



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 7 juni 2012 *

”Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Särbehandling på grund av ålder — Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna — Allmänna unionsrättsliga principer — Kollektivavtal — När beslut fattas om placering i tjänstekategori för en medlem av ett flygbolags kabinpersonal tas ingen hänsyn till yrkeserfarenhet som förvärvats vid ett annat flygbolag inom samma koncern — Avtalsklausul”

I mål C-132/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Oberlandesgericht Innsbruck (Österrike) genom beslut av den 9 mars 2011, som inkom till domstolen den 18 mars 2011, i målet

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

mot

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna U. Löhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (referent) och C.G. Fernlund,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

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

— Österrikes regering, genom C. Pesendorfer, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom V. Kreuschitz och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: tyska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 21.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och artiklarna 1, 2 och 6 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (nedan kallat Tyrolean Airways) och Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (företagsrådet vid detta flygbolag, nedan kallat Betriebsrat). Målet rör tolkningen av det kollektivavtal som gäller för Tyrolean Airways kabinpersonal, i den version av avtalet som är tillämplig i målet vid den nationella domstolen (nedan kallat Tyrolean Airways kollektivavtal). Den frågeställning som därvid särskilt aktualiseras i målet är om den tid som personal har tjänstgjort vid två andra dotterbolag inom Austrian Airlines-koncernen (nedan kallad koncernen) ska beaktas, närmare bestämt vid Austrian Airlines AG (nedan kallat Austrian Airlines) och Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (nedan kallat Lauda Air).

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

- 3 I artiklarna 1 och 2 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Artikel 1

Syfte

Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.

Artikel 2

Begreppet diskriminering

1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

...

- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte

- i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, ...

...

...”

- 4 Artikel 3 i direktiv 2000/78 har rubriken "Tillämpningsområde". I artikel 3.1 föreskrivs följande:
- "Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:
- a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.
- ...
- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.
- ..."
- 5 Artikel 6 i direktiv 2000/78 har rubriken "Befogad särbehandling på grund av ålder". I artikel 6.1 föreskrivs följande:
- "Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.
- I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:
- a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.
- b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.
- ..."
- 6 Enligt artikel 16 b i direktiv 2000/78 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att "bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal ... förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras".

Den österrikiska lagstiftningen

- 7 Tyrolean Airways och Lauda Air är två helägda dotterbolag till Austrian Airlines.
- 8 Enligt ett avtal mellan arbetsmarknadens parter från år 2003 fusionerades Austrian Airlines med Lauda Air. Anställningsvillkoren för de två bolagens kabinpersonal regleras i ett och samma kollektivavtal. Enligt avtalet tas ingen hänsyn till tidigare tjänstgöringsperioder vid Tyrolean Airways.
- 9 Anställningsförhållandet mellan Tyrolean Airways och bolagets kabinpersonal regleras i Tyrolean Airways kollektivavtal.
- 10 I bilaga III till detta kollektivavtal, med rubriken "Lönesättning/Tjänstekategorier", föreskrivs i punkt 1, med rubriken "Allmänna bestämmelser", att kabinpersonalen ingår i tjänstekategori A eller B. I punkt 1.7 (nedan kallad den omtvistade klausulen i Tyrolean Airways kollektivavtal) preciseras att "[a]rbetstagaren övergår från tjänstekategori A till tjänstekategori B efter tre års anställning, det vill säga tre år efter det att arbetstagaren anställdes som medlem av kabinpersonalen".

- 11 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att Tyrolean Airways kollektivavtal inte anger huruvida begreppet "anställning" syftar på anställning hos just Tyrolean Airways eller mer allmänt hos något av de tre bolagen i koncernen. Bestämmelserna om vilken personkrets som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde anger endast att avtalet är tillämpligt på Tyrolean Airways kabinpersonal.
- 12 Punkt 3 i bilaga III till Tyrolean Airways kollektivavtal, med rubriken "Lönetafell för kabinpersonalen", innehåller, i undernumren 4 och 5, en tabell över kabinpersonalens löner och en särskild tabell för kabinpersonal med minst tre års erfarenhet.
- 13 I punkt 2.2 i Austrian Airlines kollektivavtal för sin kabinpersonal anges följande:

"Vid övergång till en högre tjänstekategori följer inplaceringen

...

2.2. för kabinpersonal

2.2.1.

från nyanställd kabinpersonal utan examensbevis till nyanställd kabinpersonal med examensbevis.

Omplaceringen i tjänstekategori sker efter godkänt resultat i ett examensprov, vilket anställda kan delta i efter tre års anställning. Den anställda placeras då i kategorin fyra års anställning med examensbevis."

- 14 Tyrolean Airways individuella anställningsavtal med sin kabinpersonal innehåller vanligtvis följande klausul i punkt 8:

"Med börjedagen avses, varje gång den är relevant för tillämpningen av en bestämmelse eller en rättighet, börjedagen hos Tyrolean Airways."

