



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

7. června 2012*

„Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Rozdílné zacházení na základě věku — Listina základních práv Evropské unie — Obecné zásady unijního práva — Kolektivní smlouva — Nezohlednění odborné praxe získané u jiné společnosti, která patří do téže skupiny společností, při zařazování palubních průvodčí letecké společnosti do mzdové tabulky — Smluvní ujednání“

Ve věci C-132/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberlandesgericht Innsbruck (Rakousko) ze dne 9. března 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 18. března 2011, v řízení

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

proti

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, U. Løhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadžev (zpravodaj)
a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH A. Grundeiem, Rechtsanwalt,
- za rakouskou vládu C. Pesendorfer, jako zmocněnkyní,
- za Evropskou komisi V. Kreuzschitzem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a článků 1, 2 a 6 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (dále jen „společnost Tyrolean Airways“) a Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (rada zaměstnanců této letecké společnosti, dále jen „Betriebsrat“) ve věci výkladu kolektivní smlouvy použitelné na palubní průvodčí společnosti Tyrolean Airways, ve znění použitelném na věc v původním řízení (dále jen „kolektivní smlouva společnosti Tyrolean Airways“), a zejména otázky zohlednění roků odpracovaných u jiných dvou dceřiných společností skupiny Austrian Airlines (dále jen „skupina“), a sice u společnosti Austrian Airlines AG (dále jen „společnost Austrian Airlines“) a společnosti Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (dále jen „společnost Lauda Air“).

Právní rámec

Unijní právní úprava

- 3 Články 1 a 2 směrnice 2000/78 znějí následovně:

„Článek 1

Účel

Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

Článek 2

Pojem diskriminace

1. Pro účely této směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se:

[...]

b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže:

i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo [...]

[...]

[...]“

- 4 Článek 3 směrnice 2000/78, nadepsaný „Oblast působnosti“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o:

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek naboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

- 5 Článek 6 směrnice 2000/78, nadepsaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;

- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

[...]“

- 6 V souladu s čl. 16 písm. b) směrnice 2000/78 přijmou členské státy nezbytná opatření, aby „byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací pracovníků a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení“.

Rakouská právní úprava

- 7 Společnost Tyrolean Airways a společnost Lauda Air jsou dvěma dceřinými společnostmi společnosti Austrian Airlines, jež je jejich 100 % vlastníkem.
- 8 K fúzi společnosti Austrian Airlines a společnosti Lauda Air došlo na základě dohody sociálních partnerů v roce 2003. Od té doby se pracovní podmínky letové posádky těchto dvou společností řídí jedinou kolektivní smlouvou, která nepočítá se zohledněním dob zaměstnání odpracovaných dříve u společnosti Tyrolean Airways.
- 9 Na pracovní vztahy mezi společnostmi Tyrolean Airways a jejími palubními průvodčími se vztahuje kolektivní smlouva společnosti Tyrolean Airways.

- 10 V příloze III této kolektivní smlouvy, nazvané „Stanovení mezd / schéma zaměstnaneckých kategorií“, bod 1, nadepsaný „Všeobecná ustanovení“, stanoví, že se palubní průvodčí zařazují do kategorie A nebo B. Uvedený bod 1 odst. 7 uvádí, že „[p]řeřazení z kategorie A do kategorie B se uskuteční po odpracování tří let, tedy přesně tři roky po přijetí zaměstnance na místo palubního průvodčího“ (dále jen „sporná doložka kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways“).
- 11 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že kolektivní smlouva společnosti Tyrolean Airways neuvádí, zda se „přijetí“ vztahuje na přijetí společností Tyrolean Airways nebo obecně jednou ze tří společností skupiny. Ustanovení týkající se osobní působnosti této kolektivní smlouvy pouze uvádějí, že se použijí na palubní průvodčí společnosti Tyrolean Airways.
- 12 Bod 3 přílohy III kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways, nadepsaný „Mzdové tabulky palubních průvodčích“, ve svých odstavcích 4 a 5 obsahuje mzdovou tabulku palubních průvodčích a zvláštní mzdovou tabulku palubních průvodčích, kteří mají alespoň tříletou praxi.
- 13 Bod 2.2 kolektivní smlouvy týkající se palubních průvodčích společnosti Austrian Airlines stanoví:
„Při přeřazení do vyšší zaměstnanecké kategorie se zařazení uskuteční:
[...]
2.2 v případě palubních průvodčích
2.2.1 ze zaměstnanecké kategorie mladších nediplomovaných palubních průvodčích do zaměstnanecké kategorie mladších diplomovaných palubních průvodčích.
Změna kategorie se uskuteční po absolvování diplomové zkoušky, nejdříve však po třech letech praxe. Zaměstnanec je poté zařazen do čtvrtého roku praxe s diplomem.“
- 14 Pracovní smlouvy palubních průvodčích společnosti Tyrolean Airways obvykle v bodě 8 obsahují následující doložku (dále jen „sporná smluvní doložka“):
„Pro účely veškerých předpisů a nároků, pro něž je relevantní datum nástupu do zaměstnání, se za toto považuje datum nástupu do zaměstnání u společnosti Tyrolean Airways.“
- 15 Ze spisu vyplývá, že palubní průvodčí musejí před zahájením aktivní činnosti na svém prvním letu absolvovat šesti až osmitýdenní školení. Školení zahrnuje všeobecnou část a specializovanou část přizpůsobenou typu letadla, ke kterému bude zaměstnanec přidělen. Pokud byl palubní průvodčí již zaměstnán jinou společností, která je členem skupiny, ve stejném pracovním zařazení, zkracuje se období školení na čtyři týdny. Toto zkrácené školení má za cíl vyškolit zaměstnance ohledně specifik letadel používaných společností.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 16 Žalobou podanou dne 27. července 2010 k Landesgericht Innsbruck se Betriebsrat domáhal, aby bylo rozhodnuto, že palubní průvodčí zaměstnaní společností Tyrolean Airways, kteří v souladu s bodem 3.5 přílohy III kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways získali praxi v celkové délce alespoň tří let jakožto palubní průvodčí u společnosti Tyrolean Airways, společnosti Austrian Airlines nebo společnosti Lauda Air, musejí být zařazeni do zaměstnanecké kategorie B.
- 17 Rozsudkem ze dne 10. prosince 2010 tento soud této žalobě vyhověl a měl za to, že bod 1.7 přílohy III uvedené kolektivní smlouvy musí být vykládán v tom smyslu, že „[p]řeřazení z kategorie A do kategorie B se uskuteční po odpracování tří let v rámci skupiny, tedy přesně tři roky po přijetí na místo palubního průvodčího v rámci skupiny“.

