

Zaak C-314/23

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

22 mei 2023

Verwijzende rechter:

Audiencia Nacional (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

17 maart 2023

Verzoekende partij:

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA)

Verwerende partijen:

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

Unión General de Trabajadores (UGT)

Unión Sindical Obrera (USO)

Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.

Dirección General de Trabajo

Instituto de las Mujeres

Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid

Ministerio Fiscal

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Aanvechten van een collectieve arbeidsovereenkomst – Cabinepersoneel – Bepaling die de dagvergoedingen regelt – Indirecte discriminatie op grond van geslacht ten opzichte van de piloten

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Artikel 267 VWEU – Verzoek om een prejudiciële beslissing tot uitlegging – Richtlijn 2006/54/EG – Indirecte discriminatie op grond van geslacht

Prejudiciële vraag

Vormt de omstandigheid dat de onderneming AIR NOSTRUM aan een groep als het cabinepersoneel, waarvan het merendeel uit vrouwen bestaat, voor de onkosten die worden gemaakt bij verplaatsingen – met uitzondering van die in verband met vervoer en accommodatie – een lagere vergoeding betaalt dan de vergoeding die een andere groep werknemers, waarvan het merendeel uit mannen bestaat, zoals piloten, voor dezelfde onkosten ontvangt, indirecte discriminatie op grond van geslacht wat de arbeidsvoorwaarden betreft, in strijd met het Unierecht en verboden bij artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54, wanneer de reden voor een dergelijk verschil in behandeling is gelegen in het feit dat op elke groep een andere collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, waarbij over beide overeenkomsten is onderhandeld door dezelfde onderneming maar met andere vakbondsvertegenwoordigers overeenkomstig artikel 87 van het werknemersstatuut?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, artikel 8.

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, artikelen 23 en 28.

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 14, lid 1, onder c).

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

1. Constitución española (Spaanse grondwet)

Artikel 14: „Alle Spanjaarden zijn gelijk voor de wet, zonder dat er een onderscheid mag worden gemaakt op grond van geboorte, ras, geslacht,

godsdiens, opvatting, of enige andere persoonlijke of maatschappelijke situatie of omstandigheid.”

Artikel 37, lid 1: „De wet waarborgt het recht op collectieve onderhandelingen tussen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, alsmede de bindende kracht van de collectieve overeenkomsten.”

2. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organieke wet 3/2007 van 22 maart 2007 inzake de daadwerkelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen)

Artikel 5: „Gelijke behandeling en gelijke kansen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie, en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden.

Het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen, dat van toepassing is op het gebied van particuliere en openbare werkgelegenheid, wordt onder de in de toepasselijke wetgeving bepaalde voorwaarden gewaarborgd bij de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van arbeid als zelfstandige, beroepsopleiding, promotie, arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning en ontslag, en het lidmaatschap van en de betrokkenheid bij werknemers- en werkgeversorganisaties of enige andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die dergelijke organisaties bieden.

Een verschil in behandeling dat is gebaseerd op een eigenschap die verband houdt met het geslacht vormt geen discriminatie bij de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van de noodzakelijke opleiding, indien een dergelijke eigenschap wegens de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig.”

Artikel 6, lid 2: „Er is sprake van indirecte discriminatie op grond van geslacht wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel noodzakelijk en passend zijn.”

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (wet 15/2022 van 12 juli 2022 inzake gelijke behandeling en non-discriminatie).

Deze wet bevat voornamelijk regels inzake het verbod van discriminatie, onder andere op grond van geslacht.

4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 2/2015 van 23 oktober 2015 tot goedkeuring van de herziene tekst van de wet houdende het werknemersstatuut).

Artikel 17, lid 1, eerste alinea: „Regelgeving, bepalingen in collectieve overeenkomsten, individuele overeenkomsten en eenzijdige beslissingen van de werkgever die op het gebied van arbeid, beloning, werktijden en andere arbeidsvoorwaarden leiden tot ongunstige situaties van directe of indirecte discriminatie op grond van leeftijd of handicap of tot situaties van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht, afkomst, met inbegrip van raciale of etnische afkomst, burgerlijke staat, sociale status, godsdienst of overtuigingen, politieke ideeën, seksuele geaardheid en identiteit, genderuitdrukking, seksuele kenmerken, al dan niet lidmaatschap van vakbonden en hun overeenkomsten, familiebanden met personen die behoren tot of verbonden zijn met het bedrijf en taal binnen de Spaanse Staat, zijn nietig.”

Artikel 26, lid 2: „De bedragen die de werknemer ontvangt als vergoeding of toelage voor onkosten die hij maakt als gevolg van zijn arbeidsactiviteit, de socialezekerheidsuitkeringen en –vergoedingen en de vergoedingen voor overplaatsing, schorsing of ontslag worden niet als loon beschouwd.”

