

Sprawa C-314/23

**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym
złożonego zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem
Sprawiedliwości**

Data wpływu:

22 maja 2023 r.

Sąd odsyłający:

Audiencia Nacional (Hiszpania)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie
orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

17 marca 2023 r.

Strona skarżąca:

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas
(STAVLA) (związek zawodowy personelu pokładowego linii
lotniczych)

Strony pozwane:

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

Przedmiot postępowania głównego

Zaskarżenie układu zbiorowego pracy – Personel pokładowy – Przepis regulujący wysokość diet – Pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć względem pilotów

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Artykuł 267 TFUE – Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie wykładni – Dyrektywa 2006/54/WE – Dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć

Pytanie prejudycjalne

Czy okoliczność, że przedsiębiorstwo AIR NOSTRUM rekompensuje grupie takiej jak personel pokładowy, w której większość stanowią kobiety, koszty podróży inne niż związane z transportem i zakwaterowaniem, niższą kwotą niż kwota otrzymywana z tego samego tytułu przez inną grupę pracowników, taką jak piloci, w której większość stanowią mężczyźni, stanowi dyskryminację pośrednią ze względu na płeć w zakresie warunków pracy, która jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej i zakazana przez art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE, w sytuacji gdy powodem takiego odmiennego traktowania jest okoliczność, że do każdej z tych grup ma zastosowanie inny układ zbiorowy pracy, wynegocjowany przez to samo przedsiębiorstwo, lecz z różnymi przedstawicielami związków zawodowych na podstawie art. 87 Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy)?

Powołane przepisy prawa Unii

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, art. 8.

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 23 i 28.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 14 ust. 1 lit. c).

Powołane przepisy prawa krajowego

1. Konstytucja Hiszpanii

Artykuł 14: „Obywatele Hiszpanii są równi wobec prawa, bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na urodzenie, rasę, płeć, religię, poglądy lub z jakiegokolwiek innego względu lub na sytuację osobistą czy społeczną”.

Artykuł 37.1: „Ustawa zapewnia prawo do zbiorowych negocjacji warunków pracy między przedstawicielami pracowników i przedsiębiorców, jak również moc wiążącą układów zbiorowych”.

2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawa organiczna 3/2007 z dnia 22 marca 2007 r. o rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn).

Artykuł 5: „Równe traktowanie i równe szanse w dostępie do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Zasada równego traktowania i równych szans dla kobiet i mężczyzn, mająca zastosowanie w dziedzinie zatrudnienia prywatnego i publicznego, jest zagwarantowana na warunkach określonych w obowiązujących przepisach w dostępie do zatrudnienia, w tym samozatrudnienia, kształcenia, awansu zawodowego, warunków pracy, w tym wynagrodzenia i zwolnienia, oraz członkostwa i udziału w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców lub wszelkich organizacjach, których członkowie wykonują określony zawód, w tym w świadczeniach przyznawanych przez takie organizacje.

Odmienne traktowanie ze względu na cechę związaną z płcią nie stanowi dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia, w tym do niezbędnego szkolenia, jeżeli ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub kontekst, w którym jest ona wykonywana, cecha ta stanowi rzeczywisty i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.

Artykuł 6.2: „Za dyskryminację pośrednią ze względu na płeć uznaje się sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawia osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są konieczne i odpowiednie”.

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (ustawa 15/2022 z dnia 12 lipca 2022 r. o równym traktowaniu i niedyskryminacji).

Ustawa ta zawiera również zasadniczo przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji, między innymi ze względu na płeć.

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 (królewski dekret ustawodawczy 2/2015 z dnia 23 października 2015 r. zatwierdzający jednolity tekst ustawy – kodeks pracy).

Artykuł 17.1, akapit pierwszy: „Przepisy wykonawcze, klauzule zawarte w porozumieniach zbiorowych, indywidualne umowy o pracę oraz jednostronne decyzje pracodawcy stanowiące bezpośrednio lub pośrednio dyskryminację negatywną ze względu na wiek lub niepełnosprawność lub także dyskryminację pozytywną lub negatywną w dziedzinie zatrudnienia, wynagrodzenia, czasu pracy lub innych warunków pracy ze względu na płeć, rasę, narodowość, stan cywilny, sytuację społeczną, religię lub przekonania, poglądy polityczne, orientację seksualną, przynależność lub jej brak do związków zawodowych oraz przystąpienie do ich umów, związki pokrewieństwa z innymi pracownikami w ramach zakładu oraz język używany w państwie hiszpańskim są uważane za nieważne i pozbawione skutków”.

