Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

7 päivänä kesäkuuta 2012*

Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Ikään perustuva erilainen kohtelu — Euroopan unionin perusoikeuskirja — Unionin oikeuden yleiset periaatteet — Työehtosopimus — Samaan konserniin kuuluvassa toisessa yhtiössä hankitun työkokemuksen huomioon ottamatta jättäminen lentoyhtiön matkustamohenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden palkkaluokan luokittelemisessa — Sopimuslauseke

Asiassa C-132/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberlandesgericht Innsbruck (Itävalta) on esittänyt 9.3.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.3.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

vastaan

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja C. G. Fernlund,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

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

— Itävallan hallitus, asiamiehenään C. Pesendorfer,

— Euroopan komissio, asiamiehinään V. Kreuschitz ja J. Enegren,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan 1 kohdan ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 1, 2 ja 6 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa valittajana on Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (jäljempänä Tyrolean Airways) ja vastapuolena Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (kyseisen lentoyhtiön yritysneuvosto, jäljempänä Betriebsrat) ja joka koskee Tyrolean Airwaysin matkustamohenkilökuntaan kuuluviin työntekijöihin sovellettavan työehtosopimuksen tulkintaa, sellaisena kuin se on pääasiassa sovellettavassa versiossaan (jäljempänä Tyrolean Airwaysin työehtosopimus), ja erityisesti kysymystä Austrian Airlines -konsernin (jäljempänä konserni) kahdessa muussa tytäryhtiössä eli Austrian Airlines AG:ssä (jäljempänä Austrian Airlines) ja Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH:ssa (jäljempänä Lauda Air) täyttyneiden työskentelyaikojen huomioon ottamisesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”*1 artikla*

Tarkoitus

Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

2 artikla

Syrjinnän käsite

1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) – –

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos

i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos

– –

– –”

4 Direktiivin 2000/78 3 artiklan, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;

– –

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

– –”

5 Direktiivin 2000/78 6 artiklan, jonka otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

– –”

6 Direktiivin 2000/78 16 artiklan b alakohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ”yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin – – sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan”.

Itävallan säännöstö

7 Tyrolean Airways ja Lauda Air ovat Austrian Airlinesin tytäryhtiöitä ja kokonaan sen omistuksessa.

8 Austrian Airlines ja Lauda Air fuusioitiin työmarkkinaosapuolten vuonna 2003 tekemän sopimuksen perusteella. Siitä lähtien näiden kahden yhtiön lentohenkilöstön työoloja on säännelty yhdellä ainoalla työehtosopimuksella, jossa ei määrätä aikaisemmin Tyrolean Airwaysin palveluksessa täyttyneiden työskentelyjaksojen huomioon ottamisesta.

9 Tyrolean Airwaysin ja sen lentohenkilöstön välisiin työsuhteisiin sovelletaan Tyrolean Airwaysin työehtosopimusta.

10 Kyseisen työehtosopimuksen liitteessä III, jonka otsikko on ”Palkan määrittely / ammattiluokkataulukko”, olevassa 1 osassa, jonka otsikko on ”Yleiset määräykset”, määrätään, että lentohenkilöstö luokitellaan A- tai B-luokkaan. Kyseisen 1 osan 7 kohdassa täsmennetään, että

”siirtyminen A-luokasta B-luokkaan tapahtuu kolmen palvelusvuoden jälkeen eli täsmälleen kolmen vuoden kuluttua siitä, kun työntekijä on otettu palvelukseen matkustamohenkilökuntaan kuuluvana työntekijänä” (jäljempänä Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksen riidanalainen lauseke).

11 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksessa ei mainita, viitataanko ilmaisulla ”palvelukseen ottaminen” siihen, onko henkilö otettu Tyrolean Airwaysin palvelukseen vai yleisemmin konsernin jonkun kolmen yhtiön palvelukseen. Kyseisen työehtosopimuksen henkilöllistä soveltamisalaa koskevissa määräyksissä täsmennetään ainoastaan, että sitä sovelletaan Tyrolean Airwaysin lentohenkilöstöön kuuluviin työntekijöihin.

