Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2012 m. birželio 7 d.*

„Direktyva 2000/78/EB — Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje — Skirtingas požiūris dėl amžiaus — Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija — Bendrieji Sąjungos teisės principai — Kolektyvinė sutartis — Neatsižvelgimas, priskiriant oro bendrovės orlaivių įgulų narius prie darbo užmokesčio kategorijos, į kitoje tai pačiai įmonių grupei priklausančioje bendrovėje įgytą profesinę patirtį — Sutarties sąlyga“

Byloje C-132/11

dėl *Oberlandesgericht Innsbruck* (Austrija) 2011 m. kovo 9 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2011 m. kovo 18 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

prieš

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J. N. Cunha Rodrigues, teisėjai U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (pranešėjas) ir C. G. Fernlund,

generalinis advokatas Y. Bot,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

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

— Austrijos vyriausybės, atstovaujamos C. Pesendorfer,

— Europos Komisijos, atstovaujamos V. Kreuschitz ir J. Enegren,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

* Proceso kalba: vokiečių.

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 straipsnio 1 dalies ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 1, 2 ir 6 straipsnių aiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH* (toliau – *Tyrolean Airways*) ir *Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH* (šios oro bendrovės darbo taryba, toliau – *Betriebsrat*) dėl *Tyrolean Airways* orlaivių įgulų nariams taikomos kolektyvinės sutarties, būtent pagrindinėje byloje taikomos versijos (toliau – *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties), aiškinimo ir ypač klausimo, ar reikia atsižvelgti į dviejose *Austrian Airlines* grupės (toliau – grupė) dukterinėse bendrovėse, t. y. *Austrian Airlines AG* (toliau – *Austrian Airlines*) ir *Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH* (toliau – *Lauda Air*), išdirbtus laikotarpius.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

3 Direktyvos 2000/78 1 ir 2 straipsniuose nustatyta:

„1 straipsnis

Tikslas

Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.

2 straipsnis

Diskriminacijos sąvoka

1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

<...>

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:

i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis <...>

<...>

<...>“

4 Direktyvos 2000/78 3 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalyje nustatyta:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą;

<...>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<...>“

5 Direktyvos 2000/78 6 straipsnio „Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas“ 1 dalyje nustatyta:

„Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingas poveikis, be kitų dalykų, gali apimti:

a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;

b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;

<...>“

6 Pagal Direktyvos 2000/78 16 straipsnio b punktą valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad „būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui“.

Austrijos teisės aktai

7 *Tyrolean Airways* ir *Lauda Air* yra dvi *Austrian Airines* visiškai kontroliuojamos dukterinės bendrovės.

8 *Austrian Airlines* ir *Lauda Air* buvo sujungtos remiantis 2003 m. socialinių partnerių susitarimais. Nuo tada šių dviejų bendrovių orlaivių įgulų narių įdarbinimo sąlygas reglamentuoja viena kolektyvinė sutartis, pagal kurią nenumatoma atsižvelgti į *Tyrolean Airways* anksčiau išdirbtus laikotarpius.

9 Darbo santykius tarp *Tyrolean Airways* ir jos orlaivių įgulų narių reglamentuoja *Tyrolean Airways* kolektyvinė sutartis.

10 Šios kolektyvinės sutarties III priedo „Darbo užmokesčio nustatymas (kvalifikacinių darbo grupių sistema)“ 1 punkte „Bendrosios nuostatos“ numatyta, kad orlaivių įgulų nariai priskiriami prie A arba B kvalifikacinių grupių. Minėtoje 1 punkto 7 dalyje (toliau – ginčijama *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties sąlyga) nurodoma, kad „iš A į B kvalifikacinę grupę perkeliama išdirbus trejus metus, t. y. praėjus lygiai trejiems metams po darbuotojo kaip orlaivių įgulos nario įdarbinimo“ (toliau – ginčijama *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties nuostata).

11 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad *Tyrolean Airways* kolektyvinėje sutartyje nenurodoma, ar žodis „įdarbinimas“ siejamas su įdarbinimu *Tyrolean Airways* arba, apskritai kalbant, vienoje iš trijų grupės bendrovių. Nuostatose, susijusiose su šios kolektyvinės sutarties taikymo sritimi *ratione personae*, tik nurodoma, jog ji taikoma *Tyrolean Airways* orlaivių įgulų nariams.

