Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (četvrto vijeće)

4. listopada 2024.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada – Direktiva 2006/54/EZ – Članak 2. stavak 1. točka (e) – Pojam ‚plaća' – Članak 4. – Zabrana svake neizravne diskriminacije na temelju spola"

U predmetu C-314/23,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska), odlukom od 17. ožujka 2023., koju je Sud zaprimio 22. svibnja 2023., u postupku

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

Ministerio Fiscal

protiv

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,

uz sudjelovanje:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

SUD (četvrto vijeće),

* Jezik postupka: španjolski

u sastavu: C. Lycourgos, predsjednik vijeća, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin i L. S. Rossi (izvjestiteljica), suci,

nezavisni odvjetnik: M. Szpunar,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka i nakon rasprave održane 19. ožujka 2024.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za Ministerio Fiscal, M. Campoy Miñarro, u svojstvu agenta,

– 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 i Ó. Orgeira Rodríguez, *abogados*,

– za španjolsku vladu, A. Gavela Llopis i M. Morales Puerta, u svojstvu agenata,

– za dansku vladu, D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg i C. A.-S. Maertens, u svojstvu agenata,

– za švedsku vladu, H. Eklinder i C. Meyer-Seitz, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, I. Galindo Martín i E. Schmidt, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 6. lipnja 2024.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 14. stavka 1. točke (c) Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravci SL 2017., L 162, str. 56. i SL 2019., L 191, str. 45.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između, s jedne strane, Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (Sindikat koji zastupa članove kabinske posade (STAVLA)) i Ministerio Fiscal (Državno odvjetništvo, Španjolska) i, s druge strane, društva Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (u daljnjem tekstu: društvo 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 i Instituto de las Mujeres u vezi s kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na članove kabinske posade društva Air Nostrum.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Uvodna izjava 9. Direktive 2006/54 glasi:

„U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, da bi se procijenilo obavljaju li radnici isti rad odnosno rad jednake vrijednosti, potrebno je odrediti nalaze li se radnici u usporedivom položaju uzimajući u obzir niz faktora, uključujući prirodu posla, osposobljavanje i radne uvjete.”

4 Člankom 2. te direktive, naslovljenim „Definicije”, u stavku 1. određuje se:

„Za potrebe ove Direktive:

[…]

(b) ‚neizravna diskriminacija’ postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

[…]

(e) ‚plaća’ je redovita osnovna ili minimalna nadnica ili plaća te svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naravi, koju radnik/radnica prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem;

[…]”

5 Članak 4. navedene direktive, naslovljen „Zabrana diskriminacije”, glasi kako slijedi:

„Uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.

[…]”

6 Člankom 14. te direktive, naslovljenim „Zabrana diskriminacije”, u stavku 1. predviđa se:

„Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

[…]

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora;

[…]”

Španjolsko pravo

7 Real Decretom Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevska zakonodavna uredba 2/2015 kojom se odobrava preinačeni tekst Zakona o statusu radnika) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255, od 24. listopada 2015.) (u daljnjem tekstu: Zakon o statusu radnika), člankom 3., naslovljenom „Izvori radnog odnosa", određuje se:

„1. Prava i obveze u pogledu radnog odnosa uređuju se:

(a) odredbama zakona i drugih propisa države;

(b) kolektivnim ugovorima;

[…]"

8 Članak 4. stavak 2. točka (c) Zakona o statusu radnika glasi:

„Radnici u radnom odnosu ne smiju:

[…]

(c) biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji prilikom zapošljavanja ili na radu na temelju spola, bračnog statusa, dobi – u granicama utvrđenima ovim zakonom, rasnog ili etničkog podrijetla, socijalnog statusa, vjere ili uvjerenja, političkih uvjerenja, spolne orijentacije i identiteta, rodnog izražavanja, spolnih obilježja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te zbog jezičnih razloga, u Španjolskoj ržavi."

