Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

4. října 2024*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Směrnice 2006/54/ES – Článek 2 odst. 1 písm. e) – Pojem ‚odměna' – Článek 4 – Zákaz jakékoli nepřímé diskriminace na základě pohlaví"

Ve věci C-314/23,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) ze dne 17. března 2023, došlým Soudnímu dvoru dne 22. května 2023, v řízení

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

Ministerio Fiscal

proti

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA,

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 SA,

Dirección General de Trabajo a Instituto de las Mujeres,

za účasti:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení: C. Lycourgos, předseda senátu, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin a L. S. Rossi (zpravodajka), soudci,

* Jednací jazyk: španělština.

generální advokát: M. Szpunar,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 19. března 2024,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za Ministerio Fiscal: M. Campoy Miñarro, jako zmocněnec,

– za Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA: N. Navarro Moreno, abogada,

– za Unión General de Trabajadores (UGT): C. Cortés Suárez, abogada,

– za Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA): E. López García a Ó. Orgeira Rodríguez, abogados,

– za španělskou vládu: A. Gavela Llopis a M. Morales Puerta, jako zmocněnkyně,

– za dánskou vládu: D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg a C. A.-S. Maertens, jako zmocněnci,

– za švédskou vládu H. Eklinder a C. Meyer-Seitz, jako zmocněnkyně,

– za Evropskou komisi: I. Galindo Martín a E. Schmidt, jako zmocněnkyně,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 6. června 2024,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [odborová organizace zastupující palubní průvodčí (STAVLA)] a Ministerio Fiscal (státní zastupitelství, Španělsko) na jedné straně a Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (dále jen „Air Nostrum“), 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 SA, Dirección General de Trabajo a Instituto de las Mujeres na druhé straně ohledně kolektivní smlouvy vztahující se na palubní průvodčí společnosti Air Nostrum.

Právní rámec

Unijní právo

3 Bod 9 odůvodnění směrnice 2006/54 uvádí:

„V souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora by mělo být za účelem ověření toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, určeno, zda lze s ohledem na řadu faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek považovat situaci pracovníků za srovnatelnou.“

4 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Definice“, v odstavci 1 stanoví:

„Pro účely této směrnice se:

[…]

b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;

[…]

e) ‚odměnou‘ rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním;

[…]“

5 Článek 4 uvedené směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, zní takto:

„V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.

[…]“

6 Článek 14 téže směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 stanoví:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 Smlouvy;

[…]“

Španělské právo

7 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení č. 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015) (dále jen „zákoník práce“) v článku 3, nadepsaném „Prameny pracovněprávního vztahu“, stanoví:

„1. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu jsou upraveny:

a) právními a správními předpisy státu;

b) kolektivními smlouvami;

[…]“

8 Článek 4 odst. 2 písm. c) zákoníku práce stanoví:

„V pracovněprávním vztahu zaměstnanci nesmějí:

[…]

c) být na území španělského státu při přijímání do zaměstnání nebo po nástupu do zaměstnání přímo nebo nepřímo diskriminováni na základě pohlaví, rodinného stavu, věku v mezích stanovených tímto zákonem, rasového nebo etnického původu, společenského postavení, náboženského vyznání nebo přesvědčení, politického přesvědčení, sexuální orientace a sexuální identity, genderového vyjádření, pohlavních znaků, členství v odborových organizacích a jazykových důvodů.“

9 Článek 26 odst. 2 tohoto zákoníku zní:

„Za mzdu se nepovažují částky vyplacené zaměstnanci jako náhrady nebo kompenzace výdajů, které mu vzniknou při výkonu jeho profesní činnosti, dávky a náhrady ze sociálního zabezpečení a odstupné vyplývající z převedení na jinou práci, přerušení práce nebo z výpovědi.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

10 Pracovní vztahy mezi společností Air Nostrum na straně jedné a jejím pozemním personálem a palubním personálem na straně druhé se řídí kolektivní smlouvou podepsanou vedením tohoto podniku a některými odborovými organizacemi, zveřejněnou v *Boletín Oficial del Estado* (BOE) dne 14. ledna 2019 (dále jen „smlouva TCP“).

11 Pracovní vztahy mezi společností Air Nostrum a jejími piloty se řídí jinou kolektivní smlouvou podepsanou vedením tohoto podniku a jinými odborovými organizacemi a zveřejněnou v BOE dne 13. května 2020 (dále jen „smlouva vztahující se na piloty“).

