

Vec C-314/23

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

22. máj 2023

Vnútroštátny súd:

Audiencia Nacional

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

17. marec 2023

Žalobca:

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

Žalovaní:

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

Predmet konania vo veci samej

Napadnutie kolektívnej zmluvy – Palubný personál – Ustanovenie, ktoré upravuje diéty – Nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v porovnaní s pilotmi

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Článok 267 ZFEÚ – Návrh na začatie prejudiciálneho konania týkajúci sa výkladu – Smernica 2006/54/ES – Nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia

Prejudiciálna otázka

Predstavuje skutočnosť, že podnik AIR NOSTRUM nahrádza skupine zamestnancov, akou je palubný personál, ktorého väčšinu tvoria ženy, iné výdavky, ktoré jeho členovia musia vynaložiť pri presunoch, než sú výdavky súvisiace s prepravou a ubytovaním, v nižšej sume, než aká sa z toho istého dôvodu vypláca inej skupine zamestnancov, ktorú väčšinu tvoria muži, akou sú piloti, nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o pracovné podmienky, ktorá je v rozpore s právom Európskej únie, a je zakázaná článkom 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54, ak dôvod uvedeného rozdielného zaobchádzania spočíva v tom, že na každý kolektív sa uplatňuje odlišná kolektívna zmluva, pričom obe kolektívne zmluvy dojednal ten istý podnik, avšak s odlišnými zástupcami odborov na základe ustanovení článku 87 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce)?

Uvádzané právne predpisy Únie

Zmluva o fungovaní Európskej únie, článok 8.

Charta základných práv Európskej únie, články 23 a 28.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 14 ods. 1 písm. c).

Uvádzané vnútroštátne právne predpisy

1. Constitución (Ústava, Španielsko)

Článok 14: „Španieli sú si rovní pred zákonom, pričom je zakázaná akákoľvek diskriminácia z dôvodu pôvodu, rasy, pohlavia, náboženstva, zmýšľania alebo akejkoľvek inej podmienky alebo osobnej alebo sociálnej okolnosti.“

Článok 37 ods. 1: „Zákonom sa zaručí právo na kolektívne vyjednávanie medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľmi, ako aj záväznosť kolektívnych zmlúv.“

2. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organický zákon č. 3/2007 z 22. marca 2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien)

Článok 5: „Rovnosť zaobchádzania a príležitostí pri prístupe k zamestnaniu, pri odbornom vzdelávaní a kariérnom postupe a v súvislosti s pracovnými podmienkami.

Zásada rovnosti zaobchádzania a príležitostí medzi mužmi a ženami, ktorá sa uplatňuje v oblasti súkromného zamestnávania a v oblasti verejného zamestnávania, sa zaručí za podmienok stanovených v uplatniteľných právnych predpisoch pri prístupe k zamestnaniu, vrátane samostatnej zárobkovej činnosti, pri odbornom vzdelávaní, pri kariérnom postupe, v súvislosti s pracovnými podmienkami, vrátane podmienok odmeňovania a prepúšťania, ako aj v súvislosti s členstvom a účasťou v odborových a zamestnávateľských organizáciách alebo v ktorejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú konkrétne povolanie, vrátane plnení poskytovaných týmito organizáciami.

Diskrimináciu pri prístupe k zamestnaniu, vrátane potrebného vzdelania, nepredstavuje rozdielne zaobchádzanie založené na vlastnosti súvisiacej s pohlavím, ak vzhľadom na povahu konkrétnych pracovných činností alebo na okolnosti, za ktorých sa vykonávajú, táto vlastnosť predstavuje podstatnú a rozhodujúcu pracovnú požiadavku, pokiaľ je cieľ legitímny a požiadavka je primeraná.“

Článok 6 ods. 2: „Za nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje situácia, v ktorej zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax privádzajú osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú nevyhnutné a primerané“.

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (integrálny zákon č. 15/2022 z 12. júla 2022 o rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie)

Tento zákon v podstate tiež obsahuje predpisy týkajúce sa zákazu diskriminácie okrem iného z dôvodu pohlavia.

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 (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015 z 23. októbra 2015, ktorým sa schvaľuje konsolidované znenie Zákonníka práce)

Článok 17 ods. 1 prvý pododsek: „Za neplatné a neúčinné sa považujú vykonávacie predpisy, ustanovenia kolektívnych zmlúv, individuálne dohody a jednostranné rozhodnutia zamestnávateľa, ktoré v zamestnaní, ako aj v oblasti odmeňovania, pracovného času a iných pracovných podmienok spôsobujú situácie priamej alebo nepriamej diskriminácie z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia alebo situácie priamej alebo nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia, pôvodu, vrátane rasového alebo etnického pôvodu, osobného stavu, sociálneho postavenia, náboženského vyznania alebo presvedčenia, politických názorov, orientácie a sexuálnej identity, rodových prejavov, sexuálnych charakteristík, členstva v odborových organizáciách a dodržiavania ich rozhodnutí, príbuzenských väzieb s osobami patriacimi k podniku alebo prepojenými s podnikom a jazyka na území Španielskeho kráľovstva.“

