A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2024. október 4.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és munkavégzés területén – 2006/54/EK irányelv – A 2. cikk (1) bekezdésének e) pontja – A »díjazás« fogalma – 4. cikk – A nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma”

A C-314/23. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2023. május 22-én érkezett, 2023. március 17-i határozatával terjesztett elő

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

a **Ministerio Fiscal**

és

az **Air Nostrum**, **Líneas Aéreas del Mediterráneo SA**,

a **Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**,

az **Unión General de Trabajadores (UGT)**,

az **Unión Sindical Obrera (USO)**,

a **Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA**,

a **Dirección General de Trabajo és Instituto de las Mujeres**

között,

a **Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA)**,

a **Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA)**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

* Az eljárás nyelve: spanyol.

tagjai: C. Lycourgos tanácselnök, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin és L. S. Rossi (előadó) bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2024. március 19-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Ministerio Fiscal képviseletében M. Campoy Miñarro, meghatalmazotti minőségben,

– az Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA képviseletében N. Navarro Moreno abogada,

– az Unión General de Trabajadores (UGT) képviseletében C. Cortés Suárez abogado,

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

– a spanyol kormány képviseletében A. Gavela Llopis és M. Morales Puerta, meghatalmazotti minőségben,

– a dán kormány képviseletében D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg és C. A.-S. Maertens, meghatalmazotti minőségben,

– a svéd kormány képviseletében H. Eklinder és C. Meyer-Seitz, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében I. Galindo Martín és E. Schmidt, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2024. június 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.; helyesbítés: HL 2019. L 191., 45. o.) 14. cikke (1) bekezdése c) pontjának értelmezésére irányul.

2 E kérelmet az egyfelől a Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (a légitársaságok fedélzeti személyzetének szakszervezete) és a Ministerio Fiscal (ügyészség, Spanyolország), másfelől az Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (a továbbiakban: Air Nostrum), a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), az Unión General de Trabajadores (UGT), az Unión Sindical Obrera (USO), a Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, a Dirección General de Trabajo és az Instituto de las Mujeres

között, az Air Nostrum légiutas-kísérő személyzetének tagjaira vonatkozó kollektív szerződés részleges megsemmisítése iránti kereset tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2006/54 irányelv (9) preambulumbekezdése szerint:

„A Bíróság kialakult ítélkezési gyakorlatával összhangban annak felmérése érdekében, hogy a munkavállalók ugyanazt a munkát vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek-e, meg kell határozni, hogy számos tényezőt, többek között a munka természetét és a képzést, valamint a munkakörülményeket tekintetbe véve az adott munkavállalók úgy tekinthetők-e, mint akik hasonló helyzetben vannak.”

4 Ezen irányelv „Fogalommeghatározások” című 2. cikkének (1) bekezdése így rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[…]

b) »közvetett megkülönböztetés [helyesen: közvetett hátrányos megkülönböztetés]«: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan [helyesen: különösen hátrányosan] érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[…]

e) »díjazás«: az a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan ellátás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap;

[…]”

5 Az említett irányelvnek „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma” című 4. cikke a következőképpen szól:

„Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést [helyesen: hátrányos megkülönböztetést].

[…]”

6 Ezen irányelvnek „A megkülönböztetés tilalma [helyesen: A hátrányos megkülönböztetés tilalma]” című 14. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[…]

c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a Szerződés 141. cikkében előírt díjazást;

[…]”

A spanyol jog

7 A 2015. október 23-i Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény; a BOE 2015. október 24-i 255. száma) „A munkaviszonyt szabályozó jogforrások” című 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkaviszonnyal kapcsolatos jogokra és kötelezettségekre a következő szabályok irányadók:

a) az állam által hozott törvényi és rendeleti rendelkezések;

b) a kollektív szerződések;

[…]”

8 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 4. cikke (2) bekezdésének c) pontja a következőket írja elő:

„A munkaviszonyban a munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy:

[…]

c) a munkába való felvételük és foglalkoztatásuk során nemen, családi állapoton, az e törvényben meghatározott kereteken belül az életkoron, faji vagy etnikai származáson, társadalmi helyzeten, valláson vagy világnézeten, politikai meggyőződésen, szexuális irányultságon vagy identitáson, nemi önkifejezésen, nemi jellemzőkön, szakszervezeti tagságon, valamint nyelvi okon alapuló hátrányos megkülönböztetés közvetlen vagy közvetett módon a spanyol államon belül ne érje őket.”

