

RECHTSPRAAK

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH/Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

De eis van drie jaar dienstverband voor hogere loonschaal leidt tot directe noch indirecte discriminatie op grond van leeftijd. Dat geen rekening wordt gehouden met verworven kennis binnen het concern, is niet discriminatoir

Tyrolean Airways en Lauda Air zijn twee 100%-dochterondernemingen van Austrian Airlines. Austrian Airlines en Lauda Air zijn gefuseerd op basis van een overeenkomst tussen de sociale partners van 2003. Sindsdien zijn de arbeidsvoorwaarden van het boordpersoneel van beide maatschappijen geregeld in één collectieve arbeidsovereenkomst die niet bepaalt dat voorafgaande tijdvakken van tewerkstelling bij Tyrolean Airways in aanmerking worden genomen. Op de arbeidsverhoudingen tussen Tyrolean Airways en haar boordpersoneel is de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways van toepassing. In bijlage III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, 'Vaststelling van de lonen/schema van de functiegroepen', bepaalt punt 1, 'Algemene bepalingen', dat het boordpersoneel in de categorieën A of B wordt ingedeeld. Paragraaf 7 van dit punt 1 verduidelijkt dat '[d]e overgang van functiegroep A naar functiegroep B gebeurt na verloop van drie dienstjaren, dit is juist drie jaar na de aanstelling van de werknemer als lid van het cabinepersoneel' (hierna: 'litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways'). Met een op 27 juli 2010 ingesteld beroep heeft de Betriebsrat het Landesgericht Innsbruck gevraagd te verklaren voor recht dat het door Tyrolean Airways tewerkgestelde cabinepersoneel dat overeenkomstig punt 3.5. van bijlage III bij de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways in totaal minstens drie jaar ervaring heeft opgedaan als lid van het cabinepersoneel bij Tyrolean Airways en/of bij Austrian Airlines of bij Lauda Air, moet worden ingeschaald in functiegroep B. Op het hoger beroep van Tyrolean Airways oordeelt de verwijzende rechter dat de bekwaamheid en de kennis die het personeel opdoet bij de drie tot het concern behorende luchtvaartmaatschappijen inhoudelijk gelijk zijn. Volgens deze rechterlijke instantie zijn de door het cabinepersoneel bij deze maatschappijen uitgeoefende activiteiten nagenoeg identiek. Ze onderscheiden zich enkel doordat de plaats van de keuken verschilt naargelang van het gebruikte vliegtuig, en door kleine verschillen in de tijdens de vlucht door het

boordpersoneel uit te voeren bedieningshandelingen, die te wijten zijn aan de bijzondere kenmerken van elk vliegtuig. Deze rechterlijke instantie is van oordeel dat de litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways en bijgevolg de in punt 8 van de arbeidsovereenkomsten van het cabinepersoneel van Tyrolean Airways gewoonlijk voorkomende bepaling discriminatie op grond van leeftijd vormen, aangezien zij leiden tot een verschil naargelang van de leeftijd waarop het lid van het cabinepersoneel de door Tyrolean Airways vereiste bekwaamheid en kennis heeft opgedaan. Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof worden de rechtsgevolgen van schending van de fundamentele rechten weliswaar bepaald door het nationale recht, maar door een parallel te trekken met zaken betreffende met het kartelrecht strijdige afspraken overweegt de verwijzende rechter de mogelijkheid dat sprake is van een absolute nietigheidgrond. Daarop heeft het Oberlandesgericht Innsbruck de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

‘1. Staat het thans geldende Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het [Handvest] (jo. artikel 6 lid 1 VEU), het algemeen Unierechtelijk beginsel (artikel 6 lid 3 VEU) van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd en de artikelen 1, 2 en 6 van Richtlijn [2000/78], in de weg aan een nationale regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die oudere werknemers indirect discrimineert doordat zij voor de indeling in de functiegroep van de collectieve arbeidsovereenkomst [van Tyrolean Airways], en diensgevolge voor de bepaling van de hoogte van de beloning, enkel rekening houdt met de bekwaamheid en kennis die deze werknemers als lid van het cabinepersoneel hebben verworven bij een bepaalde luchtvaartmaatschappij, maar niet met de inhoudelijk gelijke bekwaamheid en kennis die zijn verworven bij een andere, tot hetzelfde concern behorende luchtvaartmaatschappij? Geldt dit ook voor arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór 1 december 2009?

2. Kan een nationale rechter een clause in een individuele arbeidsovereenkomst die indirect in strijd is met artikel 21 van het [Handvest], met het algemeen Unierechtelijk beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd en/of met de artikelen 1, 2 en 6 van Richtlijn [2000/78] – naar analogie van het arrest van 5 februari 2004, *Rieser Internationale Transporte* (C-157/02, Jurispr. blz. I-1477) en naar analogie van de jurisprudentiële oplossing van het Hof inzake de met het kartelrecht strijdige afspraken in het arrest van 25 november 1971, *Béguelin Import* (22/71, Jurispr. blz. 949) – op grond van de horizontale rechtstreekse werking van de grondrechten van de Unie als gedeeltelijk nietig behandelen en buiten toepassing laten?’

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. Hoewel de litigieuze bepaling een verschil in behandeling op grond van de aanstellingsdatum door de betrokken werkgever met zich kan brengen, is een dergelijk verschil niet direct of indirect gebaseerd op de leeftijd en evenmin op een met de leeftijd verband houdend feit. Het is immers de eventueel door een lid van het cabinepersoneel bij een andere maatschappij van hetzelfde concern verworven ervaring die bij de inschaling niet in aanmerking wordt genomen, los van de leeftijd van dit personeelslid op het tijdstip van aanstelling. Deze bepaling is dus gebaseerd op een criterium dat noch onlosmakelijk (zie a contrario arrest van 12 oktober 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 23) noch indirect verband houdt met

de leeftijd van de werknemers, hoewel niet uitgesloten is dat de toepassing van het betrokken criterium in bepaalde bijzondere gevallen voor het betrokken cabinepersoneel tot gevolg kan hebben dat de overgang van functiegroep A naar functiegroep B op een latere leeftijd gebeurt dan bij werknemers die een gelijkwaardige ervaring hebben opgedaan bij Tyrolean Airways. Derhalve kan niet worden geoordeeld dat de litigieuze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways een verschil in behandeling op grond van de leeftijd in de zin van artikel 1 jo. artikel 2 lid 2 sub b van Richtlijn 2000/78 invoert. Aan beantwoording van de tweede vraag wordt niet meer toegekomen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-06-2012

Zaaknummer: C-132/11