Artikel 87, lid 1, vierde alinea: „Bij overeenkomsten die gericht zijn op een groep werknemers met een specifiek beroepsprofiel, hebben de vakbondsafdelingen die door de meerderheid van de personen die zij vertegenwoordigen zijn aangewezen via een persoonlijke, vrije, rechtstreekse en geheime stemming, het recht om te onderhandelen.”

5. IV Convenio Colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (personal de tierra y TCP'S) [4de collectieve arbeidsovereenkomst van Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (grondpersoneel en cabinepersoneel)], die werd bekendgemaakt in de Boletín Oficial del Estado (BOE; Spaans staatsblad) van 14 januari 2019 en werd ondertekend door de directie van de onderneming enerzijds en de vakbondsorganisaties UGT, CCOO en USO anderzijds.

In deze collectieve overeenkomst wordt de dagvergoeding omschreven als het bedrag dat het cabinepersoneelslid vergoedt voor andere onkosten dan die in verband met vervoer en accommodatie, gemaakt bij verplaatsingen die integraal deel uitmaken van de inhoud van zijn of haar dienstverlening.

Een lid van het cabinepersoneel heeft recht op een halve dagvergoeding als hij/zij diensten verleent gedurende vier uur of minder en op een volledige dagvergoeding als hij/zij diensten verleent gedurende meer dan vier volledige uren. De bedragen van de dagvergoeding staan in bijlage I van deze collectieve overeenkomst:

BIJLAGE I

Salaristabellen van het cabinepersoneel

Beroepsgroep IV: cabinepersoneel

1	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
Nationaal met overnachting	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Nationaal zonder overnachting	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Internationaal met overnachting	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Internationaal zonder overnachting	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72»

6. Convenio Colectivo de Air Nostrum LAM, S. A., (Pilotos) [collectieve arbeidsovereenkomst van Air Nostrum LAM, S. A. (piloten)], werd bekendgemaakt in de BOE van 13 mei 2020 en werd ondertekend door de directie van de onderneming enerzijds en de vakbondsafdelingen van de vakbondsorganisaties SEPLA en UPPA anderzijds.

In deze collectieve overeenkomst wordt de dagvergoeding omschreven als het bedrag dat aan de piloot verschuldigd is om de onkosten te dekken die ontstaan door de verplaatsingen voor de behoeften van de onderneming of door het verblijf buiten zijn standplaats, met uitzondering van accommodatie en vervoer.

Deze overeenkomst bepaalt dat de piloot recht heeft op een dagvergoeding op vliegdagen. Ook is bepaald dat als de piloot na vijf dagen dienst weg is van zijn standplaats, hij recht heeft op een dubbele dagvergoeding vanaf de zesde dag. Het bedrag van de dagvergoeding staat in bijlage A:

BIJLAGE A

Periode	Betalingen	Bedrag
Jaarlijks		

Vergoeding

Nationaal per dag Variabel 65,00 €

Vergoeding

Internationaal per dag Variabel 100,00 €»

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Op 14 januari 2019 is in het Spaanse staatsblad de 4de collectieve arbeidsovereenkomst van Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (grondpersoneel en cabinepersoneel) bekendgemaakt.
- 2 Op 8 november 2022 heeft het Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) bij de Audiencia Nacional een vordering ingesteld strekkende tot nietigverklaring van de bedragen van de dagvergoeding die zijn opgenomen in die collectieve arbeidsovereenkomst. Volgens STAVLA wordt het cabinepersoneel (dat voor het overgrote deel uit vrouwen bestaat) indirect gediscrimineerd op grond van geslacht ten opzichte van de piloten (voor het overgrote deel mannen).
- 3 Omdat de Audiencia Nacional twijfels had met betrekking tot de beslechting van het geschil, heeft deze rechter dit verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 4 Volgens STAVLA wordt het cabinepersoneel (dat voor 94 % uit vrouwen bestaat) indirect gediscrimineerd op grond van geslacht ten opzichte van de piloten (93,71 % mannen) wat de dagvergoeding betreft. STAVLA wijst erop dat volgens het Spaanse arbeidsrecht de dagvergoeding geen loon is, maar een vergoeding voor onkosten gedurende de verplaatsingen, zoals dagelijkse maaltijden buiten de gewone verblijfplaats. Dit betekent dat voor vergelijkingsdoeleinden geen rekening mag worden gehouden met de meer- of minderwaarde van het verrichte werk als rechtvaardiging voor het verschil.
- 5 Het Ministerio Fiscal is het eens met STAVLA. Tevens wijst het erop dat op de onderhavige zaak het arrest van het Hof van Justitie van 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560), van toepassing is, volgens hetwelk de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen geen discriminerende behandeling rechtvaardigt.
- 6 Air Nostrum en vakbondsorganisatie SEPLA (die onderhandelde over de collectieve arbeidsovereenkomst van de piloten) betwisten de vordering. Om te beginnen stellen zij dat de groepen niet vergelijkbaar zijn, aangezien zij geen

