Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 7. júna 2012*

„Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Rozdielne zaobchádzanie na základe veku — Charta základných práv Európskej únie — Všeobecné zásady práva Únie — Kolektívna zmluva — Nezohľadnenie odbornej praxe získanej v inej spoločnosti, ktorá patrí do rovnakej skupiny spoločností, na účely zaradenia členov palubného personálu do platovej tabuľky — Zmluvné ustanovenie“

Vo veci C-132/11,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberlandesgericht Innsbruck (Rakúsko) z 9. marca 2011 a doručený Súdnemu dvoru 18. marca 2011, ktorý súvisí s konaním:

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

proti

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadžiev (spravodajca) a C. G. Fernlund,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, v zastúpení: A. Grundei, Rechtsanwalt,

— rakúska vláda, v zastúpení: C. Pesendorfer, splnomocnená zástupkyňa,

— Európska komisia, v zastúpení: V. Kreuschitz a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: nemčina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a článkov 1, 2 a 6 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci konania medzi Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (ďalej len „Tyrolean Airways“) a Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (podniková rada tejto leteckej spoločnosti, ďalej len „Betriebsrat“), ktoré sa týka výkladu kolektívnej zmluvy uplatňovanej na palubný personál Tyrolean Airways v jej znení uplatniteľnom v konaní vo veci samej (ďalej len „kolektívna zmluva Tyrolean Airways“) a najmä otázky zohľadnenia ukončených období služby v dvoch iných dcérskych spoločnostiach skupiny Austrian Airlines (ďalej len „skupina“), a to Austrian Airlines AG (ďalej len „Austrian Airlines“) a Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (ďalej len „Lauda Air“).

Právny rámec

Právna úprava Únie

3 Články 1 a 2 smernice 2000/78 sú formulované takto:

„*Článok 1*

Účel

Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 2

Pojem diskriminácie

1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

…

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo…

…

…“

4 Článok 3 smernice 2000/78 nazvaný „Rozsah“ vo svojom odseku 1 uvádza:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;

…

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

…“

5 Článok 6 smernice 2000/78 nazvaný „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“ vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

…“

6 Podľa článku 16 písm. b) smernice 2000/78 členské štáty prijmú potrebné opatrenia, aby „zabezpečili vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv“.

Rakúska právna úprava

7 Tyrolean Airways a Lauda Air sú dve dcérske spoločnosti Austrian Airlines, ktorej patrí 100 % ich základného imania.

8 K zlúčeniu Austrian Airlines a Lauda Air došlo v roku 2003 na základe dohody so sociálnymi partnermi. Odvtedy sú pracovné podmienky leteckého personálu týchto dvoch spoločností upravené jedinou kolektívnou zmluvou, ktorá neuvádza zohľadnenie skorších období zamestnania v Tyrolean Airways.

9 Na pracovné vzťahy medzi Tyrolean Airways a jeho leteckým personálom sa uplatňuje kolektívna zmluva Tyrolean Airways.

10 Príloha III tejto kolektívnej zmluvy nazvaná „Určenie miezd/schéma kategórií zamestnania“, bod 1 s nadpisom „Všeobecné ustanovenia“ uvádza, že palubný personál je zaradený do kategórií A alebo B. Uvedený bod 1 ods. 7 spresňuje, že „preradenie z kategórie A do kategórie B sa vykoná po ukončení troch rokov služby, teda presne troch rokov po prijatí zamestnanca za člena palubného personálu“ (ďalej len „sporné ustanovenie kolektívnej zmluvy Tyrolean Airways“).

11 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že kolektívna zmluva Tyrolean Airways neuvádza, či pojem „prijatie“ odkazuje na prijatie v Tyrolean Airways alebo, všeobecnejšie, v jednej z troch leteckých spoločností skupiny. Ustanovenia týkajúce sa osobnej pôsobnosti tejto kolektívnej zmluvy spresňujú iba to, že táto kolektívna zmluva sa uplatňuje na palubný personál Tyrolean Airways.

