Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τέταρτο τμήμα)

της 4ης Οκτωβρίου 2024*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε΄ – Έννοια της "αμοιβής" – Άρθρο 4 – Απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου»

Στην υπόθεση C-314/23,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Audiencia Nacional (ανώτερο ειδικό δικαστήριο, Ισπανία) με απόφαση της 17ης Μαρτίου 2023, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Μαΐου 2023, στο πλαίσιο της δίκης

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

Ministerio Fiscal

κατά

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 και Instituto de las Mujeres,

παρισταμένων των:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τέταρτο τμήμα),

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

συγκείμενο από τους K. Λυκούργο, πρόεδρο τμήματος, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin και L. S. Rossi (εισηγήτρια), δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Szpunar

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 19ης Μαρτίου 2024,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η Ministerio Fiscal, εκπροσωπούμενη από τον M. Campoy Miñarro,

– η Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, εκπροσωπούμενη από την N. Navarro Moreno, abogada,

– η Unión General de Trabajadores (UGT), εκπροσωπούμενη από την C. Cortés Suárez, abogada,

– η Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), εκπροσωπούμενη από τους E. López García και Ó. Orgeira Rodríguez, abogados,

– η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις A. Gavela Llopis και M. Morales Puerta,

– η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την D. Elkan, τον M. Jespersen και τις J. Kronborg και C. A.-S. Maertens,

– η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις H. Eklinder και C. Meyer-Seitz,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις I. Galindo Martín και E. Schmidt,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 6ης Ιουνίου 2024,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, της Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκπροσωπεί τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών (STAVLA)] και της Ministerio Fiscal (εισαγγελικής αρχής, Ισπανία) και, αφετέρου, της Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (στο εξής: Air Nostrum), της Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), της Unión General de Trabajadores (UGT), της Unión Sindical Obrera (USO), του Comité de

empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, της Dirección General de Trabajo και του Instituto de las Mujeres, με αντικείμενο τη συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει για τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών της Air Nostrum.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας 2006/54 έχει ως εξής:

«Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να θεωρούνται ότι ευρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη ένα φάσμα παραγόντων, όπως τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες κατάρτισης και εργασίας.»

4 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, το οποίο επιγράφεται «Ορισμοί», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

[…]

β) “έμμεση διάκριση”: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·

[…]

ε) “αμοιβή”: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας·

[…]».

5 Το άρθρο 4 της οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Απαγόρευση διακρίσεων», έχει ως εξής:

«Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.

[…]»

6 Το άρθρο 14 της οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Απαγόρευση διακρίσεων», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 της συνθήκης·

[…]».

Το ισπανικό δίκαιο

7 Το Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015, περί εγκρίσεως του τροποποιημένου κειμένου του νόμου περί εργατικού κώδικα), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, στο εξής: εργατικός κώδικας), ορίζει στο άρθρο 3, το οποίο επιγράφεται «Πηγές της σχέσεως εργασίας», τα εξής:

«1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις όσον αφορά τη σχέση εργασίας ρυθμίζονται:

a) από τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις που θεσπίζει το κράτος·

b) από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας·

[…]».

8 Το άρθρο 4, παράγραφος 2, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα προβλέπει τα εξής:

«Στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας, οι εργαζόμενοι πρέπει:

[…]

c) να μην υφίστανται άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις κατά την πρόσληψη ή αφού προσληφθούν, λόγω φύλου, οικογενειακής κατάστασης, ηλικίας εντός των ορίων που καθορίζει ο παρών νόμος, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, κοινωνικής θέσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών πεποιθήσεων, γενετήσιου προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου, χαρακτηριστικών φύλου, συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, και για γλωσσικούς λόγους, εντός του ισπανικού κράτους.»

