

C-314/23. sz. ügy

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás**

A benyújtás napja:

2023. május 22.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Audiencia Nacional (Spanyolország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2023. március 17.

Felperes:

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

Alperesek:

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

Az alapeljárás tárgya:

A kollektív szerződés megtámadása – Légiutas-kísérők – A napidíjakat szabályozó rendelkezés – A pilótákhoz viszonyított nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

EUMSZ 267. cikk – Értelmezésre irányuló előzetes döntéshozatal iránti kérelem – 2006/54/EK irányelv – Nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

Az uniós joggal ellentétes, és a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja által tiltott nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a munkafeltételek tekintetében az, hogy az AIR NOSTRUM vállalkozás egy olyan többnyire nőkből álló csoportnak, mint a légiutas-kísérő személyzet, a – közlekedéssel és a szállással kapcsolatos kiadásoktól eltérő – utazási költségek fedezése érdekében alacsonyabb összeget térít, mint amennyit ugyanilyen jogcímen a munkavállalók egy másik, többnyire férfiakból álló csoportja, mint a pilóták kapnak, amennyiben az ilyen eltérő bánásmód oka abban rejlik, hogy a két csoportra más-más kollektív szerződés vonatkozik, amely kollektív szerződéseket ugyanazon vállalkozás, de az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 87. cikke értelmében különböző szakszervezeti képviselőkkel tárgyal meg?

Az uniós jog hivatkozott rendelkezései

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, 8. cikk.

Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 23. és 28. cikk.

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, a 2. cikk (1) bekezdésének b) pontja és a 14. cikk (1) bekezdésének c) pontja.

A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések

1. A spanyol alkotmány

14. cikk: „A törvény előtt minden spanyol állampolgár – születésen, fajon, nemen, vallási meggyőződésen, véleményen, illetve bármely más személyes vagy szociális körülményen alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül – egyenlő.”

37. cikk (1) bekezdése: „Törvény biztosítja a munkavállalók és a munkáltatók képviselői közötti kollektív munkaügyi tárgyaláshoz való jogot, valamint a szerződések kötelező erejét.”

2. 2007. március 22-i Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló 3/2007. sz. alkotmányos törvény)

5. cikk: „Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkafeltételek terén.

Az alkalmazandó szabályozásban előírtak szerint biztosítani kell a magán- és közfoglalkoztatás területén alkalmazandó, a nőkkel és férfiakkal szembeni egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvét a munkavállalás, – beleértve az önálló keresőtevékenységet is –, a szakképzés, az előmenetel és a munkafeltételek – beleértve a díjazást és az elbocsátást – terén, valamint a munkaadói vagy munkavállalói szervezetben való tagság és részvétel terén, illetve olyan szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát képviselnek, ideértve az ilyen szervezetek nyújtotta előnyöket.

A munkavállalással kapcsolatban, beleértve az ahhoz vezető képzést is, a nemmel kapcsolatos jellemzőkön alapuló, bánásmódban megnyilvánuló különbség nem jelent hátrányos megkülönböztetést azokban az esetekben, amikor az érintett szakmai tevékenység természete vagy azon körülmények természete miatt, amelyek között ezen tevékenységet végzik, az ilyen jellemzők valódi és döntő szakmai követelményt elégítenek ki, feltéve, hogy annak célkitűzése jogos és a követelmény arányos.”

6. cikk (2) bekezdése: „Nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek kell tekinteni azon helyzetet, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.”

3. 2022. július 12-i Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación (az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának átfogó megközelítéséről szóló 15/2022. sz. törvény).

E törvény lényegében többek között a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályokat is tartalmaz.

4. 2015. október 23-i 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 (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet)

17. cikk (1) bekezdésének első albekezdése: „Semmis minden olyan jogszabályi, kollektív szerződésbeli rendelkezés, munkaszerződés és munkáltatói határozat, amely – akár közvetlen, akár közvetett módon – koron vagy fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetést, illetve a munkaviszonyra, a díjazásra, a munkaidőre vagy más munkafeltételre vonatkozóan nemen, fajon, származáson, családi állapoton, társadalmi helyzeten, vallási vagy világnézeti meggyőződésen, politikai véleményen, nemi orientáción vagy identitáson, nemi önkifejezésen, nemi jellegeken, szakszervezethez vagy szakszervezeti megállapodáshoz való tartozáson vagy annak hiányán, a munkáltató más munkavállalójával fennálló hozzátartozói viszonyon vagy a spanyol államban használt valamely nyelven alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményez.”

