

**Zadeva C-314/23**

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)  
Poslovnika Sodišča**

**Datum vložitve:**

22. maj 2023

**Predložitveno sodišče:**

Audiencia Nacional (Španija)

**Datum predložitvene odločbe:**

17. marec 2023

**Tožeča stranka:**

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

**Tožene stranke:**

Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT)

Unión Sindical Obrera (USO)

Tožena stranka: 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 postopka v glavni stvari**

Izpodbijanje kolektivne pogodbe – Kabinsko osebje – Določba, ki ureja dnevnice  
– Posredna diskriminacija na podlagi spola glede na pilote

## **Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe**

Člen 267 PDEU – Predlog za sprejetje predhodne odločbe za razlago – Direktiva 2006/54/ES – Posredna diskriminacija na podlagi spola

## **Vprašanje za predhodno odločanje**

Ali to, da podjetje AIR NOSTRUM kolektivu, ki ga sestavlja kabinsko osebje, katerega večino sestavljajo ženske, povrne nižji znesek stroškov potovanj, ki se razlikujejo od stroškov prevoza in nastanitve, kot ga dobi povrnjenega za isti namen drugi kolektiv zaposlenih, v katerem je večina moških in ki ga sestavljajo piloti, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola v zvezi z delovnimi pogoji, ki je v nasprotju s pravom Evropske unije in prepovedana s členom 14(1)(c) Direktive 2006/54, kadar je razlog za to različno obravnavanje ta, da se za vsak kolektiv uporablja druga kolektivna pogodba, pri čemer je obe izpogajalo isto podjetje, vendar z različnima sindikalnima predstavništvoma na podlagi določb člena 87 Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih)?

## **Navedene določbe prava Unije**

Pogodba o delovanju Evropske unije, člen 8.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, člena 23 in 28.

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano), člen 2(1)(b) in člen 14(1)(c).

## **Navedene določbe nacionalnega prava**

### **1. Španska ustava**

Člen 14: „Španski državljani so enaki pred zakonom, prepovedana je vsaka diskriminacija na podlagi rojstva, rase, spola, vere, prepričanja ali drugih lastnosti ali na podlagi osebnih ali socialnih okoliščin.“

Člen 37(1): „Zakon zagotavlja pravico do kolektivnih pogajanj na področju dela med predstavniki delavcev in delodajalci, pa tudi zavezujočo naravo pogodb.“

2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (temeljni zakon št. 3/2007 z dne 22. marca 2007 za dejansko enakost med ženskami in moškimi).

Člen 5: „Enako obravnavanje in enake možnosti pri dostopu do zaposlitve, usposabljanja in poklicnega napredovanja ter pri delovnih pogojih.“

Načelo enakega obravnavanja in enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju v zasebnem in javnem sektorju se, pod pogoji iz zakonodaje, ki se uporablja, zagotovi pri dostopu do zaposlitve, vključno s samozaposlitvijo, poklicnem usposabljanju, poklicnem napredovanju, delovnih pogojih, vključno s pogoji glede plače in odpusta, včlanitvi in sodelovanju v sindikalnih in poklicnih organizacijah ali v kateri koli organizaciji, katerih člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo takšne organizacije.

Različno obravnavanje zaradi značilnosti, povezane s spolom, ni diskriminacija pri dostopu do zaposlitve, vključno s potrebnim usposabljanjem, kadar takšna značilnost zaradi narave določenih poklicnih dejavnosti ali okoliščin, v katerih se te dejavnosti opravljajo, predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo, pod pogojem, da je cilj zakonit in zahteva sorazmerna.“

Člen 6(2): „Kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, gre za posredno diskriminacijo na podlagi spola, razen če je ta predpis, merilo ali praksa objektivno utemeljen z legitimnim ciljem in so sredstva za doseganje tega cilja potrebna in ustrezna“.

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (celovit zakon št. 15/2022 z dne 12. julija 2022 za enako obravnavanje in nediskriminacijo)

Navedeni zakon prav tako v bistvu vključuje določbe na področju prepovedi diskriminacije, med drugim na podlagi spola.

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 (kraljeva zakonska uredba št. 2/2015 z dne 23. oktobra 2015 o potrditvi prečiščene različice zakona o delovnih razmerjih).