9 U skladu s člankom 26. stavkom 2. tog zakona:

„Plaćom se ne smatraju iznosi koje radnik prima na ime naknada ili povrata za troškove koje je imao zbog obavljanja posla, davanja i naknade iz socijalnog osiguranja te naknade za premještaj, suspenziju ili otkaze."

Glavni postupak i prethodno pitanje

10 Radni odnosi između, s jedne strane, društva Air Nostrum i, s druge strane, njegova zemaljskog osoblja i njegova kabinskog osoblja uređeni su kolektivnim ugovorom koji su potpisali uprava tog društva i određeni sindikati i koji je objavljen u *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 14. siječnja 2019. (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor TCP).

11 Radni odnosi između društva Air Nostrum i njegovih pilota uređeni su drugim kolektivnim ugovorom koji su potpisali uprava tog društva i drugi sindikati i koji je objavljen u BOE-u 13. svibnja 2020. (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor pilota).

12 Člankom 93. kolektivnog ugovora TCP i člankom 16.19. kolektivnog ugovora pilota uređuju se dnevnice kojima se pokrivaju troškovi kabinskog osoblja i pilota tijekom njihovih poslovnih putovanja (u daljnjem tekstu: dnevnice), a koji se razlikuju od troškova povezanih s prijevozom i smještajem.

13 Dana 8. studenoga 2022. STAVLA je podnijela Audienciji Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska), sudu koji je uputio zahtjev, tužbu za poništenje, osobito, članka 93. kolektivnog ugovora TCP. Naime, prema mišljenju STAVLA-e, koju podupire državno odvjetništvo, taj članak predstavlja neizravnu diskriminaciju na temelju spola u pogledu radnih uvjeta koja je zabranjena člankom 14. stavkom 1. točkom (c) Direktive 2006/54.

14 U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev najprije pojašnjava da je iznos dnevnica predviđen kolektivnim ugovorom TCP znatno niži od onog koji je previđen kolektivnim ugovorom pilota. Nadalje, iz različitih istraživanja proizlazi da je 94 % članova kabinskog osoblja ženskog spola, dok je 93,71 % pilota muškog spola. Naposljetku, dnevnice se ne mogu smatrati plaćama, ni prema španjolskom radnom pravu, s obzirom na to da su one izričito isključene iz tog pojma člankom 26. stavkom 2. Zakona o statusu radnika, ni prema pravu Unije, s obzirom osobito na članak 157. UFEU-a i članak 2. stavak 1. točku (e) Direktive 2006/54. Budući da se te dnevnice ne isplaćuju za određeni rad, one su obuhvaćene radnim uvjetima, tako da različita vrijednost rada koji obavljaju piloti i kabinsko osoblje ne može biti okolnost kojom se opravdava različit iznos tih dnevnica.

15 U tim je okolnostima Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) odlučila prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Predstavlja li činjenica da društvo [Air Nostrum] kolektivu [radnika] kao što je kabinska posada, koju većinom čine žene, plaća troškove koje treba podmiriti tijekom putovanja, a koji se razlikuju od troškova povezanih s prijevozom i smještajem, u iznosu manjem od onog koji po istoj osnovi isplaćuje drugom kolektivu zaposlenika, koji većinom čine muškarci, poput pilota, neizravnu diskriminaciju na temelju spola u pogledu radnih uvjeta koja je protivna pravu [Unije] i zabranjena člankom 14. stavkom 1. točkom (c) Direktive 2006/54, ako je razlog za navedeno različito postupanje to što se na svaki kolektiv primjenjuje drukčiji kolektivni ugovor, pri čemu je o obama ugovorima pregovaralo isto društvo, ali s različitim sindikalnim predstavnicima u skladu s odredbama članka 87. Zakona o statusu radnika?”

Postojanje predmeta glavnog postupka

16 U svojim očitovanjima podnesenima tajništvu Suda 29. rujna 2023. Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) smatra da se treba obustaviti postupak povodom zahtjeva za prethodnu odluku zbog toga što je STAVLA 21. rujna 2023. povukla svoju tužbu koju je podnijela sudu koji je uputio zahtjev.

