

Sag C-314/23

Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement

Dato for indlevering:

22. maj 2023

Forelæggende ret:

Audiencia Nacional (Spanien)

Afgørelse af:

17. marts 2023

Sagsøger:

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

Sagsøgte:

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

Hovedsagens genstand

Anfægtelse af en kollektiv aftale – stewarder og stewardesser – bestemmelse, som regulerer diæter – indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn i forhold til piloterne

Genstand og retsgrundlag for anmodningen om præjudiciel afgørelse

Artikel 267 TEUF – anmodning om fortolkning ved præjudiciel afgørelse – direktiv 2006/54/EF – indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn

Præjudicielt spørgsmål

Udgør det forhold, at virksomheden AIR NOSTRUM udbetaler godtgørelse til en gruppe såsom stewarder og stewardesser, hvoraf størstedelen af personerne er kvinder, for de udgifter uden relation til transport og indkvartering, som de afholder i forbindelse med udstationeringer, på et lavere beløb end det, som udbetales til en anden gruppe ansatte, hvoraf størstedelen er mænd, såsom piloter, en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn med hensyn til arbejdsvilkårene, som er i strid med EU-retten, nærmere bestemt artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54, når årsagen til denne forskel i vilkårene er, at de to grupper er underlagt forskellige kollektive aftaler, som er forhandlet af samme virksomhed, men med repræsentanter for forskellige fagforeninger som omhandlet i artikel 87 i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere)?

Anførte EU-retlige forskrifter

Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, artikel 8.

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, artikel 23 og 28.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 14, stk. 1, litra c).

Anførte nationale forskrifter

1. Constitución española (den spanske forfatning)

Artikel 14: »Alle spaniere er lige for loven, og der må ikke finde nogen form for forskelsbehandling sted på grund af afstamning, race, køn, religion, livsanskuelse eller andre personlige eller sociale betingelser eller forhold.«

Artikel 37, stk. 1: »Loven garanterer retten til kollektiv forhandling af arbejdsvilkår mellem repræsentanter for arbejdstagerne og virksomhederne samt aftalernes bindende virkning.«

2. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organisk lov 3/2007 af 22.3.2007 om faktisk lighed mellem kvinder og mænd)

Artikel 5: »Ligebehandling og lighed i adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

Princippet om ligebehandling og lige muligheder mellem kvinder og mænd, som finder anvendelse på området for privat og offentlig beskæftigelse, er sikret i henhold til den relevante lovgivning for så vidt angår adgang til beskæftigelse, herunder lønnet beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, herunder løn og afskedigelse, og medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, udgør ikke forskelsbehandling med hensyn til adgangen til beskæftigelse, herunder den nødvendige uddannelse, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at målet hermed er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«

Artikel 6, stk. 2: »Det anses for indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.«

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (lov 15/2022 af 12.7.2022, samlet lov om ligebehandling og ikke-forskelsbehandling).

Denne lov indeholder i det væsentlige bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling, bl.a. på grundlag af køn.

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 (kongeligt lovdekret 2/2015 af 23.10.2015 om godkendelse af den konsoliderede tekst til lov om arbejdstagere, herefter »lov om arbejdstagere«).

Artikel 17, stk. 1, første afsnit: »Administrative bestemmelser, bestemmelser i kollektive overenskomster, individuelle aftaler og ensidige beslutninger

truffet af arbejdsgiveren, der med hensyn til beskæftigelse samt løn, arbejdstid og øvrige arbejdsbetingelser indebærer direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af alder eller handicap, direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, oprindelse, herunder race eller etnisk oprindelse, civilstand eller social stilling, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering og identitet, kønsudtryk, seksuelle kendetegn, medlemskab af fagforening og tilslutning til faglige aftaler eller mangel på samme og slægtskabsforhold til andre arbejdstagere i samme virksomhed og sprog inden for den spanske stat, anses for ugyldige og har ingen retsvirkning.«

Artikel 26, stk. 2: »Der tages ikke hensyn til de beløb, arbejdstageren modtager i form af godtgørelser eller til dækning af udgifter, den pågældende har afholdt som følge af sin erhvervmæssige beskæftigelse, samt ydelser og godtgørelser fra den sociale sikringsordning og godtgørelser for forflytninger, tvungen tjenestefritagelse og afskedigelse.«

Artikel 87, stk. 1, fjerde afsnit: »For så vidt angår aftaler vedrørende en gruppe arbejdstagere med en særlig erhvervmæssig profil tilkommer forhandlingsretten de afdelinger af arbejdstagerorganisationerne, som et flertal af medlemmerne har udpeget ved personlig, fri, direkte og hemmelig afstemning.«

5. IV Convenio Colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (personal de tierra y TCP'S) (fjerde kollektive aftale for Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. (ground-personale samt stewardard og stewardesser)), offentliggjort i Boletín Oficial del Estado (lovtidende) af 14. januar 2019 og underskrevet af virksomhedens direktion på den ene side og arbejdstagerorganisationerne UGT, CCOO og USAO på den anden side.

