Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

7 юни 2012 година*

„Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Разлика в третирането поради възрастта — Харта на основните права на Европейския съюз — Общи принципи на правото на Съюза — Колективен трудов договор — Определяне на длъжностната категория по таблицата на трудовите възнаграждения на членовете на кабинни състави без отчитане на професионалния опит, придобит в друга авиокомпания от същата група предприятия — Договорна клауза“

По дело C-132/11

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Oberlandesgericht Innsbruck (Австрия) с акт от 9 март 2011 г., постъпил в Съда на 18 март 2011 г., в рамките на производство по дело

**Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH**

срещу

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

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н U. Lõhmus, г-н A. Ó Caoimh, г-н Ал. Арабаджиев (докладчик) и г-н C. G. Fernlund, съдии,

генерален адвокат: г-н Y. Bot,

секретар: г-н A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, от A. Grundei, Rechtsanwalt,

— за австрийското правителство, от г-жа C. Pesendorfer, в качеството на представител,

— за Европейската комисия, от г-н V. Kreuschitz и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

* Език на производството: немски.

постанови настоящото

## Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 21, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) и на членове 1, 2 и 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (наричано по-нататък „Tyrolean Airways“) и Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (Комитета на персонала на тази авиокомпания, наричан по-нататък „Betriebsrat“) по тълкуването на колективния трудов договор за летателния персонал на Tyrolean Airways в приложимата му в главното производство редакция (наричан по-нататък „колективният трудов договор на Tyrolean Airways“), и в частност по въпроса за отчитането на трудовия стаж, придобит в другите две дъщерни дружества на групата Austrian Airlines (наричана по-нататък „групата“), а именно в Austrian Airlines AG (наричано по-нататък „Austrian Airlines“) и в Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (наричано по-нататък „Lauda Air“).

## Правна уредба

*Правната уредба на Съюза*

3 Членове 1 и 2 от Директива 2000/78 гласят:

„Член 1

Цел

Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране.

Член 2

Понятие за дискриминация

1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

[…]

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, […]

[…]

[…]“.

4 Член 3 от Директива 2000/78 е озаглавен „Приложно поле“ и параграф 1 от него предвижда:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

а) условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;

[…]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[…]“.

5 Член 6 от Директива 2000/78 е озаглавен „Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст“ и параграф 1 от него гласи:

„Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;

б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

[…]“.

6 Съгласно член 16, буква б) от Директива 2000/78 държавите членки трябва да вземат необходимите мерки, за да гарантират, че „всички разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, които са включени в колективни трудови договори […], са или могат да бъдат обявени за нищожни, или да бъдат изменени“.

*Австрийската правна уредба*

7 Tyrolean Airways и Lauda Air са две дъщерни дружества на Austrian Airlines и капиталът им е изцяло собственост на последното.

8 Austrian Airlines и Lauda Air се сливат след постигнатото през 2003 г. споразумение между социалните партньори. Оттогава условията по трудовите правоотношения на летателния персонал на тези две авиокомпании са уредени в общ колективен трудов договор, който не предвижда да се взема предвид трудовият стаж, придобит по-рано в Tyrolean Airways.

9 Трудовите правоотношения между Tyrolean Airways и летателния персонал на тази авиокомпания се уреждат с колективния трудов договор на Tyrolean Airways.

10 Приложение III към този колективен трудов договор е озаглавено „Определяне на трудовото възнаграждение/схема на длъжностните категории“ и съдържа точка 1, „Общи разпоредби“, която предвижда, че летателният персонал се назначава в длъжностна категория А или Б. Параграф 7 от тази точка 1 уточнява, че „[с]лужителят преминава от длъжностна категория А в длъжностна категория Б с натрупването на три пълни години трудов стаж, тоест точно три години след наемането му на работа като член на кабинен състав“ (наричано по-нататък „спорната клауза от колективния трудов договор на Tyrolean Airways“).

11 Видно от акта за преюдициално запитване, в колективния трудов договор на Tyrolean Airways не се посочва дали терминът „наемане на работа“ означава наемане на работа в Tyrolean Airways, или по-общо наемане на работа в някоя от трите авиокомпании от групата. Разпоредбите, които уреждат действието на този колективен трудов договор спрямо лицата, предвиждат само, че той се прилага за летателния персонал на Tyrolean Airways.

12 Точка 3 от приложение III към колективния трудов договор на Tyrolean Airways е озаглавена „Таблици на трудовите възнаграждения на летателния персонал“ и параграфи 4 и 5 от нея съдържат таблица на трудовите възнаграждения на членовете на кабинни състави и специална таблица на трудовите възнаграждения на членовете на кабинни състави с повече от три години опит.