12 Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksen liitteessä III olevan 3 osan, jonka otsikkona on ”Lentohenkilöstön palkkataulukot”, 4 ja 5 kohta sisältävät matkustamohenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden palkkataulukon ja erityisen palkkataulukon sellaisille lentohenkilöstöön kuuluville työntekijöille, joilla on takanaan vähintään kolme palvelusvuotta.

13 Austrian Airlinesin lentohenkilöstöä koskevan työehtosopimuksen 2.2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Siirryttäessä ylempään ammattiluokkaan luokittelu tapahtuu

– –

2.2. matkustamohenkilökunnan osalta

2.2.1.
tutkinnon suorittamattomaan matkustamohenkilökuntaan kuuluvien nuorempien työntekijöiden ammattiluokasta tutkinnon suorittaneiden matkustamohenkilökuntaan kuuluvien nuorempien työntekijöiden ammattiluokkaan.

Ammattiluokan muutos tapahtuu tutkinnon suorittamisen jälkeen, kuitenkin aikaisintaan kolmen palvelusvuoden jälkeen. Tutkinnon suorittanut työntekijä luokitellaan tällöin neljännelle palvelusvuodelle.”

14 Tyrolean Airwaysin matkustamohenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden työsopimusten 8 kohta sisältää yleensä seuraavan lausekkeen:

”Palvelukseen tulopäivällä tarkoitetaan aina, kun se on merkityksellinen jonkun säännön tai oikeuden soveltamiseksi, Tyrolean Airwaysin palvelukseen tulopäivää.”

15 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että matkustamohenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden on suoritettava kuudesta kahdeksaan viikkoa kestävä koulutus ennen kuin he ovat valmiita ensimmäiselle lennolleen. Koulutus sisältää yleisen osan ja erityisen osan, joka on mukautettu sen lentokoneen tyypin mukaan, johon henkilöstön jäsen osoitetaan työskentelemään. Jos matkustamohenkilökuntaan kuuluva työntekijä on jo ollut konsernin toisen jäsenyhtiön palveluksessa samanlaisessa työssä, koulutusaika lyhennetään neljään viikkoon. Tämän lyhennetyn koulutuksen tarkoituksena on kouluttaa henkilöstö kyseisen yhtiön käyttämien lentokoneiden erityisominaisuuksiin.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

16 Betriebsrat vaati 27.7.2010 Landesgericht Innsbruckissa nostamallaan kanteella sen toteamista, että Tyrolean Airwaysin palveluksessa olevat matkustamohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät, joilla Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksen liitteessä III olevan 3.5 kohdan mukaan on kaiken kaikkiaan kolmen vuoden työkokemus Tyrolean Airwaysin ja/tai Austrian Airlinesin tai Lauda Airin matkustamohenkilökuntaan kuuluvina työntekijöinä, on luokiteltava B-ammattiluokkaan.

17 Landesgericht Innsbruck hyväksyi 10.12.2010 antamallaan tuomiolla kanteen ja katsoi, että kyseisen työehtosopimuksen liitteessä III olevaa 1.7 kohtaa on tulkittava niin, että ”siirtyminen A-luokasta B-luokkaan tapahtuu konsernissa täyttyneiden kolmen palvelusvuoden jälkeen eli täsmälleen kolmen vuoden kuluttua siitä, kun henkilö on otettu palvelukseen matkustamohenkilökuntaan kuuluvana työntekijänä konsernissa”.

18 Tyrolean Airways teki valituksen ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, joka katsoo, että se pätevyys ja ne tiedot, jotka henkilöstö hankkii konserniin kuuluvissa kolmessa lentoyhtiössä, ovat sisällöllisesti samanlaiset. Kyseisen tuomioistuimen mukaan näiden yhtiöiden matkustamohenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden suorittamat tehtävät ovat lähes samanlaiset. Ne eroavat toisistaan vain siinä, että keittiön sijainti vaihtelee käytetyn lentokoneen mukaan, ja on muita pieniä eroja, jotka johtuvat kunkin lentokoneen erityispiirteistä niiden toimintojen osalta, joita lentohenkilöstön on suoritettava lennon aikana.