17 Međutim, iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da je sud koji je uputio zahtjev rješenjem od 26. listopada 2023. odlučio da, unatoč tomu što je STAVLA povukla tužbu, spor koji se pred njim vodi nije postao bespredmetan, s obzirom na to da nacionalno postupovno pravo omogućuje državnom odvjetništvu da zamijeni STAVLA-u kao tužitelja.

18 Iz toga slijedi da, budući da glavni postupak nije postao bespredmetan, valja odlučiti o zahtjevu za prethodnu odluku.

O prethodnom pitanju

19 Najprije, valja istaknuti da se pitanje koje je uputio sud koji je uputio zahtjev temelji na trima premisama.

20 Tako, kao prvo, taj sud utvrđuje da su članovi kabinske posade u društvu Air Nostrum većinom radnici ženskog spola, a da su piloti u velikoj većini radnici muškog spola.

21 Kao drugo, navedeni sud ističe da je iznos dnevnica koje se članovima kabinske posade isplaćuju paušalno za određene troškove koje su oni imali u okviru izvršavanja usluga predviđenih njihovim ugovorom o radu znatno niži od iznosa dnevnica koje se isplaćuju paušalno pilotima za iste troškove.

22 Nije na Sudu da u okviru prethodnog pitanja provjerava točnost tih dviju činjeničnih premisa, s obzirom na to da je svaka ocjena činjenica predmeta u nadležnosti nacionalnog suda (vidjeti u tom smislu presude od 1. srpnja 2008., MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, t. 30., i od 13. lipnja 2024., Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, t. 33.).

23 Međutim, upućeno pitanje temelji se na trećoj premisi prema kojoj su, s obzirom na njihovu svrhu, dnevnice o kojima je riječ u glavnom postupku obuhvaćene radnim uvjetima radnika o kojima je riječ, u smislu i nacionalnog prava i članka 14. stavka 1. točke (c) Direktive 2006/54, a ne njihovim plaćama u smislu članka 157. UFEU-a i članka 2. stavka 1. točke (e) i članka 4. te direktive.

24 Doista, s jedne strane, u okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda, uspostavljenog člankom 267. UFEU-a, na Sudu je da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi. U tom smislu Sud mora, ako je to potrebno, preoblikovati postavljena pitanja. Okolnost da je nacionalni sud formulirao prethodno pitanje pozivajući se na određene odredbe prava Unije ne sprječava Sud da tom sudu da sve elemente tumačenja koji bi mogli biti korisni za donošenje odluke u postupku koji se vodi pred njim, bez obzira na to je li se na njih pozvao u svojim pitanjima. U tom je pogledu na Sudu da iz svih podataka koje mu je dostavio nacionalni sud, a osobito iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, izvede elemente prava Unije koje treba tumačiti uzimajući u obzir predmet spora (presuda od 21. rujna 2023., Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, t. 24. i navedena sudska praksa).

25 S druge strane, dok članak 14. stavak 1. Direktive 2006/54 zabranjuje svaku neizravnu diskriminaciju na temelju spola u pitanjima zapošljavanja i rada, članak 4. te direktive zabranjuje različito postupanje u pogledu plaće radnika samo ako se ona odnosi na isti rad ili rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.

26 Kako bi se sudu koji je uputio zahtjev dao koristan odgovor, valja stoga provjeriti premisu na kojoj se temelji upućeno pitanje, a prema kojoj dnevnice o kojima je riječ u glavnom postupku nisu dio plaća pilota i kabinske posade u smislu Direktive 2006/54.

