A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2012. június 7.*

„2000/78/EK irányelv — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Az életkoron alapuló eltérő bánásmód — Az Európai Unió Alapjogi Chartája — Az uniós jog általános elvei — Kollektív szerződés — Valamely légitársaság légiutas-kísérőinek bértáblába történő besorolása szempontjából az azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik társaságnál megszerzett szakmai tapasztalat figyelembevételének hiánya — Szerződési feltétel”

A C-132/11. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberlandesgericht Innsbruck (Ausztria) a Bírósághoz 2011. március 18-án érkezett, 2011. március 9-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH**

és

a **Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues tanácselnök, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (előadó) és C. G. Fernlund bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH képviseletében A. Grundei Rechtsanwalt,

– az osztrák kormány képviseletében C. Pesendorfer, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében V. Kreuschitz és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

* Az eljárás nyelve: német.

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikke (1) bekezdésének, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 1., 2. és 6. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (a továbbiakban: Tyrolean Airways) és a Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (e légitársaság üzemi tanácsa, a továbbiakban: Betriebsrat) között a Tyrolean Airways légiutas-kísérőire vonatkozó kollektív szerződés alapeljárásban alkalmazandó változatának (a továbbiakban: a Tyrolean Airways kollektív szerződése) értelmezése, és különösen az Austrian Airlines csoport (a továbbiakban: csoport) két másik leányvállalatában, azaz az Austrian Airlines AG-nél (a továbbiakban: Austrian Airlines) és a Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH-nál (a továbbiakban: Lauda Air) töltött szolgálati idők figyelembevétele tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A 2000/78 irányelv 1. és 2. cikke a következőképpen fogalmaz:

„Első cikk

Az irányelv célja

Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

2. cikk

A hátrányos megkülönböztetés fogalma

(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

[...]

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha

i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek, […]

[…]

[…]”

4 A 2000/78 irányelv „Az irányelv hatálya” című 3. cikke (1) bekezdésében így rendelkezik:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[…]”

5 A 2000/78 irányelv „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című 6. cikke (1) bekezdésében így rendelkezik:

„A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;

b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötését];

[…]”

6 A 2000/78 irányelv 16. cikke b) pontjának megfelelően a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák „bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés vagy kollektív szerződés tartalmaz, semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát, vagy módosítását”.

Az osztrák szabályozás

7 A Tyrolean Airways és a Lauda Air az Austrian Airlines 100%-os tulajdonában álló leányvállalatai.

8 Az Austrian Airlines és a Lauda Air a szociális partnerek 2003-as megállapodása alapján egyesültek. Azóta e két társaság fedélzeti személyzetének a munkafeltételeit egy egységes kollektív szerződés szabályozza, amely nem írja elő a Tyrolean Airwaysnél töltött korábbi szolgálati idők figyelembevételét.

9 A Tyrolean Airways és fedélzeti személyzete közötti munkaviszonyokat a Tyrolean Airways kollektív szerződése szabályozza.

10 A kollektív szerződés „A munkabérek meghatározása/alkalmazási csoportok" című III. mellékletének „Általános rendelkezések" című 1. pontja rendelkezik a fedélzeti személyzet A vagy B csoportba történő besorolásáról. Az említett 1. pont (7) bekezdése részletezi, hogy „az A csoportból a B csoportba történő átsorolásra három évnyi szolgálati idő után, azaz pontosan a munkavállaló légiutas-kísérőként történő felvételét követő három év elteltével kerül sor" (a továbbiakban: a Tyrolean Airways kollektív szerződésének vitatott kikötése).

11 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a Tyrolean Airways kollektív szerződése nem jelöli meg, hogy az „alkalmazás" kifejezés a Tyrolean Airways vagy általánosabban a csoport három társaságának egyike általi alkalmazásra utal. E kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó rendelkezések csak azt pontosítják, hogy az a Tyrolean Airways fedélzeti személyzetére alkalmazandó.

12 A Tyrolean Airways kollektív szerződése III. melléklete „A fedélzeti személyzet bértáblái" című 3. pontjának (4) és (5) bekezdése tartalmazza a légiutas-kísérők bértábláját és a legalább hároméves tapasztalattal rendelkező légiutas-kísérők külön bértábláját.

13 Az Austrian Airlines fedélzeti személyzetére vonatkozó kollektív szerződés 2.2. pontja a következőképpen rendelkezik:

„Egy magasabb alkalmazási csoportba történő átsorolás esetén az osztályozás a következőképpen történik:

[…]

2.2. a légiutas-kísérők esetében

2.2.1.
a diplomával nem rendelkező junior légiutas-kísérők alkalmazási csoportjából a diplomával rendelkező junior légiutas-kísérők alkalmazási csoportjába.

Az átsorolás egy diplomát adó vizsga sikeres letétele után történik, legkorábban azonban három év szolgálati idő elteltével. A munkavállalót tehát a szolgálati idejének negyedik évében lévők és diplomával rendelkezők csoportjába sorolják be."

