Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 7 czerwca 2012 r.*

Dyrektywa 2000/78/WE — Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy — Odmienne traktowanie ze względu na wiek — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej — Zasady ogólne prawa Unii — Układ zbiorowy — Brak uwzględnienia przy zaszeregowywaniu stewardów i stewardes przewoźnika lotniczego w tabeli wynagrodzeń doświadczenia uzyskanego u innego przewoźnika lotniczego należącego do tego samego koncernu — Postanowienie umowne

W sprawie C-132/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberlandesgericht Innsbruck (Austria) postanowieniem z dnia 9 marca 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 marca 2011 r., w postępowaniu:

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

przeciwko

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i C.G. Fernlund, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH przez A. Grundei, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu austriackiego przez C. Pesendorfer, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez V. Kreuschitza oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

* Język postępowania: niemiecki.

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą") oraz art. 1, 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (zwaną dalej „Tyrolean Airways") a Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (radą zakładową tego przewoźnika lotniczego, zwaną dalej „Betriebsrat") dotyczącego wykładni układu zbiorowego mającego zastosowanie do stewardów i stewardes Tyrolean Airways, w wersji mającej zastosowanie w sprawie przed sądem krajowym (zwanego dalej „układem zbiorowym Tyrolean Airways"), a w szczególności kwestii uwzględnienia okresów pracy ukończonych w dwóch innych filiach koncernu Austrian Airlines (zwanego dalej „koncernem"), tj. Austrian Airlines AG (zwanym dalej „Austrian Airline") i Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (zwanym dalej „Lauda Air").

Ramy prawne

Uregulowania Unii

3 Artykuły 1 i 2 dyrektywy 2000/78 mają następujące brzmienie:

„Artykuł 1

Cel

Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.

Artykuł 2

Pojęcie dyskryminacji

1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

[…]

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne […];

[…]

[…]”.

4 Artykuł 3 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Zakres”, w ust. 1 przewiduje:

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[…]”.

5 Artykuł 6 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”, w ust. 1 stanowi:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

[…]”.

6 Zgodnie z art. 16 lit. b) dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby „przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych […] zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione”.

Uregulowania austriackie

7 Tyrolean Airways i Lauda Air są dwoma filiami Austrian Airlines, i należą do niej w 100%.

8 Fuzja Austrian Airlines i Lauda Air nastąpiła na podstawie porozumienia partnerów społecznych z 2003 r. Od tego czasu warunki zatrudnienia stewardów i stewardes są regulowane jednym układem zbiorowym, który nie przewiduje uwzględniania okresów zatrudnienia ukończonych poprzednio w Tyrolean Airways.

9 Stosunki zatrudnienia między Tyrolean Airways a jej stewardami i stewardesami podlegają układowi zbiorowemu Tyrolean Airways.

10 W załączniku III do tego układu zbiorowego, zatytułowanym „Określanie wynagrodzeń/schemat kategorii zatrudnienia", zawarty jest punkt 1, zatytułowany „Przepisy ogólne", który stanowi, że stewardzi i stewardesy są zaszeregowywani do kategorii A lub B. Tenże punkt 1 ust. 7 (zwany dalej „spornym postanowieniem układu zbiorowego Tyrolean Airways") uściśla, że „przejście z kategorii A do kategorii B następuje po przepracowaniu trzech lat, to jest dokładnie trzech lat po zatrudnieniu pracownika jako stewarda lub stewardesy".

11 Z postanowienia odsyłającego wynika, że układ zbiorowy Tyrolean Airways nie wskazuje, czy termin „zatrudnienie" dotyczy zatrudnienia przez Tyrolean Airways, czy, bardziej ogólnie, przez jednego z trzech przewoźników koncernu. Postanowienia dotyczące podmiotowego zakresu zastosowania tego układu zbiorowego wskazują jedynie, że ma on zastosowanie do stewardów i stewardes Tyrolean Airways.

