

**Věc C-314/23**

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora**

**Datum doručení:**

22. května 2023

**Předkládající soud:**

Audiencia Nacional (Španělsko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

17. března 2023

**Žalobkyně:**

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

## **Předmět původního řízení**

Napadení kolektivní smlouvy – Palubní průvodčí – Ustanovení upravující složku cestovních náhrad odpovídající zvýšeným stravovacím výdajům (dále jen „stravné“) – Nepřímá diskriminace na základě pohlaví ve srovnání s piloty

## **Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Článek 267 SFEU – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se výkladu – Směrnice 2006/54/ES – Nepřímá diskriminace založená na pohlaví

## **Předběžná otázka**

Představuje skutečnost, že společnost AIR NOSTRUM nahrazuje skupině zaměstnanců, jako jsou palubní průvodčí, kde většinu tvoří ženy, jejich cestovní výdaje jiné než jízdní výdaje a výdaje za ubytování nižší částkou než jiné skupině zaměstnanců, kde většinu tvoří muži, jako jsou piloti, nepřímou diskriminaci v pracovních podmínkách na základě pohlaví, která je v rozporu s unijním právem a je zakázána v čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54, pokud je důvodem takového rozdílného zacházení skutečnost, že se na každou skupinu vztahuje jiná kolektivní smlouva, přičemž obě byly sjednány stejným podnikem, ale s různými odborovými zástupci podle článku 87 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce)?

## **Uplatňovaná ustanovení unijního práva**

Smlouva o fungování Evropské unie, článek 8.

Listina základních práv Evropské unie, články 23 a 28.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 14 odst. 1 písm. c).

## **Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva**

### **1. Constitución española (Ústava)**

Článek 14: „Španělé si jsou před zákonem rovni a nikdo nesmí být diskriminován na základě svého původu, rasy, pohlaví, náboženství, smýšlení nebo jakékoli jiné skutečnosti či osobní nebo sociální okolnosti“.

Článek 37 odst. 1: „Zákon zaručí právo na kolektivní vyjednávání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů a závaznost kolektivních smluv“.

2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (zákon č. 3/2007 ze dne 22. března 2007 o účinném prosazování rovnosti žen a mužů)

Článek 5: „Rovné zacházení a rovné příležitosti v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a v pracovních podmínkách.

Zásada rovného zacházení a rovných příležitostí pro ženy a muže, použitelná v oblasti soukromého a veřejného zaměstnání, je zaručena za podmínek stanovených platnými předpisy v přístupu k zaměstnání, včetně samostatné výdělečné činnosti, odborného vzdělávání, postupu v zaměstnání, pracovních podmínek, včetně odměňování a propouštění, a členství a účasti v odborových organizacích a organizacích zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

Pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně nezbytného vzdělávání, rozdílné zacházení na základě vlastností související s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z důvodu povahy konkrétních pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tato vlastnost představuje podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený.“

Článek 6 odst. 2: „Nepřímou diskriminací z důvodu pohlaví se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost mohou být objektivně odůvodněny s ohledem na legitimní cíl a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou nezbytné a přiměřené“.

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (zákon č. 15/2022 ze dne 12. července 2022 o rovném zacházení a zákazu diskriminace).

Tento zákon také obsahuje zejména pravidla o zákazu diskriminace, mimo jiné z důvodu pohlaví.

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 (královské legislativní nařízení č. 2/2015 ze dne 23. října 2015, kterým se schvaluje konsolidované znění zákoníku práce).

Článek 17 odst. 1 první pododstavec: „Právní předpisy, ustanovení kolektivních smluv, individuální dohody a jednostranná rozhodnutí zaměstnavatele, která vedou k nepříznivým situacím přímé nebo nepřímé diskriminace v zaměstnání, odměňování, pracovní době a jiných pracovních podmínkách z důvodu věku nebo zdravotního postižení nebo situace přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, původu, včetně rasového nebo

etnického původu, rodinného stavu, sociálního postavení, náboženského vyznání nebo přesvědčení, politických názorů, sexuální orientace a identity, vyjádření pohlaví, sexuálních znaků, členství nebo nečlenství v odborech a jejich dohodách, rodinných vazeb s osobami patřícími k podniku nebo s ním spřízněnými a jazyka na území španělského státu jsou neplatné a neúčinné.“

