

Asia C-314/23

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

22.5.2023

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Audiencia Nacional (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

17.3.2023

Valittaja:

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

Vastapuolet:

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

Pääasian kohde

Työehtosopimuksen riitauttaminen – Matkustamomiehistön jäsenet – Päivärahaa koskeva määräys – Sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä lentäjiin verrattuna

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta

SEUT 267 artikla – Tulkintaa koskeva ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 2006/54/EY – Sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä

Ennakkoratkaisukysymys

Onko se, että AIR NOSTRUM -yritys korvaa matkustamomiehistön kaltaiselle henkilöstöryhmälle, jonka jäsenistä suurin osa on naisia, muista kuin kuljetukseen ja majoitukseen liittyvistä matkakuluista pienemmän määrän kuin se, joka maksetaan samalla perusteella lentäjien henkilöstöryhmän kaltaiselle toiselle henkilöstöryhmälle, jonka jäsenistä suurin osa on miehiä, direktiivin 2006/54/14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kiellettyä, Euroopan unionin oikeuden vastaista sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää työoloissa, jos tämä erilainen kohtelu johtuu siitä, että kumpaankin henkilöstöryhmään sovelletaan eri työehtosopimusta, jotka molemmat on neuvotellut sama yritys mutta eri ammattijärjestöjen kanssa työntekijöihin sovellettavien säännösten 87 §:n mukaisesti?

Asiaa koskevat unionin oikeussäännöt

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 8 artikla

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 ja 28 artikla

Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohta ja 14 artiklan 1 kohdan c alakohta

Asiaa koskevat kansalliset oikeussäännöt

1. Espanjan perustuslaki

14 §: ”Espanjalaiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa syrjiä syntyperän, rodun, sukupuolen, uskonnon, mielipiteen taikka muun henkilökohtaisen tai yhteiskunnallisen tilanteen tai aseman perusteella.”

37 §:n 1 momentti: ”Oikeus työntekijöitä edustavien ammattijärjestöjen ja työnantajien välisiin työehtosopimusneuvotteluihin sekä työehtosopimusten sitovuus turvataan lailla.”

2. Naisten ja miesten tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annettu laki (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

5 §: ”Tasa-arvoinen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa

Naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaate, jota sovelletaan työhön yksityisellä ja julkisella sektorilla, turvataan sovellettavassa lainsäädännössä säädetyn mukaisesti mahdollisuuksissa työhön, itsenäinen ammatinharjoittaminen mukaan lukien, ammatillisessa koulutuksessa, uralla etenemisessä ja työehdoissa, palkkaus ja irtisanomisehdot mukaan lukien, sekä ammatti- ja työnantajajärjestöjen tai minkä tahansa järjestön, jonka jäsenet harjoittavat määrättyä ammattia, jäsenyydessä ja niihin osallistumisessa, näiden myöntämät etuudet mukaan lukien.

Työnsaannin ja tarvittavan koulutuksen osalta erilainen kohtelu, joka perustuu sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.”

6 §:n 2 momentti: ”Sukupuoleen perustuvana välillisenä syrjintänä pidetään tilannetta, jossa näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on objektiivisesti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat tarpeellisia ja asianmukaisia.”

3. Yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjinnän kieltämisestä 12.7.2022 annettu laki 15/2022 (ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación)

Myös tämä laki sisältää pääasiallisesti säännöksiä, joilla kielletään syrjintä muun muassa sukupuolen perusteella.

4. Työntekijöihin sovellettavista säännöksistä annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annettu kuninkaan asetus 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

17 §:n 1 momentin ensimmäinen kohta: ”Mitättöminä ja vaikutuksettomina pidetään säännöksiä, työehtosopimusten ehtoja, yksittäisiä sopimuksia ja

työnantajan yksipuolisia päätöksiä, jotka johtavat työn sekä palkkauksen, työajan ja muiden työehtojen osalta suoraan tai välillisesti syrjivään epäedulliseen tilanteeseen iän tai vammaisuuden perusteella taikka suoraan tai välillisesti syrjivään tilanteeseen sukupuolen, rodullisen tai etnisen taustan, siviilisäädyn, sosiaalisen tilanteen, uskonnon tai vakaumusten, poliittisten näkemysten, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, sukupuoliominaisuuksien, ammattiyhdistyksiin ja niiden sopimuksiin liittymisen tai ulkopuolelle jäämisen, yritykseen kuuluvien tai siihen kytkeytyvien henkilöiden kanssa olevien sukulaisuussuhteiden ja kielen perusteella Espanjan valtion sisällä.”

26 §:n 2 momentti: ”Palkalla ei tarkoiteta rahamääriä, jotka työntekijä saa korvauksena tai lisinä ammatin harjoittamisesta aiheutuneista kuluista, sosiaalietuuksia eikä sosiaaliturvasta maksettavia korvauksia eikä korvauksia, jotka suoritetaan siirroista, lakkauttamisista tai irtisanomisista.”

