Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

4. oktoober 2024*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõive ja elukutse küsimustes – Direktiiv 2006/54/EÜ – Artikli 2 lõike 1 punkt e – Mõiste „töötasu“ – Artikkel 4 – Igasuguse kaudse soolise diskrimineerimise keeld

Kohtuasjas C-314/23,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Audiencia Nacionali (üleriigiline kohus, Hispaania) 17. märtsi 2023. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. mail 2023, menetluses

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

Ministerio Fiscal

versus

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 et Instituto de las Mujeres,

menetluses osalesid:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president C. Lycourgos, kohtunikud O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin ja L. S. Rossi (ettekandja),

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust ja 19. märtsi 2024. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– Ministerio Fiscal, esindaja: M. Campoy Miñarro,

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

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

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

– Hispaania valitsus, esindajad: A. Gavela Llopis ja M. Morales Puerta,

– Taani valitsus, esindajad: D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg ja C. A.-S. Maertens,

– Rootsi valitsus, esindajad: H. Eklinder ja C. Meyer-Seitz,

– Euroopa Komisjon, esindajad: I. Galindo Martín ja E. Schmidt,

olles 6. juuni 2024. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

kohtuotsuse

1 Eelotsusetaotluses palutakse tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23) artikli 14 lõike 1 punkti c.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses, mille üks pool on Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (salongitöötajaid esindav ametiühing (STAVLA)) ja Ministerio Fiscal (prokuratuur, Hispaania) ning teine pool on Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (edaspidi „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 ja Instituto de las Mujeres; vaidlus puudutab Air Nostrumi salongitöötajate suhtes kohaldatavat kollektiivlepingut.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2006/54 põhjenduses 9 on märgitud:

„Vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale tuleks selle hindamiseks, kas töötajad teevad võrdset või võrdväärset tööd, määrata kindlaks, kas töötajaid võib lugeda võrreldavas olukorras olevaks, võttes arvesse mitmeid tegureid, sealhulgas töö iseloomu, koolitust ning töötingimusi.“

4 Direktiivi artikli 2 „Mõisted“ lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

b) kaudne diskrimineerimine – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[…]

e) töötasu – harilik põhi- või miinimumpalk või mõni muu tasumoodus kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab;

[…]“.

5 Direktiivi artikkel 4 „Diskrimineerimise keeld“ on sõnastatud järgmiselt:

„Võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes.

[…]“.

6 Direktiivi artikli 14 „Diskrimineerimise keeld“ lõikes 1 on ette nähtud:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu asutamislepingu artikli 141 kohaselt;

[…]“.

Hispaania õigus

7 Kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandliku dekreedi 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse konsolideeritud redaktsioon (Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; *BOE* nr 255, 24.10.2015) (edaspidi „töötajate üldseadus“), artiklis 3 „Töösuhte allikad“ on sätestatud:

„1. Töösuhet puudutavaid õigusi ja kohustusi reguleerivad:

a) riigi seadused ja määrused;

b) kollektiivlepingud;

[…]“.

8 Töötajate üldseaduse artikli 4 lõike 2 punktis c on ette nähtud:

„Töötajatel on tööga seoses õigus:

[…]

c) mitte olla töölevõtmisel või töötamise ajal otseselt või kaudselt diskrimineeritud soo, perekonnaseisu, käesoleva seadusega kehtestatud vanusepiiri, rassilise või etnilise päritolu, ühiskondliku seisundi, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste vaadete, seksuaalse sättumuse, sooidentiteedi ja -väljenduse, sootunnuste, ametiühingusse kuuluvuse või mittekuuluvuse ega keele alusel Hispaania territooriumil.“

9 Seaduse artikli 26 lõikes 2 on sätestatud:

„Palgaks ei loeta summasid, mida töötaja sai hüvitisena tööalaste kulude katmiseks, sotsiaalkindlustustoetusi ja -hüvitisi ning üleviimis-, peatamis- ja vallandamishüvitisi.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

10 Air Nostrumi ning tema maapealse personali ja salongipersonali vahelisi töösuhteid reguleerib kollektiivleping, mille on allkirjastanud ettevõtja juhtkond ja teatavad ametiühingud ning mis avaldati väljaandes *Boletín Oficial del Estado* (*BOE*) 14. jaanuaril 2019 (edaspidi „salongitöötajate kollektiivleping“).

11 Air Nostrumi ja tema pilootide vahelisi töösuhteid reguleerib teine kollektiivleping, mille on allkirjastanud ettevõtja juhtkond ja teised ametiühingud ning mis avaldati *BOEs* 13. mail 2020 (edaspidi „pilootide kollektiivleping“).

