

Υπόθεση C-314/23

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής απόφασης κατά το άρθρο 98,
παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

Ημερομηνία υποβολής:

22 Μαΐου 2023

Αιτούν δικαστήριο:

Audiencia Nacional (Ισπανία)

Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

17 Μαρτίου 2023

Ενάγον:

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

Εναγόμενοι:

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterraneo, 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

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Αμφισβήτηση συλλογικής συμβάσεως εργασίας – Πλήρωμα θαλάμου επιβατών – Διάταξη ρυθμίζουσα την ημερήσια αποζημίωση – Έμμεση διάκριση λόγω φύλου έναντι των χειριστών αεροσκαφών

Αντικείμενο και νομική βάση του προδικαστικού ερωτήματος

Άρθρο 267 ΣΛΕΕ – Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Έμμεση διάκριση λόγω φύλου

Προδικαστικό ερώτημα

Συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά τους όρους εργασίας, η οποία αντίκειται στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και απαγορεύεται από το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2006/54, το γεγονός ότι η εταιρία AIR NOSTRUM καταβάλλει σε μια κατηγορία εργαζομένων όπως τα πληρώματα θαλάμου επιβατών, τα οποία αποτελούνται στην πλειοψηφία τους από γυναίκες, έξοδα μετακίνησης, εξαιρουμένων εκείνων που σχετίζονται με τη μεταφορά και τη διαμονή, καταβάλλοντας χαμηλότερο ποσό από εκείνο που λαμβάνει για την ίδια αιτία έτερη κατηγορία εργαζομένων αποτελούμενη στην πλειοψηφία της από άνδρες, όπως οι χειριστές αεροσκαφών, όταν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση οφείλεται στο γεγονός ότι για κάθε κατηγορία εργαζομένων ισχύει διαφορετική συλλογική σύμβαση εργασίας, την οποία διαπραγματεύθηκε η ίδια επιχείρηση, πλην όμως με εκπροσώπους διαφορετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμφωνα με το άρθρο 87 του εργατικού κώδικα;

Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 8.

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρα 23 και 28.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, άρθρα 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ'.

Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

1. Constitución española (Ισπανικό Σύνταγμα)

Άρθρο 14: «Οι Ισπανοί είναι ίσοι ενώπιον του νόμου· δεν επιτρέπονται δυσμενείς διακρίσεις λόγω καταγωγής, φυλής, φύλου, θρησκείας, γνώμης ή

οποιασδήποτε άλλης προσωπικής ή κοινωνικής καταστάσεως ή περιστάσεως».

Άρθρο 37, παράγραφος 1: «Ο νόμος εγγυάται το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών και τη δεσμευτική ισχύ των συμφωνιών».

2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Οργανικός νόμος 3/2007 της 22ας Μαρτίου 2007, για την πραγματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών)

Άρθρο 5: «Ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας.

Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες, που ισχύει στον τομέα της ιδιωτικής και δημόσιας απασχολήσεως, διασφαλίζεται, υπό τους όρους που καθορίζονται στους ισχύοντες κανονισμούς, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχολήσεως, την επαγγελματική κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη, τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων αυτών που αφορούν την αμοιβή και απόλυση, καθώς και την προσχώρηση και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις ή σε οποιαδήποτε οργάνωση της οποίας τα μέλη ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των παροχών που χορηγούν οι εν λόγω οργανώσεις.

Διαφορετική μεταχείριση η οποία στηρίζεται σε χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν αποτελεί διάκριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της αναγκαίας κατάρτισεως, όταν, λόγω της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή των συνθηκών υπό τις οποίες διεξάγονται, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη».

Άρθρο 6, παράγραφος 2: «Ως έμμεση διάκριση λόγω φύλου θεωρείται η κατάσταση εκείνη όπου μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση άτομα του ενός φύλου σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι αναγκαία και πρόσφορα».

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Νόμος 15/2022, της 12ης Ιουλίου 2022, για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων).

Ο νόμος αυτός περιέχει επίσης, κατ' ουσίαν, κανόνες για την απαγόρευση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων, λόγω φύλου.

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 (Βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015, της 23ης Οκτωβρίου 2015, περί εγκρίσεως του ενοποιημένου κειμένου του νόμου για τον εργατικό κώδικα).

