

Byla C-314/23

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį santrauka

Gavimo data:

2023 m. gegužės 22 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Audiencia Nacional (Ispanija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2023 m. kovo 17 d.

Pareiškėja:

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

Atsakovai:

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

Pagrindinės bylos dalykas

Kolektyvinės sutarties ginčijimas – Orlaivio įgulos nariai – Dienpinigius reglamentuojanti nuostata – Netiesioginė diskriminacija dėl lyties, palyginti su pilotais

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

SESV 267 straipsnis – Prašymas priimti prejudicinį sprendimą dėl išaiškinimo – Direktyva 2006/54/EB – Netiesioginė diskriminacija dėl lyties

Prejudicinis klausimas

Ar tai, kad kompensuodama kelionių išlaidas (išskyrus transporto ir apgyvendinimo išlaidas) bendrovė AIR NOSTRUM vienai grupei, kaip antai orlaivio įgulos nariams, kurių dauguma yra moterys, moka mažesnę sumą nei ta, kurią toms pačioms išlaidoms padengti gauna kita darbuotojų grupė, kaip antai pilotai, kurią sudaro daugiausia vyrai, yra su darbo sąlygomis susijusi netiesioginė diskriminacija dėl lyties, prieštaraujanti Europos Sąjungos teisei ir draudžiama pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą, kai tokio nevienodo požiūrio priežastis yra ta, kad kiekvienai grupei taikoma skirtinga kolektyvinė sutartis ir dėl jų abiejų derėjosi ta pati bendrovė, bet su skirtingų profesinių sąjungų atstovais pagal *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statusas) 87 straipsnį?

Nurodomos Sąjungos teisės nuostatos

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnis.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 ir 28 straipsniai.

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 14 straipsnio 1 dalies c punktas.

Nurodomos nacionalinės teisės nuostatos

1. *Constitución española* (Ispanijos Konstitucija)

14 straipsnis. „Ispanai yra lygūs prieš įstatymą, neleidžiama jokia diskriminacija dėl kilmės, rasės, lyties, religijos, nuomonės arba bet kurios kitos asmeninės ar socialinės sąlygos ar aplinkybės.“

37 straipsnio 1 dalis. „Įstatymu užtikrinama teisė į kolektyvines darbuotojų ir darbdavių atstovų derybas, taip pat sutarčių privalomumas.“

2. *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (2007 m. kovo 22 d. Pagrindinis įstatymas Nr. 3/2007 dėl faktinės moterų ir vyrų lygybės)

5 straipsnis. „Vienodas požiūris ir lygios galimybės užimtumo, profesinio mokymo, paaukštinimo tarnyboje ir darbo sąlygų srityje.

Vienodo požiūrio į moteris ir vyrus ir lygių jų galimybių principas, taikomas užimtumui privačiame ir viešajame sektoriuose, yra užtikrinamas taip, kaip numatyta galiojančiuose teisės aktuose, darbuotojų įsidarbinimo, įskaitant savarankišką veiklą, jų profesinio mokymo, paaukštinimo tarnyboje, darbo sąlygų, įskaitant sąlygas dėl darbo užmokesčio ir atleidimo iš darbo, narystės ir dalyvavimo profesinėse sąjungose ir darbdavių organizacijose arba bet kurioje organizacijoje, kurios nariai verčiasi tam tikra profesija, įskaitant tokių organizacijų teikiamas paslaugas, srityse.

Nevienodas požiūris remiantis savybe, susijusia su lytimi, nėra diskriminacija įsidarbinant (įskaitant būtiną mokymą), jeigu dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba vykdymo sąlygų tokia savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, su sąlyga, kad tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.“

6 straipsnio 2 dalis. „Netiesioginė diskriminacija dėl lyties yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys atsiduria ypač nepalankioje padėtyje, palyginti su kitos lyties asmenimis, išskyrus atvejus, kai tokia nuostata, kriterijus ar praktika yra objektyviai pateisinama teisėtu tikslu, o priemonės šiam tikslui pasiekti yra būtinos ir tinkamos.“

3. *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* (2022 m. liepos 12 d. Išsamus įstatymas Nr. 15/2022 dėl vienodo požiūrio ir nediskriminavimo).