Článek 26 odst. 2: „Za mzdu se nepovažují částky vyplacené zaměstnanci z titulu náhrad poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, dávky a náhrady ze sociálního zabezpečení a náhrady vyplývající z převedení na jinou práci, přerušení výkonu práce nebo z výpovědi.“

Článek 87 odst. 1 čtvrtý pododstavec: „V rámci smluv zaměřených na skupinu zaměstnanců s určitým profesním profilem jsou oprávněny vyjednávat odborové sekce, které byly určeny většinou jejich zástupců v osobním, svobodném, přímém a tajném hlasování.“

5. IV. kolektivní smlouva společnosti Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (pozemní personál a palubní průvodčí), která byla zveřejněna v Boletín Oficial del Estado (španělský úřední věstník) dne 14. ledna 2019 a kterou podepsalo vedení podniku na jedné straně a odborové organizace UGT, CCOO a USO na straně druhé.

V této smlouvě je „stravné“ definováno jako částka, která palubnímu průvodčímu nahrazuje cestovní výdaje jiné než jízdní výdaje a výdaje za ubytování, které jsou nedílnou součástí jeho práce.

Palubní průvodčí má nárok na poloviční stravné, pokud vykonává práci po dobu čtyř hodin nebo méně, a na plné stravné, pokud vykonává práci po dobu delší než čtyři celé hodiny. Sazby stravného jsou uvedeny v příloze I této kolektivní smlouvy:

„PŘÍLOHA I

Mzdové tabulky palubních průvodčích

Profesní skupina IV: Palubní průvodčí

1	Úroveň 1	Úroveň 2	Úroveň 3	Úroveň 4	Úroveň 5
Vnitrostátní stravné s přenocováním	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Vnitrostátní stravné bez	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06

přenocování

Mezinárodní stravné s přenocováním	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
--	-------	-------	-------	-------	-------

Mezinárodní stravné bez přenocování	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72“
---	-------	-------	-------	-------	--------

6. Kolektivní smlouva společnosti Air Nostrum LAM, S. A., (Piloti), která byla zveřejněna ve španělském úředním věstníku ze dne 13. května 2020 a kterou podepsalo vedení společnosti na jedné straně a odborové sekce odborových svazů SEPLA a UPPA na straně druhé.

Tato kolektivní smlouva definuje „stravné“ jako částku, která pilotovi náleží na pokrytí výdajů vzniklých při cestách pro potřeby společnosti nebo pobytu mimo základnu jiných než jízdní výdaje a výdaje za ubytování.

Tato smlouva stanoví, že pilot má nárok na stravné za letové dny. Stanoví také, že pokud je pilot po pěti dnech výkonu práce mimo svou základnu, má nárok na dvojnásobné stravné od šestého dne včetně. Výše stravného je uvedena v příloze A:

#### „PŘÍLOHA A

Období	Platby	Množství
	Ročně	
Stravné		
Vnitrostátní	den	Proměnlivé 65,00 eur
Stravné		100,00
Mezinárodní	den	Proměnlivé eur“

#### Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 Dne 14. ledna 2019 byla ve španělském úředním věstníku zveřejněna IV. kolektivní smlouva společnosti Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (pozemní personál a palubní průvodčí).

- 2 Dne 8. listopadu 2022 podala Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (odborová organizace palubních průvodčích leteckých společností) (STAVLA) u Audiencia Nacional (vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) žalobu na neplatnost výše stravného uvedeného v dané kolektivní smlouvě. Podle STAVLA jsou palubní průvodčí (v naprosté většině ženy) nepřímou diskriminováni na základě pohlaví ve srovnání s piloty (v naprosté většině muži).
- 3 Vzhledem k pochybnostem ohledně řešení sporu se Audiencia Nacional (vrchní soud s celostátní působností) rozhodl podat tuto žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