I denne aftale defineres diæter som det beløb, der kompenserer stewardardene og stewardesserne for de udgifter uden relation til transport og indkvartering, som de afholder i forbindelse med udstationeringer, der udgør en integreret del af deres arbejdsydelse.

Stewardardene og stewardesserne har ret til en halv diæt, hvis de udfører deres arbejdsydelse i fire timer eller mindre, og til en fuld diæt, hvis deres samlede arbejdsydelse udføres i mere end fire timer. Diætbeløbene fremgår af bilag I til denne kollektive aftale:

»BILAG I

Løntabeller for stewardard og stewardesser

Erhvervsgruppe IV: Stewardard og stewardesser

1 Niveau Niveau Niveau Niveau Niveau

	1	2	3	4	5
Diæt, national c/p	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Diæt, national s/p	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Diæt, international c/p [...]	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Diæt, international s/p [...]	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72«

6. Convenio Colectivo de Air Nostrum LAM, S. A., (Pilotos) (kollektiv aftale for Air Nostrum LAM, S.A. (piloter)), offentliggjort i lovtidende af 13. maj 2020 og underskrevet af virksomhedens direktion på den ene side og arbejdstagerorganisationerne SEPLA og UPPA på den anden side.

Denne kollektive aftale definerer diæt som det beløb, som piloten har ret til med henblik på dækning af de udgifter uden relation til indkvartering og transport, som skyldes udstationeringer, der gennemføres for at opfylde virksomhedens behov, eller fast ophold uden for pilotens normale hjemsted.

Denne aftale fastsætter, at piloten har ret til en diæt på flyvedage. Det fremgår endvidere af aftalen, at piloten efter fem tjenstedage er uden for sit normale hjemsted og har ret til en dobbelt diæt fra og med den sjette dag. Diætbeløbene fremgår af bilag A:

»BILAG A

Periode	Betaling	Beløb
årlig		
Diæt, national pr. dag	variabel	65,00 EUR
Diæt, international pr. dag	variabel	100,00 EUR«

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne i hovedsagen

- 1 Den 14. januar 2019 blev den fjerde kollektive aftale for Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. (ground-personale samt stewarder og stewardesser), offentliggjort i lovtidende.
- 2 Den 8. november 2022 har Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (fagforening for stewarder og stewardesser i luftfartsselskaber, herefter »STAVLA«) anlagt søgsmål ved Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) med påstand om, at de diætbeløb, som fremgår af denne kollektive aftale, erklæres ugyldige. Ifølge STAVLA udsættes gruppen af stewarder og stewardesser (som for langt størstedelens vedkommende består af kvinder) for en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn i forhold til gruppen af piloter (som for langt størstedelens vedkommende består af mænd).
- 3 Da Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) er i tvivl om sagens afgørelse, har den besluttet at indgive denne anmodning om præjudiciel afgørelse.

De væsentligste argumenter, der anføres af hovedsagens parter

- 4 Ifølge STAVLA udsættes gruppen af stewarder og stewardesser (som består af 94% kvinder) for en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn i forhold til gruppen af piloter (som består af 93,71% mænd) med hensyn til diæterne. STAVLA har gjort gældende, at diæter i henhold til den spanske arbejdsretlige lovgivning ikke udgør løn, men en godtgørelse for udgifter, som afholdes i forbindelse med udstationeringer, såsom til daglig forplejning uden for det sædvanlige hjem. Dette indebærer, at der ved sammenligningen ikke må tages hensyn til, om arbejdet er af større eller mindre værdi, med henblik på at begrunde forskellen.
- 5 Ministerio Fiscal (anklagemyndigheden) er enig med STAVLA. Den har endvidere gjort gældende, at Domstolens dom af 8. september 2011, Hennigs og Mai (C-297/10 y C-298/10, EU:C:2011:560), hvori det blev fastslået, at gennemførelsen af kollektive forhandlinger ikke kan begrunde en forskelsbehandling, finder anvendelse på den foreliggende sag.
- 6 Air Nostrum og arbejdstagerorganisationen SEPLA (som forhandlede piloternes kollektive aftale) har bestridt sagsøgerens påstand. De har dels afvist, at grupperne er sammenlignelige, idet de ikke udfører arbejde af samme værdi, hvilket begrunder, at de behandles forskelligt med hensyn til løn. Dels har de gjort gældende, at den forskellige behandling under alle omstændigheder er begrundet i den legitime udøvelse af retten til kollektiv forhandling, idet det forhold, at der gennemføres to separate forhandlingsprocesser, henset til at national lovgivning hjemler en sådan »særskilt kollektiv aftale« (som udelukkende finder anvendelse