9 Κατά το άρθρο 26, παράγραφος 2, του ως άνω κώδικα:

«Δεν εμπίπτουν στην έννοια του μισθού τα ποσά που λαμβάνει ο εργαζόμενος ως αποζημίωση ή επιστροφή για τα έξοδα στα οποία υποβάλλεται κατά την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας, οι παροχές και αποζημιώσεις κοινωνικής ασφάλισης και οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται για μεταθέσεις, αναστολές συμβάσεων εργασίας ή απολύσεις.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

10 Οι σχέσεις εργασίας μεταξύ, αφενός, της Air Nostrum και, αφετέρου, του προσωπικού εδάφους και των πληρωμάτων θαλάμου επιβατών της εταιρίας αυτής διέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία υπογράφηκε από τη διοίκηση της εταιρίας και ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις και η οποία δημοσιεύθηκε στο *Boletín Oficial del Estado* (BOE) στις 14 Ιανουαρίου 2019 (στο εξής: σύμβαση ΠΘΕ).

11 Οι σχέσεις εργασίας μεταξύ της Air Nostrum και των χειριστών των αεροσκαφών της διέπονται από άλλη συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία υπογράφηκε από τη διοίκηση της επιχείρησης αυτής και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις και η οποία δημοσιεύθηκε στο BOE στις 13 Μαΐου 2020 (στο εξής: σύμβαση χειριστών αεροσκαφών).

12 Το άρθρο 93 της σύμβασης ΠΘΕ και το άρθρο 16.19 της σύμβασης χειριστών αεροσκαφών διέπουν τις ημερήσιες αποζημιώσεις για την κάλυψη των εξόδων, πλην των εξόδων διαμονής και μεταφοράς, στα οποία υποβάλλονται τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών και οι χειριστές αεροσκαφών κατά τις επαγγελματικές μετακινήσεις τους (στο εξής: ημερήσιες αποζημιώσεις).

13 Στις 8 Νοεμβρίου 2022 η STAVLA άσκησε ενώπιον του Audiencia Nacional (ανώτερου ειδικού δικαστηρίου, Ισπανία), το οποίο αποτελεί το αιτούν δικαστήριο, αγωγή με αίτημα την ακύρωση του άρθρου 93 της συμβάσεως ΠΘΕ. Συγκεκριμένα, κατά τη STAVLA, υποστηριζόμενη από την εισαγγελική αρχή, το άρθρο αυτό εισάγει, όσον αφορά τους όρους εργασίας, έμμεση διάκριση λόγω φύλου, την οποία απαγορεύει το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2006/54.

14 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, κατ’ αρχάς, ότι το ποσό των ημερησίων αποζημιώσεων που προβλέπει η σύμβαση ΠΘΕ είναι σημαντικά χαμηλότερο από το προβλεπόμενο στη σύμβαση χειριστών αεροσκαφών. Στη συνέχεια, εκθέτει ότι από διάφορες μελέτες προκύπτει ότι το 94 % των μελών του πληρώματος θαλάμου επιβατών είναι γυναίκες ενώ το 93,71 % των χειριστών αεροσκαφών είναι άνδρες. Τέλος, οι ημερήσιες αποζημιώσεις δεν μπορούν, κατά το αιτούν δικαστήριο, να θεωρηθούν μισθοί, ούτε βάσει του ισπανικού εργατικού δικαίου, λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 26, παράγραφος 2, του εργατικού κώδικα το οποίο ορίζει ρητώς ότι οι εν λόγω αποζημιώσεις δεν εμπίπτουν στην έννοια του μισθού, ούτε βάσει του δικαίου της Ένωσης, και ειδικότερα του άρθρου 157 ΣΛΕΕ και του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε′, της οδηγίας 2006/54. Καθόσον με τις ως άνω ημερήσιες αποζημιώσεις δεν αμείβεται συγκεκριμένη εργασία, αυτές εμπίπτουν στους όρους εργασίας και, ως εκ τούτου, η διαφορετική αξία της εργασίας την οποία εκτελούν οι χειριστές αεροσκαφών, αφενός, και τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών, αφετέρου, δεν μπορεί να δικαιολογήσει το διαφορετικό ύψος των εν λόγω αποζημιώσεων.