Šiame įstatyme iš esmės taip pat įtvirtintos teisės normos, susijusios su draudimu diskriminuoti, be kita ko, dėl lyties.

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* (2015 m. spalio 23 d. Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinamas naujos redakcijos Darbuotojų statutas).

17 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa. „Teisės aktų nuostatos, kolektyvinių sutarčių sąlygos, individualios sutartys ir vienašaliai darbdavio sprendimai, dėl kurių susidaro nepalankios situacijos, kai įdarbinimo, darbo užmokesčio, darbo laiko ir kitų darbo sąlygų srityje asmuo tiesiogiai ar netiesiogiai

diskriminuojamas dėl amžiaus ar negalios, arba situacijos, kai asmuo tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojamas dėl lyties, kilmės, įskaitant rasinę ar etninę kilmę, civilinės būklės, socialinės padėties, religijos ar įsitikinimų, politinių idėjų, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, lyties raiškos, lytinių savybių, priklausymo profesinėms sąjungoms ir jų susitarimų pasirašymo, giminystės ryšių su bendrovei priklausančiais ar su ja susijusiais asmenimis ir kalbos Ispanijos valstybėje, laikomi niekiniais ir negaliojančiais.“

26 straipsnio 2 dalis. „Į darbo užmokesčio sąvoką nepatenka sumos, kurios darbuotojui buvo išmokėtos kaip kompensacija ar išmokos už išlaidas, susijusias su profesine veikla, socialinio draudimo išmokos bei pašalpos ir kompensacijos už perkėlimą, laikiną nušalinimą ar atleidimą iš darbo.“

87 straipsnio 1 dalies ketvirta pastraipa. „Pagal sutartis, skirtas konkretaus profesinio profilio darbuotojų grupei, teisę derėtis turi profesinių sąjungų skyriai, kuriuos asmeniniu, laisvu, tiesioginiu ir slaptu balsavimu paskyrė dauguma jų atstovų.“

5. *Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.* IV kolektyvinė sutartis (antžeminio personalo ir orlaivio įgulos narių), paskelbta 2019 m. sausio 14 d. *Boletín Oficial del Estado* (Oficialusis valstybės leidinys, toliau – BOE) ir pasirašyta bendrovės vadovybės bei profesinių sąjungų UGT, CCOO ir USO.

Šioje sutartyje dienpinigiai apibrėžti kaip suma, skirta kompensuoti orlaivio įgulos narių išlaidas (išskyrus transporto ir apgyvendinimo išlaidas), patirtas dėl kelionių, kurios sudaro neatsiejamą jų teikiamų paslaugų dalį.

Orlaivio įgulos nariai turi teisę į pusę dienpinigių, jeigu teikia paslaugas keturias ar mažiau valandų, ir į visus dienpinigius, jeigu teikia paslaugas daugiau nei keturias ištisas valandas. Dienpinigių dydžiai nurodyti šios kolektyvinės sutarties I priede:

„I PRIEDAS

Orlaivio įgulos narių darbo užmokesčio lentelės

IV profesinė grupė: orlaivio įgulos nariai

1	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
Dienpinigiai už vidaus skrydžius (su nakvyne)	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37

Dienpinigiai už vidaus skrydžius (be nakvynės)	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
--	-------	-------	-------	-------	-------

Dienpinigiai už tarptautinius skrydžius su nakvyne	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
--	-------	-------	-------	-------	-------

Dienpinigiai už tarptautinius skrydžius be nakvynės”	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72“
--	-------	-------	-------	-------	--------

6. *Air Nostrum LAM, S. A.* kolektyvinė sutartis (pilotų), paskelbta 2020 m. gegužės 13 d. BOE ir pasirašyta bendrovės vadovybės bei profesinių sąjungų SEPLA ir UPPA skyrių.