- 15 Det framgår av handlingarna i målet att medlemmar av kabinpersonalen måste genomgå en sex till åtta veckor lång utbildning innan de får arbeta ombord vid flygningar. Utbildningen består av en allmän och en specialiserad del, vilken är anpassad till den flygplansmodell arbetstagaren kommer att arbeta i. Om en medlem av kabinpersonalen redan haft samma typ av tjänst vid ett annat bolag inom koncernen, förkortas utbildningen till fyra veckor. Syftet med denna förkortade utbildning är att utbilda personalen om vad som utmärker de olika flygplansmodeller som bolaget använder.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 16 Betriebsrat yrkade i sin stämningsansökan som den 27 juli 2010 inkom till Landesgericht Innsbruck att denna domstol skulle fastställa att kabinpersonal anställd av Tyrolean Airways som arbetat i minst tre år som kabinpersonal hos Tyrolean Airways och/eller Austrian Airlines eller Lauda Air, i den mening som avses i punkt 3.5 i bilaga III till Tyrolean Airways kollektivavtal, ska placeras i tjänstekategori B.
- 17 Landesgericht Innsbruck biföll talan i dom av den 10 december 2010, och ansåg att punkt 1.7 i bilaga III till detta kollektivavtal ska tolkas så, att "[ö]vergången från tjänstekategori A till tjänstekategori B äger rum efter tre års tjänstgöring inom koncernen, det vill säga tre år efter anställningen som medlem av kabinpersonal inom koncernen".
- 18 Tyrolean Airways överklagade till den hänskjutande domstolen, som anser att de färdigheter och kunskaper som personalen förvärvar materiellt sett är desamma, oavsett vid vilket av de tre flygbolagen inom koncernen som de tjänstgör. Enligt den hänskjutande domstolen är kabinpersonalens arbetsuppgifter vid de olika bolagen i stort sett desamma. Den enda skillnaden är att köket finns på olika platser beroende på flygplansmodellen och några andra små skillnader, som är unika för varje enskilt flygplan, vad rör vilka åtgärder som kabinpersonalen vidtar under flygningen.

- 19 Nämnda domstol anser att den omtvistade klausulen i Tyrolean Airways kollektivavtal – och således den klausul som vanligtvis återfinns i punkt 8 i anställningsavtalet för kabinpersonal vid Tyrolean Airways – medför åldersdiskriminering genom den åtskillnad som görs beroende på vid vilken ålder en medlem av kabinpersonalen har förvärvat de färdigheter och kunskaper som Tyrolean Airways kräver. Enligt EU-domstolens praxis definieras visserligen rättsföljden av ett åsidosättande av de grundläggande rättigheterna i nationell rätt, men den hänskjutande domstolen anser emellertid, med hänvisning till mål och ärenden som rör konkurrensbegränsande avtal, att det är möjligt att klausulen ska anses vara en nullitet.
- 20 Mot denna bakgrund beslutade Oberlandesgericht Innsbruck att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:
- ”1) Utgör nu gällande unionsrätt – särskilt artikel 21 i [stadgan] (jämförd med artikel 6.1 FEU), den allmänna unionsrättsliga principen (artikel 6.3 FEU) om förbud mot åldersdiskriminering och artiklarna 1, 2 och 6 i [direktiv 2000/78] – hinder för en bestämmelse i ett nationellt kollektivavtal, vilken innebär att äldre arbetstagare indirekt diskrimineras genom att endast färdigheter och kunskaper som de i egenskap av kabinpersonal vid ett visst flygbolag förvärvat ska beaktas vid deras placering i tjänstekategori enligt [Tyrolean Airlines kollektivavtal], och därmed vid lönesättningen, varvid materiellt identiska färdigheter och kunskaper som förvärvats vid ett annat flygbolag i samma koncern inte beaktas? Gäller detta även för anställningsavtal som ingicks före den 1 december 2009?
- 2) Kan en nationell domstol – i analogi med domstolens dom av den 5 februari 2004 i mål C-157/02, *Rieser Internationale Transporte* (REG 2004, s. I-1477), och med rättspraxis rörande konkurrensbegränsande överenskommelser (dom av den 25 november 1971 i mål 22/71, *Béguelin Import*, REG 1971, s. 949) – på grundval av den horisontella direkta effekten hos grundläggande rättigheter i unionen, behandla en bestämmelse i ett enskilt anställningsavtal som delvis ogiltig och underlåta att tillämpa den om bestämmelsen indirekt strider mot artikel 21 i [stadgan], mot den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot åldersdiskriminering och/eller mot artiklarna 1, 2 och 6 i [direktiv 2000/78]?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 21 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida unionsrätten, särskilt artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78, ska tolkas så, att den utgör hinder för en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken det, när det avgörs i vilken tjänstekategori en anställd ska placeras och således vilken lön som den anställda ska få, endast ska tas hänsyn till den anställdes yrkeserfarenhet som medlem av kabinpersonalen i ett visst flygbolag, utan att någon hänsyn därvid tas till materiellt identisk erfarenhet som förvärvats vid ett annat flygbolag inom samma koncern.
- 22 Enligt rättspraxis är arbetsmarknadens parter skyldiga att iaktta direktiv 2000/78 när de vidtar åtgärder som omfattas av tillämpningsområdet för samma direktiv, vilket, i frågor som rör arbetslivet, utgör ett konkret uttryck för principen om icke-diskriminering på grund av ålder (dom av den 13 september 2011 i mål C-447/09, *Prigge m.fl.*, REU 2011, s. I-8003, punkt 48 och där angiven rättspraxis).
- 23 Den första frågan ska därför endast prövas utifrån direktiv 2000/78.
- 24 I den omtvistade klausulen i Tyrolean Airways kollektivavtal föreskrivs att övergången från tjänstekategori A till tjänstekategori B äger rum efter tre tjänsteår. Denna bestämmelse påverkar på detta sätt även beslutet om i vilken tjänstekategori arbetstagarna ska placeras när de anställs av