12 *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties III priedo 3 punkto „Orlaivių įgulų narių darbo užmokesčio lentelės“ 4 ir 5 dalyse pateikiama įgulų narių darbo užmokesčio lentelė ir speciali orlaivių įgulų narių, kurių patirtis mažesnė nei treji metai, darbo užmokesčio lentelė.

13 Kolektyvinės sutarties, susijusios su *Austrian Airways* orlaivių įgulų nariais, 2.2 punkte nustatyta:

„Į aukštesnę kvalifikacinę grupę perkeliama tokia tvarka:

<...>

2.2. Orlaivių įgulos narių atveju

2.2.1.
iš jaunesniųjų neatestuotų orlaivio įgulos narių kvalifikacinės grupės į jaunesniųjų atestuotų orlaivio įgulos narių kvalifikacinę grupę.

Kvalifikacinė grupė pakeičiama išlaikius atestacijos egzaminą, tačiau ne anksčiau nei po trejų metų darbo. Išlaikęs egzaminą, darbuotojas priskiriamas prie „darbuotojų, turinčių ketverių metų darbo stažą ir atestatą, grupės“.

14 *Tyrolean Airways* orlaivių įgulų narių darbo sutarčių 8 punkte paprastai nustatoma tokia sąlyga:

„Visais atvejais, kai darbo pradžios data turi reikšmės taikant nuostatas ar įgyvendinant teises, šia data laikoma įsidarbinimo *Tyrolean Airways* data“.

15 Iš bylos medžiagos matyti, kad orlaivių įgulos nariai prieš pirmąjį skrydį turi atlikti nuo šešių iki aštuonių savaičių trukmės mokymus. Mokymas apima bendrąją dalį ir specializuotą dalį, pritaikytą orlaivio, į kurį darbuotojas bus paskirtas, tipui. Jei orlaivių įgulos narys kitoje įmonių grupės oro bendrovėje jau dirbo tapačiose pareigose, mokymo laikotarpis sumažinamas iki keturių savaičių. Šiuo sutrumpintu mokymu siekiama supažindinti personalą su bendrovės naudojamų orlaivių ypatumais.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

16 2010 m. liepos 27 d. pateiktu ieškiniu *Landesgericht Innsbruck Betriebsrat* paprašė nuspręsti, kad *Tyrolean Airways* įdarbinti orlaivių įgulų nariai, kurie pagal *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties III priedo 3.5 punktą įgijo bendrą bent trejų metų darbo patirtį kaip *Tyrolean Airways* ir (arba) *Austrian Airlines* arba *Lauda Air* orlaivių įgulų nariai, turi būti priskirti prie B kvalifikacinės darbo grupės.

17 2010 m. gruodžio 10 d. sprendimu šis teismas patenkino ieškinį ir nusprendė, kad minėtos kolektyvinės sutarties III priedo 1.7 punktas turi būti aiškinamas taip, kad „iš A kvalifikacinės grupės į B kvalifikacinę grupę perkeliama išdirbus grupėje trejus metus, t. y. lygiai trejus metus nuo įdarbinimo orlaivių įgulos nariu grupėje“.

18 Gavęs *Tyrolean Airways* apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad įgūdžiai ir žinios, kurių personalas įgyja trijose įmonių grupei priklausiančiose oro bendrovėse, yra tapačios. Šio teismo manymu, orlaivių įgulų narių atliekamos funkcijos šiose bendrovėse yra beveik tapačios. Jos skiriasi tik tuo, kad skiriasi virtuvės vieta orlaiviuose, taip pat dėl kiekvieno orlaivio ypatumų yra nedidelių skirtumų, susijusių su veiksmais, kuriuos orlaivių įgulos nariai turi atlikti skrydžio metu.