12 Článek 93 smlouvy TCP a článek 16.19 smlouvy vztahující se na piloty upravují denní příspěvky, které pokrývají jiné výdaje než výdaje na ubytování a jízdní výdaje, které vznikly palubním průvodčím a pilotům při pracovních cestách (dále jen „denní příspěvky“).

13 Dne 8. listopadu 2022 podala STAVLA u Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko), který je předkládajícím soudem, žalobu znějící zejména na zrušení článku 93 smlouvy TCP. Podle STAVLA, podporované státním zastupitelstvím, tento článek totiž zavádí do pracovních podmínek nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, která je zakázána článkem 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54.

14 V tomto ohledu předkládající soud nejprve uvádí, že částka denních příspěvků stanovená ve smlouvě TCP je znatelně nižší než částka stanovená ve smlouvě vztahující se na piloty. Dále z různých studií vyplývá, že 94 % palubních průvodčí je ženského pohlaví, zatímco 93,71 % pilotů je mužského pohlaví. Konečně nelze na denní příspěvky nahlížet jako na mzdy, a to jak z hlediska španělského pracovního práva s ohledem na čl. 26 odst. 2 zákoníku práce, který je výslovně vyjímá z tohoto pojmu, tak z hlediska unijního práva, konkrétně článku 157 SFEU a čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice 2006/54. Vzhledem k tomu, že tyto příspěvky neodměňují konkrétní práci, spadají pod pracovní podmínky, takže různá hodnota práce vykonávané piloty a palubními průvodčími nemůže odůvodnit rozdílnou výši uvedených příspěvků.

15 Za těchto podmínek se Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Představuje skutečnost, že společnost [Air Nostrum] nahrazuje skupině zaměstnanců, jako jsou palubní průvodčí, kde většinu tvoří ženy, jejich cestovní výdaje jiné než jízdní výdaje a výdaje za ubytování nižší částkou než jiné skupině zaměstnanců, kde většinu tvoří muži, jako jsou piloti, nepřímou diskriminaci v pracovních podmínkách na základě pohlaví, která je v rozporu s unijním právem a je zakázána v čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54, pokud je důvodem takového rozdílného zacházení skutečnost, že se na každou skupinu vztahuje jiná kolektivní smlouva, přičemž obě byly sjednány stejným podnikem, ale s různými odborovými zástupci podle článku 87 zákoníku práce?“

K přetrvávání předmětu sporu v původním řízení

16 Ve vyjádření došlém soudní kanceláři Soudního dvora dne 29. září 2023 má Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) za to, že již není namístě rozhodnout o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce z důvodu, že STAVLA vzala dne 21. září 2023 žalobu u předkládajícího soudu zpět.

17 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, však vyplývá, že předkládající soud usnesením ze dne 26. října 2023 rozhodl, že bez ohledu na zpětvzetí žaloby ze strany STAVLA není spor, který mu byl předložen, bezpředmětný, přičemž vnitrostátní procesní právo umožňuje vstup státního zastupitelství do řízení jako žalobce namísto STAVLA.

18 Z toho vyplývá, že předmět sporu v původním řízení zůstal zachován, a proto je třeba rozhodnout o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

K předběžné otázce

19 Úvodem je třeba podotknout, že otázka, kterou položil předkládající soud, vychází ze tří předpokladů.

20 Zaprvé tento soud konstatuje, že palubními průvodčími ve společnosti Air Nostrum jsou převážně pracovnice a piloty jsou převážně pracovníci.

21 Zadruhé předkládající soud uvádí, že částka denních příspěvků paušálně vyplácených palubním průvodčím za určité výdaje, které jim vznikly v rámci plnění úkolů stanovených v jejich pracovní smlouvě, je výrazně nižší než částka denních příspěvků, které jsou paušálně vypláceny pilotům za stejné výdaje.

22 Soudnímu dvoru nepřísluší, aby v rámci řízení o předběžné otázce ověřoval správnost těchto dvou skutkových předpokladů, neboť veškeré posouzení skutkových okolností věci spadá do pravomoci vnitrostátního soudu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 1. července 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, bod 30, a ze dne 13. června 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, bod 33).

23 Předběžná otázka předkládajícího soudu však vychází ze třetího předpokladu, podle kterého denní příspěvky dotčené ve věci v původním řízení spadají vzhledem ke svému účelu pod pracovní podmínky dotyčných pracovníků ve smyslu jak vnitrostátního práva, tak čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54, a nikoli pod jejich odměnu ve smyslu článku 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. e) a článku 4 této směrnice.