bolaget. Den påverkar följaktligen även deras lön. En sådan reglering ska anses innebära att bestämmelser inrättats som avser villkor för tillträde till anställning, krav för anställning och lönevillkor i den mening som avses i artikel 3.1 a och c i direktiv 2000/78.

- 25 Direktiv 2000/78 är således tillämpligt på en sådan situation som den som är föremål för prövning i det nationella målet.
- 26 Betriebsrat har i det nationella målet gjort gällande att de medlemmar av de berörda flygbolagens kabinpersonal som redan har flera års yrkeserfarenhet inom koncernen degraderas till tjänstekategori A vid anställning hos Tyrolean Airways.
- 27 Den första frågan verkar vila på premissen att åldersdiskriminering kan uppkomma genom att tjänstgöringsperioder från andra bolag inom koncernen inte beaktas vid anställning i Tyrolean Airways enligt den omtvistade klausulen i bolagets kollektivavtal.
- 28 Domstolen vill härvid erinra om att det framgår av artikel 2.1 i direktiv 2000/78, jämförd med artikel 1 i samma direktiv, att i detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering, exempelvis på grund av ålder. Det framgår vidare av artikel 2.2 b i samma direktiv att indirekt åldersdiskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss ålder, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.
- 29 Även om en bestämmelse av det slag som beskrivs i punkt 21 ovan är ägnad att leda till särbehandling beroende på vilken dag någon anställs hos den aktuella arbetsgivaren, är denna särbehandling inte direkt eller indirekt grundad på ålder eller någon åldersrelaterad omständighet. Det är nämligen den yrkeserfarenhet som eventuellt förvärvats av en medlem av kabinpersonalen vid ett annat bolag inom samma flygbolagskoncern som inte beaktas vid placeringen i tjänstekategori, och kabinpersonalmedlemmens ålder vid anställningen förändrar inget i detta avseende. Bestämmelsen bygger således på ett kriterium som varken är oupplösligt (se, *e contrario*, dom av den 12 oktober 2010 i mål C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, REU 2010, s. I-9343, punkt 23) eller indirekt knutet till de anställdas ålder, även om det inte är uteslutet att det omtvistade kriteriet i vissa särfall kan leda till att övergången, för de berörda medlemmarna i kabinpersonalen, från tjänstekategori A till tjänstekategori B kommer att ske vid högre ålder än vad som är fallet med anställda som förvärvat motsvarande yrkeserfarenhet hos Tyrolean Airways.
- 30 Domstolen anser därför att den omtvistade klausulen i Tyrolean Airways kollektivavtal inte kan anses medföra någon särbehandling på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.
- 31 Den första frågan ska därför besvaras enligt följande. Artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken det, när det avgörs i vilken tjänstekategori en anställd ska placeras och således vilken lön som den anställda ska få, endast ska tas hänsyn till den anställdes yrkeserfarenhet som medlem av kabinpersonalen i ett visst flygbolag, utan att någon hänsyn därvid tas till materiellt identisk erfarenhet som förvärvats vid ett annat flygbolag inom samma koncern.

Den andra frågan

- 32 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

- 33 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 2.2 b i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken det, när det avgörs i vilken tjänstekategori en anställd ska placeras och således vilken lön som den anställde ska få, endast ska tas hänsyn till den anställdes yrkeserfarenhet som medlem av kabinpersonalen i ett visst flygbolag, utan att någon hänsyn därvid tas till materiellt identisk erfarenhet som förvärvats vid ett annat flygbolag inom samma koncern.

Underskrifter