26. cikk (2) bekezdése: „A munkavállaló szakmai tevékenysége során felmerült költségek visszatérítése címén kapott összegek, a társadalombiztosítási ellátások és juttatások, valamint az áthelyezéshez, a felfüggesztéshez vagy elbocsátáshoz kapcsolódó juttatások nem tartoznak a munkabér fogalma alá.”

87. cikk (1) bekezdésnek negyedik albekezdése: „A munkavállalók egy meghatározott különleges szakmai profillal rendelkező csoportját érintő szerződésekről azon szakszervezeti egységek jogosultak tárgyalni, amelyeket képviselőik többsége személyes, szabad, közvetlen és titkos választás útján jelölt ki.”

5. Az Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (földi személyzet és légiutas-kísérők) IV kollektív szerződését 2019. január 14-én tettek közzé a *Boletín Oficial del Estado*-ban (spanyol hivatalos lap, BOE), és egyrésztől a vállalkozás vezetősége, másrésztől pedig az UGT, a CCOO és az USO szakszervezetek írták alá.

E szerződés a napidíjat úgy határozza meg mint a légiutas-kísérőnek a szolgáltatásnyújtás tartalmának szerves részét képező utazásból eredő – a közlekedéssel és a szállással kapcsolatos kiadásokon kívüli – költségek fedezése érdekében fizetendő összeg.

A légiutas-kísérők négy órás vagy annál rövidebb szolgáltatásnyújtásért fél napidíjra, négy teljes óránál hosszabb szolgáltatásnyújtásért pedig teljes napidíjra jogosultak. A napidíjak összegét a jelen kollektív szerződés I. melléklete tartalmazza:

„I. MELLÉKLET

Légiutas-kísérői bértáblák

IV. szakmai csoport: légiutas-kísérő

1.	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint
Belföldi napidíj éjszakai ott-tartózkodással	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Belföldi napidíj éjszakai ott-tartózkodás nélkül	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Külföldi napidíj éjszakai ott-tartózkodással	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Külföldi napidíj éjszakai ott-tartózkodás nélkül	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72"

6. Az Air Nostrum LAM, S. A., (Piloták) kollektív szerződését a BOE 2020. május 13-i számában tették közzé, és egyrészt a vállalkozás vezetősége, másrészt pedig a SEPLA és az UPPA szakszervezet szakszervezeti egysége írta alá.

E kollektív szerződés a napidíjat úgy határozza meg mint a pilótának a vállalkozás szükségletei miatt történő utazásokból vagy a bázishelyen kívüli tartózkodásból eredő – a szállással és a közlekedéssel kapcsolatos kiadásokon kívüli – költségek fedezése érdekében fizetendő összeg.

E szerződés előírja, hogy a pilóta a repülési napokon napidíjra jogosult. Továbbá előírja, hogy ha a pilóta öt szolgálati nap után a bázishelyen kívül tartózkodik, a hatodik naptól kezdve dupla napidíjra jogosult. A napidíjak összegét az A. melléklet tartalmazza:

„A. MELLÉKLET

Időszak	Juttatások	Összeg
	Éves	
Belföldi		
Napidíj	nap Változó	65,00 €
Külföldi	nap Változó	100,00 €

Napidíj

A tényállás és az alapeljárás rövid ismertetése

- 1 2019. január 14-én tették közzé a *Boletín Oficial del Estadóban* az Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (földi személyzet és légiutas-kísérők) IV. kollektív szerződését.
- 2 2022. november 8-án a Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) keresetet nyújtott be az Audiencia Nacionalhoz (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) az említett kollektív szerződésben szereplőapidíjak összege semmisségének megállapítása iránt. A STAVLA szerint a légiutas-kísérő személyzet (túlnyomó többsége női) tagjait nem alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés éri a (túlnyomó többsége férfi) pilótákkal szemben.
- 3 Mivel kétségei támadtak a jogvita elbírálását illetően, az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) ezen előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztése mellett döntött.