13 Точка 2.2. от колективния трудов договор за летателния персонал на Austrian Airlines предвижда:

„Преминаването в по-горна длъжностна категория се извършва, както следва:

[…]

2.2. за членовете на кабинни състави:

2.2.1.
от категория „младши стюард/младша стюардеса без диплома“ в категория „дипломиран младши стюард/дипломирана младша стюардеса“:

Работникът преминава в горната категория след полагането на изпит за дипломиране, но не преди да придобие три години трудов стаж. В тези случаи работникът получава клас „четвърта година трудов стаж, дипломиран“.

14 Индивидуалните трудовите договори на членовете на кабинни състави в Tyrolean Airways обикновено включват точка 8, съдържаща следната клауза:

„Винаги когато е от значение за прилагането на правилата или за придобиването на права, за дата на постъпване на работа се смята датата на постъпване в Tyrolean Airways“.

15 От преписката по делото следва, че членовете на кабинни състави трябва да преминат обучение от шест до осем седмици, преди да бъдат допуснати до първия си полет. Обучението включва обща и специална част, като втората е адаптирана към вида на самолета, на който ще работи съответният служител. Когато член на кабинен състав вече е работил на същата длъжност за друга авиокомпания от групата, срокът на обучението се намалява на четири седмици. Това съкратено обучение има за цел да запознае служителите с особеностите на самолетите, използвани от авиокомпанията.

## Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

16 С иск, предявен на 27 юли 2010 г. пред Landesgericht Innsbruck, Betriebsrat моли да се установи, че назначените от Tyrolean Airways членове на кабинни състави, които съгласно точка 3.5 от приложение III към колективния трудов договор на Tyrolean Airways са придобили общ трудов стаж от най-малко три години като членове на кабинни състави в Tyrolean Airways и/или Austrian Airlines и Lauda Air, трябва да бъдат назначени в длъжностна категория Б.

17 С решение от 10 декември 2010 г. този съд уважава иска и приема, че точка 1.7 от приложение III към посочения колективен трудов договор трябва да се тълкува в смисъл, че „[р]аботникът преминава от длъжностна категория А в длъжностна категория Б с натрупването на три пълни години трудов стаж, тоест точно три години след наемането му на работа като член на кабинен състав в рамките на групата“.

18 Сезирана с въззивна жалба от Tyrolean Airways, запитващата юрисдикция намира, че уменията и познанията, които персоналът придобива в трите авиокомпании от групата, са обективно еднакви. Според тази юрисдикция работата, извършвана от членовете на кабинни състави в тези авиокомпании, е практически една и съща. Различно е само местоположението на кухнята в отделните използвани самолети, а поради особеностите на всеки самолет има и малки разлики в действията, които кабинният състав трябва да извършва по време на полет.

19 Посочената юрисдикция смята, че спорната клауза от колективния трудов договор на Tyrolean Airways, а съответно и клаузата, която обикновено се съдържа в точка 8 от индивидуалните трудови договори на членовете на кабинни състави на Tyrolean Airways, съставляват дискриминация въз основа на възрастта, доколкото въвеждат разлика в третирането според възрастта, на която членовете на кабинни състави са придобили изискваните от Tyrolean Airways умения и познания. Несъмнено съгласно практиката на Съда правните последици от незачитането на основните права се определят в националното право, но по аналогия с делата относно антиконкурентните споразумения запитващата юрисдикция допуска, че е възможно да има и основания за абсолютна недействителност.

20 При тези обстоятелства Oberlandesgericht Innsbruck решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Правото на Съюза — предвид сега действащите му разпоредби, и по-специално предвид член 21 от Хартата […] (във връзка с член 6, параграф 1 ДЕС), общия принцип на правото на Съюза (член 6, параграф 3 ДЕС) за недопускане на дискриминация според възрастта и членове 1, 2 и 6 от Директива [2000/78] — допуска ли национална разпоредба от колективен трудов договор, която създава непряка дискриминация спрямо по-възрастните работници, тъй като при определянето на длъжностната категория съгласно колективния трудов договор [на Tyrolean Airways], а съответно и на размера на трудовото възнаграждение се отчитат единствено уменията и познанията, които те са придобили като членове на кабинни състави за определена авиокомпания, без обаче да се вземат предвид обективно еднаквите умения и познания, които същите са придобили в друга авиокомпания от същата група предприятия? Прилага ли се изводът по този въпрос и спрямо трудовите договори, сключени преди 1 декември 2009 г.?

2) Може ли по аналогия с Решение [от 5 февруари 2004 г.] по дело Rieser Internationale Transporte [C-157/02, Recueil, стр. I-1477] и със съдебната практика относно антиконкурентните споразумения като например Решение [от 25 ноември 1971 г.] по дело Béguelin Import [22/71, Recueil, стр. 949] въз основа на хоризонталното непосредствено действие на основните права в Съюза националната юрисдикция да разглежда като частично недействителна и съответно да не приложи клауза от индивидуален трудов договор, която непряко нарушава член 21 от Хартата […], общия принцип на правото на Съюза за недопускане на дискриминация според възрастта и/или членове 1, 2 и 6 от Директива [2000/78]?“.