19 Kyseinen tuomioistuin katsoo, että Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksen riidanalainen lauseke ja näin ollen lauseke, joka sisältyy yleensä Tyrolean Airwaysin matkustamohenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden työsopimuksen 8 kohtaan, aiheuttavat ikään perustuvaa syrjintää, koska niissä tehdään ero sen perusteella, minkä ikäisenä matkustamohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät ovat hankkineet Tyrolean Airwaysin vaatiman pätevyyden ja tiedot. Perusoikeuksien noudattamatta jättämisen oikeudelliset seuraamukset on tosin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti määritelty kansallisessa oikeudessa, mutta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ehdottoman pätemättömyysperusteen mahdollisuutta, koska se näkee tässä samansuuntaisuutta kilpailuoikeuden vastaisia sopimuksia koskevien asioiden kanssa.

20 Näissä olosuhteissa Oberlandesgericht Innsbruck on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko voimassa olevan unionin oikeuden kanssa, erityisesti [perusoikeuskirjan] 21 artiklan (yhdessä SEU 6 artiklan 1 kohdan kanssa), ikään perustuvaa syrjinnän kieltoa koskevan unionin yleisen oikeusperiaatteen (SEU 6 artiklan 3 kohta) ja direktiivin [2000/78] 1, 2 ja 6 artiklan kanssa ristiriidassa kansallinen työehtosopimukseen perustuva sääntely, jolla syrjitään vanhempia työntekijöitä välillisesti siten, että siinä otetaan huomioon vain se pätevyys ja ne tiedot, jotka nämä ovat hankkineet matkustamohenkilökuntaan kuuluvina työntekijöinä tietyn lentoyhtiön palveluksessa, luokiteltaessa heidät [Tyrolean Airwaysin] työehtosopimuksen mukaiseen ammattiluokkaan ja siten heidän palkkansa suuruutta määritettäessä, muttei oteta huomioon sisällöllisesti samanlaista pätevyyttä ja samanlaisia tietoja, jotka he ovat hankkineet samaan konserniin kuuluvan toisen lentoyhtiön palveluksessa? Päteekö tämä myös työsuhteisiin, jotka ovat alkaneet ennen 1.12.2009?

2) Voiko kansallinen tuomioistuin unionin oikeuden mukaisten perusoikeuksien välittömän horisontaalisen oikeusvaikutuksen perusteella käsitellä osittain pätemättömänä yksittäistä työehtosopimuslauseketta analogisesti asian C-157/02, Rieser Internationale Transporte (Kok., s. I-1477) kanssa ja analogisesti asiassa 22/71, Béguelin Import (Kok., s. 949) kyseessä olleita kilpailuoikeuden vastaisia sopimuksia koskevan oikeuskäytännön kanssa ja jättää soveltamatta kyseistä lauseketta, joka on välillisesti ristiriidassa [perusoikeuskirjan] 21 artiklan, ikään perustuvaa syrjinnän kieltoa koskevan unionin yleisen oikeusperiaatteen ja/tai direktiivin [2000/78] 1, 2 ja 6 artiklan kanssa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

21 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähtökohtaisesti, onko unionin oikeutta ja erityisesti direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä työehtosopimuksen määräykselle, jossa otetaan huomioon työehtosopimuksen

mukaisiin ammattiluokkiin luokittelua ja siten palkan suuruuden määrittämistä varten vain tietyn lentoyhtiön matkustamohenkilökuntaan kuuluvana työntekijänä hankittu työkokemus muttei oteta huomioon sisällöllisesti samanlaista kokemusta, joka on hankittu samaan konserniin kuuluvassa toisessa yhtiössä.

22 Kun työmarkkinaosapuolet toteuttavat toimenpiteitä, joihin sovelletaan direktiiviä 2000/78, jolla konkretisoidaan työssä ja ammatissa esiintyvän ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate, niiden on noudatettava tätä direktiiviä (asia C-447/09, Prigge ym., tuomio 13.9.2011, Kok., s. I-8003, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

23 Näin ollen ensimmäistä kysymystä on tarkasteltava ainoastaan direktiivin 2000/78 perusteella.

24 Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksen riidanalaisessa lausekkeessa määrätään, että siirtyminen A-ammattiluokasta B-ammattiluokkaan tapahtuu kolmen palvelusvuoden kuluttua. Tämä määräys vaikuttaa siten sen ammattiluokan määrittelyyn, johon työntekijät sijoitetaan, kun heidät otetaan kyseisen yhtiön palvelukseen. Se vaikuttaa myös siten heidän palkkaansa. Tällaista sääntelyä on pidettävä direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a ja c alakohdassa tarkoitettuina työhön pääsyn edellytyksiä, työhönottoperusteita ja palkkaehtoja koskevina sääntöinä.