14 A Tyrolean Airways légiutas-kísérőinek munkaszerződése a 8. pontjában szokásosan a következő kikötést tartalmazza:

„Minden olyan szabály vagy jogosultság alkalmazása szempontjából, amelynek tekintetében a munkába állás időpontja a releváns, a Tyrolean Airwaysnél történő munkába állás időpontja az irányadó."

15 Az iratokból kiderül, hogy a légiutas-kísérőknek egy hattól nyolc hétig tartó képzésen kell részt venniük, mielőtt első légi járatukon megkezdenék szolgálatuk teljesítését. A képzés egy általános és egy annak a repülőgéptípusnak megfelelő, speciális részből áll, amelyre a személyzet adott tagját majd beosztják. Amennyiben egy légiutas-kísérőt már alkalmaztak azonos beosztásban egy, a csoporton belüli másik társaságnál, a képzési idő négy hétre csökken. Ennek a rövidített képzésnek az a célja, hogy a személyzetet a társaság által használt repülőgépek sajátosságaihoz igazodva képezzék ki.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

16 A Landesgericht Innsbruckhoz 2010. július 27-én benyújtott keresetével a Betriebsrat annak megállapítását kéri, hogy a Tyrolean Airwaysnél alkalmazott légiutas-kísérőket, akik a Tyrolean Airways kollektív szerződése III. melléklete 3.5. pontjának megfelelően a Tyrolean Airways és/vagy az Austrian Airlines vagy a Lauda Air légiutas-kísérőiként legalább hároméves szakmai tapasztalatot szereztek, a B alkalmazási csoportba kell besorolni.

17 2010. december 10-én hozott ítéletével e bíróság helyt adott e keresetnek és megállapította, hogy az említett kollektív szerződés III. mellékletének 1.7. pontját úgy kell értelmezni, hogy „[a]z A csoportból a B csoportba történő átsorolásra a csoportban eltöltött, három évnyi szolgálati idő után, azaz pontosan a munkavállaló légiutas-kísérőként a csoportban történő felvételét követő három év elteltével kerül sor”.

18 A Tyrolean Airways fellebbezése folytán eljáró, kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a személyzet által a csoporthoz tartozó három légitársaságnál megszerzett képességek és ismeretek tartalmi szempontból azonosak. E bíróság szerint a légiutas-kísérők által e társaságoknál gyakorolt tevékenységek gyakorlatilag azonosak. Csupán az a különbség, hogy a konyha repülőgépenként másutt van elhelyezve, valamint hogy az egyes repülőgépek sajátosságaiból adódóan kisebb eltérések vannak a fedélzeti személyzet által repülés közben elvégzendő tevékenységekben.

19 Az említett bíróság megállapítja, hogy a Tyrolean Airways kollektív szerződésének vitatott kikötése, és ennélfogva a Tyrolean Airways légiutas-kísérőinek munkaszerződése 8. pontjában szokásosan szereplő kikötés megvalósítja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, mert különbséget tesz azon életkor alapján, amelyben a légiutas-kísérő a Tyrolean Airways által megkövetelt képességeket és ismereteket megszerezte. Kétségtelen, a Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően az alapvető jogok megsértésének jogi következményeit a nemzeti jog határozza meg, azonban a kérdést előterjesztő bíróság – párhuzamot állítva fel a versenyellenes megállapodásokkal kapcsolatos ügyekkel – az abszolút érvénytelenségi ok fennállását sem tartja kizártnak.

20 E körülmények között az Oberlandesgericht Innsbruck úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Ellentétes-e a hatályos uniós joggal, különösen [a Charta] (EUSZ 6. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett) 21. cikkével, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános uniós jogi elvével (az EUSZ 6. cikk (3) bekezdése) és a [2000/78] irányelv 1., 2. és 6. cikkével egy olyan nemzeti kollektív szerződéses rendelkezés, amely az idősebb munkavállalókat közvetett hátrányos megkülönböztetésben részesíti azáltal, hogy a [Tyrolean Airways] kollektív szerződéses alkalmazási csoportjába történő besorolás során és ezáltal a díjazás mértéke szempontjából csak azon képességeiket és ismereteiket veszi figyelembe, amelyeket női légiutas-kísérőként egy bizonyos légitársaságnál szereztek meg, nincs azonban figyelemmel azokra a tartalmi szempontból azonos képességekre és ismeretekre, amelyeket azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik légitársaságnál szereztek meg? A 2009. december 1-je előtt létrejött munkaviszonyokra is érvényes-e ez?

2) A [C-157/02. sz. Rieser Internationale Transporte ügyben 2004. február 5-én hozott ítélethez (EBHT 2004., I-1477. o.)] és a versenyjogi szabályozással ellentétes megállapodásoknak a [22/71. sz. Béguelin Import ügyben 1971. november 25-én hozott ítélet (EBHT 1971., 949. o.)] szerinti eseteihez fűződő ítélkezési gyakorlathoz hasonlóan, részlegesen érvénytelennek tekintheti-e a nemzeti bíróság az olyan egyéni munkaszerződésben foglalt kikötést, és mellőzheti-e annak alkalmazását az alapvető uniós jogok horizontális közvetlen hatálya alapján, amely közvetett módon sérti [a Charta] 21. cikkét, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános uniós jogi elvét és/vagy a [2000/78] irányelv 1., 2. és 6. cikkét?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

21 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy az uniós jogot, különösen a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan kollektív szerződéses rendelkezés, amely az ez utóbbi által meghatározott alkalmazási csoportokba történő besorolásnak és következésképpen a díjazás mértékének meghatározása szempontjából csak az egy meghatározott légitársaság légiutas-kísérőjeként megszerzett szakmai tapasztalatot veszi figyelembe, nincs azonban tekintettel arra a tartalmi szempontból azonos tapasztalatra, amelyet az azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik légitársaságnál szereztek meg.