12 Salongitöötajate kollektiivlepingu artikkel 93 ja pilootide kollektiivlepingu artikkel 16.19 reguleerivad päevarahasid, millega kaetakse vastavalt salongitöötajate ja pilootide tööreisidel tekkinud kulud, välja arvatud majutus- ja transpordikulud (edaspidi „päevarahad“).

13 STAVLA esitas 8. novembril 2022 Audiencia Nacionalile (üleriigiline kohus, Hispaania), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus, hagi, milles palutakse muu hulgas tühistada salongitöötajate kollektiivlepingu artikkel 93. STAVLA, keda toetab prokuratuur, leiab nimelt, et see artikkel tekitab seoses töötingimustega kaudset soolist diskrimineerimist, mis on direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c keelatud.

14 Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus kõigepealt, et salongitöötajate kollektiivlepingus ette nähtud päevaraha suurus on tunduvalt väiksem kui see, mis on ette nähtud pilootide kollektiivlepingus. Seejärel nähtub kohtu sõnul erinevatest uuringutest, et 94% salongitöötajatest on naised, samas kui 93,71% pilootidest on mehed. Viimasena märgib kohus, et päevaraha ei saa käsitada palgana ei Hispaania tööõiguse seisukohast, arvestades töötajate üldseaduse artikli 26 lõiget 2, kus päevaraha on sellest mõistest sõnaselgelt välja jäetud, ega ka liidu õiguse, eelkõige ELTL artikli 157 ja direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti e seisukohast. Päevaraha ei ole tasu konkreetse töö eest ja kuulub seega töötingimuste hulka, mis tähendab, et pilootide ja salongitöötajate tehtava töö erinev väärtus ei saa olla päevaraha erineva suuruse põhjenduseks.

15 Neil asjaoludel otsustas Audiencia Nacional (üleriigiline kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas asjaolu, et [Air Nostrum] hüvitab sellisele [töötajate] kollektiivile nagu salongitöötajad, kes on valdavalt naised, nende reisimisega seoses kaetavad kulud, mis ei ole transpordi- ja majutuskulud, väiksemas summas kui see, mida samal alusel saab teine töötajate kollektiiv, mille moodustavad valdavalt mehed, näiteks piloodid, on seoses töötingimustega kaudne sooline diskrimineerimine, mis on vastuolus [liidu] õigusega ja keelatud direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c, kui nimetatud erineva kohtlemise põhjuseks on, et kummalegi kollektiivile kohaldatakse erinevat kollektiivlepingut, millest mõlema üle on pidanud läbirääkimisi sama ettevõtja, kuid seda on tehtud erinevate ametiühingute esindajatega vastavalt töötajate üldseaduse artiklile 87?“

Põhikohtuasja eseme säilimine

16 Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) leiab oma seisukohtades, mis saabusid Euroopa Kohtu kantseleisse 29. septembril 2023, et eelotsusetaotluse kohta ei ole vaja enam otsust teha, kuna STAVLA loobus oma hagist eelotsusetaotluse esitanud kohtus 21. septembril 2023.

17 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub siiski, et eelotsusetaotluse esitanud kohus otsustas 26. oktoobri 2023. aasta määrusega, et vaatamata STAVLA loobumisele ei ole tema menetluses oleva vaidluse ese ära langenud, kuna riigisisene menetlusõigus võimaldab prokuratuuril asendada STAVLAd hagejana.

18 Järelikult, kuna põhikohtuasja ese on säilinud, tuleb eelotsusetaotluse kohta otsus teha.

Eelotsuse küsimuse analüüs

19 Alustuseks tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimus põhineb kolmel eeldusel.

20 Esiteks tõdeb eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Air Nostrumis on salongitöötajad valdavalt naised ja piloodid on valdavalt mehed.

21 Teiseks märgib see kohus, et salongitöötajatele töölepingus ette nähtud ülesannete täitmisel tekkinud teatud kulude eest kindlas summas makstav päevaraha on tunduvalt väiksem kui päevaraha, mida makstakse kindlas summas pilootidele samade kulude eest.

22 Euroopa Kohtu ülesanne ei ole eelotsusetaotluse raames kontrollida nende kahe eelduse paikapidavust, sest igasugune faktiliste asjaolude hindamine on liikmesriigi kohtu pädevuses (vt selle kohta 1. juuli 2008. aasta kohtuotsus MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, punkt 30, ja 13. juuni 2024. aasta kohtuotsus Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, punkt 33).

23 Samas põhineb esitatud küsimus kolmandal eeldusel, mille kohaselt kuuluvad põhikohtuasjas kõne all olevad päevarahad nende eesmärki arvestades asjaomaste töötajate töötingimuste hulka nii riigisisese õiguse kui ka direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tähenduses, mitte aga nende töötasu hulka ELTL artikli 157 ning direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti e ja artikli 4 tähenduses.