arbeid van gelijke waarde verrichten, hetgeen een verschillende loonbehandeling rechtvaardigt. Verder zijn zij van mening dat het verschil in behandeling in elk geval wordt gerechtvaardigd door de rechtmatige uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen. Gelet op het feit dat de nationale wetgeving de zogenaamde „convenio colectivo de franja” (collectieve arbeidsovereenkomst die uitsluitend van toepassing is op werknemers met een specifiek arbeidsprofiel, bijvoorbeeld piloten) toestaat, heeft het feit dat er twee afzonderlijke onderhandelingsprocessen plaatsvonden immers logischerwijs tot gevolg dat de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden die voor de verschillende groepen werknemers gelden, van elkaar verschillen. Zij stellen derhalve dat STAVLA de gedeeltelijke toepassing nastreeft van een collectieve arbeidsovereenkomst op een groep buiten de werkingssfeer ervan.

- 7 De Abogacía del Estado (juridische dienst van de staat) sluit zich aan bij dit betoog.

Korte uiteenzetting van de motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing

- 8 Om te beginnen ontvangt binnen Air Nostrum een groep die voornamelijk uit vrouwen bestaat, een vergoeding voor onkosten bij verplaatsingen – met uitzondering van de onkosten in verband met vervoer en accommodatie – die lager is dan de vergoeding die daarvoor wordt ontvangen door een andere groep werknemers, die voornamelijk uit mannen bestaat.
- 9 Opdat de hierboven beschreven verschillende behandeling geen indirecte discriminatie op grond van geslacht oplevert, dient Air Nostrum te rechtvaardigen dat daarmee een legitiem doel wordt nagestreefd en dat de middelen om dat doel te bereiken, passend en noodzakelijk zijn.
- 10 De bedragen die Air Nostrum zowel aan het cabinepersoneel als aan de piloten betaalt, worden niet als loon beschouwd, noch uit het oogpunt van het Spaanse arbeidsrecht, aangezien zij uitdrukkelijk van dat begrip zijn uitgesloten door artikel 26, lid 2, van het werknemersstatuut, noch uit het oogpunt van het Unierecht [artikel 157 VWEU en artikel 2, lid 1, onder e), van richtlijn 2006/54/EG]. De reden hiervoor is dat deze bedragen geen vergoeding zijn voor specifieke arbeid berekend per tijdseenheid of per arbeidseenheid, hetgeen betekent dat de verschillende waarde van de door de piloten en het cabinepersoneel verrichte arbeid geen omstandigheid kan zijn die een dergelijke verschillende behandeling rechtvaardigt.
- 11 Het verschil in behandeling vloeit voort uit het feit dat de arbeidsvoorwaarden van de ene en de andere groep vallen onder specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten waarover door dezelfde onderneming is onderhandeld, maar met verschillende vakbondsvertegenwoordigers, in overeenstemming met de bepalingen van de Spaanse wetgeving.

- 12 Er zou zonder enige twijfel sprake zijn van indirecte discriminatie op grond van geslacht indien de verschillende dagvergoedingen voor de ene en de andere groep in dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst waren vastgelegd. Er bestaat twijfel omdat de oorsprong van de verschillende behandeling ligt in het feit dat in de onderneming twee verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn, waarover met verschillende vakbondsvertegenwoordigers is onderhandeld, waarbij moet worden verondersteld dat bij elke collectieve onderhandeling elke vertegenwoordiging voorrang heeft gegeven aan sommige vorderingen boven andere ten aanzien van de onderneming en dat elke overeenkomst het resultaat is van een andere onderhandeling waarin elke vertegenwoordiging voorrang heeft gegeven aan sommige vorderingen boven andere.
- 13 Om deze reden zijn wij van mening dat de rechtspraak die voortvloeit uit het arrest van het Hof van 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560), niet van toepassing is op de onderhavige zaak, omdat het – anders dan in casu – in dat arrest ging om discriminatie op grond van leeftijd als gevolg van de onderhandeling van één collectieve overeenkomst.
- 14 Ten slotte dienen wij te wijzen op een belangrijk gegeven, te weten dat op het tijdstip waarop Air Nostrum onderhandelde over de collectieve arbeidsovereenkomst van de piloten, de litigieuze collectieve arbeidsovereenkomst reeds was ondertekend. Air Nostrum wist met andere woorden zeer goed welke bedragen als dagvergoeding waren vastgelegd voor het cabinepersoneel.