12 Punkt 3 załącznika III do układu zbiorowego, zatytułowany „Tabela wynagrodzeń stewardów i stewardes", zawiera w ust. 4 i 5 tabelę wynagrodzeń stewardów i stewardes oraz osobną tabelę wynagrodzeń stewardów i stewardes, którzy mają przynajmniej trzy lata doświadczenia.

13 Punkt 2.2. układu zbiorowego dla stewardów i stewardes Austrian Airlines stanowi:

„W razie przejścia do wyższej kategorii zatrudnienia szeregowanie dokonuje się:

[…]

2.2. w przypadku stewardów i stewardes

2.2.1.
z kategorii młodszego stewarda niedyplomowanego lub młodszej stewardesy niedyplomowanej do kategorii młodszego stewarda dyplomowanego lub młodszej stewardesy dyplomowanej.

Zmiana kategorii następuje po zdaniu egzaminu, najwcześniej po przepracowaniu trzech lat. Pracownik zostaje wówczas zaszeregowany do czwartego roku stażu pracy, z dyplomem".

14 Umowy o pracę stewardów i stewardes Tyrolean Airways zawierają zwykle w pkt 8 następujące postanowienie (zwane dalej „spornym postanowieniem umownym"):

„Przez dzień rozpoczęcia pracy, każdorazowo gdy ma on znaczenie dla stosowania uregulowania lub prawa, rozumie się dzień rozpoczęcia pracy w Tyrolean Airways".

15 Z akt sprawy wynika, że stewardzi i stewardesy, zanim zostaną uznani za gotowych do pierwszego lotu, powinni odbyć szkolenie trwające od 5 do 8 tygodni. Szkolenie obejmuje część ogólną i część specjalistyczną, dostosowaną do rodzaju samolotu, do którego pracownik zostanie przydzielony. Jeżeli steward lub stewardesa byli już zatrudnieni u innego przewoźnika lotniczego będącego członkiem koncernu na identycznym stanowisku pracy, okres szkolenia ulega skróceniu do czterech tygodni. Celem tego skróconego szkolenia jest przyuczenie pracowników do specyficznych cech samolotów używanych przez przewoźnika.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

16 W pozwie wniesionym do Landesgericht Innsbruck w dniu 27 lipca 2010 r. Betriebsrat wniósł o ustalenie, że stewardzi i stewardesy zatrudnieni przez Tyrolean Airways, którzy, zgodnie z pkt 3.5 załącznika III do układu zbiorowego, nabyli łącznie co najmniej trzyletnie zawodowe jako stewardzi i stewardesy Tyrolean Tyrolean Airways lub Austrian Airlines, lub Lauda Air, powinni zostać zaszeregowani do kategorii zatrudnienia B.

17 Orzeczeniem z dnia 10 grudnia 2010 r. sąd ten uwzględnił to żądanie i uznał, że pkt 1.7 załącznika III układu zbiorowego należy interpretować w ten sposób, że „przejście z kategorii A do kategorii B następuje po upływie trzech lat przepracowanych w koncernie, to jest dokładnie trzech lat po zatrudnieniu w charakterze stewarda lub stewardesy w koncernie".

18 Sąd odsyłający, do którego apelację wniosła Tyrolean Airways, uważa, że umiejętności i wiedza, jaką nabywają pracownicy trzech przewoźników należących do tego samego koncernu, są merytorycznie identyczne. Zdaniem tego sądu czynności wykonywane przez stewardów i stewardesy u tych trzech przewoźników są prawie identyczne. Różnią się jedynie położeniem kuchni w różnych wykorzystywanych samolotach oraz detalami wynikającymi ze specyfiki każdego samolotu w kontekście czynności, jakie powinni wykonywać stewardzi i stewardesy w czasie lotu.

