

Mål C-314/23

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

22 maj 2023

Domstol som begär förhandsavgörande:

Audiencia Nacional (Spanien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

17 mars 2023

Kärande:

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

Svarande:

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

Saken i det nationella målet

Talan mot ett kollektivavtal – Kabinbesättning – Bestämmelse som reglerar traktamenten – Indirekt diskriminering på grund av kön i förhållande till piloter

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Artikel 267 FEUF – Begäran om förhandsavgörande avseende tolkning – Direktiv 2006/54/EG – Indirekt diskriminering på grund av kön

Fråga som har hänskjutits för förhandsavgörande

Utgör den omständigheten att företaget AIR NOSTRUM betalar ut ersättning till en sådan arbetstagarkategori som kabinbesättningen, där de flesta av arbetstagarna är kvinnor, för de resekostnader som dessa arbetstagare har som inte är hänförliga till transport och logi, till ett lägre belopp än det som en annan arbetstagarkategori, där de flesta är män, nämligen piloterna, erhåller enligt samma bestämmelse, en indirekt diskriminering i arbetslivet på grund av kön som strider mot unionsrätten och som är förbjuden enligt artikel 14.1 c i direktiv 2006/54, när skälet till denna särbehandling är att det tillämpas två olika kollektivavtal på dessa båda arbetstagar kategorier, vilka har förhandlats fram av samma företag men med olika fackliga företrädare inom ramen för vad som föreskrivs i artikel 87 i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare)?

Anförda unionsbestämmelser

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, artikel 8.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artiklarna 23 och 28.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, artiklarna 2.1 b och 14.1 c.

Anförda nationella bestämmelser

1. Spaniens konstitution

Artikel 14: ”Alla spanjorer ska vara lika inför lagen. Ingen skillnad får göras på grund av härkomst, ras, kön, religion, åsikt eller andra personliga eller sociala förutsättningar eller förhållanden.”

Artikel 37.1: ”Lagen ska garantera rätten till förhandlingar om kollektivavtal mellan arbetstagarrepresentanter och arbetsgivare samt kollektivavtals bindande verkan.”

2. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (lag 3/2007 av den 22 mars 2007 om verklig jämställdhet mellan kvinnor och män)

Artikel 5: Likabehandling och lika möjligheter när det gäller tillträde till anställning, utbildning och befordran samt arbetsvillkor.

Principen om likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män, vilken är tillämplig inom privat och offentlig anställning, ska säkerställas enligt vad som föreskrivs i tillämplig lagstiftning, i fråga om tillträde till anställning, inbegripet för egenföretagare, yrkesutbildning, befordran, arbetsvillkor, inklusive löne- och uppsägningsvillkor, samt medlemskap och medverkan i arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller.

I fråga om tillträde till anställning, inbegripet den utbildning som leder därtill, ska en sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till kön inte utgöra diskriminering, om denna egenskap, på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att dess mål är berättigat och kravet är rimligt.”

Artikel 6.2: ”Indirekt diskriminering föreligger när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.”

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (lag nr 15/2022 av den 12 juli 2022 om likabehandling och icke-diskriminering).

Även denna lag innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering bland annat på grund av kön.

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 (Kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 av den 23 oktober om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare).

Artikel 17.1 första stycket: ”Bestämmelser i lagar och andra författningar, kollektivavtal, individuella avtal och ensidiga beslut från arbetsgivarens sida

som vid anställning, liksom i fråga om lön, arbetstid och andra arbetsvillkor, ger upphov till ofördelaktiga situationer med direkt eller indirekt diskriminering på grund av ålder eller funktionshinder eller direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön, ursprung (inbegripet etniskt ursprung), civilstånd, sociala förhållanden, religion eller livsåskådning, politiska åsikter, sexuell läggning och sexuell identitet, könsuttryck eller könskaraktär, anslutning till eller avsaknad av anslutning till fackföreningar och därtill hörande kollektivavtal, familjeband till personer som tillhör eller har band till arbetsgivaren samt språk inom Spanien ska anses vara ogiltiga och vara utan verkan.”

Artikel 26.2: ”Som lön ska inte räknas belopp som arbetstagaren fått som ersättning eller kompensation för utgifter som uppkommit på grund av arbetet, förmåner eller ersättningar för social trygghet samt motsvarande ersättning för resor, tillfällig avstängning eller uppsägning.”