19 Minėtas teismas mano, kad dėl *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties ginčijamos sąlygos, taigi ir sąlygos, kuri paprastai numatyta *Tyrolean Airways* orlaivių įgulų narių darbo sutarčių 8 punkte, kyla diskriminacija dėl amžiaus, nes jos lemia nevienodą požiūrį kalbant apie amžių, kuriuo orlaivių įgulos narys įgijo *Tyrolean Airways* reikalaujamus įgūdžius ir žinias. Nors pagal Teisingumo Teismo praktiką teisinės pagrindinių teisių nesilaikymo pasekmės yra apibrėžtos nacionalinėje teisėje, tačiau pagal analogiją su bylomis dėl antikonkurencinių susitarimų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas numato absoliutaus negaliojimo pagrindo galimybę.

20 Tokiomis aplinkybėmis *Oberlandesgericht Innsbruck* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar šiuo metu galiojančiai Sąjungos teisei, visų pirma [Chartijos] 21 straipsniui (kartu su ESS 6 straipsnio 1 dalimi), bendrajam Sąjungos teisės principui, draudžiančiam diskriminaciją dėl amžiaus (ESS 6 straipsnio 3 dalis), ir direktyvos [2000/78/EB] 1, 2 ir 6 straipsniams, prieštarauja nacionalinė kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią vyresni darbuotojai netiesiogiai diskriminuojami dėl to, kad priskiriant [*Tyrolean Airways*] prie kolektyvinėje sutartyje numatytos kvalifikacinės grupės, taigi ir nustatant darbo užmokesčio dydį, atsižvelgiama tik į žinias ir įgūdžius, kuriuos jie, kaip orlaivių įgulos nariai, įgijo tam tikrose oro bendrovėse, ir neatsižvelgiama į pagal turinį tapačias žinias ir įgūdžius, kuriuos jie įgijo tai pačiai įmonių grupei priklausančioje oro bendrovėje? Ar tai galioja taip pat darbo sutartims, kurios sudarytos iki 2009 m. gruodžio 1 dienos?

2. Ar nacionalinis teismas analogiškai 2004 m. vasario 5 d. Sprendimui *Rieser Internationale Transporte* (C-157/02, Rink. p. I-1477) ir teismo praktikai dėl kartelių teisę pažeidžiančių susitarimų 1971 m. lapkričio 25 d. Sprendime *Béguelin Import* (22/71, Rink. p. 949) gali pripažinti individualią darbo sutarties sąlygą, kuria netiesiogiai pažeidžiamas [Chartijos] 21 straipsnis, diskriminaciją dėl amžiaus draudžiantis bendrasis teisės principas ir (arba) direktyvos [2000/78] 1, 2 ir 6 straipsniai, iš dalies negaliojančia ir jos netaikyti, remdamasis horizontaliu tiesioginiu pagrindinių Sąjungos teisių veikimu?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

21 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Sąjungos teisė, visų pirma Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis, turi būti aiškinama taip, kad ji draudžia kolektyvinės sutarties nuostatą, kuria, priskiriant prie joje numatytos kvalifikacinės grupės, taigi ir nustatant darbo užmokesčio dydį, atsižvelgiama tik į profesinę patirtį, įgytą dirbant orlaivių įgulos nariu konkrečioje oro bendrovėje, ir neatsižvelgiama į pagal turinį tapačią profesinę patirtį, įgytą kitoje tai pačiai įmonių grupei priklausančioje oro bendrovėje.

22 Kaip matyti iš teismo praktikos, socialiniai partneriai, priimdami priemones, patenkančias į Direktyvos 2000/78, sukonkretinančios nediskriminavimo dėl amžiaus principą užimtumo ir profesinėje srityje, taikymo sritį, turi veikti nepažeisdami šios direktyvos (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, Rink. p. I-8003, 48 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

23 Šiomis aplinkybėmis pirmąjį klausimą reikia išnagrinėti atsižvelgiant vien į Direktyvą 2000/78.

24 *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties ginčijamoje sąlygoje numatoma, kad iš A kvalifikacinės grupės į B grupę perkeliama išdirbus orlaivio įgulos nariu trejus metus. Ši nuostata turi įtakos nustatant kvalifikacinę grupę, prie kurios priskiriami į darbą šioje bendrovėje priimami darbuotojai. Taigi ji taip pat turi įtakos ir jų darbo užmokesčiui. Todėl tokio pobūdžio nuostatos turi būti laikomos kaip nustatančios taisykles, susijusias su užimtumo, priėmimo į darbą ir darbo užmokesčio sąlygomis, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies a ir c punktus.