12 Bod 3 prílohy III kolektívnej zmluvy Tyrolean Airways nazvaný „Platové tabuľky palubného personálu“ vo svojich odsekoch 4 a 5 obsahuje platovú tabuľku palubného personálu a osobitnú platovú tabuľku palubného personálu, ktorý má aspoň trojročnú odbornú prax.

13 Bod 2.2 kolektívnej zmluvy týkajúcej sa palubného personálu Austrian Airlines uvádza:

„V prípade preradenia do vyššej pracovnej kategórie sa zaradenie vykoná:

…

2.2. v prípade palubného personálu;

2.2.1.
z pracovnej kategórie mladšieho nediplomovaného palubného personálu do pracovnej kategórie mladšieho diplomovaného palubného personálu.

Preradenie v kategóriách sa vykoná po absolvovaní diplomovej skúšky, najskôr však vždy po troch rokoch odbornej praxe. Zamestnanec sa teda zaradí do štvrtého roku odbornej praxe s diplomom.“

14 Pracovné zmluvy palubného personálu Tyrolean Airways obvykle obsahujú v ich bode 8 toto ustanovenie:

„Za dátum nástupu do funkcie sa vždy, keď je to relevantné na účely uplatnenia predpisu alebo práva, považuje dátum nástupu do funkcie v Tyrolean Airways“.

15 Zo spisu vyplýva, že členovia palubného personálu musia pred tým, ako budú môcť byť nasadení na svoj prvý let, absolvovať šesť až osemtýždňové školenie. Školenie zahŕňa všeobecnú časť a špecializovanú časť prispôsobenú typu lietadla, na ktorý bude člen personálu pridelený. Pokiaľ člen palubného personálu už bol zamestnaný inou spoločnosťou, ktorá je členom skupiny, v rovnakej funkcii, obdobie školenia je skrátené na štyri týždne. Účelom tohto skráteného školenia je vyškoliť personál v nadväznosti na špecifikácie lietadiel používaných spoločnosťou.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

16 Žalobou podanou 27. júla 2010 na Landesgericht Innsbruck, Betriebsrat žiadal, aby bolo určené, že členovia palubného personálu zamestnaní v Tyrolean Airways, ktorí v súlade s bodom 3.5 prílohy III kolektívnej zmluvy Tyrolean Airways získali odbornú prax v celkovej dĺžke aspoň tri roky ako člen palubného personálu Tyrolean Airways a/alebo Austrian Airlines, alebo Lauda Air, majú byť zaradení do pracovnej kategórie B.

17 Rozsudkom z 10. decembra 2010 tento súd predmetnej žalobe vyhovel a konštatoval, že bod 1.7 prílohy III uvedenej kolektívnej zmluvy treba vykladať tak, že „k preradeniu z kategórie A do kategórie B dochádza po dovŕšení troch rokov služby v rámci skupiny, teda po troch rokoch po prijatí za člena palubného personálu v rámci skupiny“.

18 Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o odvolaní podanom zo strany Tyrolean Airways, zastáva názor, že schopnosti a znalosti, ktoré personál získava v rámci troch leteckých spoločností patriacich k skupine, sú z vecného hľadiska zhodné. Podľa uvedeného súdu sú činnosti vykonávané palubným personálom v rámci týchto spoločností takmer identické. Odlišujú sa iba v tom, že umiestnenie kuchynky sa mení podľa typu používaného lietadla, ako aj v malých rozdielnostiach, ktoré sú dané osobitosťami každého lietadla, pokiaľ ide o obsluhu, ktorú musí palubný personál vykonať počas letu.