Az alapeljárásban részt vevő felek főbb érvei

- 4 A STAVLA szerint a légiutas-kísérő személyzet tagjait (akiknek 94%-a nő) aapidíjak tekintetében nem alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés éri a pilótákkal (akiknek 93,71%-a férfi) szemben. A STAVLA rámutat, hogy a spanyol munkajog értelmében aapidíjak nem munkabérek, hanem az utazás során felmerülő költségnek, így például a szokásos tartózkodási helytől távol történő napi étkezés költségei után fizetett juttatásnak minősülnek. Ez azt jelenti, hogy összehasonlítás céljából az elvégzett munka kisebb vagy nagyobb értéke nem vehető figyelembe a különbség igazolásaként.
- 5 A Ministerio Fiscal (ügyészség, Spanyolország) egyetért a STAVLA-val. Ezenkívül rámutat, hogy a jelen ügyre alkalmazandó a Bíróság 2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítélete (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560), amely kimondta, hogy az, hogy kollektív tárgyalásra került sor, nem igazolja a hátrányos megkülönböztetést.
- 6 Az Air Nostrum és a SEPLA szakszervezet (amely a pilóták kollektív szerződését tárgyalta) ellenzi a kérelmet. Egyrészt vitatják a csoportok összehasonlíthatóságát, mivel azok nem azonos értékű munkát végeznek, ami a díjazás szempontjából eltérő bánásmódot indokol. Másrészt úgy vélik, hogy az eltérő bánásmódot mindenképpen igazolja a kollektív tárgyaláshoz való jog jogszerű gyakorlása, mivel – tekintettel arra, hogy a nemzeti jogszabályok lehetővé teszik az úgynevezett „részterületi kollektív szerződést” (amely kizárólag a meghatározott szakmai profillal rendelkező munkavállalókra, például a pilótákra

alkalmazandó) – a két külön tárgyalási folyamat logikusan azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállalók különböző csoportjaira alkalmazandó munka- és foglalkoztatási feltételek eltérnek. Következésképpen azt állítják, hogy a STAVLA a kollektív szerződésnek a szerződés hatálya alá nem tartozó csoportra történő részleges alkalmazását javasolja.

- 7 Az Abogacía del Estado (az állam jogi képviselője, Spanyolország) egyetért ezen állásponttal.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid ismertetése

- 8 Először is az Air Nostrumon belül egy többségükben nőkből álló csoport az utazással kapcsolatban felmerült – a közlekedéssel és a szállással kapcsolatos kiadásokon kívüli – költségek ellentételezése címén alacsonyabb összeget kap, mint amelyet a munkavállalók egy másik, többségükben férfiakból álló csoportja kap ugyanezen a jogcímen.
- 9 Ahhoz, hogy a fent ismertetett eltérő bánásmód ne minősüljön nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, az Air Nostrumnak igazolnia kell, hogy az eltérő bánásmód jogszerű célt szolgál, és hogy e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.
- 10 Az Air Nostrum által a légiutas-kísérőknek, valamint a pilótáknak fizetett összegek nem minősülnek munkabéreknek sem a spanyol munkajog – mivel az Estatuto de los Trabajadores 26. cikkének (2) bekezdése kifejezetten kizárja azokat e fogalomból –, sem pedig az uniós jog szempontjából (EUMSZ 157. cikk és a 2006/54/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontja). Ezen összegek ugyanis nem az egységnyi idő vagy az egységnyi munka során figyelembe vett konkrét munkát díjazták, ami azt jelenti, hogy a pilóták és a légiutas-kísérők által végzett munka eltérő értéke nem minősülhet az ilyen eltérő bánásmódot igazoló körülménynek.
- 11 Az eltérő bánásmód abból ered, hogy a két csoport munkafeltételeit külön kollektív szerződések szabályozzák, amelyeket ugyanaz a vállalkozás, de – a spanyol jog rendelkezéseinek megfelelően – külön szakszervezeti képviselőkkel tárgyalta meg.
- 12 Egyáltalán nem lenne kétséges a nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállása, ha a két csoportnak járó eltérő napidíjakat ugyanabban a kollektív szerződésben határozták volna meg. A kétség azért merül fel, mert az eltérő bánásmód a vállalkozáson belül két külön, különböző szakszervezeti képviselőkkel megtárgyalt kollektív szerződés alkalmazásából ered, és feltételezni kell, hogy minden egyes kollektív tárgyalás során minden képviselő bizonyos követeléseket előnyben részesített más követelésekkel szemben a vállalkozás előtt, és hogy minden egyes szerződés eltérő tárgyalás eredménye, amely szerződésben minden képviselő bizonyos követeléseket előnyben részesített más követelésekkel szemben.

- 13 Ezért úgy véljük, hogy a Bíróság 2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítéletéből (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560) eredő ítélkezési gyakorlat nem alkalmazható a jelen ügyre, mivel az – a jelen ügytől eltérően – olyan, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik, amely egy adott kollektív szerződés megtárgyalásából ered.
- 14 Végül fel kell hívnunk a figyelmet egy jelentős tényre, nevezetesen arra, hogy amikor az Air Nostrum a pilóták kollektív szerződését tárgyalta, a jelenleg vitatott szerződést már aláírták, azaz teljes mértékben tisztában voltak a légiutas-kísérők számára megállapított napidíj összegével.

MUNKADOKUMENTUM