på arbejdstagere med en særlig erhvervsmæssig profil, f.eks. piloter), logisk set medfører, at de arbejds- og ansættelsesvilkår, som gælder for forskellige grupper af arbejdstagere, er forskellige. De har tilføjet, at STAVLA dermed plæderer for, at en kollektiv aftale skal finde delvis anvendelse på en gruppe, som ikke er omfattet af aftalens anvendelsesområde.

- 7 Abogacía del Estado (statens advokat) har tilsluttet sig denne argumentation.

Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen

- 8 For det første modtager en gruppe arbejdstagere i Air Nostrum, som hovedsageligt består af kvinder, en godtgørelse for de udgifter uden relation til transport og indkvartering, som de afholder i forbindelse med udstationeringer, på et lavere beløb end det, der udbetales med samme formål til en anden gruppe ansatte, som hovedsageligt består af mænd.
- 9 For at denne forskel i behandlingen ikke udgør indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, skal Air Nostrum godtgøre, at denne forskel er begrundet i et legitimt formål, og at midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 10 De beløb, som Air Nostrum udbetaler til stewarderne og stewardesserne henholdsvis til piloterne, har ikke karakter af løn, hverken i henhold til den spanske arbejdsretlige lovgivning, idet de er udtrykkeligt undtaget fra dette begreb ved artikel 26, stk. 2, i lov om arbejdstagere, eller i henhold til EU-retten [artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra e), i direktiv 2006/54/EF]. Dette skyldes, at disse beløb ikke er et vederlag for en specifik arbejdsydelse beregnet i tids- og arbejdsenheder, hvilket medfører, at forskellen mellem værdien af det arbejde, der udføres af piloterne henholdsvis af stewarderne og stewardesserne, ikke er en omstændighed, som kan begrunde en sådan forskel i behandlingen.
- 11 Årsagen til den forskellige behandling er, at forskellige gruppers arbejdsvilkår er reguleret ved særskilte kollektive aftaler, som er forhandlet af den samme virksomhed, men med forskellig faglig repræsentation, i overensstemmelse med spansk lovgivning.
- 12 Der er ingen tvivl om, at der foreligger indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, hvis forskellen i den godtgørelse, der udbetales i diæter til forskellige grupper, er fastsat ved den samme kollektive aftale. Tvivlen skyldes, at årsagen til den forskellige behandling er, at der i virksomheden anvendes to forskellige kollektive aftaler, som er forhandlet med forskellig faglig repræsentation, hvorfor det må antages, at hver faglig repræsentation i hver kollektiv forhandling har prioriteret visse krav frem for andre over for virksomheden, og at hver aftale er resultatet af forskellige forhandlinger, hvor hver faglig repræsentation har lagt mere vægt på nogle krav end på andre.

- 13 Ifølge den forelæggende ret finder den retspraksis, der fremgår af Domstolens dom af 8. september 2011, Hennigs og Mai (C-297/10 y C-298/10, EU:C:2011:560), derfor ikke anvendelse på den foreliggende sag, idet denne sag vedrørte et tilfælde af forskelsbehandling på grundlag af alder, som var en følge af forhandlingen af en enkelt kollektiv aftale, til forskel fra, hvad der gør sig gældende i den foreliggende sag.
- 14 Afslutningsvis anfører den forelæggende ret et væsentligt forhold, nemlig at da Air Nostrum forhandlede piloternes kollektive aftale, havde virksomheden allerede underskrevet den aftale, der anfægtes i den foreliggende sag, og den havde altså fuldt kendskab til de diætbeløb, som var fastsat for stewarderne og stewardesserne.

ARBEJDSDOKUMENT