19 Uvedený súd zastáva názor, že sporné ustanovenie kolektívnej zmluvy Tyrolean Airways, čiže ustanovenie, ktoré sa obvykle uvádza v bode 8 pracovných zmlúv palubného personálu Tyrolean Airways, predstavuje diskrimináciu na základe veku, pretože zavádza rozdiel v závislosti od veku, v ktorom člen palubného personálu získal schopnosti a znalosti, ktoré požaduje Tyrolean Airways. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora právne dôsledky nerešpektovania základných slobôd sú definované vnútroštátnym právom, ale vytvárajúc paralelu s vecami, ktoré sa týkali dohôd obmedzujúcich hospodársku súťaž, vnútroštátny súd zvažuje možnosť dôvodu absolútnej neplatnosti.

20 Za týchto okolností Oberlandesgericht Innsbruck rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Odporuje právu Únie v platnom znení, najmä článku 21 [Charty] (v spojení s článkom 6 ods. 1 ZEÚ), všeobecnej právnej zásade práva Únie (článok 6 ods. 3 ZEÚ) – zásade zákazu diskriminácie na základe veku – a článkom 1, 2 a 6 smernice [2000/78] vnútroštátne ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré zavádza nepriamu diskrimináciu starších pracovníkov tým, že pri zaradení do kategórií zamestnania uvedených v kolektívnej zmluve [Tyrolean Airways], a v dôsledku toho na účely určenia výšky mzdy, zohľadňuje iba ich schopnosti a znalosti, ktoré získali ako členovia palubného personálu určitej leteckej spoločnosti, ale nie obsahovo identické schopnosti a znalosti, ktoré tie isté osoby získali v inej leteckej spoločnosti patriacej do tej istej skupiny spoločností? Platí to aj pre pracovné zmluvy, ktoré sa uzavreli pred 1. decembrom 2009?

2. Môže vnútroštátny súd považovať ustanovenie v individuálnej pracovnej zmluve, ktoré nepriamo porušuje článok 21 [Charty], všeobecnú právnu zásadu práva Únie – zásadu zákazu diskriminácie na základe veku – a/alebo články 1, 2 a 6 smernice [2000/78] analogicky podľa rozsudku z 5. februára 2004, Rieser Internationale Transporte (C-157/02, Zb. s. I-1477), a podľa judikatúry v prípadoch dohôd obmedzujúcich hospodársku súťaž, tak ako v rozsudku z 25. novembra 1971, Béguelin Import (22/71, Zb. s. 949), na základe horizontálneho priameho účinku základných práv Únie za čiastočne neplatné a neuplatniť ho?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

21 Svojou prvou otázkou chce vnútroštátny súd v podstate vedieť, či sa právo Únie, najmä článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, majú vykladať tak, že im odporuje ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré na účely zaradenia do kategórií zamestnania stanovených touto kolektívnou zmluvou a v dôsledku toho na účely určenia výšky mzdy zohľadňuje iba odbornú prax získanú ako člen palubného personálu určitej leteckej spoločnosti, ale nie obsahovo identickú odbornú prax získanú v inej spoločnosti patriacej do tej istej skupiny spoločností.

22 Ako vyplýva z judikatúry, pokiaľ sociálni partneri prijmú opatrenia spadajúce do pôsobnosti smernice 2000/78, ktorá v oblasti zamestnania a povolania konkretizuje zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, musia konať v súlade s touto smernicou (rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i., C-447/09, Zb. s. I-8003, bod 48 a citovaná judikatúra).

23 Za týchto okolností treba prvú otázku skúmať iba vzhľadom na smernicu 2000/78.

24 Sporné ustanovenie kolektívnej zmluvy Tyrolean Airways uvádza, že preradenie z kategórie zamestnania A do kategórie zamestnania B sa vykoná po ukončení troch rokov služby. Toto ustanovenie tak ovplyvňuje určenie kategórií zamestnania, do ktorých sú zaraďovaní zamestnanci pri ich prijatí do tejto spoločnosti. Ovplyvňuje tiež v dôsledku toho ich mzdu. Takúto právnu úpravu treba považovať za právnu úpravu, ktorá stanovuje pravidlá týkajúce sa podmienok prístupu k zamestnaniu, náboru a odmeňovaniu v zmysle článku 3 ods. 1 písm. a) a c) smernice 2000/78.