25 Näin ollen on katsottava, että direktiiviä 2000/78 sovelletaan pääasian tilanteen kaltaisessa tilanteessa.

26 Betriebsrat on väittänyt pääasian oikeudenkäynnissä, että kyseisten yhtiöiden matkustamohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät, joilla on jo useilta vuosilta kertynyt työkokemus konsernissa, luokitellaan takaisin A-ammattiluokkaan, jos heidät otetaan Tyrolean Airwaysin palvelukseen.

27 Ensimmäinen kysymys näyttää perustuvan siihen olettamaan, että ikään perustuvaa syrjintää voi aiheutua siitä, ettei Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksen riidanalaisen lausekkeen perusteella oteta huomioon konsernin muissa yhtiöissä täyttyneitä työskentelykausia.

28 Tästä on muistutettava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdasta, luettuna yhdessä sen 1 artiklan kanssa, johtuu, että kyseisessä direktiivissä yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, ettei minkäänlaista muun muassa ikään perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Lisäksi kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdasta ilmenee, että ikään perustuvana välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn iän perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

29 Vaikka sellaisen määräyksen, jonka sisältöä on kuvailtu tämän tuomion 21 kohdassa, kaltainen määräys voi aiheuttaa erilaista kohtelua, joka perustuu kyseessä olevan työnantajan palvelukseen tulopäivään, tällainen ero ei perustu välillisesti tai välittömästi ikään eikä ikään liittyvään seikkaan. Luokittelussa ei nimittäin oteta huomioon matkustamohenkilökuntaan kuuluvan työntekijän samaan konserniin kuuluvassa toisessa yhtiössä mahdollisesti hankkimaa työkokemusta, eikä tämä riipu kyseisen työntekijän iästä sillä hetkellä, kun hänet otettiin palvelukseen. Kyseinen määräys pohjautuu siten perusteeseen, joka ei liity erottamattomasti (ks. vastaavasti asia C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9343, 23 kohta) eikä välillisesti työntekijöiden ikään, vaikkei olekaan pois suljettua, että riidanalaisen perusteen soveltamisesta voi tietyissä erityistapauksissa olla seurauksena, että siirtyminen A-ammattiluokasta B-ammattiluokkaan tapahtuu myöhemmällä iällä kuin niiden henkilöstön jäsenten, jotka ovat hankkineet vastaavan työkokemuksen Tyrolean Airwaysillä.

30 Näin ollen ei voida katsoa, että Tyrolean Airwaysin työehtosopimuksen riidanalainen lauseke johtaa direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuun ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun.

31 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä työehtosopimuksen määräykselle, jossa otetaan huomioon työehtosopimuksen mukaisiin ammattiluokkiin luokittelemiseksi ja siten palkan suuruuden määrittämiseksi vain tietyn lentoyhtiön matkustamohenkilökuntaan kuuluvana työntekijänä hankittu työkokemus muttei oteta huomioon sisällöllisesti samanlaista kokemusta, joka on hankittu samaan konserniin kuuluvassa toisessa yhtiössä.

Toinen kysymys

32 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

33 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä työehtosopimuksen määräykselle, jossa otetaan huomioon työehtosopimuksen mukaisiin ammattiluokkiin luokittelemiseksi ja siten palkan suuruuden määrittämiseksi vain tietyn lentoyhtiön matkustamohenkilökuntaan kuuluvana työntekijänä hankittu työkokemus muttei oteta huomioon sisällöllisesti samanlaista kokemusta, joka on hankittu samaan konserniin kuuluvassa toisessa yhtiössä.

Allekirjoitukset