Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

7. juuni 2012*

Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Erinev kohtlemine vanuse alusel — Euroopa Liidu põhiõiguste harta — Liidu õiguse üldpõhimõtted — Kollektiivleping — Lennuettevõtja salongipersonali koha töötasuastmestikus määramisel teise samasse kontserni kuuluva ettevõtja juures omandatud töökogemuse arvesse võtmata jätmine — Lepingutingimus

Kohtuasjas C-132/11,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberlandesgericht Innsbruck'i (Austria) 9. märtsi 2011. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. märtsil 2011, menetluses

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

versus

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (ettekandja) ja C. G. Fernlund,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, esindaja: *Rechtsanwalt* A. Grundei,

— Austria valitsus, esindaja: C. Pesendorfer,

— Euroopa Komisjon, esindajad: V. Kreuschitz ja J. Enegren,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta") artikli 21 lõiget 1 ning nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikleid 1, 2 ja 6.

2 Eelotsusetaotlus esitati Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (edaspidi „Tyrolean Airways") ja Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (selle lennuettevõtja töönõukogu, edaspidi „Betriebsrat") vahelises kohtuvaidluses, mis käsitles Tyrolean Airwaysi salongipersonali suhtes kohaldatava kollektiivlepingu (põhikohtuasja suhtes kohaldatavas redaktsioonis, edaspidi „Tyrolean Airwaysi kollektiivleping") tõlgendamist ning eeskätt seda, kuidas tuleb arvesse võtta kontserni Austrian Airlines (edaspidi „kontsern") kahe teise tütarettevõtja, st Austrian Airlines AG (edaspidi „Austrian Airlines") ja Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (edaspidi „Lauda Air") juures töötatud aega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 artiklid 1 ja 2 on sõnastatud järgmiselt:

„Artikkel 1

Eesmärk

Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

Artikkel 2

Diskrimineerimise mõiste

1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte", et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

[...]

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, […]

[...]

[...]".

4 Direktiivi 2000/78 artikkel 3 „Reguleerimisala” näeb lõikes 1 ette:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;

[...]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[...]”.

5 Direktiivi 2000/78 artikkel 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus” sätestab lõikes 1:

„Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;

b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

[...]”.

6 Direktiivi 2000/78 artikli 16 punkti b kohaselt võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed, et tagada „lepingutes või kollektiivlepingutes […] sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta”.

Austria õigus

7 Tyrolean Airways ja Lauda Air on Austrian Airlinesi kaks tütarettevõtjat, milles Austrian Airlinesil on 100% osalus.

8 Austrian Airlines ja Lauda Air ühinesid tööturu osapoolte 2003. aasta kokkuleppe alusel. Sellest ajast saadik reguleerib nende kahe ettevõtja lennumeeskonna töötingimusi üksainus kollektiivleping, mis ei näe ette varem Tyrolean Airwaysi juures töötatud aja arvesse võtmist.

9 Töösuhetele Tyrolean Airwaysi ja selle lennumeeskonna vahel kohaldatakse Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingut.

10 Selle kollektiivlepingu III lisa „Töötasu kindlaksmääramine/ametigruppide skeem” punkt 1 „Üldtingimused” näeb ette, et lennumeeskond kuulub A või B ametigruppi. Selle punkti 1 alapunkt 7 täpsustab, et „[ü]leviimine A grupist B gruppi toimub kolmeaastase tööstaaži täitumisel, st täpselt kolm aastat pärast töötaja salongipersonali liikmena tööle võtmist” (edaspidi „Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingu vaidlusalune tingimus”).

11 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingus ei ole märgitud, kas mõiste „tööle võtmine" viitab Tyrolean Airwaysi poolt tööle võtmist või üldisemalt kontserni kolmest ettevõtjast ühe poolt tööle võtmist. Selle kollektiivlepingu isikulist kohaldamisala käsitlevad tingimused täpsustavad üksnes, et kollektiivleping on kohaldatav Tyrolean Airwaysi lennumeeskonna suhtes.

12 Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingu III lisa punkti 3 „Lennumeeskonna töötasuastmestik" alapunktides 4 ja 5 on esitatud salongipersonali töötasuastmestik ning vähemalt kolmeaastase tööstaažiga salongipersonali suhtes kohaldatav eraldi töötasuastmestik.

13 Austrian Airlinesi lennumeeskonna suhtes kohaldatava kollektiivlepingu punkt 2.2. näeb ette:

„Kõrgemasse ametigruppi üleminek toimub järgmiselt:

[...]

2.2. salongipersonali liikmete puhul:

2.2.1.
salongipersonali kutsekvalifikatsioonita noorliikme ametigrupist salongipersonali kutsekvalifikatsiooniga noorliikme ametigruppi.

Teise gruppi üleviimine toimub pärast kutsekvalifikatsiooni andva eksami sooritamist, mis on võimalik pärast vähemalt kolmeaastase tööstaaži täitumist. Töötaja määratakse sellisel juhul neljandat tööstaaži aastat omandavaks kutsekvalifikatsiooniga töötajaks."