Άρθρο 17, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο: «Νομοθετικές διατάξεις, ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ατομικές συμβάσεις και μονομερείς αποφάσεις του εργοδότη που δημιουργούν καταστάσεις άμεσων ή έμμεσων δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας ή αναπηρίας σε θέματα εργασίας, αμοιβής, ωραρίου εργασίας και λοιπών εργασιακών συνθηκών ή καταστάσεις άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου, καταγωγής, συμπεριλαμβανομένης της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, οικογενειακής καταστάσεως, κοινωνικής καταστάσεως, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών ιδεών, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας, έκφρασης φύλου, σεξουαλικών χαρακτηριστικών, συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμφωνίες που οι τελευταίες συνάπτουν, οικογενειακών δεσμών με πρόσωπα που είναι μέλη εταιρίας ή συνδέονται με αυτή και γλώσσας εντός του ισπανικού κράτους, είναι άκυρες και άνευ νομικού αποτελέσματος».

Άρθρο 26, παράγραφος 2: Δεν εμπίπτουν στην έννοια του μισθού τα ποσά που ο εργαζόμενος λαμβάνει στο πλαίσιο αποδόσεως των δαπανών στις οποίες υποβλήθηκε κατά την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας, οι παροχές και αποζημιώσεις κοινωνικής ασφαλίσεως και οι καταβολές που σχετίζονται με μεταθέσεις, παύσεις ή απολύσεις».

Άρθρο 87, παράγραφος 1, τέταρτο εδάφιο: «Σε συμφωνίες που αφορούν κατηγορία εργαζομένων με συγκεκριμένα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, δικαίωμα διαπραγματεύσεως έχουν τα συνδικαλιστικά όργανα που έχουν ορισθεί από την πλειοψηφία των εκπροσωπούμενων εργαζομένων με προσωπική, ελεύθερη, άμεση και μυστική ψηφοφορία».

5. IV Convenio Colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (personal de tierra y TCP'S) [IV συλλογική σύμβαση εργασίας της Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (προσωπικό εδάφους και πλήρωμα θαλάμου επιβατών)], η οποία δημοσιεύθηκε στο φύλλο της εφημερίδας της κυβερνήσεως στις 14 Ιανουαρίου 2019 και υπογράφηκε από τη διοίκηση της εταιρείας, αφενός, και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις UGT, CCOO και USO, αφετέρου.

Στην εν λόγω συλλογική σύμβαση, ως ημερήσια αποζημίωση ορίζεται ως το ποσό που καταβάλλεται στα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών για τα έξοδα στα οποία υποβάλλονται λόγω μετακινήσεων που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της παροχής των υπηρεσιών τους, εξαιρουμένων εκείνων που σχετίζονται με τη μεταφορά και τη διαμονή.

Τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών δικαιούνται μισή ημερήσια αποζημίωση εάν παρέχουν υπηρεσίες για τέσσερις ή λιγότερες ώρες και πλήρη ημερήσια αποζημίωση εάν παρέχουν υπηρεσίες για περισσότερες από τέσσερις πλήρεις ώρες. Τα ποσά της ημερήσιας αποζημίωσης αναφέρονται στο παράρτημα Ι της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως εργασίας:

«ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακες αποδοχών πληρωμάτων θαλάμου επιβατών

Επαγγελματική ομάδα IV: Πλήρωμα θαλάμου επιβατών

1	Επίπεδο 1	Επίπεδο 2	Επίπεδο 3	Επίπεδο 4	Επίπεδο 5
Ημερήσια αποζημίωση εσωτερικού με διανυκτέρευση	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Ημερήσια αποζημίωση εσωτερικού χωρίς διανυκτέρευση	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Ημερήσια αποζημίωση εξωτερικού με διανυκτέρευση	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Ημερήσια αποζημίωση εξωτερικού χωρίς διανυκτέρευση	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72»

6. Convenio Colectivo de Air Nostrum LAM, S. A., (Pilotos) [Συλλογική σύμβαση εργασίας της Air Nostrum LAM, S. A. (χειριστές αεροσκαφών)], η οποία δημοσιεύθηκε στο φύλλο της εφημερίδας της κυβερνήσεως στις 13ης Μαΐου 2020 και υπογράφηκε από τη διοίκηση της εταιρείας, αφενός, και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις SEPLA και UPPA, αφετέρου.

Η εν λόγω συλλογική σύμβαση ορίζει την ημερήσια αποζημίωση ως το ποσό που εισπράττει ο χειριστής αεροσκάφους για την κάλυψη των εξόδων που προκύπτουν από τις μετακινήσεις του για τις ανάγκες της εταιρείας ή τη διαμονή εκτός της βάσης του, εξαιρουμένων των εξόδων διαμονής και μεταφοράς.