Artikel 87.1 första stycket: ”I avtal riktade till en kategori av arbetstagare med en viss yrkesprofil har de fackföreningar som har utsetts av majoritet av sina medlemmar genom personliga, fria, direkta och hemliga val rätt att förhandla.”

5. Kollektivavtal nr IV för Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (markpersonal och kabinbesättning), som offentliggjordes i Boletín Oficial del Estado (Spaniens officiella tidning) den 14 januari 2019 och undertecknades av å ena sidan företagets ledning och å andra sidan fackförbunden UGT, CCOO och USO.

I detta kollektivavtal definieras traktamenten som de belopp som kabinbesättningen får som ersättning för sådana kostnader som inte har samband med transport och logi och som uppstår vid resor som ingår i deras arbete.

En person som ingår i kabinbesättningen ska ha rätt till halvt traktamente om personen utför sitt arbete under fyra timmar eller mindre och till helt traktamente om arbetet pågår över fyra hela timmar. Ersättningsbeloppen anges i bilaga I till detta kollektivavtal:

”BILAGA I

Lönetabeller för kabinbesättning

Yrkeskategori IV: kabinbesättning

1	Nivå	Nivå	Nivå	Nivå	Nivå
	1	2	3	4	5

Traktamente övernattnig inom landet	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Traktamente övernattnig inom landet	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Traktamente övernattnig utomlands	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Traktamente ej övernattnig utomlands	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72

6. Kollektivavtal för Air Nostrum LAM, S. A., (Piloter), som offentliggjordes i BOE den 13 maj 2020 och undertecknades av å ena sidan företagets ledning och å andra sidan fackföreningarna i fackförbunden SEPLA och UPPA

I detta kollektivavtal definieras traktamente som det belopp som piloten har rätt till för att täcka utgifter i samband med sådana resor för företagets räkning eller för fortsatt tjänstgöring utanför den plats där pilotens är baserad som inte avser logi och transport.

I kollektivavtalet föreskrivs att piloten har rätt till traktamente för flygdagar. Det föreskrivs även att om piloten efter fem dagars tjänstgöring befinner sig utanför den plats där piloten är baserad har piloten från och med den sjätte dagen rätt till dubbelt traktamente. Traktamentenas storlek framgår av bilaga A:

”BILAGA A

Tidsperiod		Utbetalningar	Belopp
	Per år		
Traktamente			
Inom landet	dag	Varierande	65,00 €
Traktamente			
Utomlands	dag	Varierande	100,00 €”

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 Den 14 januari 2019 offentliggjordes Kollektivavtal nr IV för Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., (markpersonal och kabinbesättning). i Boletín Oficial del Estado (Spaniens officiella tidning).
- 2 Den 8 november 2022 väckte Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (fackförbundet för kabinbesättningspersonal inom flygtrafik) (STAVLA) talan vid Audiencia Nacional och yrkade att det skulle fastställas att de traktamentsbelopp som fastställts i kollektivavtalet var ogiltiga. Enligt STAVLA utsätts arbetstagarkategorin kabinbesättning (som till största delen består av kvinnor) för indirekt diskriminering på grund av kön i förhållande till pilotkategorin (som till största delen består av män).
- 3 Audiencia Nacional ansåg att det var oklart hur tvisten skulle avgöras och beslutade därför att begära förhandsavgörande.