25 Preto treba konštatovať, že smernica 2000/78 sa uplatňuje na situáciu, ako je situácia v konaní vo veci samej.

26 V konaní vo veci samej Betriebsrat uviedol, že členovia palubného personálu dotknutých spoločností, ktorí už preukázali viac rokov odbornej praxe v rámci skupiny, by boli v prípade prijatia do Tyrolean Airways degradovaní do kategórie zamestnania A.

27 Zdá sa, že prvá otázka vychádza z predpokladu, podľa ktorého diskriminácia na základe veku môže vyplývať z nezohľadnenia období služby vykonaných v iných spoločnostiach skupiny podľa sporného ustanovenia kolektívnej zmluvy Tyrolean Airways.

28 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 v spojení s jej článkom 1 vyplýva, že na účely tejto smernice si zásada rovnakého zaobchádzania vyžaduje, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená najmä na veku. Okrem toho z článku 2 ods. 2 písm. b) uvedenej smernice vyplýva, že na jej účely o nepriamu diskrimináciu na základe veku ide vtedy, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax môžu uviesť osoby určitého veku do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, ibaže by takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť boli objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa by boli primerané a nevyhnutné.

29 Hoci ustanovenie, ako je ustanovenie, ktorého obsah je vysvetlený v bode 21 tohto rozsudku, môže mať za dôsledok rozdiel v zaobchádzaní v závislosti od dátumu prijatia dotknutým zamestnávateľom, takýto rozdiel sa priamo alebo nepriamo nezakladá na veku ani na skutočnosti spojenej s vekom. Sú to skúsenosti, ktoré člen palubného personálu prípadne získal v inej spoločnosti tej istej skupiny spoločností, čo sa nezohľadňuje pri zaradení, a to bez ohľadu na vek tohto člena personálu v čase jeho prijatia. Uvedené ustanovenie teda vychádza z kritéria, ktoré nie je ani neoddeliteľne (pozri *a contrario* rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Zb. s. I-9343, bod 23), ani nepriamo spojené s vekom zamestnancov, hoci nie je vylúčené, že uplatnenie sporného kritéria môže mať v niektorých osobitných prípadoch pre členov palubného personálu za dôsledok preradenie z kategórie zamestnania A do kategórie zamestnania B v pokročilejšom veku než vek členov personálu, ktorí získali rovnakú prax v rámci Tyrolean Airways.

30 Za týchto okolností sa nemožno domnievať, že sporné ustanovenie kolektívnej zmluvy Tyrolean Airways zavádza rozdiel v zaobchádzaní na základe veku v zmysle spojených ustanovení článku 1 a článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78.

31 Z vyššie uvedeného vyplýva, že na prvú otázku treba odpovedať, že článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 sa má vykladať tak, že mu neodporuje ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré na účely zaradenia do kategórií zamestnania stanovených touto kolektívnou zmluvou a v dôsledku toho na

účely určenia výšky mzdy zohľadňuje iba odbornú prax získanú ako člen palubného personálu určitej leteckej spoločnosti, ale nie obsahovo identickú odbornú prax získanú v inej spoločnosti patriacej do tej istej skupiny spoločností.

O druhej otázke

32 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách

33 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 2 ods. 2 písm. b) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať tak, že mu neodporuje ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré na účely zaradenia do kategórií zamestnania stanovených touto kolektívnou zmluvou a v dôsledku toho na účely určenia výšky mzdy zohľadňuje iba odbornú prax získanú ako člen palubného personálu určitej leteckej spoločnosti, ale nie obsahovo identickú odbornú prax získanú v inej spoločnosti patriacej do tej istej skupiny spoločností.

Podpisy