Η ανωτέρω συλλογική σύμβαση προβλέπει ότι ο χειριστής αεροσκάφους δικαιούται ημερήσια αποζημίωση για τις ημέρες πτήσεως. Προβλέπει επίσης ότι, εάν, μετά από πέντε ημέρες υπηρεσίας, ο χειριστής αεροσκάφους βρίσκεται εκτός της βάσης του, δικαιούται διπλή αποζημίωση από την έκτη ημέρα και εντεύθεν. Τα ποσά των ημερήσιων αποζημιώσεων αναφέρονται στο παράρτημα Α:

«ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

	Περίοδος υπολογισμού	Ετήσιες καταβολές	Ποσό
Ημερήσια αποζημίωση εσωτερικού	Ημέρα	Κυμαινόμενες	65,00 €
Ημερήσια αποζημίωση εξωτερικού	Ημέρα	Κυμαινόμενες	100,00 €»

Συνοπτική παράθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας

- 1 Στις 14 Ιανουαρίου 2019, δημοσιεύθηκε στο φύλλο της εφημερίδας της κυβερνήσεως η IV Convenio Colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (personal de tierra y TCP'S) [IV συλλογική σύμβαση εργασίας της Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (προσωπικό εδάφους και πλήρωμα θαλάμου επιβατών)].
- 2 Στις 8 Νοεμβρίου 2022, το Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (Σωματείο αεροσυνοδών αεροπορικών εταιρειών, στο εξής: STAVLA) άσκησε αγωγή ενώπιον του Audiencia Nacional με αίτημα την κήρυξη της ακυρότητας της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως όσον αφορά τα ποσά των ημερήσιων αποζημιώσεων που περιέχονται σε αυτή. Σύμφωνα με το STAVLA, τα πληρώματα θαλάμου επιβατών (τα οποία αποτελούνται στη συντριπτική τους πλειονότητα από γυναίκες) υφίστανται έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε σχέση με τους χειριστές αεροσκαφών (η συντριπτική πλειονότητα των οποίων είναι άνδρες).

- 3 Διατηρώντας αμφιβολίες στο πλαίσιο της επιλύσεως της επίδικης διαφοράς, το Audiencia Nacional αποφάσισε να υποβάλει την παρούσα αίτηση προδικαστικής απόφασης.

Κυριότερα επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 4 Σύμφωνα με το STAVLA, η κατηγορία των πληρωμάτων θαλάμου επιβατών (αποτελούμενη κατά ποσοστό 94 % από γυναίκες) υφίσταται έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε σχέση με την κατηγορία των χειριστών αεροσκαφών (αποτελούμενη κατά ποσοστό 93,71 % από άνδρες) όσον αφορά την ημερήσια αποζημίωση. Το STAVLA επισημαίνει ότι, σύμφωνα με το ισπανικό εργατικό δίκαιο, η ημερήσια αποζημίωση δεν είναι μισθός, αλλά αποζημίωση που καταβάλλεται για την κάλυψη εξόδων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια ταξιδιού, όπως τα ημερήσια γεύματα εκτός του συνήθους τόπου διαμονής. Τούτο σημαίνει ότι, η μεγαλύτερη ή μικρότερη αξία της παρεχόμενης εργασίας δεν μπορεί να αποτελεί μέτρο συγκρίσεως και να λαμβάνεται υπόψη ως δικαιολογητικός λόγος της διαφορετικής μεταχείρισεως.
- 5 Η Εισαγγελία συμφωνεί με το STAVLA. Επισημαίνει περαιτέρω ότι η απόφαση του Δικαστηρίου της 8ης Σεπτεμβρίου 2011 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-297/10 και C-298/10, Hennigs και Mai (EU:C:2011:560), η οποία έκρινε ότι η διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν δικαιολογεί διακριτική μεταχείριση, έχει εφαρμογή στην παρούσα υπόθεση.
- 6 Η Air Nostrum και η συνδικαλιστική οργάνωση SEPLA (η οποία διαπραγματεύθηκε τη συλλογική σύμβαση εργασίας των χειριστών αεροσκαφών) αντιτίθενται στην αγωγή. Αφενός, αρνούνται ότι οι εν λόγω κατηγορίες εργαζομένων είναι συγκρίσιμες, καθώς δεν εκτελούν εργασίες ίσης αξίας, γεγονός το οποίο δικαιολογεί διαφορετική αμοιβή. Αφετέρου, θεωρούν ότι η διαφορετική μεταχείριση συνιστά σε κάθε περίπτωση απόρροια της νόμιμης ασκήσεως του δικαιώματος συλλογικής διαπραγματεύσεως, καθώς, ενόψει του γεγονότος ότι το εθνικό δίκαιο προβλέπει τη λεγόμενη «ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας» (η οποία εφαρμόζεται μόνο στους εργαζομένους συγκεκριμένης επαγγελματικής κατηγορίας, π.χ. τους χειριστές αεροσκαφών), το γεγονός ότι διεξάγονται δύο χωριστές διαδικασίες διαπραγματεύσεως έχει ως λογική συνέπεια τη διαφοροποίηση των όρων εργασίας και απασχολήσεως που ισχύουν για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Υποστηρίζουν, επομένως, ότι το STAVLA επιδιώκει τη μερική εφαρμογή συλλογικής συμβάσεως εργασίας σε επαγγελματική κατηγορία που δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της.
- 7 Το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους συνηγορεί στην επιχειρηματολογία αυτή.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αποφάσεως περί παραπομπής