14 Tyrolean Airwaysi salongipersonali töölepingud sisaldavad tavaliselt punktis 8 järgmist tingimust:

„Tööle asumise kuupäevaks loetakse Tyrolean Airwaysi juures tööle asumise kuupäev, kui see on vajalik eeskirjade kohaldamisel või õiguste omandamiseks."

15 Kohtutoimikust ilmneb, et salongipersonali liikmed peavad enne oma esimese töölennu sooritamist läbima kuue kuni kaheksa nädala pikkuse koolituse. Koolitus hõlmab üld- ja eriosa, kusjuures eriosa käsitleb konkreetset lennukitüüpi, mille pardal personali liige tööle asub. Kui salongipersonali liige on juba töötanud kontserni kuuluva teise ettevõtja juures sarnasel ametikohal, siis kestab koolitus üksnes neli nädalat. Sellise lühema koolituse eesmärk on personaliliikme teadmiste täiendamine ettevõtja poolt kasutatavate lennukite eripära osas.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

16 Landesgericht Innsbruckile 27. juulil 2010 esitatud hagis palus Betriebsrat tuvastada, et Tyrolean Airwaysi salongipersonali liikmed, kellel on vastavalt Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingu III lisa punktile 3.5. täitunud kokku vähemalt kolmeaastane tööstaaž Tyrolean Airwaysi ja/või Austrian Airlinesi või Lauda Airi juures salongipersonali liikmena, tuleb määrata B ametigruppi.

17 See kohus rahuldas hagi 10. detsembri 2010. aasta otsusega ning leidis, et kõnealuse kollektiivlepingu III lisa punkti 1.7. tuleb tõlgendada nii, et „[ü]leviimine A grupist B gruppi toimub kolmeaastase tööstaaži täitumisel kontsernis, st täpselt kolm aastat pärast töötaja kontserni salongipersonali liikmena tööle võtmist".

18 Tyrolean Airways esitas selle otsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, kes leiab, et oskused ja teadmised, mille personaliliikmed omandavad samasse kontserni kuuluva kolme lennuettevõtja juures, on sisuliselt samad. See kohus on seisukohal, et salongipersonali tööülesanded nende ettevõtjate juures on praktiliselt samad. Erinevused seisnevad tema arvates üksnes selles, et köögi asukoht on vastavalt kasutatavale lennukile erinev, ning samuti esineb iga lennuki eripärast tingitud vähetähtsaid erinevusi, mis seonduvad lennumeeskonna poolt lennu ajal tehtavate toimingutega.

19 See kohus on seisukohal, et Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingu vaidlusalune tingimus ja seega ka tavaliselt Tyrolean Airwaysi salongipersonali töölepingute punktis 8 sisalduv lepingutingimus kujutavad endast diskrimineerimist vanuse alusel, sest nendega nähakse ette erinev kohtlemine vastavalt vanusele, mil salongipersonali liige omandas Tyrolean Airwaysi poolt nõutavad oskused ja teadmised. Põhiõiguste eiramise õiguslikud tagajärjed on küll vastavalt Euroopa Kohtu praktikale määratletud siseriiklikus õiguses, kuid eelotsusetaotluse esitanud kohus näeb käesoleval juhul sarnasust konkurentsivastaste kokkulepetega seotud asjadega ning kaalub algusest peale tühiseks tunnistamise võimalust.

20 Neil asjaoludel otsustas Oberlandesgericht Innsbruck menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas kehtiva liidu õigusega, eriti [harta] artikliga 21 (koostoimes ELL artikli 6 lõikega 1), liidu õiguses üldpõhimõttena (ELL artikli 6 lõige 3) kehtestatud vanuse alusel diskrimineerimise keelu ja direktiivi [2000/78] artiklitega 1, 2 ja 6, on vastuolus siseriikliku kollektiivlepingu tingimus, mis diskrimineerib kaudselt vanemaid töötajaid seeläbi, et [Tyrolean Airwaysi] kollektiivlepingus ettenähtud ametigrupi ja seega ka töötasu suuruse määramisel arvestatakse ainult kindla lennuettevõtja juures salongipersonali liikmena omandatud oskusi ja teadmisi, kuid mitte teise samasse kontserni kuuluva lennuettevõtja juures omandatud sisuliselt samasuguseid oskusi ja teadmisi? Kas sama kehtib ka töölepingute puhul, mis sõlmiti enne 1. detsembrit 2009?

2. Kas siseriiklik kohus võib käsitada individuaalse töölepingu tingimust, mis on kaudselt vastuolus [harta] artikliga 21, liidu õigusest tuleneva vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttega ja/või direktiivi [2000/78] artiklitega 1, 2 ja 6, analoogia alusel 5. veebruari 2004. aasta otsusega kohtuasjas C-157/02: Rieser Internationale Transporte (EKL 2004, lk I-1477) ja 25. novembri 1971. aasta otsuses kohtuasjas 22/71: Béguelin Import (EKL 1971, lk 949) konkurentsivastaste kokkulepete osas valitud lahendusega, osaliselt tühisena liidu põhiõiguste horisontaalse vahetu õigusmõju tõttu ja jätta selle kohaldamata?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

21 Oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus kollektiivlepingu tingimus, mille kohaselt arvestatakse kollektiivlepingus ettenähtud ametigrupi ja seega ka töötasu suuruse määramisel ainult kindla lennuettevõtja juures salongipersonali liikmena omandatud töökogemust, kuid mitte teise samasse kontserni kuuluva ettevõtja juures omandatud sisuliselt samasugust kogemust.