24 Zaprvé v rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen. Z pohledu této logiky je na Soudním dvoru, aby případně přeformuloval otázky, které jsou mu položeny. Okolnost, že vnitrostátní soud formuloval předběžnou otázku tak, že odkázal na určitá ustanovení unijního práva, nebrání tomu, aby Soudní dvůr tomuto soudu poskytl všechny prvky výkladu, které mohou být pro rozsouzení věci, jež mu byla předložena, užitečné, ať již na ně posledně uvedený ve svých otázkách odkázal, či nikoli. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (rozsudek ze dne 21. září 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, bod 24 a citovaná judikatura).

25 Zadruhé sice čl. 14 odst. 1 směrnice 2006/54 zakazuje jakoukoli nepřímou diskriminaci na základě pohlaví v podmínkách zaměstnání a pracovních podmínkách, avšak článek 4 této směrnice zakazuje rozdílné zacházení v odměňování pracovníků pouze v rozsahu, v němž se týká stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota.

26 Za účelem poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu je tedy třeba ověřit předpoklad, z něhož vychází položená otázka, podle kterého příspěvky dotčené ve věci v původním řízení nepředstavují část odměny pilotů a palubních průvodčí ve smyslu směrnice 2006/54.

27 Za těchto podmínek je třeba dovodit, že podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 2 odst. 1 písm. e) a článek 4 směrnice 2006/54 vykládány v tom smyslu, že denní příspěvky, které paušálně nahrazují některé výdaje vzniklé zaměstnancům při pracovních cestách, jsou součástí jejich odměny, nebo naopak jejich pracovních podmínek, a dále že rozdílné zacházení s výší takových příplatků podle toho, zda jsou poskytovány skupině zaměstnanců složené převážně z mužů, nebo skupině zaměstnanců složené převážně ze žen, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví zakázanou touto směrnicí.

28 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že pojem „odměna“ definovaný v čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice 2006/54 je autonomním pojmem unijního práva, který musí být vykládán široce (obdobně viz rozsudky ze dne 7. března 1996, Freers a Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, bod 16, a ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 33).

29 Ze samotného znění uvedeného čl. 2 odst. 1 písm. e) vyplývá, že ve smyslu tohoto ustanovení se „odměnou“ rozumí nejen mzda, ale i „veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“.

30 Takové denní příspěvky, o které jde ve věci v původním řízení, přitom zjevně představují hospodářskou výhodu v hotovosti vyplácenou přímo zaměstnavatelem zaměstnanci, jejímž cílem je paušálně nahradit některé výdaje, které zaměstnanci mohly vzniknout v rámci plnění povinností vyplývajících z jeho pracovní smlouvy.

31 Okolnost zdůrazněná předkládajícím soudem, že tyto denní příspěvky neodměňují konkrétní práci vyjádřenou jednotkou času nebo jednotkou práce, nepostačuje k tomu, aby uvedené denní příspěvky byly vyňaty z pojmu „odměna“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice 2006/54.

32 Z tohoto ustanovení totiž nevyplývá, že takový pojem vyžaduje, aby výhoda zaplacená zaměstnavatelem odměňovala konkrétní práci, přičemž taková výhoda musí být vyplacena pouze „v souvislosti se zaměstnáním“ pracovníka (obdobně viz rozsudek ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 34).

33 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že účelem denních příspěvků je paušální náhrada určitých výdajů vzniklých dotyčným pracovníkům při cestách, které uskutečňují v rámci plnění pracovních smluv, tedy v souvislosti s jejich zaměstnáním.

34 Na rozdíl od toho, co poznamenala Evropská komise, tento výklad není zpochybněn judikaturou vyplývající z rozsudku ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 25), podle níž složky celkové odměny pracovníka, které jsou určeny pouze k pokrytí příležitostných nebo vedlejších nákladů, které vznikají při plnění úkolů uložených pracovníkovi pracovní smlouvou, nemusejí být zohledněny při výpočtu platby, která má být vyplacena během dovolené za kalendářní rok.

35 V tomto rozsudku, který se netýkal směrnice 2006/54, ale směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), se totiž Soudní dvůr omezil na zjištění, že odměna může být složena z několika složek, z nichž některé nemusí být zohledněny při výpočtu částek, které mají být vyplaceny zaměstnanci z důvodu dovolené za kalendářní rok. Soudní dvůr naproti tomu nijak nedovodil, že by takové složky nebyly součástí odměny zaměstnance.