24 Ühelt poolt on ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel tema menetluses oleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades peab Euroopa Kohus talle esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastama. Asjaolu, et liikmesriigi kohus on eelotsuse küsimuses viidanud liidu õiguse teatud sätetele, ei takista Euroopa Kohut esitamast sellele kohtule kogu tõlgenduslikku teavet, mis võib viimasel aidata menetletavat kohtuasja lahendada, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus on neile aspektidele oma küsimustes viidanud või mitte. Euroopa Kohus võib selleks liikmesriigi kohtu esitatud kõikidest materjalidest ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest välja valida need liidu õiguse aspektid, mis vaidluse eset silmas pidades vajavad tõlgendamist (21. septembri 2023. aasta kohtuotsus Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Teiselt poolt, kui direktiivi 2006/54 artikli 14 lõige 1 keelab igasuguse kaudse soolise diskrimineerimise seoses töö saamise ja töö tingimustega, siis direktiivi artikkel 4 keelab erineva kohtlemise töötajate tasustamisel üksnes siis, kui see puudutab võrdset või võrdväärset tööd.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku vastuse andmiseks tuleb seega kontrollida esitatud küsimuse aluseks olevat eeldust, mille kohaselt ei ole põhikohtuasjas kõne all olevad päevarahad osa pilootide ja salongitöötajate töötasust direktiivi 2006/54 tähenduses.

27 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti e ja artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et ühest küljest on päevarahad, millega hüvitatakse kindlas summas teatud kulud, mis töötajatel on tööreisidega seoses tekkinud, osa nende töötasust või vastupidi nende töötingimustest, ning teisest küljest kujutab erinev kohtlemine tulenevalt päevarahade suurusest sõltuvalt sellest, kas neid makstakse töötajate kollektiivile, mis koosneb valdavalt meestest, või töötajate kollektiivile, mis koosneb valdavalt naistest, endast kaudset soolist diskrimineerimist, mis on selle direktiiviga keelatud.

28 Sellega seoses tuleb tõdeda, et direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis e ette nähtud mõiste „töötasu“ on liidu õiguse autonoomne mõiste, mida tuleb tõlgendada laialt (vt analoogia alusel 7. märtsi 1996. aasta kohtuotsus Freers ja Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, punkt 16, ning 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 33).

29 Artikli 2 lõike 1 punkti e sõnastusest endast tuleneb, et selle sätte tähenduses hõlmab „töötasu“ mitte ainult palka, vaid ka „mõn[da] muu[d] tasumoodus[t] kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab“.

30 Sellised päevarahad nagu põhikohtuasjas kujutavad endast ilmselgelt majanduslikku hüve, mida töötaja tööandjalt rahas otse saab ja mille eesmärk on hüvitada kindlas summas teatud kulud, mis töötajal võisid töölepingust tulenevate kohustuste täitmisel tekkida.

31 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu rõhutatud asjaolu, et päevarahad ei ole tasu konkreetse töö eest, mis arvutatakse aja- või tööühiku alusel, ei ole piisav selleks, et päevarahad direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis e sätestatud mõiste „töötasu“ kohaldamisalast välja jätta.

32 Sellest sättest nimelt ei ilmne, et selle mõiste kohaselt peab tööandja andma hüve konkreetse töö eest, vaid piisab sellest, et hüve antakse „töö[tamise] eest“ (vt analoogia alusel 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 34).

33 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et päevarahade eesmärk on hüvitada kindlas summas teatud kulud, mis asjaomased töötajad on kandnud seoses reisimisega oma töölepingu raames, st töötamise tõttu.

34 Vastupidi Euroopa Komisjoni poolt märgitule ei sea selline tõlgendus kahtluse alla 15. septembri 2011. aasta kohtuotsusest Williams jt (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 25) tulenevat kohtupraktikat, mille kohaselt ei pea põhipuhkuse ajal makstava tasu arvestamisel arvesse võtma neid töötaja kogutöötasu komponente, mille eesmärk on üksnes kompenseerida juhuslikke või kõrvalkulusid, mis kaasnevad töötaja töölepingujärgsete ülesannete täitmisega.

35 Nimetatud kohtuotsuses, mis ei puudutanud direktiivi 2006/54, vaid Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381), tõdes Euroopa Kohus vaid seda, et töötasu võib koosneda mitmest komponendist, millest osa komponente ei pea töötajale põhipuhkuse eest makstavate summade arvutamisel arvesse võtma. Euroopa Kohus ei ole seevastu sugugi leidnud, et sellised komponendid ei kuulu töötaja töötasu hulka.