Článok 26 ods. 2: „Za mzdu sa nepovažujú sumy vyplatené zamestnancovi ako náhrady alebo kompenzácie výdavkov vynaložených v dôsledku výkonu práce, dávky a náhrady sociálneho zabezpečenia a náhrady za preradenie, prerušenie výkonu práce alebo prepustenie.“

Článok 87 ods. 1 štvrtý pododsek: „Kolektívne zmluvy určené skupine zamestnancov s osobitným pracovným profilom môžu dojednávať odborové sekcie, ktoré osobným, slobodným, priamym a tajným hlasovaním určila väčšina ich zástupcov.“

5. IV. kolektívna zmluva spoločnosti Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (pozemný personál a palubný personál), ktorá bola uverejnená v Boletín Oficial del Estado [štátny úradný vestník (ďalej aj ako „BOE“)] 14. januára 2019 a ktorú podpísali na jednej strane vedenie podniku a na druhej strane odborové organizácie UGT, CCOO a USO.

V tejto kolektívnej zmluve sú diéty vymedzené ako sumy, ktorými sa členom palubného personálu nahrádzajú iné výdavky, než sú výdavky súvisiace s ubytovaním a prepravou, ktoré im vzniknú pri presunoch, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou obsahu práce, ktorú vykonávajú.

Člen palubného personálu má nárok na polovičné diéty, ak pracuje štyri hodiny alebo menej, a na celé diéty, ak prekročí celú štvrtú hodinu práce. Sumy diét sú uvedené v prílohe I tejto kolektívnej zmluvy:

„PRÍLOHA I

Mzdové tabuľky týkajúce sa palubného personálu

Pracovná skupina IV: palubný personál

1	úroveň	úroveň	úroveň	úroveň	úroveň
	1	2	3	4	5

tuzemské diéty s prenocovaním	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
tuzemské diéty bez prenocovania	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
medzinárodné diéty s prenocovaním	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
medzinárodné diéty bez prenocovania	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72“

6. Kolektívna zmluva spoločnosti Air Nostrum LAM, S. A. (piloti), ktorá bola uverejnená v BOE z 13. mája 2020 a ktorú podpísali na jednej strane vedenie podniku a na druhej strane odborové sekcie odborových organizácií SEPLA a UPPA.

V tejto kolektívnej zmluve sú diéty vymedzené ako sumy, ktoré sa uhradia pilotovi na pokrytie výdavkov, ktoré vzniknú pri presunoch, ktoré sa uskutočňujú z dôvodu potrieb podniku alebo pobytu mimo jeho základne, iných než ubytovanie a preprava.

Uvedená kolektívna zmluva stanovuje, že pilot má právo na diéty v letových dňoch. Tiež sa v nej uvádza, že ak sa pilot po odpracovaní piatich dní nachádza mimo svojej základne, od šiesteho dňa vrátane má právo na dvojitú diéty. Výška diét je uvedená v prílohe A:

„PRÍLOHA A

obdobie	ročné platby	suma
tuzemské diéty deň	pohyblivé	65,00 eura
medzinárodné diéty deň	pohyblivé	100,00 eura“

Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 Dňa 14. januára 2019 bola v Boletín Oficial del Estado (španielsky úradný vestník) uverejnená IV. kolektívna zmluva spoločnosti Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (pozemný personál a palubný personál).