19 Sąd ten uważa, że sporne postanowienie układu zbiorowego Tyrolean Airways, a tym samym również postanowienie znajdujące się zazwyczaj w pkt 8 umów o pracę stewardów i stewardes Tyrolean Airways, stanowią dyskryminację ze względu na wiek, gdyż wprowadzają różnice w zależności od wieku, w którym steward lub stewardesa nabyli umiejętności i wiedzę wymagane przez Tyrolean Airways. Z pewnością, zgodnie z orzecznictwem Trybunału, konsekwencje prawne nieprzestrzegania praw podstawowych są określone w prawie krajowym, lecz – widząc analogię do spraw dotyczących porozumień naruszających prawo ochrony konkurencji – sąd odsyłający rozważa istnienie bezwzględnej podstawy nieważności.

20 W tych okolicznościach Oberlandesgericht Innsbruck postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy jest zgodny z aktualnie obowiązującym prawem Unii, a zwłaszcza z art. 21 [karty] (w związku z art. 6 ust. 1 TUE), z wyrażoną w prawie Unii (art. 6 ust. 3 TUE) ogólną zasadą zakazu niedyskryminacji ze względu na wiek i z art. 1, 2 i 6 dyrektywy [2000/78] krajowy przepis układu zbiorowego, który pośrednio dyskryminuje starszych pracowników w taki sposób, że – przy zakwalifikowaniu do określonej w układzie zbiorowym [Tyrolean Airways] grupy zaszeregowania, a w konsekwencji przy określaniu kwoty wynagrodzenia – uwzględnia jedynie te umiejętności i wiedzę, które zostały nabyte przez nich jako stewardów czy stewardesy u danego przewoźnika lotniczego, nie uwzględnia natomiast identycznych merytorycznie umiejętności i wiedzy nabytych przez nich u innego przewoźnika należącego do tego samego koncernu? Czy ma to również zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych przed dniem 1 grudnia 2009 r.?

2) Czy sąd krajowy może uznać częściową nieważność i nie stosować zawartego w indywidualnej umowie postanowienia, które pośrednio narusza art. 21 [karty], wyrażoną w prawie Unii ogólną prawną zasadę zakazu niedyskryminacji ze względu na wiek czy też art. 1, 2 i 6 dyrektywy [2000/78], w drodze analogii do wyroku z dnia 5 lutego 2004 r. w sprawie C-157/02 Rieser Internationale Transporte, Rec. s. I-1477, i do wyroków należących do zapoczątkowanego wyrokiem z dnia 25 listopada 1971 r. w sprawie C-22/71 Béguelin Import, Rec. s. 949, orzecznictwa w przedmiocie sprzecznych z prawem antymonopolowym porozumień, a to ze względu na bezpośrednią skuteczność horyzontalną praw podstawowych Unii?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

21 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy prawo Unii, w szczególności art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie istnieniu postanowienia układu zbiorowego, które do celów zaszeregowania do kategorii zatrudnienia przewidzianych w tym układzie, a tym samym do celów ustalania wysokości

wynagrodzenia uwzględnia jedynie doświadczenie zawodowe nabyte w charakterze stewarda lub stewardesy określonego przewoźnika lotniczego, wyłączając doświadczenie identyczne pod względem merytorycznym, lecz uzyskane u innego przewoźnika należącego do tego samego koncernu.

22 Jak wynika z orzecznictwa, partnerzy społeczni powinni – gdy przyjmują środki wchodzące w zakres zastosowania dyrektywy 2000/78, która w dziedzinie zatrudnienia i pracy konkretyzuje zakaz dyskryminacji ze względu na wiek – działać z poszanowaniem tej dyrektywy (wyrok z dnia 13 września 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge i in., Zb.Orz. s. I-8003, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 W tych okolicznościach należy dokonać analizy pytania pierwszego w świetle samej tylko dyrektywy 2000/78.

24 Sporne postanowienie układu zbiorowego Tyrolean Airways przewiduje, że przejście z kategorii przejście z kategorii zatrudnienia A do kategorii zatrudnienia B następuje po przepracowaniu trzech lat. Postanowienie to ma więc wpływ na przypisanie pracowników do kategorii przy zatrudnieniu u tego przewoźnika. W konsekwencji ma również wpływ na ich wynagrodzenie. W związku z tym uregulowanie tego rodzaju należy traktować jako uregulowanie ustanawiające zasady dostępu do pracy, zatrudnienia i wynagrodzenia w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) i c) dyrektywy 2000/78.