15 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Audiencia Nacional (ανώτερο ειδικό δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά τους όρους εργασίας, η οποία αντίκειται στο δίκαιο της [Ένωσης] και απαγορεύεται από το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2006/54, το γεγονός ότι η [Air Nostrum] καταβάλλει σε μια κατηγορία εργαζομένων όπως τα πληρώματα θαλάμου επιβατών, η οποία αποτελείται κατά πλειονότητα από γυναίκες, ως αποζημίωση για έξοδα μετακινήσεως, εξαιρουμένων εκείνων που σχετίζονται με τη μεταφορά και τη διαμονή, ποσό χαμηλότερο σε σχέση με εκείνο το οποίο λαμβάνει στην ίδια περίπτωση έτερη κατηγορία εργαζομένων, αποτελούμενη στην πλειονότητά της από άνδρες, όπως οι χειριστές

αεροσκαφών, όταν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση οφείλεται στο γεγονός ότι για κάθε κατηγορία εργαζομένων ισχύει διαφορετική συλλογική σύμβαση εργασίας, την οποία διαπραγματεύθηκε η ίδια επιχείρηση, πλην όμως με διαφορετικούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, σύμφωνα με το άρθρο 87 του νόμου περί εργατικού κώδικα;»

Επί της διατήρησης του αντικειμένου της διαφοράς της κύριας δίκης

16 Με τις παρατηρήσεις που κατέθεσε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 29 Σεπτεμβρίου 2023, η Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) εκτιμά ότι παρέλκει η έκδοση απόφασης επί της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως διότι η STAVLA παραιτήθηκε από την αγωγή της ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου στις 21 Σεπτεμβρίου 2023.

17 Εντούτοις από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι, με διάταξη της 26ης Οκτωβρίου 2023, το αιτούν δικαστήριο έκρινε ότι, παρά την παραίτηση της STAVLA, η ενώπιόν του διαφορά δεν είναι άνευ αντικειμένου, καθόσον η εισαγγελική αρχή μπορεί βάσει του εθνικού δικονομικού δικαίου να υπεισέλθει ως ενάγουσα στη θέση της STAVLA.

18 Επομένως, δεδομένου ότι διατηρείται το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, το Δικαστήριο πρέπει να αποφανθεί επί της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως.

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

19 Κατ’ αρχάς επισημαίνεται ότι το προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο ερείδεται σε τρεις παραδοχές.

20 Συγκεκριμένα, πρώτον, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι, εντός της Air Nostrum, τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών είναι στη συντριπτική πλειονότητά τους γυναίκες εργαζόμενοι και ότι οι χειριστές αεροσκαφών είναι στη συντριπτική πλειονότητά τους άνδρες εργαζόμενοι.

21 Δεύτερον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι το ποσό των ημερήσιων αποζημιώσεων που καταβάλλονται κατ’ αποκοπήν στα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών για ορισμένα έξοδα στα οποία αυτά υποβάλλονται στο πλαίσιο της παροχής των υπηρεσιών που προβλέπει η σύμβαση εργασίας τους είναι σημαντικά χαμηλότερο από το ποσό των ημερήσιων αποζημιώσεων που καταβάλλονται κατ’ αποκοπήν στους χειριστές αεροσκαφών για τα ίδια έξοδα.

22 Το Δικαστήριο δεν οφείλει να ελέγξει, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής, το κατά πόσον οι δύο ως άνω πραγματικές παραδοχές είναι ακριβείς, καθόσον οιαδήποτε εκτίμηση των επίδικων πραγματικών περιστατικών εμπίπτει στη δικαιοδοσία του εθνικού δικαστηρίου (πρβλ. αποφάσεις της 1ης Ιουλίου 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, σκέψη 30, και της 13ης Ιουνίου 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, σκέψη 33).

23 Εντούτοις, το υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα ερείδεται σε μια τρίτη παραδοχή, κατά την οποία, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού τους, οι επίμαχες στην κύρια δίκη ημερήσιες αποζημιώσεις αφορούν τους όρους εργασίας των οικείων εργαζομένων, κατά την έννοια τόσο του εθνικού δικαίου όσο και του άρθρου 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2006/54, και όχι την αμοιβή τους, κατά την έννοια του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, καθώς και του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε′, και του άρθρου 4 της οδηγίας αυτής.