27 U tim okolnostima valja smatrati da svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. stavak 1. točku (e) i članak 4. Direktive 2006/54 tumačiti na način da su, s jedne strane, dnevnice kojima se paušalno nadoknađuju određeni troškovi koji su radnicima nastali zbog njihovih poslovnih putovanja dio njihove plaće ili, naprotiv, dio njihovih radnih uvjeta i, s druge strane, predstavlja li različito postupanje u pogledu iznosa takvih dnevnica – ovisno o tome dodjeljuju li se skupini radnika koja se većinom sastoji od muškaraca ili skupini radnika koja se većinom sastoji od žena – neizravnu diskriminaciju na temelju spola, zabranjenu tom direktivom.

28 U tom pogledu valja utvrditi da je pojam „plaća” iz članka 2. stavka 1. točke (e) Direktive 2006/54 autonoman pojam prava Unije koji treba široko tumačiti (vidjeti po analogiji presude od 7. ožujka 1996., Freers i Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, t. 16., i od 19. rujna 2018., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, t. 33.).

29 Iz samog teksta navedenog članka 2. stavka 1. točke (e) proizlazi da u smislu te odredbe „plaća” ne obuhvaća samo nadnicu ili plaću nego i „svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naravi, koju radnik/radnica prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem”.

30 Doista, dnevnice, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, očito predstavljaju gospodarsku prednost u novcu koju poslodavac izravno plaća radniku s ciljem paušalne naknade određenih troškova koje je taj radnik mogao imati u okviru izvršavanja obveza koje proizlaze iz njegova ugovora o radu.

31 Okolnost koju je istaknuo sud koji je uputio zahtjev, prema kojoj se dnevnice ne isplaćuju za određeni rad obračunan po jedinici vremena ili po učinku, ne može biti dovoljna da se navedene dnevnice izuzmu iz pojma „plaća” u smislu članka 2. stavka 1. točke (e) Direktive 2006/54.

32 Naime, iz te odredbe ne proizlazi da takav pojam zahtijeva da se povlasticom koju isplaćuje poslodavac plaća određeni rad, nego da se takva povlastica mora platiti samo „u vezi sa zaposlenjem” radnika (vidjeti po analogiji presudu od 19. rujna 2018., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, t. 34.).

33 U ovom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je svrha dnevnica paušalno nadoknaditi određene troškove koji su radnicima o kojima je riječ nastali zbog putovanja koja izvršavaju u okviru svojeg ugovora o radu, dakle u vezi sa zaposlenjem.

34 Suprotno onomu što ističe Europska komisija, to tumačenje nije dovedeno u pitanje sudskom praksom koja proizlazi iz predmeta od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 25.) prema kojoj sastavnice ukupne plaće radnika koje trebaju pokriti isključivo povremene ili dodatne troškove koji nastaju prilikom izvršavanja zadataka što ih je radnik dužan izvršiti prema svojem ugovoru o radu ne moraju biti uzete u obzir tijekom izračuna plaće koja treba biti isplaćena tijekom godišnjeg odmora.

35 Naime, u toj presudi, koja se nije odnosila na Direktivu 2006/54, nego na Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.) Sud se ograničio na utvrđenje da se plaća može sastojati od više elemenata, od kojih se određeni ne moraju uzeti u obzir za izračun iznosa koji se trebaju isplatiti radniku na temelju njegova godišnjeg odmora. Suprotno tomu, Sud uopće nije smatrao da takvi elementi nisu bili dio plaće radnika.

36 Za ovaj predmet također nije relevantna okolnost, koju je istaknula Komisija, da je Sud u presudi od 8. srpnja 2021., Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, t. 54.) utvrdio da članak 3. stavak 7. drugi podstavak Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL 1997., L 18, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 5., str. 127.) treba tumačiti na način da dnevnica čiji iznos ovisi o trajanju upućivanja radnika čini doplatak karakterističan za upućivanje koji je dio minimalne plaće ako se ne plaća kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, smještaja ili hrane.

37 Naime, osim što se ta presuda nije odnosila ni na Direktivu 2006/54, okolnost da doplatak isplaćen kao naknada za troškove koji su stvarno nastali zbog upućivanja nije dio minimalne plaće ni na koji način ne isključuje da paušalne naknade, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, predstavljaju element plaće u smislu članka 2. stavka 1. točke (e) Direktive 2006/54, koja, kao što to proizlazi iz točke 29. ove presude, nije ograničena samo na nadnicu ili plaću.