36 Käesolevas asjas ei oma tähtsust ka komisjoni rõhutatud asjaolu, et Euroopa Kohus otsustas 8. juuli 2021. aasta otsuses Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, punkt 54), et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT 1997, L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431) artikli 3 lõike 7 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et päevaraha, mille suurus erineb vastavalt töötaja lähetuse kestusele, kujutab endast miinimumtöötasu hulka kuuluvat lähetusega seotud hüvitist, välja arvatud juhul, kui seda makstakse hüvitisena lähetusega tegelikult seotud kulude katteks, näiteks reisi-, majutus- või toidukulude katteks.

37 Lisaks sellele, et ka viidatud kohtuotsus ei puudutanud direktiivi 2006/54, asjaolu, et hüvitis, mida makstakse lähetusega tegelikult seotud kulude katteks, ei kuulu miinimumtöötasu hulka, ei välista kuidagi seda, et sellised kindlasummalised päevarahad nagu põhikohtuasjas on osa direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis e sätestatud töötasust, mis ei piirdu üksnes palgaga, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 29.

38 Eeltoodut arvestades tuleb asuda seisukohale, et kuigi on tõsi, et selliseid päevarahasid nagu põhikohtuasjas ei maksta tehtud töö eest, kujutavad need endast siiski hüve, mida tööandja asjaomastele töötajatele töötamise tõttu annab, ning kuuluvad direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis e määratletud mõiste „töötasu“ alla, mitte direktiivi artikli 14 lõike 1 punktis c sätestatud mõiste „töötingimused“ alla.

39 Käesoleval juhul järeldab eelotsusetaotluse esitanud kohus kaudset soolist erinevat kohtlemist tulenevalt ühelt poolt asjaolust, et salongipersonal koosneb valdavalt naissoost töötajatest ja piloodid on valdavalt meessoost töötajad, ning teiselt poolt asjaolust, et salongitöötajatele makstav päevaraha on tunduvalt väiksem kui päevaraha, mida makstakse pilootidele.

40 Direktiivi 2006/54 artiklist 4 tuleneb siiski, et selline erinev kohtlemine põhikohtuasjas kõne all olevate töötajate töötasu osas võib kujutada endast selle sättega keelatud kaudset soolist diskrimineerimist üksnes siis, kui seda tasu makstakse „võrdse või võrdväärse töö puhul“.

41 Nagu direktiivi 2006/54 põhjendusest 9 tuleneb, peab selle hindamiseks, kas töötajad teevad võrdset või võrdväärset tööd, võtma arvesse mitut tegurit, sealhulgas töö iseloomu, koolitust ning töötingimusi.

42 Salongitöötajad ja piloodid ei tee ilmselgelt sama tööd. Lisaks, võttes arvesse piloodina töötamiseks nõutavat koolitust ja selle ametiga seotud vastutust, ei saa asuda seisukohale, et pilootide töö on direktiivi 2006/54 artikli 4 tähenduses võrdväärne salongitöötajate tööga.

43 Neil asjaoludel ei saa käesoleva kohtuotsuse punktis 39 mainitud kaudset erinevat kohtlemist pidada direktiivi 2006/54 mõttes kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks.

44 Järelikult ei ole vaja vastata küsimusele, kas selline kaudne erinev kohtlemine võib olla põhjendatud asjaoluga, et kõnealused hüved on ette nähtud erinevates kollektiivlepingutes, mis on sõlmitud erinevate poolte vahel.

45 Eeltoodut arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti e ja artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et ühelt poolt on päevarahad, millega hüvitatakse kindlas summas teatud kulud, mis töötajatel on tööreisidega seoses tekkinud, osa nende töötasust, ning teiselt poolt ei ole direktiivi kohaselt keelatud päevarahade erinev suurus sõltuvalt sellest, kas neid makstakse töötajate kollektiivile, mis koosneb valdavalt meestest, või töötajate kollektiivile, mis koosneb valdavalt naistest, kui need kaks töötajate kollektiivi ei tee võrdset või võrdväärset tööd.

Kohtukulud

46 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artikli 2 lõike 1 punkti e ja artiklit 4

tuleb tõlgendada nii, et

ühelt poolt on päevarahad, millega hüvitatakse kindlas summas teatud kulud, mis töötajatel on tööreisidega seoses tekkinud, osa nende töötasust ning teiselt poolt ei ole direktiivi kohaselt keelatud päevarahade erinev suurus sõltuvalt sellest, kas neid makstakse töötajate kollektiivile, mis koosneb valdavalt meestest, või töötajate kollektiivile, mis koosneb valdavalt naistest, kui need kaks töötajate kollektiivi ei tee võrdset või võrdväärset tööd.

Allkirjad