24 Αφενός, στο πλαίσιο της διαδικασίας συνεργασίας μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου την οποία θεσπίζει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, στο Δικαστήριο απόκειται να δώσει στον εθνικό δικαστή χρήσιμη απάντηση που να του παρέχει τη δυνατότητα επιλύσεως της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί. Υπό το πρίσμα αυτό, το Δικαστήριο μπορεί να αναδιατυπώσει, εφόσον είναι αναγκαίο, τα προδικαστικά ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί. Το γεγονός ότι ένα εθνικό δικαστήριο διατύπωσε προδικαστικό ερώτημα παραπέμποντας σε ορισμένες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης δεν εμποδίζει το Δικαστήριο να του παράσχει όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία που μπορούν να είναι χρήσιμα για να αποφανθεί επί της υποθέσεως της οποίας έχει επιληφθεί, ανεξαρτήτως του αν στα υποβληθέντα ερωτήματα γίνεται μνεία των στοιχείων αυτών. Συναφώς, αποτελεί έργο του Δικαστηρίου να συναγάγει, από το σύνολο των στοιχείων που παρέχει το εθνικό δικαστήριο και, ιδίως, από το σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής, εκείνα τα στοιχεία του δικαίου της Ένωσης που χρήζουν ερμηνείας, λαμβανομένου υπόψη του αντικειμένου της διαφοράς (απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

25 Αφετέρου, το μεν άρθρο 14, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 απαγορεύει κάθε έμμεση διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά τους όρους απασχόλησης και εργασίας, πλην όμως το άρθρο 4 της οδηγίας αυτής απαγορεύει τη διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά την αμοιβή των εργαζομένων μόνον εφόσον πρόκειται για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία.

26 Προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει να εξακριβωθεί αν είναι ακριβής η παραδοχή στην οποία στηρίζεται το προδικαστικό ερώτημα, κατά την οποία οι επίμαχες στην κύρια δίκη αποζημιώσεις δεν αποτελούν μέρος της αμοιβής των χειριστών αεροσκαφών και του πληρώματος θαλάμου επιβατών, κατά την έννοια της οδηγίας 2006/54.

27 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ’ ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε΄, και το άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54 έχουν την έννοια ότι, αφενός, οι ημερήσιες αποζημιώσεις που καταβάλλονται κατ’ αποκοπήν ως αποζημίωση για ορισμένα έξοδα στα οποία υποβάλλονται οι εργαζόμενοι λόγω των επαγγελματικών μετακινήσεών τους αποτελούν μέρος της αμοιβής τους ή, αντιθέτως, μέρος των όρων εργασίας τους και ότι, αφετέρου, η διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά το ύψος των εν λόγω αποζημιώσεων, αναλόγως του αν χορηγούνται σε κατηγορία εργαζομένων που αποτελείται κατά πλειονότητα από άνδρες ή σε κατηγορία εργαζομένων αποτελούμενη κατά την πλειονότητά της από γυναίκες, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου, απαγορευόμενη από την οδηγία αυτή.

28 Συναφώς, διαπιστώνεται ότι η έννοια της «αμοιβής», η οποία ορίζεται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε΄, της οδηγίας 2006/54, είναι αυτοτελής έννοια του δικαίου της Ένωσης που πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως (βλ., κατ’ αναλογίαν, αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 1996, Freers και Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, σκέψη 16, και της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 33).

29 Από το ίδιο το γράμμα του εν λόγω άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε΄, προκύπτει ότι, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, η «αμοιβή» δεν καλύπτει μόνον τους μισθούς, αλλά και «όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας».

30 Ημερήσιες αποζημιώσεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη συνιστούν προδήλως οικονομικό όφελος το οποίο λαμβάνει άμεσα ο εργαζόμενος σε χρήματα από τον εργοδότη, με σκοπό την κατ' αποκοπήν κάλυψη ορισμένων εξόδων στα οποία μπορεί να έχει υποβληθεί στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που υπέχει από τη σύμβασή του εργασίας.

31 Το γεγονός ότι, όπως υπογραμμίζει το αιτούν δικαστήριο, με τις εν λόγω ημερήσιες αποζημιώσεις δεν αμείβεται συγκεκριμένη εργασία υπολογιζόμενη ανά μονάδα χρόνου ή ανά μονάδα εργασίας δεν αρκεί για να εξαιρεθούν οι αποζημιώσεις αυτές από την έννοια της «αμοιβής», κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε', της οδηγίας 2006/54.