Parternas huvudargument

- 4 Enligt STAVLA utsätts arbetstagarkategorin kabinbesättning (som till 94 procent består av kvinnor) för indirekt diskriminering på grund av kön i förhållande till pilotkategorin (som till 93,71 procent består av män) när det gäller traktamenten. STAVLA har anfört att traktamenten enligt spansk arbetsrätt inte utgör lön, utan ersättning som utbetalas på grund av att det uppstår kostnader under resor, såsom för dagliga måltider utanför den vanliga bostaden. Detta innebär att man vid en jämförelse inte kan beakta det utförda arbetets större eller mindre värde som grund för skillnaden.
- 5 Åklagarmyndigheten instämmer med STAVLA. Dessutom anger åklagarmyndigheten att EU-domstolens dom av den 8 september 2011, Hennigs och Mai (C-297/10 och C-298/10, EU:C:2011:560) är tillämplig i förevarande mål. I den domen slogs det fast att diskriminering inte kan motiveras av utövandet av kollektiva förhandlingar.
- 6 Air Nostrum och fackföreningen SEPLA (som förhandlade fram kollektivavtalet för piloter) motsätter sig talan. För det första har de bestritt att arbetstagarkategorierna är jämförbara, eftersom de inte utför likvärdigt arbete, vilket motiverar olika behandling vad gäller ersättningar. För det andra anser de att skillnaden i behandling under alla omständigheter är motiverad av det legitima utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar, eftersom, mot bakgrund av att den nationella lagstiftningen tillåter så kallade ”särskilda kollektivavtal” (som endast är tillämpliga på arbetstagare inom en viss yrkesprofil, exempelvis piloter), den omständigheten att två olika förhandlingsprocesser genomförs separat får till logisk följd att arbets- och anställningsvillkoren som tillämpas på de olika arbetstagarkategorierna skiljer sig åt. De har därför anfört att STAVLA

förespråkar att en del av ett kollektivavtal ska tillämpas på en kategori som inte omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

- 7 Abogacía del Estado (den statliga rättstjänsten) har anslutit sig till denna argumentation.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 8 För det första får en arbetstagarkategori inom Air Nostrum som huvudsakligen består av kvinnor ett lägre ersättningsbelopp för kostnader som de får bära vid resor vilka inte avser transport och logi än vad en annan arbetstagarkategori som huvudsakligen består av män får för samma kostnader.
- 9 För att den beskrivna skillnaden i behandling inte ska utgöra indirekt diskriminering på grund av kön måste Air Nostrum motivera att detta sker i enlighet med ett berättigat mål och att medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.
- 10 De belopp som Air Nostrum betalar till såväl kabinbesättningen som till piloterna betraktas inte som lön, vare sig enligt spansk arbetsrätt, eftersom de uttryckligen är uteslutna från detta begrepp enligt artikel 26.2 i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare) eller enligt unionsrätten (artikel 157 i FEUF och artikel 2.1 e i direktiv 2006/54/EG). Detta beror på att dessa belopp inte utgör ersättning för ett särskilt arbete som beaktas utifrån särskild tid eller särskilda arbetsuppgifter, vilket innebär att de olika värdena av det arbete som utförs av piloter respektive kabinbesättning inte kan utgöra en omständighet som motiverar en sådan skillnad i behandling.
- 11 Att de behandlas olika har sin förklaring i att arbetsvillkoren för det dessa olika arbetstagar kategorier regleras av skilda kollektivavtal som har förhandlats fram av samma företag, men med olika fackliga företrädare, i enlighet med bestämmelserna i den spanska lagstiftningen.
- 12 Det råder inget tvivel om att det föreligger indirekt diskriminering på grund av kön om skillnaden i kompensation i fråga om traktamenten till respektive kategori föreskrivs i ett och samma kollektivavtal. Tvivlen uppkommer på grund av att orsaken till att kategorierna behandlas olika är att två olika kollektivavtal tillämpas inom företaget, vilka förhandlats fram med olika fackliga företrädare. Det får därför antas att varje företrädare vid varje kollektivavtalsförhandling prioriterade vissa synpunkter mot företaget framför andra och att varje kollektivavtal är resultatet av en specifik förhandling där varje företrädare gett företräde för vissa synpunkter framför andra.
- 13 Rätten anser därför inte att den rättspraxis som följer av EU-domstolens dom av den 8 september 2011, Hennigs och Mai (C-297/10 och C-298/10, EU:C:2011:560), är tillämplig i förevarande fall, eftersom denna, i motsats till vad

som är fallet i förevarande mål, rörde ett fall av diskriminering på grund av ålder till följd av förhandlingar om ett enda kollektivavtal.

- 14 Slutligen vill rätten påpeka en viktig omständighet, nämligen att vid den tidpunkt då Air Nostrum förhandlade fram kollektivavtalet för piloter hade det nu omtvistade kollektivavtalet redan undertecknats. Air Nostrum hade alltså full kännedom om de traktamentsbelopp som hade fastställts för kabinbesättningen.

ARBETS
DOKUMENT