Artykuł 26.2: „Do wynagrodzenia nie wlicza się kwot otrzymanych przez pracownika tytułem zwrotu wydatków poniesionych w związku z jego działalnością zawodową, świadczeń lub odszkodowań z ubezpieczenia społecznego, a także odszkodowań otrzymanych w związku z przeniesieniem, zawieszeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy”.

Artykuł 87.1, akapit czwarty: „W układach zbiorowych skierowanych do grupy pracowników o określonym profilu zawodowym, sekcje związkowe, które zostały wyznaczone przez większość swoich członków w drodze osobistego, wolnego, bezpośredniego i tajnego głosowania, są uprawnione do prowadzenia negocjacji”.

5. IV układ zbiorowy Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. (personel naziemny i personel pokładowy), który został opublikowany w Boletín Oficial del Estado w dniu 14 stycznia 2019 r. i podpisany przez kierownictwo przedsiębiorstwa z jednej strony oraz organizacje związkowe UGT, CCOO i USO z drugiej strony.

W tym układzie zbiorowym pracy dieta dzienna jest zdefiniowana jako kwota, która rekompensuje członkowi personelu pokładowego wydatki, inne niż te związane z transportem i zakwaterowaniem, poniesione w związku z podróżą, która stanowi integralną część świadczonych przez niego usług.

Członek personelu pokładowego jest uprawniony do połowy diety dziennej, jeśli świadczy usługi przez cztery lub mniej godzin oraz do pełnej diety dziennej, jeśli świadczy usługi przez więcej niż cztery pełne godziny. Kwoty diet dziennych znajdują się w załączniku I do tego układu zbiorowego:

„ZAŁĄCZNIK I

Tabele wynagrodzeń personelu pokładowego

Grupa zawodowa IV: Personel pokładowy

1		Poziom 1	Poziom 2	Poziom 3	Poziom 4	Poziom 5
Krajowa dzienna z noclegiem	dieta	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Krajowa dzienna noclegu	dieta bez	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Międzynarodowa dzienna z noclegiem	dieta	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Międzynarodowa dzienna bez noclegu	dieta	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72"

6. Układ zbiorowy Air Nostrum LAM, S.A. (piloci), który został opublikowany w BOE z dnia 13 maja 2020 r. i podpisany przez kierownictwo przedsiębiorstwa z jednej strony oraz sekcje związkowe związków zawodowych SEPLA i UPPA z drugiej strony.

Ten układ zbiorowy definiuje dietę dzienną jako kwotę naliczaną przez pilota na pokrycie wydatków poniesionych w związku z podróżą związaną z potrzebami przedsiębiorstwa lub pobytem poza bazą, inną niż na pokrycie zakwaterowania i transportu.

Ów układ zbiorowy stanowi, że pilotowi przysługuje uprawnienie do diety dziennej za każdy dzień lotu. Przewiduje on również, że jeśli po pięciu dniach pracy pilot znajduje się poza bazą, jest on uprawniony do podwójnej diety od szóstego dnia włącznie. Wysokość diet dziennych jest określona w załączniku A:

„ZAŁĄCZNIK A

Okres		Płatność	Kwota
	Roczne		
Krajowa dzienna	dieta		
	dzień	Zmienna	65,00 €
Międzynarodowa dzienna	dieta		
	dzień	Zmienna	100,00 €"

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i postępowania głównego

- 1 W dniu 4 stycznia 2019 r. w Boletín Oficial del Estado opublikowano IV układ zbiorowy Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. (personel naziemny i personel pokładowy).
- 2 W dniu 8 listopada 2022 r. Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (związek zawodowy personelu pokładowego linii lotniczych, zwany dalej „STAVLA”) wniósł do Audiencia Nacional skargę o stwierdzenie nieważności kwot diet dziennych zawartych w tym układzie zbiorowym. Według STAVLA grupa członków personelu pokładowego (w przeważającej większości kobiety) jest pośrednio dyskryminowana ze względu na płeć w porównaniu z pilotami (w przeważającej większości mężczyznami).
- 3 Mając wątpliwości co do rozwiązania sporu, Audiencia Nacional postanowił złożyć wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym

- 4 Zdaniem STAVLA, grupa członków personelu pokładowego (obejmująca 94 % kobiet) jest pośrednio dyskryminowana ze względu na płeć w porównaniu z grupą pilotów (w skład której wchodzi 93,71 % mężczyzn) w odniesieniu do diety dziennej. STAVLA wskazuje, że zgodnie z hiszpańskim prawem pracy dieta dzienna nie stanowi wynagrodzenia, lecz dodatek wypłacany na pokrycie wydatków poniesionych podczas podróży, takich jak codzienne posiłki poza stałym miejscem zamieszkania. Oznacza to, że dla celów porównawczych większa lub mniejsza wartość wykonanej pracy nie może być brana pod uwagę jako uzasadnienie różnicy.
- 5 Prokuratura zgadza się z opinią STAVLA. Ponadto wskazuje, że wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560), w którym stwierdzono, że negocjowanie układów zbiorowych pracy, nie uzasadnia dyskryminującego traktowania, ma zastosowanie do niniejszej sprawy.
- 6 Air Nostrum i związek zawodowy SEPLA (który negocjował układ zbiorowy pilotów) sprzeciwiają się tej skardze. Z jednej strony zaprzeczają, że grupy są porównywalne, ponieważ nie wykonują pracy o jednakowej wartości, co uzasadnia różne traktowanie pod względem wynagrodzenia. Z drugiej strony uważają, że różnica w traktowaniu jest w każdym razie uzasadniona zgodnym z prawem wykonywaniem prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy, ponieważ biorąc pod uwagę, że prawo krajowe zezwala na tak zwany „convenio colectivo de franja” ([układ zbiorowy] mający zastosowanie tylko do

pracowników o określonym profilu zawodowym, na przykład pilotów), fakt, że przeprowadzane są dwa oddzielne procesy negocjacyjne, logicznie skutkuje tym, że warunki pracy i zatrudnienia, które mają zastosowanie do różnych grup pracowników, różnią się. Twierdzą oni zatem, że STAVLA opowiada się za częściowym stosowaniem układu zbiorowego pracy do grupy nieobjętej jego zakresem stosowania.

- 7 Rzecznik generalny przychyliła się do tej argumentacji.

Zwięzłe uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 8 Po pierwsze, w Air Nostrum grupa składająca się głównie z kobiet otrzymuje tytułem zwrotu kosztów podróży, innych niż te związane z transportem i zakwaterowaniem, kwotę niższą od kwoty otrzymywanej z tego samego tytułu przez inną grupę pracowników składającą się głównie z mężczyzn.
- 9 Aby opisane powyżej odmienne traktowanie nie stanowiło pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, Air Nostrum musiałyby uzasadnić, że służy ono zgodnemu z prawem celowi oraz że środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- 10 Kwoty wypłacane przez Air Nostrum zarówno personelowi pokładowemu, jak i pilotom nie są uznawane za wynagrodzenie ani z punktu widzenia hiszpańskiego prawa pracy, ponieważ są wyraźnie wyłączone z tego pojęcia na mocy art. 26.2 Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy), ani z punktu widzenia prawa Unii [art. 157 TFUE i art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy 2006/54/WE]. Wynika to z faktu, że kwoty te nie stanowią wynagrodzenia za konkretną pracę obliczoną za jednostkę czasu lub za jednostkę pracy, co oznacza, że różna wartość pracy wykonywanej przez pilotów i personel pokładowy nie może stanowić okoliczności uzasadniającej takie odmienne traktowanie.
- 11 Źródłem odmiennego traktowania jest fakt, że warunki pracy obu grup są regulowane przez określone układy zbiorowe pracy, które zostały wynegocjowane przez to samo przedsiębiorstwo, ale z różnymi przedstawicielami związków zawodowych, zgodnie z przepisami prawa hiszpańskiego.
- 12 Nie byłoby wątpliwości co do istnienia pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, gdyby w tym samym układzie zbiorowym pracy określono różne stawki diet dziennych dla obu grup. Wątpliwość ta wynika z faktu, że w przedsiębiorstwie obowiązują dwa różne układy zbiorowe pracy, wynegocjowane z różnymi przedstawicielami związków zawodowych, przy czym należy przyjąć, że w każdych negocjacjach układu zbiorowego pracy każda reprezentacja przedkładała jedne roszczenia wobec przedsiębiorstwa nad inne oraz że każdy układ zbiorowy jest wynikiem innych negocjacji, w których każda reprezentacja przedkładała jedne roszczenia nad inne.

- 13 W związku z tym nie uważamy, aby wykładnia przedstawiona w wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560), miała zastosowanie w niniejszej sprawie, ponieważ w przeciwieństwie do niniejszej sprawy, dotyczy ona przypadku dyskryminacji ze względu na wiek wynikającej z negocjacji jednego układu zbiorowego pracy.
- 14 Wreszcie powinniśmy wskazać na istotny fakt, a mianowicie, że kiedy Air Nostrum negocjowały układ zbiorowy pilotów, ten kwestionowany obecnie układ zbiorowy pracy był już podpisany, tj. [linie lotnicze] były w pełni świadome kwot diet dziennych, które zostały ustalone dla członków personelu pokładowego.

DOKUMENT ROBOCZY