32 Πράγματι, από τη διάταξη αυτή δεν προκύπτει ότι η εν λόγω έννοια προϋποθέτει ότι το όφελος που παρέχει ο εργοδότης αμείβει συγκεκριμένη εργασία, δεδομένου ότι ένα τέτοιο όφελος πρέπει να παρέχεται μόνον «βάσει της σχέσης εργασίας» του εργαζομένου (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 34).

33 Εν προκειμένω, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι οι ημερήσιες αποζημιώσεις έχουν ως σκοπό την κατ' αποκοπήν κάλυψη ορισμένων εξόδων στα οποία υποβάλλονται οι οικείοι εργαζόμενοι λόγω των μετακινήσεών τους στο πλαίσιο της συμβάσεώς τους εργασίας, δηλαδή βάσει της σχέσης εργασίας τους.

34 Αντιθέτως προς όσα παρατηρεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η ερμηνεία αυτή δεν κλονίζεται από τη νομολογία που απορρέει από την απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψη 25), κατά την οποία τα στοιχεία των συνολικών αποδοχών του εργαζομένου που αφορούν αποκλειστικά την κάλυψη περιστασιακών ή πρόσθετων εξόδων στα οποία υποβάλλεται ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που αναλαμβάνει δυνάμει της συμβάσεώς του εργασίας δεν πρέπει να συνυπολογίζονται για τον καθορισμό των καταβλητέων αποδοχών κατά την ετήσια άδεια.

35 Συγκεκριμένα, στην απόφαση εκείνη, η οποία δεν αφορούσε την οδηγία 2006/54, αλλά την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9), το Δικαστήριο διαπίστωσε απλώς ότι η αμοιβή μπορεί να αποτελείται από διάφορα στοιχεία, ορισμένα εκ των οποίων δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των ποσών που πρέπει να καταβάλλονται στον εργαζόμενο για την ετήσια άδειά του. Αντιθέτως, το Δικαστήριο ουδόλως έκρινε ότι τέτοια στοιχεία δεν αποτελούν μέρος της αμοιβής του εργαζομένου.

36 Είναι επίσης άνευ σημασίας για την υπό κρίση υπόθεση το γεγονός ότι, όπως επισήμανε η Επιτροπή, το Δικαστήριο αποφάνθηκε, στην απόφαση της 8ης Ιουλίου 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, σκέψη 54), ότι το άρθρο 3, παράγραφος 7, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ 1997, L 18, σ. 1), έχει την έννοια ότι ημερήσια αποζημίωση της οποίας το ποσό διαφέρει ανάλογα με τη διάρκεια της αποσπάσεως του εργαζομένου συνιστά επίδομα σχετικό με την απόσπαση που αποτελεί μέρος του κατώτατου μισθού, εκτός αν, μεταξύ άλλων, καταβάλλεται ως επιστροφή των δαπανών στις οποίες πράγματι υποβλήθηκε ο εργαζόμενος λόγω της αποσπάσεως, όπως τα έξοδα ταξιδίου, κατοικίας ή διατροφής.

37 Πράγματι, πέραν του ότι και η ως άνω απόφαση δεν αφορούσε την οδηγία 2006/54, το γεγονός ότι ένα επίδομα καταβαλλόμενο ως επιστροφή των δαπανών στις οποίες πράγματι υποβλήθηκε ο εργαζόμενος λόγω της αποσπάσεως δεν αποτελεί μέρος του κατώτατου μισθού ουδόλως

αποκλείει την εκτίμηση ότι κατ' αποκοπήν αποζημιώσεις, όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη, συνιστούν στοιχείο της αμοιβής, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε', της οδηγίας 2006/54, η οποία, όπως προκύπτει από τη σκέψη 29 της παρούσας αποφάσεως, δεν περιλαμβάνει μόνον τους μισθούς.

38 Κατόπιν των προεκτεθέντων, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, μολονότι είναι βεβαίως αληθές ότι ημερήσιες αποζημιώσεις, όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη, δεν καταβάλλονται ως αντιπαροχή για την παροχή εργασίας, παραμένει εντούτοις γεγονός ότι συνιστούν όφελος παρεχόμενο από τον εργοδότη στους οικείους εργαζομένους λόγω της απασχόλησής τους και εμπίπτουν στην έννοια της «αμοιβής», όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε', της οδηγίας 2006/54, και όχι στην έννοια των όρων εργασίας, κατά το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας αυτής.