## По преюдициалните въпроси

*По първия въпрос*

21 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали правото на Съюза, и в частност член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска разпоредба от колективен трудов договор, съгласно която за целите на определянето на длъжностната категория по този договор и съответно на размера на трудовото

възнаграждение се отчита само професионалният опит, придобит като член на кабинен състав за определена авиокомпания, без да се взема предвид обективно еднаквият опит, придобит в друга авиокомпания от същата група предприятия.

22 Както следва от съдебната практика, когато приемат мерки, попадащи в приложното поле на Директива 2000/78, която конкретизира принципа за недопускане на дискриминация въз основа на възраст в областта на заетостта и професиите, социалните партньори трябва да действат съобразно тази директива (Решение от 13 септември 2011 г. по дело Prigge и др., C-447/09, Сборник, стр. I-8003, точка 48 и цитираната съдебна практика).

23 При тези условия първият въпрос следва да бъде анализиран единствено от гледна точка на Директива 2000/78.

24 Спорната клауза от колективния трудов договор на Tyrolean Airways предвижда, че работникът преминава от длъжностна категория A в длъжностна категория Б с натрупването на три пълни години трудов стаж. В този смисъл разпоредбата урежда определянето на длъжностната категория на работниците при наемането им на работа за тази компания. Следователно разпоредбата е от значение за трудовото им възнаграждение. Трябва да се приеме, че уредба от подобно естество установява правила относно условията за достъп до заетост, наемане на работа и заплащане по смисъла на член 3, параграф 1, букви а) и в) от Директива 2000/78.

25 Ето защо следва да се приеме, че Директива 2000/78 се прилага за случаи като разглеждания в главното производство.

26 В главното производство Betriebsrat поддържа, че работилите в съответните авиокомпании членове на кабинни състави, които вече са натрупали няколко години професионален опит в групата, биха получили по-ниската длъжностна категория A, ако бъдат наети на работа в Tyrolean Airways.

27 Първият въпрос видимо се основава на схващането, че тъй като съгласно спорната клауза от колективния трудов договор на Tyrolean Airways не се взема предвид трудовият стаж, натрупан в другите компании от групата, това би могло да доведе до дискриминация въз основа на възрастта.

28 По този въпрос следва да се напомни, че видно от член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 във връзка с член 1 от същата, за целите на тази директива принципът за равно третиране изисква да няма пряка или непряка дискриминация в частност въз основа на възрастта. Освен това от член 2, параграф 2, буква б) от Директивата следва, че за целите на тази директива е налице проява на непряка дискриминация, основана на възраст, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата на определена възраст в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

29 Макар наистина да е възможно разпоредба като тази, чието съдържание е изложено в точка 21 от настоящото решение, да доведе до разлика в третирането според датата на наемането на работа от съответния работодател, тази разлика не е пряко или непряко основана на възрастта, нито на някакво събитие, свързано с възрастта. Всъщност това, което не се взема предвид при определянето на длъжностната категория на членовете на кабинни състави, е евентуално придобитият от тях опит в друга компания от същата група предприятия, без това да зависи от възрастта на съответния член на кабинен състав към момента на наемането му. Следователно посочената разпоредба се основава на критерий, който не е нито неразделно (вж. a contrario Решение от 12 октомври 2010 г. по дело Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Сборник, стр. I-9343, точка 23), нито косвено свързан с възрастта на работниците, макар да не е

изключено като последица от прилагането на спорния критерий в някои особени случаи съответните членове на кабинни състави да преминат от длъжностна категория А в длъжностна категория Б на по-късна възраст в сравнение с членовете на кабинни състави, които са придобили същия опит в Tyrolean Airways.

30 При тези условия не може да се приеме, че спорната клауза от колективния трудов договор на Tyrolean Airways въвежда разлика в третирането въз основа на възрастта по смисъла на член 1 във връзка с член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78.

31 С оглед на изложените съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска разпоредба от колективен трудов договор, съгласно която за целите на определянето на длъжностната категория по този договор и съответно на размера на трудовото възнаграждение се отчита само професионалният опит, придобит като член на кабинен състав за определена авиокомпания, без да се взема предвид обективно еднаквият опит, придобит в друга авиокомпания от същата група предприятия.

*По втория въпрос*

32 Предвид отговора на първия въпрос не е необходимо да се отговаря на втория.

**По съдебните разноски**

33 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

**Член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че допуска разпоредба от колективен трудов договор, съгласно която за целите на определянето на длъжностната категория по този договор и съответно на размера на трудовото възнаграждение се отчита само професионалният опит, придобит като член на кабинен състав за определена авиокомпания, без да се взема предвид обективно еднаквият опит, придобит в друга авиокомпания от същата група предприятия.**

Подписи