22 Kohtupraktikast tuleneb, et kui tööturu osapooled võtavad direktiivi 2000/78 – millega rakendatakse töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet – kohaldamisalasse kuuluvaid meetmeid, peavad nad seda direktiivi järgima (13. septembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-447/09: Prigge jt, EKL 2011, lk I-8003, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 Neil asjaoludel tuleb esimest küsimust uurida üksnes direktiivi 2000/78 alusel.

24 Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingu vaidlusalune tingimus näeb ette, et üleviimine A ametigrupist B gruppi toimub kolmeaastase tööstaaži täitumisel. See tingimus mõjutab niisiis seda, millisesse ametigruppi määratakse töötajad nende töölevõtmisel kõnealuse ettevõtja juurde. Samuti mõjutab see järeltulemina ka nende töötasu. Niisugust laadi eeskirju tuleb pidada sellisteks, mis sätestavad tööle saamise ja töölevõtu tingimused ning töötasu direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktide a ja c tähenduses.

25 Seega tuleb asuda seisukohale, et direktiiv 2000/78 on kohaldatav sellise olukorra suhtes, millest sai alguse põhikohtuvaidlus.

26 Põhikohtumenetluses väidab Betriebsrat, et asjaomaste ettevõtjate salongipersonali liikmed, kellel on mitmeaastane töökogemus kontserni juures, määratakse Tyrolean Airwaysi poolt töölevõtmise korral tagasi A ametigruppi.

27 Esimene küsimus näib tuginevat eeldusele, et tegemist võib olla vanuse alusel diskrimineerimisega, sest Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingu vaidlusaluse tingimuse alusel ei võeta arvesse sama kontserni teiste ettevõtjate juures töötatud aega.

28 Selles osas tuleb meenutada, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikest 1 koostoimes artikliga 1 tuleneb, et võrdse kohtlemise põhimõte selle direktiivi tähenduses nõuab, et ei esine mingit otsest ega kaudset diskrimineerimist, eeskätt vanuse alusel. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punktist b tuleneb, et direktiivi tähenduses peetakse kaudseks diskrimineerimiseks vanuse alusel seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse vanusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

29 Kuigi selline tingimus, nagu on kirjeldatud käesoleva kohtuotsuse punktis 21, võib põhjustada erineva kohtlemise asjaomase tööandja juures tööle asumise kuupäeva alusel, ei toimu selline erinev kohtlemine aga otseselt ega kaudselt vanuse alusel või vanusega seotud sündmuse alusel. Nimelt ei võeta ametigrupi määramisel arvesse pardapersonali liikme poolt sama kontserni teise ettevõtja juures omandatud võimalikku töökogemust ja seda sõltumata asjaomase personali liikme vanusest tema tööle võtmise hetkel. Kõnealune tingimus tugineb seega kriteeriumile, mis ei ole lahutamatult (vt *a contrario* 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-499/08: Ingeniørforeningen i Danmark, EKL 2010, lk I-9343, punkt 23) ega kaudselt seotud töötajate vanusega, kuigi ei ole välistatud, et vaidlusaluse kriteeriumi kohaldamine võib teatud konkreetsetel juhtudel tingida asjaomaste pardapersonali liikmete A ametikategooriast B kategooriasse ülemineku vanemas eas, kui nende personali liikmete puhul, kes omandasid samaväärse kogemuse Tyrolean Airwaysi juures.

30 Neil asjaoludel ei saa asuda seisukohale, et Tyrolean Airwaysi kollektiivlepingu vaidlusalune tingimus näeb ette erineva kohtlemise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses.

31 Eelnevatest kaalutlustest nähtub, et esimesele küsimusele tuleb vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus kollektiivlepingu tingimus, mille kohaselt arvestatakse kollektiivlepingus ettenähtud ametigrupi ja seega ka töötasu suuruse määramisel ainult kindla lennuettevõtja juures salongipersonali liikmena omandatud töökogemust, kuid mitte teise samasse kontserni kuuluva ettevõtja juures omandatud sisuliselt samasugust kogemust.

Teine küsimus

32 Arvestades esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

33 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus kollektiivlepingu tingimus, mille kohaselt arvestatakse kollektiivlepingus ettenähtud ametigrupi ja sellega ka töötasu suuruse määramisel ainult kindla lennuettevõtja juures salongipersonali liikmena omandatud töökogemust, kuid mitte teise samasse kontserni kuuluva ettevõtja juures omandatud sisuliselt samasugust kogemust.

Allkirjad