38 S obzirom na prethodno navedeno, valja smatrati da, iako je točno da se dnevnice, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, ne isplaćuju kao protučinidba za rad, one ipak predstavljaju povlasticu koju je poslodavac odobrio predmetnim radnicima u vezi s njihovim zaposlenjem te su obuhvaćene pojmom „plaća”, kako je definiran člankom 2. stavkom 1. točkom (e) Direktive 2006/54, a ne radnim uvjetima u smislu članka 14. stavka 1. točke (c) te direktive.

39 U ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev zaključuje da postoji neizravno različito postupanje na temelju spola, s obzirom na to da, s jedne strane, kabinsko osoblje u velikoj mjeri čine radnici ženskog spola, a da su piloti većinom radnici muškog spola i, s druge strane, da je iznos dnevnica koji se isplaćuje članovima kabinskog osoblja znatno niži od iznosa dnevnica koje se isplaćuju pilotima.

40 Međutim, iz članka 4. Direktive 2006/54 proizlazi da bi takva razlika u postupanju u pogledu plaće radnika o kojima je riječ u glavnom postupku mogla predstavljati neizravnu diskriminaciju na temelju spola, zabranjenu tom odredbom, samo ako bi se ta plaća isplaćivala „za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost”.

41 U tom pogledu, kao što to proizlazi iz uvodne izjave 9. Direktive 2006/54, kako bi se ocijenilo obavljaju li radnici isti rad odnosno rad jednake vrijednosti, potrebno je uzeti u obzir niz faktora, poput prirode posla, osposobljavanja i radnih uvjeta.

42 Međutim, članovi kabinske posade i piloti očito ne obavljaju isti posao. Usto, uzimajući u obzir osposobljavanje potrebno za obavljanje zanimanja pilota i s njime povezane odgovornosti, ne može se smatrati da rad pilota ima jednaku vrijednost kao rad članova kabinske posade u smislu članka 4. Direktive 2006/54.

43 U tim okolnostima, neizravno različito postupanje navedeno u točki 39. ove presude ne može se kvalificirati kao neizravna diskriminacija na temelju spola u smislu Direktive 2006/54.

44 Iz toga slijedi da nije potrebno odgovoriti na pitanje može li se takvo neizravno različito postupanje opravdati činjenicom da su predmetne povlastice predviđene različitim kolektivnim ugovorima sklopljenima između različitih stranaka.

45 Uzimajući u obzir prethodno navedeno, na upućeno pitanje valja odgovoriti tako da članak 2. stavak 1. točku (e) i članak 4. Direktive 2006/54 treba tumačiti na način da, s jedne strane, dnevnice kojima se paušalno nadoknađuju određeni troškovi koji su radnicima nastali zbog njihovih poslovnih putovanja dio su njihove plaće i, s druge strane, da razlika između iznosa tih dnevnica, ovisno o tome dodjeljuju li se skupini radnika koja se većinom sastoji od muškaraca ili skupini radnika koja se većinom sastoji od žena, nije zabranjena tom direktivom ako te dvije skupine radnika ne obavljaju isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.

Troškovi

46 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (četvrto vijeće) odlučuje:

Članak 2. stavak 1. točku (e) i članak 4. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada

treba tumačiti na način da:

s jedne strane, dnevnice kojima se paušalno nadoknađuju određeni troškovi koji su radnicima nastali zbog njihovih poslovnih putovanja dio su njihove plaće i, s druge strane, da razlika između iznosa tih dnevnica, ovisno o tome dodjeljuju li se skupini radnika koja se većinom sastoji od muškaraca ili skupini radnika koja se većinom sastoji od žena, nije zabranjena tom direktivom ako te dvije skupine radnika ne obavljaju isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.

Potpisi