39 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο συνάγει την ύπαρξη έμμεσης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω φύλου, αφενός, από το γεγονός ότι το προσωπικό θαλάμου επιβατών αποτελείται κατά τη συντριπτική πλειονότητα από γυναίκες εργαζόμενες, ενώ οι χειριστές αεροσκαφών είναι κατά τη συντριπτική πλειονότητά τους άνδρες εργαζόμενοι, και, αφετέρου, από το γεγονός ότι το ποσό των ημερήσιων αποζημιώσεων που καταβάλλονται στα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών είναι σημαντικά χαμηλότερο από το ποσό των ημερήσιων αποζημιώσεων που καταβάλλονται στους χειριστές αεροσκαφών.

40 Εντούτοις, από το άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54 προκύπτει ότι μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση ως προς την αμοιβή των εργαζομένων τους οποίους αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης μπορεί να συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου, απαγορευόμενη από τη διάταξη αυτή, μόνον αν η αμοιβή αυτή καταβάλλεται «για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία».

41 Συναφώς, όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας 2006/54, προκειμένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ένα φάσμα παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας και οι συνθήκες κατάρτισης και εργασίας.

42 Είναι προφανές ότι τα μέλη του πληρώματος θαλάμου επιβατών και οι χειριστές αεροσκαφών δεν εκτελούν την ίδια εργασία. Επιπλέον, λαμβανομένων υπόψη της εκπαίδευσης που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματος του χειριστή αεροσκαφών και των ευθυνών που συνδέονται με το επάγγελμα αυτό, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η εργασία των χειριστών αεροσκαφών έχει την ίδια αξία με την εργασία των μελών του πληρώματος θαλάμου επιβατών, κατά την έννοια του άρθρου 4 της οδηγίας 2006/54.

43 Υπό τις συνθήκες αυτές, η έμμεση διαφορετική μεταχείριση για την οποία γίνεται λόγος στη σκέψη 39 της παρούσας αποφάσεως δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως έμμεση διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια της οδηγίας 2006/54.

44 Επομένως, παρέλκει η απάντηση στο ερώτημα αν μια τέτοια έμμεση διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι τα επίμαχα οφέλη προβλέπονται από διαφορετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν συναφθεί μεταξύ διαφορετικών συμβαλλομένων.

45 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε', και το άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54 έχουν την έννοια ότι, αφενός, οι ημερήσιες αποζημιώσεις που καταβάλλονται κατ' αποκοπήν ως αποζημίωση για

ορισμένα έξοδα στα οποία υποβάλλονται οι εργαζόμενοι λόγω των επαγγελματικών μετακινήσεών τους αποτελούν στοιχείο της αμοιβής τους και ότι, αφετέρου, η διαφορά του ύψους των αποζημιώσεων αυτών, αναλόγως του αν χορηγούνται σε κατηγορία εργαζομένων που αποτελείται κατά πλειονότητα από άνδρες ή σε κατηγορία εργαζομένων αποτελούμενη κατά την πλειονότητά της από γυναίκες, δεν απαγορεύεται από την οδηγία 2006/54, όταν οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων δεν εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία.

Επί των δικαστικών εξόδων

46 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τέταρτο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο ε', και το άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης,

έχουν την έννοια ότι:

αφενός, οι ημερήσιες αποζημιώσεις που καταβάλλονται κατ' αποκοπήν ως αποζημίωση για ορισμένα έξοδα στα οποία υποβάλλονται οι εργαζόμενοι λόγω των επαγγελματικών μετακινήσεών τους αποτελούν στοιχείο της αμοιβής τους και, αφετέρου, η διαφορά του ύψους των αποζημιώσεων αυτών, αναλόγως του αν χορηγούνται σε κατηγορία εργαζομένων που αποτελείται κατά πλειονότητα από άνδρες ή σε κατηγορία εργαζομένων αποτελούμενη κατά την πλειονότητά της από γυναίκες, δεν απαγορεύεται από την οδηγία 2006/54, όταν οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων δεν εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία.

(υπογραφές)