Člen 17(1), prvi pododstavek: „Za nične in brez učinka se štejejo zakonske določbe, določbe kolektivnih pogodb, posamični dogovori in enostranske odločitve delodajalca, ki na področju zaposlitve, plač, delovnega dneva in drugih delovnih pogojev ustvarjajo manj ugodne položaje neposredne ali posredne diskriminacije zaradi starosti ali invalidnosti ali pa položaje neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola, izvora, vključno z rasnim ali etničnim, zakonskega stanu, socialnega položaja, vere ali

prepričanj, političnih idej, spolne usmerjenosti in identitete, spolnega izraza, spolnih značilnosti, včlanjenosti ali nevčlanjenosti v sindikate in pristopa ali nepristopa k njihovim pogodbam, sorodstvenih vezi z osebami, ki so del podjetja ali z njim povezana, in jezika znotraj Španije.“

Člen 26(2): „Za plačo se ne štejejo zneski, ki jih prejme delavec kot povračilo stroškov v zvezi z delom, prejemki in nadomestila iz naslova socialne varnosti ter nadomestila za premestitve, začasne prekinitve ali odpovedi.“

Člen 87(1), četrti pododstavek: „V pogodbah, ki se nanašajo na skupino delavcev s specifičnim poklicnim profilom, so do pogajanja upravičene sindikalne enote, ki so jih z večino imenovali njihovi predstavniki z osebnim, svobodnim, neposrednim in tajnim glasovanjem.“

5. IV. Kolektivna pogodba podjetja Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (osebje na kopnem in kabinsko osebje), ki je bila objavljena v Boletín Oficial del Estado (španski uradni list) 14. januarja 2019 in so jo podpisali vodstvo navedenega podjetja, na eni strani, ter sindikalne organizacije UGT, CCOO in USO, na drugi strani.

V navedeni pogodbi so dnevnice opredeljene kot znesek, ki se povrne kabinskemu osebju za stroške, ki se razlikujejo od stroškov prevoza in namestitve in ki mu nastanejo zaradi potovanj kot sestavnega dela njegovega opravljanja storitev.

Kabinsko osebje ima pravico do polovice dnevnice, če storitev opravlja štiri ure ali manj, ter do celotne dnevnice, če storitev opravlja več kot štiri cele ure. Zneski dnevnic so navedeni v Prilogi I k tej kolektivni pogodbi.

#### „PRILOGA I

##### Plačne lestvice kabinskega osebja

##### Poklicna skupina IV Kabinsko osebje

1	Razred	Razred	Razred	Razred	Razred
	1	2	3	4	5
Dnevnica nac. c/p	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Dnevnica nac. s/p	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Dnevnica medn. c/p	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06

Dnevnica	56,74	56,74	56,74	56,74“	56,72“
medn. s/p					

6. Kolektivno pogodbo podjetja Air Nostrum LAM, S. A., (Piloti), ki je bila objavljena v BOE 13. maja 2020 in so jo podpisali vodstvo navedenega podjetja, na eni strani, in sindikalni enoti sindikatov SEPLA in UPPA, na drugi strani.

V tej kolektivni pogodbi je dnevnic opredeljena kot znesek, ki se obračuna za povrnitev stroškov pilotu, nastalih zaradi potovanj za potrebe navedenega podjetja ali bivanje zunaj njegove baze, pri čemer se ti stroški razlikujejo od stroškov nastanitve in prevoza.

Navedena pogodba določa, da ima pilot pravico do dnevnic na dneve leta. Določa tudi, da ima pilot, ki se pet dni svoje službe nahaja zunaj svoje baze, pravico do dvojne dnevnic od vključno šestega dneva. Znesek dnevnic je naveden v Prilogi A.

#### „PRILOGA A

Obdobje	Plačila	Znesek
	Na leto	
Dnevnica		
Nacionalen dan	Spremenljivo	65,00 EUR
Dnevnica		
Mednarodni dan	Spremenljivo	100 EUR“

#### **Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari**

- 1 Dne 14. januarja 2019 je bila v Boletín Oficial del Estado (španski uradni list) objavljena IV. kolektivna pogodba podjetja Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (osebje na kopnem in kabinsko osebje).
- 2 Dne 8. novembra 2022 je sindikat Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) pri Audiencia Nacional (nacionalno visoko sodišče, Španija) vložil tožbo, v kateri je predlagalo, naj se razglasi ničnost zneskov dnevnic v navedeni kolektivni pogodbi. Po navedbah sindikata STAVLA je kabinsko osebje (ki ga v veliki večini sestavljajo ženske) posredno diskriminirano na podlagi spola glede na kolektiv pilotov (ki ga v veliki večini sestavljajo moški).

- 3 Ker ima Audiencia Nacional (nacionalno visoko sodišče) dvome v zvezi z rešitvijo spora, je vložilo ta predlog za sprejetje predhodne odločbe.