- 2 Dňa 8. novembra 2022 Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (odborové združenie pomocného leteckého personálu – STAVLA) podalo na Audiencia Nacional (Vrchný súd s celoštátnou pôsobnosťou, Španielsko) žalobu, ktorou sa domáhalo určenia neplatnosti súm diét, ktoré sú uvedené v tejto kolektívnej zmluve. STAVLA sa domnieva, že skupina zamestnancov palubného personálu (ktorej výraznú väčšinu tvoria ženy) je nepriamo diskriminovaná z dôvodu pohlavia vo vzťahu k skupine pilotov (ktorej výraznú väčšinu tvoria muži).
- 3 Keďže Audiencia Nacional (Vrchný súd s celoštátnou pôsobnosťou) má pochybnosti o rozhodnutí sporu, rozhodol sa podať tento návrh na začatie prejudiciálneho konania.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 4 STAVLA sa domnieva, že skupina zamestnancov palubného personálu (ktorej 94 % tvoria ženy) je nepriamo diskriminovaná z dôvodu pohlavia vo vzťahu ku skupine pilotov (ktorej 93,71 % tvoria muži), pokiaľ ide o diéty. STAVLA uvádza, že podľa španielskych pracovnoprávných predpisov diéty nepredstavujú mzdu, ale náhradu, ktorá sa vypláca z dôvodu výdavkov, ktoré vznikajú pri presunoch, ako sú výdavky na denné stravovanie mimo miesta obvyklého bydliska. To znamená, že na účely porovnania nemožno ako odôvodnenie rozdielu vziať do úvahy vyššiu alebo nižšiu hodnotu vykonanej práce.
- 5 Ministerio Fiscal (prokuratúra, Španielsko) má rovnaký názor ako STAVLA. Navyše uvádza, že na prejednávanú vec sa uplatní rozsudok Súdneho dvora z 8. septembra 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560), v ktorom sa konštatovalo, že výkon kolektívneho vyjednávania neodôvodňuje diskriminačné zaobchádzanie.
- 6 Air Nostrum a odborové združenie SEPLA (ktoré dojednalo kolektívnu zmluvu týkajúcu sa pilotov) nesúhlasia so žalobou. Po prvé tvrdia, že skupiny zamestnancov nie sú porovnateľné, lebo nevykonávajú prácu s rovnakou hodnotou, čo odôvodňuje odlišné zaobchádzanie, pokiaľ ide o odmeňovanie. Po druhé sa domnievajú, že rozdielne zaobchádzanie je v každom prípade odôvodnené legitímnym výkonom práva na kolektívne vyjednávanie, keďže vzhľadom na to, že vnútroštátne právne predpisy povoľujú takzvanú „špecifickú kolektívnu zmluvu“ (ktorá platí len pre zamestnancov s určitým pracovným profilom, napríklad pilotov), skutočnosť, že sa samostatne vykonávajú dva vyjednávací procesy, má logicky za následok, že pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sa uplatňujú na jednotlivé skupiny zamestnancov, sa odlišujú. V dôsledku toho tvrdia, že STAVLA presadzuje čiastočné uplatnenie kolektívnej zmluvy na skupinu zamestnancov, ktorá nepatrí do jej pôsobnosti.
- 7 Abogacía del Estado (prokuratúra, Španielsko) sa stotožňuje s touto argumentáciou.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 8 V prvom rade v rámci spoločnosti Air Nostrum skupina zamestnancov zložená prevažne zo žien poberá ako náhradu iných výdavkov, ktoré im vznikajú pri presunoch, než sú výdavky súvisiace s prepravou a ubytovaním, nižšiu sumu, než aká sa z toho istého dôvodu vypláca inej skupine zamestnancov, ktorej väčšinu tvoria muži.
- 9 Na to, aby opísané rozdielne zaobchádzanie nepredstavovalo nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, by Air Nostrum musela odôvodniť, že toto zaobchádzanie sleduje legitímny cieľ a že prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.
- 10 Sumy, ktoré Air Nostrum vypláca tak palubnému personálu, ako aj pilotom, sa nepovažujú za mzdu ani z hľadiska španielskych pracovnoprávných predpisov, lebo z pôsobnosti tohto pojmu ich výslovne vylučuje článok 26 ods. 2 Zákonníka práce, ani z pohľadu práva Únie [článok 157 ZFEÚ a článok 2 ods. 1 písm. e) smernice 2006/54/ES]. Je to spôsobené tým, že uvedené sumy nie sú odmenou za konkrétnu prácu počítanú podľa časovej jednotky alebo jednotky týkajúcej sa diela, čo znamená, že odlišná hodnota práce, ktorú vykonávajú piloti a členovia palubného personálu, nemôže byť okolnosťou, ktorá by odôvodňovala také rozdielne zaobchádzanie.
- 11 Dôvod rozdielneho zaobchádzania spočíva v tom, že pracovné podmienky oboch skupín zamestnancov sa spravujú osobitnými kolektívnymi zmluvami, ktoré dojednal ten istý podnik, avšak s rôznymi zástupcami odborov v súlade s ustanoveniami španielskych právnych predpisov.
- 12 Ak by odlišná náhrada týkajúca sa diét pre obe skupiny zamestnancov bola stanovená v tej istej kolektívnej zmluve, vôbec by nebolo možné pochybovať o existencii nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Pochybnosť vzniká preto, lebo dôvod rozdielneho zaobchádzania spočíva v tom, že v podniku sa uplatňujú dve rôzne kolektívne zmluvy dojednané s rôznymi zástupcami odborov, pričom treba predpokladať, že pri každom kolektívnom vyjednávaní každá skupina zástupcov uprednostnila vo vzťahu k podniku určité nároky pred inými a že každá kolektívna zmluva je výsledkom iného vyjednávania, v ktorom každá skupina zástupcov uprednostnila určité nároky pred inými.
- 13 Preto vnútroštátny súd zastáva názor, že na prejednávany prípad sa neuplatní judikatúra vyjadrená v rozsudku Súdneho dvora z 8. septembra 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560), lebo v tomto rozsudku sa posudzoval prípad diskriminácie z dôvodu veku, ktorá na rozdiel od situácie, o ktorú ide v prejednanom prípade, vyplýva z dojednania jedinej kolektívnej zmluvy.
- 14 Napokon treba uviesť dôležitú informáciu, a to že v čase, keď Air Nostrum dojednávala kolektívnu zmluvu týkajúcu sa pilotov, už bola podpísaná kolektívna

zmluva napadnutá v tomto konaní, teda Air Nostrum bola v celom rozsahu informovaná o sumách, ktoré boli stanovené ako diéty pre palubný personál.

PRACOVNÝ DOKUMENT