουθα, για τον καθορισμό των αποδοχών του, λαμβάνει υπόψη μόνο την προϋπηρεσία την οποία απέκτησε το πρόσωπο αυτό ως μέλος του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών σε συγκεκριμένη αεροπορική εταιρία, κατ' αποκλεισμό της πανομοιότυπης από απόψεως περιεχομένου προϋπηρεσίας σε άλλη εταιρία που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων.

22 Όπως προκύπτει από τη νομολογία, οι κοινωνικοί εταίροι, όταν λαμβάνουν μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, η οποία συγκεκριμενοποιεί την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω της ηλικίας στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, πρέπει να ενεργούν τηρώντας την εν λόγω οδηγία (απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, C-447/09, Prigge κ.λπ., Συλλογή 2011, σ. I-8003, σκέψη 48 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

23 Υπ' αυτές τις συνθήκες, το πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα και μόνο της οδηγίας 2000/78.

24 Η επίδικη ρήτρα της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της Tyrolean Airways ορίζει ότι η μετάβαση από την κατηγορία προσωπικού Α στην κατηγορία προσωπικού Β γίνεται μετά τη συμπλήρωση τριών ετών προϋπηρεσίας. Επομένως, η διάταξη αυτή έχει συνέπειες για τον καθορισμό της κατηγορίας προσωπικού στην οποία κατατάσσονται οι εργαζόμενοι κατά την πρόσληψή τους στην εταιρία αυτή.

Συνακόλουθα, έχει επίσης συνέπειες ως προς τις αποδοχές τους. Συνεπώς, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ρύθμιση αυτού του περιεχομένου εισάγει κανόνες σχετικούς με τους όρους προσβάσεως στην απασχόληση και με τους όρους προσλήψεως και αποδοχών υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχεία α′ και γ′, της οδηγίας 2000/78.

25 Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η οδηγία 2000/78 εφαρμόζεται σε περίπτωση όπως αυτή από την οποία ανέκυψε η διαφορά της κύριας δίκης.

26 Το Betriebsrat υποστήριξε στη διαδικασία της κύριας δίκης ότι δεδομένου ότι τα μέλη του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών των ως άνω εταιριών είχαν ήδη πολυετή προϋπηρεσία εντός του ομίλου, η πρόσληψή τους από την Tyrolean Airways θα συνεπαγόταν τον υποβιβασμό τους στην κατηγορία προσωπικού Α.

27 Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στηρίζεται προφανώς στην προκείμενη ότι η δυσμενής διάκριση λόγω ηλικίας μπορεί ενδεχομένως να απορρέει από την παράλειψη συνυπολογισμού, κατ' εφαρμογή της επίδικης ρήτρας της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της Tyrolean Airways, των περιόδων προϋπηρεσίας που διανύθηκαν στις λοιπές εταιρίες του εταιριών του ομίλου.

28 Στο σημείο αυτό υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, σε συνδυασμό με το άρθρο 1 αυτής, για τους σκοπούς της εν λόγω οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως επιτάσσει την απουσία οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως με κριτήριο, μεταξύ άλλων, την ηλικία. Επιπλέον, όπως προκύπτει από το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, για τους σκοπούς της εν λόγω οδηγίας, περίπτωση έμμεσης διακρίσεως με κριτήριο την ηλικία συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να έχει ως συνέπεια τη μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου ορισμένης ηλικίας σε σχέση με άλλα πρόσωπα εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

29 Πάντως, μολονότι μια διάταξη, όπως αυτή το περιεχόμενο της οποίας εκτέθηκε στη σκέψη 21 της παρούσας αποφάσεως, μπορεί κατά τα φαινόμενα να έχει ως συνέπεια τη διαφορετική μεταχείριση με κριτήριο την ημερομηνία της προσλήψεως από τον εργοδότη, εντούτοις, η διαφορετική αυτή μεταχείριση δεν στηρίζεται, άμεσα ή έμμεσα, στην ηλικία ούτε σε γεγονός συνδεόμενο με την ηλικία. Ειδικότερα, αυτό που προφανώς δεν λαμβάνεται υπόψη για την κατάταξη είναι η προϋπηρεσία που απέκτησε ο εργαζόμενος ως μέλος του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών σε μιαν άλλη εταιρία του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων ανεξαρτήτως της ηλικίας που είχε κατά τον χρόνο της προσλήψεώς του. Επομένως, η εν λόγω διάταξη στηρίζεται σε κριτήριο το οποίο δεν είναι άρρηκτα (βλ., εξ αντιδιαστολής απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, Συλλογή 2010, σ. I-9343, σκέψη 23) ή έμμεσα συνδεδεμένο με την ηλικία των εργαζομένων, έστω και αν δεν αποκλείεται η εφαρμογή του επίμαχου κριτηρίου να μπορεί, σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, να έχει ως συνέπεια για τα μέλη του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών τη μετάβαση από την κατηγορία προσωπικού Α στην κατηγορία προσωπικού Β σε ηλικία μεγαλύτερη από αυτή των μελών προσωπικού που έχουν ισοδύναμη προϋπηρεσία στην Tyrolean Airways.

30 Υπ' αυτές τις συνθήκες, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η επίδικη ρήτρα της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της Tyrolean Airways επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση με κριτήριο την ηλικία υπό την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων του άρθρου 1 και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78.

31 Από τις ανωτέρω εκτιμήσεις συνάγεται ότι στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται στη ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως εργασίας η οποία, για την κατάταξη ορισμένου προσώπου στις προβλεπόμενες από αυτήν κατηγορίες προσωπικού και, συνακόλουθα, για τον καθορισμό των αποδοχών του, λαμβάνει υπόψη μόνο την προϋπηρεσία την οποία απέκτησε το

πρόσωπο αυτό ως μέλος του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών σε συγκεκριμένη αεροπορική εταιρία, κατ' αποκλεισμό της πανομοιότυπης από απόψεως περιεχομένου προϋπηρεσίας σε άλλη εταιρία που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων.

Επί του δεύτερου ερωτήματος

32 Κατόπιν της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

33 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σε αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται στη ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως εργασίας η οποία, για την κατάταξη ορισμένου προσώπου στις προβλεπόμενες από αυτή κατηγορίες προσωπικού και, συνακόλουθα, για τον καθορισμό των αποδοχών του, λαμβάνει υπόψη μόνο την προϋπηρεσία την οποία απέκτησε το πρόσωπο αυτό ως μέλος του ιπτάμενου προσωπικού θαλάμου επιβατών σε συγκεκριμένη αεροπορική εταιρία, κατ' αποκλεισμό της πανομοιότυπης από απόψεως περιεχομένου προϋπηρεσίας σε άλλη εταιρία που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων.

(υπογραφές)