87 §:n 1 momentin neljäs kohta: ”Oikeus tietyn ammattiprofiilin työntekijäryhmää koskevien työehtosopimusten neuvottelemiseen kuuluu ammattiosastoille, jotka niiden edustajien enemmistö on päättänyt nimetä henkilökohtaisella, vapaalla, välittömällä ja suljetulla äänestyksellä.”

5. Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A:n neljäs työehtosopimus (maahenkilöstö ja matkustamomiehistö), joka julkaistiin Espanjan valtion virallisessa lehdessä 14.1.2019 ja jonka allekirjoittivat yhtäältä yrityksen johto ja toisaalta ammattiliitot UGT, CCOO ja USO

Tässä työehtosopimuksessa päiväraha määritellään rahamääräksi, jolla matkustamomiehistön jäsenelle korvataan työn sisältöön erottamattomasti kuuluvasta matkustamisesta aiheutuneet kulut, jotka eivät liity kuljetukseen ja majoitukseen.

Matkustamomiehistön jäsenellä on oikeus puoleen päivarahasta, jos työhön kuluu korkeintaan neljä tuntia, ja täyteen päivärahaan, jos työhön kuluu enemmän kuin neljä kokonaista tuntia. Päivärahan määrät ilmenevät tämän työehtosopimuksen liitteestä I seuraavasti:

”LIITE I

Palkkataulukot, matkustamomiehistö

Ammattiryhmä IV: matkustamomiehistö

1	taso 1	taso 2	taso 3	taso 4	taso 5
Kotimaan päiväraha (edellyttää	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37

yöpymistä)

Kotimaan 37,06 37,06 37,06 37,06 37,06

päiväraha
(ilman
yöpymistä)

Ulkomaan 59,06 59,06 59,06 59,06 59,06

päiväraha
(edellyttää
yöpymistä)

Ulkomaan 56,74 56,74 56,74 56,74 56,72”

päiväraha
(ilman
yöpymistä)

6. Air Nostrum LAM, S. A:n työehtosopimus (lentäjät), joka julkaistiin Espanjan valtion virallisessa lehdessä 13.5.2020 ja jonka allekirjoittivat yhtäältä yrityksen johto ja toisaalta SEPLA- ja UPPA -ammattiliittojen ammattiosastot

Tässä työehtosopimuksessa päiväraha määritellään rahamääräksi, jolla lentäjälle korvataan yrityksen intressissä tapahtuvasta matkustamisesta tai kotikentän ulkopuolella oleskelusta aiheutuneet kulut, jotka eivät liity majoitukseen ja kuljetukseen.

Työehtosopimuksessa määrätään, että lentäjällä on oikeus päivärahaan lentopäiviltä. Lisäksi siinä määrätään, että jos lentäjä on viiden työssäolopäivän kuluttua kotikenttensä ulkopuolella, hänellä on oikeus kaksinkertaiseen päivärahaan kuudennesta päivästä alkaen kyseinen päivä mukaan luettuna. Päivärahan määrä ilmenee liitteestä A seuraavasti:

”LIITE A

Ajanjakso		Vuosittainen korvaus	Määrä
Kotimaan			
päiväraha	päivä	vaihtuva	65,00 €
Ulkomaan	päivä	vaihtuva	

päiväraha 100,00 €”

Yhteenveto tosiseikoista ja menettelystä pääasiassa

- 1 Espanjan valtion virallisessa lehdessä julkaistiin 14.1.2019 Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A:n neljäs työehtosopimus (maahenkilöstö ja matkustamomiehistö).
- 2 Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) vaati 8.11.2022 Audiencia Nacionalia (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja) toteamaan kyseiseen työehtosopimukseen sisältyvien päivärahojen määrät mitättömiksi. STAVLAN mukaan matkustamomiehistön henkilöstöryhmään (jonka jäsenistä selvä enemmistö on naisia) kohdistuu sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää lentäjien henkilöstöryhmään (jonka jäsenistä selvä enemmistö on miehiä) verrattuna.
- 3 Koska Audiencia Nacional on epävarma siitä, miten asia pitäisi ratkaista, se on päättänyt esittää tämän ennakkoratkaisupyyntö.