### **Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari**

- 4 Po navedbah sindikata STAVLA je kabinsko osebje (ki ga sestavlja 94 % žensk) posredno diskriminirano na podlagi spola glede na kolektiv pilotov (ki ga sestavlja 93,71 % moških), kar zadeva dnevnice. Sindikat STAVLA navaja, da v skladu s špansko delovno zakonodajo dnevnice niso plača, temveč povračilo za neizogibne stroške, ki nastanejo zaradi potovanj, kot so dnevni obroki zunaj običajnega bivališča. To pomeni, da se, primerjalno gledano, ne more upoštevati večja ali manjša vrednost opravljanega dela kot upravičenje razlike.
- 5 Ministerio Fiscal (državno tožilstvo) se strinja s sindikatom STAVLA. Poleg tega navaja, da je za obravnavano zadevo mogoče uporabiti sodbo Sodišča z dne 8. septembra 2011, Hennigs in Mai (C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560), v kateri je bilo razglašeno, da izvrševanje kolektivnih pogajanj ne upravičuje diskriminacije.
- 6 Podjetje Air Nostrum in sindikat SEPLA (ki je izpogajal kolektivno pogodbo za pilote) tožbo izpodbijata. Po eni strani zanikata, da sta kolektiva primerljiva, saj ne opravljata dela enake vrednosti, kar upravičuje drugačno plačno obravnavo. Po drugi strani menita, da je različno obravnavanje vsekakor upravičeno zaradi zakonitega izvrševanja pravice do kolektivnega pogajanja, saj glede na to, da nacionalna zakonodaja dovoljuje tako imenovano „kolektivno pogodbo za specifične profile“ (ki se uporablja za tiste delavce, ki imajo določen poklicni profil, na primer piloti), dejstvo, da se izvajata dva različna pogajalna postopka, logično pripelje do tega, da se delovni in zaposlitveni pogoji, ki veljajo za različne kolektive, razlikujejo. Dodajata, da se torej sindikat STAVLA zavzema za delno uporabo kolektivne pogodbe za kolektiv, ki ni vključen na njegovo področje uporabe.
- 7 Abogacía del Estado (državno pravobranilstvo) se strinja s to argumentacijo.

### **Kratka obrazložitev predloga za sprejetje predhodne odločbe**

- 8 Na prvem mestu, znotraj podjetja Air Nostrum kolektiv, sestavljen večinoma iz žensk, prejme nižjo povrnitev stroškov za potovanja, ki se razlikujejo od stroškov prevoza in nastanitve, kot jo za isti namen prejme drugi kolektiv zaposlenih, sestavljen pretežno iz moških.
- 9 Da opisano različno obravnavanje ne bi pomenilo posredne diskriminacije na podlagi spola, bi moralo podjetje Air Nostrum upravičiti, da ima to zakonit cilj ter da so sredstva za doseg tega cilja ustrezna in potrebna.

- 10 Zneski, ki jih podjetje Air Nostrum plačuje tako kabinskemu osebju kot tudi pilotom, se ne štejejo za plačo niti glede na špansko delovno zakonodajo, saj so iz tega naslova izključeni s členom 26(2) Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih), niti glede na pravo Unije (člen 157 PDEU in člen 2(1)(e) Direktive 2006/54/ES). Razlog je ta, da ti zneski niso plačilo za posebno delo, obračunano na časovno enoto ali enoto dela, kar pomeni, da različna vrednost dela, ki ga opravljajo piloti in kabinsko osebje, ne more biti okoliščina, s katero bi bilo mogoče upravičiti tako različno obravnavanje.
- 11 Različno obravnavanje izhaja iz tega, da delovne pogoje obeh kolektivov urejata posebni kolektivni pogodbi, ki ju je izpogajalo isto podjetje, vendar z različnima sindikalnima predstavništva, kot je to določeno v španski zakonodaji.
- 12 Nobenega dvoma ne bi bilo o obstoju posredne diskriminacije na podlagi spola, če bi se različno povračilo v okviru dnevnic za oba kolektiva določilo v okviru iste kolektivne pogodbe. Dvom je nastal zato, ker različno obravnavanje izhaja iz tega, da se v navedenem podjetju uporabljata dve različni kolektivni pogodbi, ki sta ju izpogajali dve različni sindikalni predstavništvi, pri čemer je treba domnevati, da je pri vsakem kolektivnem pogajanju vsako predstavništvo v razmerju do podjetja dalo prednost enim zahtevkom pred drugimi in da je vsaka pogodba plod različnih pogajanj, v katerih je vsako predstavništvo dalo prednost enim zahtevkom pred drugimi.
- 13 Zato predložitveno sodišče meni, da v obravnavanem primeru ni mogoče uporabiti sodne prakse, navedeno v sodbi Sodišča z dne 8. decembra 2011, Hennigs in Mai (C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560), saj se v njej obravnava primer diskriminacije zaradi starosti, ki za razliko od obravnavanega primera izhaja iz pogajanja v zvezi z eno kolektivno pogodbo.
- 14 Nazadnje je treba poudariti pomemben podatek, in sicer to, da ko je podjetje Air Nostrum izpogajalo kolektivno pogodbo za pilote, je bila pogodba, ki se zdaj izpodbija, že podpisana, kar pomeni, da je v celoti poznalo zneske dnevnic, ki so bili določeni za kabinsko osebje.