22 Az ítélkezési gyakorlatból következik, hogy a szociális partnereknek, amikor az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatás és a munka területén konkretizáló 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, tiszteletben kell tartaniuk ezen irányelvet (a C-447/09. sz.., Prigge és társai ügyben 2011. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2011., I-8003. o.] 48. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 Ilyen körülmények között az első kérdést egyedül a 2000/78 irányelvre tekintettel kell megvizsgálni.

24 A Tyrolean Airways kollektív szerződésének vitatott kikötése arról rendelkezik, hogy az A csoportból a B csoportba történő átsorolásra három évnyi szolgálati idő elteltével kerül sor. E rendelkezés így hatással van annak az alkalmazási csoportnak a meghatározására, amelybe a munkavállalókat besorolják e társaságon belüli felvételükkor. Következésképpen e kikötés a díjazásukat is érinti. Egy ilyen jellegű szabályozást olyannak kell tekinteni, mint amely a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és c) pontja értelmében vett, a munka, az alkalmazás és a díjazás feltételeire vonatkozó szabályokat állapít meg.

25 Ennélfogva meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv alkalmazandó az olyan helyzetre, mint amely az alapeljárásra okot adott.

26 Az alapeljárásban a Betriebsrat azzal érvelt, hogy az érintett társaságoknak a csoporton belül szerzett többéves szakmai tapasztalattal rendelkező légiutas-kísérőit a Tyrolean Airways általi felvétel esetén visszasorolnák az A alkalmazási csoportba.

27 Az első kérdés azon az előfeltevésen nyugszik, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés alapulhat a Tyrolean Airways kollektív szerződésének vitatott kikötése értelmében a csoporthoz tartozó más társaságoknál töltött szolgálati idő figyelembevételének hiányán.

28 E pontot illetően emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikkével összefüggésben értelmezett 2. cikkének (1) bekezdéséből az következik, hogy ezen irányelv alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy semmilyen, többek között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjából az irányelv alkalmazásában ezenkívül az is következik, hogy az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha ez az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

29 Márpedig ha egy, a jelen ítélet 21. pontjában kifejtett tartalmú rendelkezés az érintett munkáltató általi felvétel időpontja alapján eltérő bánásmódhoz vezethet, egy ilyen közvetlen vagy közvetett különbségtétel sem az életkoron, sem az életkorhoz kötődő valamely eseményen nem alapul. Ugyanis a légiutas-kísérő által az azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik társaságnál esetlegesen megszerzett

gyakorlatot nem vették figyelembe a csoportba történő besoroláskor, amely független a személyzet felvételkori életkorától. Az említett rendelkezés ennélfogva olyan feltételen alapul, amely sem elválaszthatatlanul (lásd *a contrario* a C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9343. o.] 23. pontját), sem közvetetten nem kötődik a munkavállalók életkorához, még ha nem is kizárt, hogy bizonyos kivételes esetekben a vitatott feltétel alkalmazása azzal a következménnyel járhat, hogy az érintett légiutas-kísérők az A alkalmazási csoportból a B alkalmazási csoportba történő átsorolása idősebb korban következik be, mint azé a személyzeté, aki a Tyrolean Airwaysnél egyenértékű tapasztalatot szerzett.

30 Ilyen körülmények között nem állapítható meg, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikke és 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának együttes rendelkezései értelmében a Tyrolean Airways kollektív szerződésének vitatott kikötése megvalósítaná az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

31 Az előző megfontolásokból következően az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan kollektív szerződéses rendelkezés, amely az ez utóbbi által meghatározott alkalmazási csoportokba történő besorolásnak és következésképpen a díjazás mértékének meghatározása szempontjából csak egy meghatározott légitársaság légiutas-kísérőjeként megszerzett szakmai tapasztalatot veszi figyelembe, nincs azonban tekintettel arra a tartalmi szempontból azonos tapasztalatra, amelyet azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik légitársaságnál szereztek meg.

A második kérdésről

32 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel a második kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

33 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan kollektív szerződéses rendelkezés, amely az ez utóbbi által meghatározott alkalmazási csoportokba történő besorolásnak és következésképpen a díjazás mértékének meghatározása szempontjából csak egy meghatározott légitársaság légiutas-kísérőjeként megszerzett szakmai tapasztalatot veszi figyelembe, nincs azonban tekintettel arra a tartalmi szempontból azonos tapasztalatra, amelyet az azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik légitársaságnál szereztek meg.

Aláírások