Pääasian asianosaisten keskeiset perustelut

- 4 STAVLAN mukaan matkustamomiehistön henkilöstöryhmään (jonka jäsenistä 94 prosenttia on naisia) kohdistuu sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää verrattuna lentäjien henkilöstöryhmään (jonka jäsenistä 93,71 prosenttia on miehiä) päivärahojen osalta. STAVLA toteaa, että Espanjan työläinsäädännön mukaan päiväraha ei ole palkkaa vaan korvaus matkustamisen aikana aiheutuvista kustannuksista, kuten päivittäisistä aterioista tavanomaisen asuinpaikan ulkopuolella. Tämä merkitsee sitä, että erilaisen kohtelun oikeuttamiseksi vertailussa ei voida ottaa huomioon sitä, onko suoritettu työ arvokkaampaa tai vähempiarvoista.
- 5 Ministerio Fiscal on samaa mieltä kuin STAVLA. Se toteaa lisäksi, että tässä asiassa voidaan soveltaa unionin tuomioistuimen 8.9.2011 antamaa tuomiota Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560), jonka mukaan oikeus neuvotella työehtosopimuksia ei oikeuta syrjivää kohtelua.
- 6 Air Nostrum ja SEPLA-ammattiliitto (joka neuvotteli lentäjien työehtosopimuksen) vastustavat vaatimusta. Yhtäältä ne kiistävät, että työehtosopimukset olisivat vertailukelpoisia, sillä suoritettava työ ei ole samanarvoista, mikä oikeuttaa erilaisen palkkauksen. Toisaalta ne katsovat, että erilainen kohtelu on joka tapauksessa oikeutettua sen vuoksi, että oikeutta työehtosopimusten neuvottelemiseen on käytetty laillisesti, sillä kun otetaan huomioon, että kansallisessa lainsäädännössä sallitaan ammattikohtaiset työehtosopimukset (joita sovelletaan yksinomaan työntekijöihin, joilla on tietty ammattiprofiili, esimerkiksi lentäjiin), loogisena seurauksena kahden erillisen

neuvottelumenettelyn saattamisesta päätökseen on se, että eri työntekijäryhmiin sovellettavat työolot ja työehdot poikkeavat toisistaan. Ne päättävät siten, että STAVLA puolustaa työehtosopimuksen osittaista soveltamista henkilöstöryhmään, joka ei kuulu sen soveltamisalaan.

- 7 Abogacía del Estado (valtion hallintoelin, joka johtaa oikeudellisen neuvonnan tarjoamista valtiolle) yhtyy näihin perusteluihin.

Yhteenveto ennakkoratkaisupyynnön perusteista

- 8 Air Nostrumissa henkilöstöryhmä, jonka jäsenistä suurin osa on naisia, saa muiden kuin kuljetukseen ja majoitukseen liittyvien matkakulujen korvauksena pienemmän määrän kuin se, joka maksetaan samalla perusteella toiselle henkilöstöryhmälle, jonka jäsenistä suurin osa on miehiä.
- 9 Jotta kuvattu erilainen kohtelu ei merkitsisi sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, Air Nostrumin pitäisi osoittaa, että sillä on oikeutettu tavoite ja että tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- 10 Rahamääriä, jotka Air Nostrum maksaa sekä matkustamomiehistön jäsenille että lentäjille, ei pidetä palkkana Espanjan työläinsäädännön perusteella, vaan ne on nimenomaisesti jätetty palkan käsitteen ulkopuolelle työntekijöihin sovellettavien säännösten (Estatuto de los Trabajadores) 26 §:n 2 momentin nojalla, eikä myöskään unionin oikeuden perusteella (SEUT 157 artikla ja direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan e alakohta). Tämä johtuu siitä, että näitä rahamääriä ei makseta erityisestä työstä aika- tai suoriteyksiköittäin, eikä lentäjien ja matkustamomiehistön jäsenten suorittaman työn eri arvo voi näin ollen olla tällaisen erilaisen kohtelun oikeuttava peruste.
- 11 Erilaisen kohtelun taustalla on se, että kummankin henkilöstöryhmän työehdoista määrätään erityisissä työehtosopimuksissa, jotka on neuvoteltu sama yritys mutta eri ammattijärjestöjen kanssa Espanjan lainsäädännössä säädetyn mukaisesti.
- 12 Sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä ei olisi mitään epäselvyyttä, jos kummallekin henkilöstöryhmälle maksettava erilainen päiväraha korvaus olisi vahvistettu samassa työehtosopimuksessa. Epäselvyyttä aiheuttaa se, että erilainen kohtelu johtuu siitä, että yrityksessä sovelletaan kahta erillistä työehtosopimusta, jotka on neuvoteltu eri ammattijärjestöjen kanssa, jolloin on oletettava, että kummassakin työehtosopimusneuvottelussa kumpikin työntekijöitä edustava ammattijärjestö on priorisoinut tiettyjä yritykselle esitettyjä vaatimuksia toisiin nähden ja että kumpikin työehtosopimus on tulosta eri neuvotteluista, joissa kumpikin ammattijärjestö on asettanut tietyt vaatimukset toisten edelle.
- 13 Tästä syystä tämä tuomioistuin ei katso, että unionin tuomioistuimen 8.9.2011 antaman tuomion Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560) mukaista oikeuskäytäntöä voitaisiin soveltaa tässä tapauksessa, sillä siinä

käsitellään ikään perustuvan syrjinnän tilannetta, joka perustuu yhden ainoan työehtosopimuksen neuvotteluihin, toisin kuin tässä tapauksessa.

- 14 Lopuksi on tuotava esiin se merkittävä seikka, että kun Air Nostrum neuvotteli lentäjien työehtosopimuksen, nyt riitautettu työehtosopimus oli jo allekirjoitettu, joten se oli täysin tietoinen matkustamomiehistön jäsenille vahvistettujen päivärahojen määristä.

TYÖASIAKIRJA