- 18 Předkládající soud, který rozhoduje o odvolání podaném společností Tyrolean Airways, má za to, že dovednosti a zkušenosti, které zaměstnanci získávají v rámci tří leteckých společností, které patří ke skupině, jsou obsahově shodné. Podle tohoto soudu jsou činnosti vykonávané palubními průvodčími v rámci těchto společností téměř totožné. Odlišují se pouze tím, že umístění kuchyňky se liší podle používaného letadla, jakož i malými odlišnostmi, které jsou dány specifickými vlastnostmi každého letadla, pokud jde o obsluhu, kterou musejí palubní průvodčí během letu vykonávat.
- 19 Uvedený soud má za to, že sporná doložka kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways, a tudíž smluvní doložka, jež se obvykle uvádí v bodě 8 pracovních smluv palubních průvodčí společnosti Tyrolean Airways, zakládají diskriminaci na základě věku z důvodu skutečnosti, že zavádějí rozdíl v závislosti na věku, ve kterém palubní průvodčí získal dovednosti a zkušenosti, které vyžaduje společnost Tyrolean Airways. V souladu s judikaturou Soudního dvora jsou sice právní důsledky nedodržování základních práv vymezeny vnitrostátním právem, avšak předkládající soud, jenž činí paralelu s věcmi týkajícími se protisoutěžních dohod, zvažuje možnost důvodu absolutní neplatnosti.
- 20 Za těchto podmínek se Oberlandesgericht Innsbruck rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Brání unijní právo v platném znění, a zejména článek 21 [Listiny] (ve spojení s čl. 6 odst. 1 SEU), obecná zásada unijního práva (čl. 6 odst. 3 SEU) zákazu diskriminace na základě věku a články 1, 2 a 6 směrnice [2000/78] vnitrostátnímu ujednání v kolektivní smlouvě, které nepřímo diskriminuje starší zaměstnance tím, že při zařazení do zaměstnaneckých kategorií stanovených v kolektivní smlouvě [společnosti Tyrolean Airways], a tedy pro účely stanovení výše mzdy, zohledňuje pouze jejich dovednosti a zkušenosti, které získali jako palubní průvodčí u určité letecké společnosti, avšak nikoli obsahově totožné dovednosti a zkušenosti získané u jiné letecké společnosti, která patří do téže skupiny společností? Platí toto případně i pro pracovní smlouvy, které byly uzavřeny před 1. prosincem 2009?
- 2) Může vnitrostátní soud považovat doložku v individuální pracovní smlouvě, která nepřímo porušuje článek 21 [Listiny], obecnou zásadu unijního práva zákazu diskriminace na základě věku a články 1, 2 a 6 směrnice [2000/78], obdobně jako v rozsudku ze dne 5. února 2004, Riesen Internationale Transporte (C-157/02, Recueil, s. I-1477) a jako v judikatuře v případech protisoutěžních dohod v rozsudku ze dne 25. listopadu 1971, Béguelin Import (22/71, Recueil, s. 949) na základě horizontálního přímého účinku základních unijních práv za částečně neplatnou a nepoužít ji?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda se unijní právo, zejména článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, musí vykládat v tom smyslu, že brání ujednání v kolektivní smlouvě, které zohledňuje při zařazování do zaměstnaneckých kategorií stanovených v této kolektivní smlouvě, a tedy pro účely stanovení výše mzdy, jen odbornou praxí získanou jako palubní průvodčí u určité letecké společnosti, avšak nikoli obsahově totožnou praxí získanou u jiné letecké společnosti, která patří do téže skupiny společností.
- 22 Jak vyplývá z judikatury, sociální partneři musejí při přijímání opatření v oblasti působnosti směrnice 2000/78, která konkretizuje v oblasti zaměstnání a povolání zásadu zákazu diskriminace na základě věku, jednat v souladu s touto směrnicí (rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, Sb. rozh. s. I-8003, bod 48 a citovaná judikatura).
- 23 Za těchto podmínek je třeba přezkoumat první otázku pouze s ohledem na směrnici 2000/78.