Šioje sutartyje dienpinigiai apibrėžti kaip pilotams mokama suma, skirta išlaidoms, patirtoms keliaujant pagal įmonės poreikius arba būnant ne savo bazėje, padengti, išskyrus transporto ir apgyvendinimo išlaidas.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad pilotas turi teisę į dienpinigius skrydžio dienomis. Joje taip pat nustatyta, kad jeigu po penkių darbo dienų piloto nėra savo bazėje, nuo šeštos dienos imtinai jis turi teisę gauti dvigubą dienpigių sumą. Dienpigių dydis nurodytas A priede:

„A PRIEDAS

Laikotarpis	Mokėjimai		Suma
	Per metus		
Dienpinigiai			
Vidaus skrydžiai	Diena	Kintami	65,00 EUR
Dienpinigiai			
Tarptautiniai skrydžiai	Diena	Kintami	100,00 EUR“

Trumpas faktinių aplinkybių ir proceso pagrindinėje byloje aprašymas

- 1 *Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.* IV kolektyvinė sutartis (antžeminio personalo ir orlaivio įgulos narių) BOE buvo paskelbta 2019 m. sausio 14 d.
- 2 2022 m. lapkričio 8 d. *Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas* (Oro linijų skrydžių pagalbinių įgulos narių profesinė sąjunga, toliau – STAVLA) pateikė *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija) skundą ir pareikalavo pripažinti šioje kolektyvinėje sutartyje numatytus dienpinių dydžius negaliojančiais. STAVLA nurodė, kad orlaivio įgulos nariai (kurių didžiąją dalį sudaro moterys) yra netiesiogiai diskriminuojami dėl lyties, palyginti su pilotais (jų didžioji dauguma – vyrai).
- 3 Kadangi *Audiencia Nacional* abejoja dėl to, kaip išspręsti ginčą, jis nutarė pateikti šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą.

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 4 STAVLA teigia, kad mokant dienpinius orlaivio įgulos nariai (94 proc. jų yra moterys) patiria netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, palyginti su pilotais (93,71 proc. jų yra vyrai). STAVLA pažymi, kad pagal Ispanijos darbo teisę dienpinigiai yra ne darbo užmokestis, o kompensacija už keliaujant patirtas išlaidas, pavyzdžiui, už kasdienį maitinimąsi ne įprastinėje gyvenamojoje vietoje. Tai reiškia, kad palyginimo tikslais negalima atsižvelgti į didesnę ar mažesnę atlikto darbo vertę, kaip į skirtumą pateisinantį veiksni.
- 5 *Ministerio Fiscal* (Prokuratūra) pritaria STAVLA. Be to, ji nurodo, kad nagrinėjamoje byloje taikytinas 2011 m. rugsėjo 8 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560), kuriame pripažinta, jog diskriminavimo negalima pateisinti remiantis tuo, kad buvo vykdomos kolektyvinės derybos.
- 6 *Air Nostrum* ir profesinė sąjunga SEPLA (kuri derėjosi dėl pilotų kolektyvinės sutarties) prieštarauja pateiktam skundai. Pirma, jos nesutinka, kad pilotus ir orlaivio įgulos narius galima palyginti, nes jie atlieka nevienodos vertės darbą, o tai pateisina skirtingo darbo užmokesčio mokėjimą. Antra, jos mano, kad nevienodas požiūris bet kuriuo atveju pateisinamas, nes yra teisėtai naudojamosi teise į kolektyvines derybas: atsižvelgiant į aplinkybę, kad nacionalinėje teisėje leidžiama sudaryti vadinamąją tikslinę kolektyvinę sutartį (taikomą tik tam tikro profesinio profilio darbuotojams, pavyzdžiui, pilotams), logiška, jog du atskiri derybų procesai lemia tai, kad skirtingoms darbuotojų grupėms taikomos skirtingos darbo ir įdarbinimo sąlygos. Taigi *Air Nostrum* ir SEPLA tvirtina, kad STAVLA kolektyvinę sutartį siekia iš dalies taikyti darbuotojų grupei, kuri nepatenka į jos taikymo sritį.
- 7 *Abogacía del Estado* (Valstybės advokatūra, Ispanija) pritaria šiems argumentams.