- 8 Εν πρώτοις, μια κατηγορία εργαζομένων της εταιρίας Air Nostrum, αποτελούμενη ως επί το πλείστον από γυναίκες, λαμβάνει ως αποζημίωση για τα έξοδα

μετακινήσεως, εξαιρουμένων εκείνων που σχετίζονται με τη μεταφορά και τη διαμονή, χαμηλότερο ποσό από εκείνο που λαμβάνει για την ίδια αιτία μια άλλη κατηγορία εργαζομένων αποτελούμενη ως επί το πλείστον από άνδρες.

- 9 Προκειμένου να μην συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου η διαφορετική μεταχείριση που περιγράφεται ανωτέρω, η Air Nostrum θα πρέπει να τεκμηριώσει ότι εξυπηρετεί θεμιτό στόχο και ότι τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.
- 10 Τα ποσά που καταβάλλει η Air Nostrum τόσο στο πλήρωμα θαλάμου επιβατών όσο και στους χειριστές αεροσκαφών δεν θεωρούνται μισθοί, ούτε από την άποψη του ισπανικού εργατικού δικαίου, καθώς εξαιρούνται ρητά από την έννοια αυτή με το άρθρο 26, παράγραφος 2, του εργατικού κώδικα, ούτε από την άποψη του δικαίου της Ένωσης (άρθρο 157 ΣΛΕΕ και άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε', της οδηγίας 2006/54/ΕΚ). Και τούτο διότι τα ποσά αυτά δεν αποτελούν αμοιβή για συγκεκριμένη εργασία υπολογιζόμενη ανά μονάδα χρόνου ή ανά μονάδα εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι η διαφορετική αξία της εργασίας που παρέχουν οι χειριστές αεροσκαφών σε σχέση με το πλήρωμα θαλάμου επιβατών δεν μπορεί να αποτελεί περίπτωση που δικαιολογεί την εν λόγω διαφορετική μεταχείριση.
- 11 Η αιτία της διαφορετικής μεταχειρίσεως έγκειται στο γεγονός ότι οι συνθήκες εργασίας των δύο κατηγοριών εργαζομένων διέπονται από ξεχωριστές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τις οποίες διαπραγματεύθηκε η ίδια επιχείρηση, πλην όμως με διαφορετικούς εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισπανικού δικαίου.
- 12 Η ύπαρξη έμμεσης διακρίσεως λόγω φύλου θα ήταν αδιαμφισβήτητη εάν η διαφορετικού ύψους ημερήσια αποζημίωση για τις δύο κατηγορίες εργαζομένων είχε προβλεφθεί στην ίδια συλλογική σύμβαση. Η αμφιβολία ανακύπτει εκ του γεγονότος ότι η διαφορετική μεταχείριση οφείλεται στην εφαρμογή, εντός της επιχειρήσεως, δύο διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγματεύσεως με εκπροσώπους διαφορετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, και πρέπει να υποτεθεί ότι σε κάθε συλλογική διαπραγμάτευση η εκάστοτε αντιπροσωπεία των εργαζομένων έδωσε προτεραιότητα σε ορισμένες απαιτήσεις έναντι άλλων καθώς και ότι κάθε συμφωνία είναι αποτέλεσμα ξεχωριστής διαπραγματεύσεως κατά την οποία η εκάστοτε αντιπροσωπεία των εργαζομένων έδωσε προτεραιότητα σε ορισμένες απαιτήσεις έναντι άλλων.
- 13 Ως εκ τούτου, το δικαστήριο κρίνει ότι η νομολογία που διατυπώνεται στην απόφαση του Δικαστηρίου της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Hennigs και Mai (C-297/10 και C-298/10, EU:C:2011:560), δεν είναι εφαρμοστέα στην παρούσα υπόθεση, δεδομένου ότι η υπόθεση εκείνη αφορά διάκριση λόγω ηλικίας ως αποτέλεσμα διαπραγματεύσεως μίας μόνο συλλογικής συμβάσεως εργασίας, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στην παρούσα υπόθεση.

- 14 Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι, κατά το διάστημα που η Air Nostrum διαπραγματεύθηκε τη συλλογική σύμβαση εργασίας των χειριστών αεροσκαφών, είχε ήδη υπογραφεί η προσβαλλόμενη συλλογική σύμβαση, δηλαδή η ανωτέρω εταιρία γνώριζε πλήρως τα ποσά που είχαν καθορισθεί για τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών ως ημερήσια αποζημίωση.

ΕΙΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