25 Darytina išvada, kad Direktyva 2000/78 taikoma aplinkybėmis, kuriomis buvo iškelta pagrindinė byla.

26 Pagrindinės bylos procese *Betriebsrat* teigia, kad atitinkamų oro bendrovių orlaivių įgulų nariai, kurie jau turi daug metų profesinės patirties, įsidarbinimo *Tyrolean Airways* atveju būtų pažeminti ir priskirti prie A kvalifikacinės grupės.

27 Regis, pirmasis klausimas grindžiamas prielaida, jog diskriminavimas dėl amžiaus gali atsirasti, kai remiantis *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties ginčijama sąlyga neatsižvelgiama į kitose grupės įmonėse išdirbtus laikotarpius.

28 Šiuo klausimu primintina, kad iš Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalies, skaitomos su 1 straipsniu, matyti, kad šioje direktyvoje pagal vienodo požiūrio principą draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, visų pirma dėl amžiaus. Be to, iš minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkto matyti, kad pagal šią direktyvą netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar taikomos praktikos tam tikro amžiaus asmenys gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

29 Tačiau nors tokia nuostata, kaip apibūdinta šio sprendimo 21 punkte, gali lemti nevienodą požiūrį atsižvelgiant į įdarbinimo pas atitinkamą darbdavį datą, toks nevienodas požiūris negali – tiesiogiai ar netiesiogiai – būti grindžiamas amžiumi ar įvykiu, susijusiu su amžiumi. Iš tikrųjų priskiriant prie kvalifikacinės grupės nebūtų atsižvelgiama į patirtį, kurią orlaivio įgulos narys galėjo įgyti kitoje tos pačios įmonių grupės oro bendrovėje, neatsižvelgiant į darbuotojo amžių įdarbinant. Todėl minėta nuostata grindžiama kriterijumi, kuris nėra nei neatskiriamai (šiuo klausimu *a contrario* žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, Rink. p. I-9343, 23 punktą), nei netiesiogiai susijęs su darbuotojų amžiumi, net jei neatmetama galimybė, kad taikant nagrinėjamą kriterijų tam tikrais ypatingais atvejais kai kurie orlaivio įgulos nariai galėtų būti perkelti iš A kvalifikacinės grupės į B kvalifikacinę grupę sulaukę vyresnio amžiaus nei darbuotojai, kurie lygiavertę patirtį įgijo *Tyrolean Airways.*

30 Šiomis aplinkybėmis negalima laikyti, kad *Tyrolean Airways* kolektyvinės sutarties ginčijama sąlyga nustatomas nevienodas požiūris dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnio ir 2 straipsnio 2 dalies b punkto nuostatas.

31 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, jog Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktas turi būti aiškinamas taip, jog jis nedraudžia kolektyvinės sutarties nuostatos, kuria, siekiant priskirti prie šioje nuostatoje numatytų kvalifikacinių grupių, taigi ir nustatant darbo užmokesčio dydį, atsižvelgiama į orlaivio įgulos nario profesinę patirtį, įgytą konkrečioje oro bendrovėje, tačiau neatsižvelgiama į iš esmės tapačią patirtį, įgytą kitoje tos pačios įmonių grupės bendrovėje.

Dėl antrojo klausimo

32 Atsižvelgiant į pirmojo klausimo atsakymą, nereikia atsakyti į antrąjį klausimą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

33 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 2 dalies b punktas turi būti aiškinamas taip, jog jis nedraudžia kolektyvinės sutarties nuostatos, kuria, siekiant priskirti prie šioje nuostatoje numatytų kvalifikacinių grupių, taigi ir nustatant darbo užmokesčio dydį, atsižvelgiama į orlaivio įgulos nario profesinę patirtį, įgytą konkrečioje oro bendrovėje, tačiau neatsižvelgiama į iš esmės tapačią patirtį, įgytą kitoje tos pačios įmonių grupės bendrovėje.

Parašai.