36 Pro projednávanou věc je rovněž irelevantní okolnost zdůrazněná Komisí, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 8. července 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, bod 54), rozhodl, že čl. 3 odst. 7 druhý pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431) musí být vykládán v tom smyslu, že denní příspěvek, jehož výše je odstupňována v závislosti na době trvání vyslání pracovníka, představuje zvláštní příplatek za vyslání, který tvoří součást minimální mzdy, ledaže je vyplácen jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, jako jsou výdaje za cestovné, ubytování nebo stravu.

37 Kromě toho, že se ani uvedený rozsudek netýkal směrnice 2006/54, okolnost, že příspěvek vyplácený jako náhrada výdajů skutečně vzniklých v důsledku vyslání není součástí minimální mzdy, nijak nevylučuje, že takové paušální příspěvky, o které jde ve věci v původním řízení, představují složku odměny ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice 2006/54, která se neomezuje pouze na mzdu, jak vyplývá z bodu 29 tohoto rozsudku.

38 S ohledem na výše uvedené je třeba dovodit, že i když je zajisté pravda, že takové denní příspěvky, o které jde ve věci v původním řízení, nejsou vypláceny jako protihodnota za vykonanou práci, nic to nemění na tom, že představují výhodu poskytnutou zaměstnavatelem dotyčným zaměstnancům v souvislosti s jejich zaměstnáním a spadají pod pojem „odměna“, jak je definován v čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice 2006/54, a nikoli pod pracovní podmínky ve smyslu čl. 14 odst. 1 písm. c) této směrnice.

39 V projednávané věci předkládající soud dovozuje existenci nepřímého rozdílného zacházení na základě pohlaví jednak z toho, že palubními průvodčími jsou převážně pracovnice a piloty jsou převážně pracovníci, a jednak z toho, že částka denních příspěvků vyplácených palubním průvodčím je podstatně nižší než částka denních příspěvků vyplácených pilotům.

40 Z článku 4 směrnice 2006/54 však vyplývá, že takové rozdílné zacházení, pokud jde o odměňování pracovníků, o které se jedná ve věci v původním řízení, by mohlo představovat nepřímou diskriminaci na základě pohlaví zakázanou tímto ustanovením pouze tehdy, pokud by tato odměna byla vyplácena „za stejnou práci nebo za práci, které je přiznána stejná hodnota“.

41 V tomto ohledu je třeba podotknout, že jak vyplývá z bodu 9 odůvodnění směrnice 2006/54, za účelem ověření toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, je třeba přihlédnout k řadě faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek.

42 Palubní průvodčí a piloti přitom zjevně nevykonávají stejnou práci. Navíc nelze mít s ohledem na výcvik vyžadovaný pro výkon povolání pilota a s ním spojenou odpovědnost za to, že práce pilotů má stejnou hodnotu jako práce palubních průvodčích ve smyslu článku 4 směrnice 2006/54.

43 Za těchto podmínek nelze nepřímé rozdílné zacházení zmíněné v bodě 39 tohoto rozsudku kvalifikovat jako nepřímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54.

44 Z toho vyplývá, že není namístě odpovídat na otázku, zda takové nepřímé rozdílné zacházení může být odůvodněno tím, že předmětné výhody jsou stanoveny různými kolektivními smlouvami uzavřenými mezi různými stranami.

45 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 1 písm. e) a článek 4 směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že denní příspěvky, které paušálně nahrazují určité výdaje vzniklé zaměstnancům při pracovních cestách, jsou součástí jejich odměny, a dále že rozdíl ve výši takových příspěvků podle toho, zda jsou poskytovány skupině zaměstnanců složené převážně z mužů, nebo skupině zaměstnanců složené převážně ze žen, není touto směrnicí zakázán, pokud tyto dvě skupiny zaměstnanců nevykonávají stejnou práci nebo práci, které je přiznána stejná hodnota.

K nákladům řízení

46 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

Článek 2 odst. 1 písm. e) a článek 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

musí být vykládány v tom smyslu, že

denní příspěvky, které paušálně nahrazují určité výdaje vzniklé zaměstnancům při pracovních cestách, jsou součástí jejich odměny, a dále že rozdíl ve výši takových příspěvků podle toho, zda jsou poskytovány skupině zaměstnanců složené převážně z mužů, nebo skupině zaměstnanců složené převážně ze žen, není touto směrnicí zakázán, pokud tyto dvě skupiny zaměstnanců nevykonávají stejnou práci nebo práci, které je přiznána stejná hodnota.

Podpisy