Glaustas prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindimas

- 8 Pirma, bendrovėje *Air Nostrum* viena darbuotojų grupė, kurią sudaro daugiausia moterys, kaip kompensaciją už kelionės išlaidas (išskyrus transporto ir apgyvendinimo išlaidas) gauna mažesnę sumą, nei tuo pačiu pagrindu mokama kitai darbuotojų grupei, kurios didžiąją dalį sudaro vyrai.
- 9 Tam, kad aprašytas nevienodas požiūris nebūtų laikomas netiesiogine diskriminacija dėl lyties, *Air Nostrum* turėtų pagrįsti, kad juo siekiama teisėto tikslo, o priemonės šiam tikslui pasiekti yra tinkamos ir būtinos.
- 10 Sumos, kurias *Air Nostrum* moka ir orlaivio įgulos nariams, ir pilotams, nelaikomos darbo užmokesčiu nei pagal Ispanijos darbo teisę (nes jos aiškiai nepatenka į darbo užmokesčio sąvoką pagal *Estatuto de los Trabajadores* 26 straipsnio 2 dalį), nei pagal Sąjungos teisę (SESV 157 straipsnis ir Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 1 dalies e punktas). Taip yra todėl, kad šiomis sumomis neatlyginama už konkretų darbą, apskaičiuotą už laiko vienetą ar darbo vienetą, o tai reiškia, kad skirtinga pilotų ir orlaivio įgulos narių atliekamo darbo vertė negali būti aplinkybė, pateisinanti nevienodą požiūrį.
- 11 Nevienodas požiūris taikomas dėl to, kad abiejų grupių darbo sąlygos reglamentuojamos specialiose kolektyvinėse sutartyse, dėl kurių pagal Ispanijos teisės aktų nuostatas derėjosi ta pati bendrovė, tačiau su skirtingų profesinių sąjungų atstovais.
- 12 Jokių abejonių dėl netiesioginės diskriminacijos dėl lyties nekiltų tuo atveju, jeigu skirtinga dienpinigių kompensacija abiem grupėms būtų nustatyta toje pačioje kolektyvinėje sutartyje. Abejonių kyla, nes nevienodas požiūris taikomas dėl to, kad bendrovėje galioja dvi skirtingos kolektyvinės sutartys, dėl kurių derėtasi su skirtingų profesinių sąjungų atstovais; reikia daryti prielaidą, kad per visas kolektyvines derybas keldami bendrovei reikalavimus kiekvienos grupės atstovai vienus reikalavimus laikė svarbesniais už kitus ir kad kiekviena sutartis sudaryta po skirtingų derybų, per kurias tie atstovai vieniems reikalavimams teikė pirmenybę, palyginti su kitais.
- 13 Dėl to teismas mano, kad 2011 m. rugsėjo 8 d. Teisingumo Teismo sprendime *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560) įtvirtinta jurisprudencija netaikoma nagrinėjamoje byloje, nes joje, kitaip nei šioje byloje, nagrinėtas diskriminacijos dėl amžiaus atvejis susijęs su derybomis dėl vienos kolektyvinės sutarties.
- 14 Galiausiai reikia atkreipti dėmesį į svarbią aplinkybę: tuo metu, kai *Air Nostrum* derėjosi dėl pilotų kolektyvinės sutarties, dabar ginčijama kolektyvinė sutartis jau buvo pasirašyta, t. y. bendrovė puikiai žinojo apie orlaivio įgulos nariams nustatytas dienpinigių sumas.