25 Należy zatem uznać, że dyrektywa 2000/78 ma zastosowanie w sytuacji, jaka stała się przyczyną sporu przed sądem krajowym.

26 W sprawie głównej Betriebsrat podniosła, że stewardzi i stewardesy tych przewoźników, potrafiący wykazać już wiele lat doświadczenia zawodowego w koncernie, są w przypadku zatrudnienia przez Tyrolean Airways degradowani do kategorii zatrudnienia A.

27 Pytanie pierwsze wydaje się opierać na założeniu, że dyskryminacja ze względu na wiek może wynikać z braku uwzględnienia – na podstawie spornego postanowienia układu zbiorowego Tyrolean Airways – okresów pracy ukończonych u innych przewoźników koncernu.

28 W tym miejscu należy przypomnieć, że z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w związku z art. 1 tej dyrektywy wynika, że zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu między innymi na wiek. Ponadto z art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy wynika, że do celów tej dyrektywy dyskryminacja pośrednia ze względu na wiek ma miejsce wtedy, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób w określonym wieku w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

29 Tymczasem o ile postanowienie takie jak to, którego treść przytoczono w pkt 21 niniejszego wyroku, może powodować odmienne traktowanie ze względu na datę zatrudnienia przez danego pracodawcę, to jednak takie odmienne traktowanie nie jest bezpośrednio lub pośrednio związane z wiekiem ani z wydarzeniem związanym z wiekiem. W istocie bowiem to doświadczenie ewentualnie uzyskane przez stewarda lub stewardesę u innego przewoźnika tego samego koncernu nie jest uwzględniane przy zatrudnieniu, niezależnie od wieku tego stewarda lub tej stewardesy w chwili zatrudnienia. Postanowienie to opiera się zatem na innym kryterium, które nie jest ani nierozerwalnie (zob. a contrario wyrok z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark, Zb.Orz. s. I-9343, pkt 23), ani pośrednio związane z wiekiem pracowników, nawet jeżeli nie jest wykluczone, że stosowanie spornego kryterium może, w szczególnych wypadkach, mieć dla zainteresowanych stewardów i stewardes taki skutek, że ich przejście z kategorii zatrudnienia A do kategorii zatrudnienia B nastąpi w późniejszym wieku niż w wypadku pracowników, którzy równoważne doświadczenie uzyskali w Tyrolean Airways.

30 W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, by sporne postanowienie układu zbiorowego Tyrolean Airways wprowadzało zróżnicowane traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78.

31 Z rozważań tych wynika, że na pytanie pierwsze należy udzielić odpowiedzi, iż wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten nie stoi na przeszkodzie istnieniu postanowienia układu zbiorowego, które do celów zaszeregowania do kategorii zatrudnienia przewidzianych w tym układzie, a tym samym do celów ustalania wysokości wynagrodzenia, uwzględnia jedynie doświadczenie zawodowe nabyte w charakterze stewarda lub stewardesy określonego przewoźnika lotniczego, wyłączając doświadczenie identyczne pod względem merytorycznym, lecz uzyskane u innego przewoźnika należącego do tego samego koncernu.

W przedmiocie pytania drugiego

32 Z uwagi na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze pytanie drugie nie wymaga odpowiedzi.

W przedmiocie kosztów

33 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten nie stoi na przeszkodzie istnieniu postanowienia układu zbiorowego, które do celów zaszeregowania do kategorii zatrudnienia przewidzianych w tym układzie, a tym samym do celów ustalania wysokości wynagrodzenia, uwzględnia jedynie doświadczenie zawodowe nabyte w charakterze stewarda lub stewardesy określonego przewoźnika lotniczego, wyłączając doświadczenie identyczne pod względem merytorycznym, lecz uzyskane u innego przewoźnika należącego do tego samego koncernu.

Podpisy