- 24 Sporná doložka kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways stanoví, že se přeřazení ze zaměstnanecké kategorie A do zaměstnanecké kategorie B uskuteční po odpracování tří let. Tímto ustanovením je tak dotčeno určení zaměstnanecké kategorie, do které jsou zaměstnanci zařazeni při přijetí do této společnosti. V důsledku toho je tímto ustanovením rovněž dotčena jejich mzda. Právní úprava této povahy musí být tudíž považována za právní úpravu, která stanoví pravidla týkající se podmínek přístupu k zaměstnání, náboru a odměňování ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) a c) směrnice 2000/78.
- 25 Je tedy třeba mít za to, že se směrnice 2000/78 vztahuje na takovou situaci, jako je situace, jež vedla ke sporu v původním řízení.
- 26 V původním řízení Betriebsrat tvrdila, že palubní průvodčí dotyčných společností, kteří mohou prokázat již několik let odborné praxe v rámci skupiny, by byli v případě přijetí společností Tyrolean Airways degradováni do zaměstnanecké kategorie A.
- 27 Zdá se, že první otázka vychází z předpokladu, že diskriminace na základě věku může vyplývat z nezohlednění odpracovaných let u jiných společností skupiny na základě sporné doložky kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways.
- 28 K tomuto je třeba připomenout, že z čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 ve spojení s článkem 1 této směrnice vyplývá, že pro účely této směrnice vyžaduje zásada rovného zacházení neexistenci jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace především na základě věku. Z článku 2 odst. 2 písm. b) uvedené směrnice mimoto vyplývá, že pro účely této směrnice se nepřímou diskriminací na základě věku rozumí, když je osoba určitého věku v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.
- 29 Platí však, že i když takové ustanovení, jako je ustanovení, jehož obsah je popsán v bodě 21 tohoto rozsudku, může mít za následek rozdílné zacházení v závislosti na datu přijetí dotyčným zaměstnavatelem, nezakládá se takový rozdíl přímo či nepřímo na věku ani na události spojené s věkem. Při zařazování není totiž zohledňována praxe, kterou palubní průvodčí případně získal u jiné společnosti téže skupiny společností, a to bez ohledu na věk tohoto zaměstnance v době jeho přijetí. Uvedené ustanovení tedy vychází z kritéria, které není ani neoddělitelně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2010, Andersen, C-499/08, Sb. rozh. s. I-9343, bod 23), ani nepřímo spojeno s věkem zaměstnanců, ačkoliv není vyloučeno, že použití sporného kritéria může mít v některých jednotlivých případech pro dotyčné palubní průvodčí za následek přeřazení ze zaměstnanecké kategorie A do zaměstnanecké kategorie B v pokročilejším věku, než je věk zaměstnanců, kteří získali rovnocennou praxi u společnosti Tyrolean Airways.
- 30 Za těchto okolností nelze učinit závěr, že sporná doložka kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways zavádí rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu ustanovení článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78.
- 31 Z výše uvedených úvah vyplývá, že je třeba na první otázku odpovědět, že čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání ujednání v kolektivní smlouvě, které při zařazení do zaměstnaneckých kategorií stanovených v této kolektivní smlouvě, a tedy pro účely stanovení výše mzdy, zohledňuje jen odbornou praxi získanou jako palubní průvodčí u určité letecké společnosti, avšak nikoli obsahově totožnou praxi získanou u jiné letecké společnosti, která patří do téže skupiny společností.

K druhé otázce

- 32 S ohledem na odpověď podanou na první otázku, není namístě na druhou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- 33 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání ujednání v kolektivní smlouvě, které při zařazení do zaměstnaneckých kategorií stanovených v této kolektivní smlouvě, a tedy pro účely stanovení výše mzdy, zohledňuje jen odbornou praxi získanou jako palubní průvodčí u určité letecké společnosti, avšak nikoli obsahově totožnou praxi získanou u jiné letecké společnosti, která patří do téže skupiny společností.

Podpisy.