### **Hlavní argumenty účastníků původního řízení**

- 4 Podle STAVLA jsou v souvislosti se stravným palubní průvodčí (94 % z nich jsou ženy) ve srovnání s piloty (93,71 % z nich jsou muži) nepřímou diskriminováni na základě pohlaví. STAVLA připomíná, že podle španělského pracovního práva není stravné mzdou, ale náhradou vyplácenou za výdaje vzniklé během cesty, jako je denní strava mimo místo obvyklého bydliště. To znamená, že pro srovnávací účely nelze brát v úvahu větší či menší hodnotu odvedené práce jako odůvodnění rozdílu.
- 5 Ministerio Fiscal (státní zastupitelství, Španělsko) souhlasí se STAVLA. Dále uvádí, že rozsudek Soudního dvora ze dne 8. září 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560), ve kterém bylo rozhodnuto, že výkon kolektivního vyjednávání neodůvodňuje diskriminační zacházení, je použitelný na projednávanou věc.
- 6 Společnost Air Nostrum a odborová organizace SEPLA (která vyjednala kolektivní smlouvu pro piloty) tento nárok zpochybňují. Jednak popírají, že by tyto skupiny byly srovnatelné, protože nevykonávají práci stejné hodnoty, což odůvodňuje rozdílné mzdové zacházení. Dále uvádějí, že rozdílné zacházení je v každém případě odůvodněno legitimním výkonem práva na kolektivní vyjednávání, neboť vzhledem k tomu, že vnitrostátní právo povoluje takzvanou „okrajovou kolektivní smlouvu“ (která se vztahuje pouze na pracovníky s určitým profesním profilem, například piloty), má skutečnost, že probíhají dvě oddělená vyjednávání, logicky za následek, že pracovní a zaměstnanecké podmínky, které se vztahují na různé skupiny pracovníků, se liší. V důsledku toho tvrdí, že STAVLA argumentuje částečným uplatněním kolektivní smlouvy na skupinu mimo oblast její působnosti.
- 7 Abogacía del Estado (právní zástupce státu) tento argument podporuje.



**Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 8 Zaprvé, v rámci společnosti Air Nostrum dostává skupina tvořená převážně ženami nižší částku jako náhradu cestovních výdajů jiných než jízdní výdaje a výdaje za ubytování, než jiná skupina zaměstnanců tvořená převážně muži.
- 9 Aby výše popsané rozdílné zacházení nepředstavovalo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, musela by společnost Air Nostrum odůvodnit, že toto rozdílné zacházení slouží legitimnímu cíli a že prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.
- 10 Částky vyplácené společností Air Nostrum palubním průvodčím i pilotům se nepovažují za mzdu ani z hlediska španělského pracovního práva, neboť jsou z tohoto pojmu výslovně vyloučeny článkem 26 odst. 2 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ani z hlediska unijního práva [článek 157 SFEU a čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice 2006/54/ES]. Je tomu tak proto, že tyto částky neodměňují konkrétní práci vypočítanou na jednotku času nebo na jednotku práce, z čehož vyplývá, že rozdílná hodnota práce vykonávané piloty a palubními průvodčími nemůže být okolností, která by odůvodňovala takové rozdílné zacházení.
- 11 Příčinou rozdílného zacházení je skutečnost, že pracovní podmínky obou skupin se řídí zvláštními kolektivními smlouvami sjednanými stejným podnikem, ale s různými zástupci odborů, v souladu s ustanoveními španělského práva.
- 12 O nepřímé diskriminaci na základě pohlaví by nebylo pochyb, kdyby byly rozdílné náhrady stravného pro obě skupiny stanoveny ve stejné kolektivní smlouvě. Pochybnosti vznikají proto, že původ rozdílného zacházení spočívá ve skutečnosti, že v podniku jsou uplatňovány dvě různé kolektivní smlouvy, které byly sjednány s různými odborovými zástupci, a je třeba předpokládat, že při každém kolektivním vyjednávání dali jednotliví zástupci přednost některým nárokům před jinými a že každá smlouva je výsledkem jiného vyjednávání, při němž jednotliví zástupci dali přednost některým nárokům před jinými.
- 13 Proto nelze mít za to, že judikatura vyjádřená v rozsudku Soudního dvora ze dne 8. září 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560), je na projednávanou věc použitelná, neboť ta se zabývá případem diskriminace na základě věku vyplývajícím ze sjednání jedné kolektivní smlouvy, na rozdíl od projednávané věci.
- 14 Konečně je třeba poukázat na významnou skutečnost, a sice že v době, kdy společnost Air Nostrum sjednávala kolektivní smlouvu pro piloty, byla již podepsána smlouva, která je nyní napadána, tedy byla si plně vědoma částek, které byly stanoveny pro stravné palubních průvodčích.