9 E törvény 26. cikkének (2) bekezdése értelmében:

„A munkavállaló szakmai tevékenysége során felmerült költségek visszatérítése címén kapott összegek vagy díjak, a társadalombiztosítási ellátások és juttatások, valamint az áthelyezéshez, a felfüggesztéshez vagy elbocsátáshoz kapcsolódó juttatások nem tartoznak a munkabér fogalma alá.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

10 Az egyfelől az Air Nostrum, másfelől pedig annak földi személyzete és légiutas-kísérő személyzete közötti munkaviszonyt az e vállalkozás vezetősége és egyes szakszervezetek által aláírt és a Boletín Oficial del Estadóban (BOE; spanyol hivatalos lap) 2019. január 14-én közzétett kollektív szerződés (a továbbiakban: légiutas-kísérőkre vonatkozó megállapodás) szabályozza.

11 Az Air Nostrum és pilótái közötti munkaviszonyokat egy, e vállalkozás vezetősége és más szakszervezetek által aláírt másik kollektív szerződés szabályozza, amelyet 2020. május 13-án tettek közzé a BOE-ban (a továbbiakban: a pilótákra vonatkozó megállapodás).

12 A légiutas-kísérőkre vonatkozó megállapodás 93. cikke és a pilótákra vonatkozó megállapodás 16.19. cikke szabályozza a kabinszemélyzet, illetve a pilóták munkavégzéssel összefüggő utazásaik során felmerült költségeit – a szállással és a közlekedéssel kapcsolatos költségek kivételével – fedező napidíjat (a továbbiakban: napidíj).

13 2022. november 8-án a STAVLA a kérdést előterjesztő bírósághoz, az Audiencia Nacionalhoz (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) keresetet nyújtott be többek között a légiutas-kísérőkre vonatkozó megállapodás 93. cikkének megsemmisítése iránt. A STAVLA szerint ugyanis – akit az ügyészség támogat – ez a cikk a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében tiltott, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést vezet be a munkafeltételek tekintetében.

14 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság mindenekelőtt megjegyzi, hogy a légiutas-kísérőkre vonatkozó megállapodásban előírt napidíj összege lényegesen alacsonyabb a pilótákra vonatkozó megállapodásban előírt összegnél. Továbbá különböző tanulmányokból kitűnik, hogy a kabinszemélyzet 94%-át nők, a pilóták 93,71%-át pedig férfiak teszik ki. Végül a napidíjak nem minősülnek munkabérnek sem a spanyol munkajog szempontjából – mivel e napidíjakat kifejezetten kizárták a „munkabérnek” a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 26. cikke (2) bekezdésében szereplő fogalmából –, sem pedig az uniós jog, különösen az EUMSZ 157. cikk és a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontja szempontjából. Mivel e díjak nem egy konkrét munkát díjaznak, a munkafeltételek körébe tartoznak, így a pilóták és a légiutas-kísérők által végzett munka eltérő értéke nem igazolhatja az említett díjak összege közötti különbséget.

15 E körülmények között az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Az uniós joggal ellentétes, és a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja által tiltott nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a munkafeltételek tekintetében az, hogy az [Air Nostrum] egy olyan többnyire nőkből álló csoportnak, mint a légiutas-kísérő személyzet, a – közlekedéssel és a szállással kapcsolatos kiadásoktól eltérő – utazási költségek fedezése érdekében alacsonyabb összeget térít, mint amiben ugyanilyen jogcímen a munkavállalók egy másik, többnyire férfiakból álló olyan csoportja részesül, mint a pilóták, amennyiben az ilyen eltérő bánásmód oka abban rejlik, hogy a két csoportra más-más kollektív szerződés vonatkozik, amely kollektív szerződéseket ugyanazon vállalkozás, de [a munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 87. cikke szerint különböző szakszervezeti képviselőkkel tárgyal meg?”

Az alapjogvita tárgyának fennállásáról

16 A Bíróság Hivatalához 2023. szeptember 29-én benyújtott észrevételeiben a Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) úgy véli, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről már nem szükséges határozni, mivel a STAVLA a kérdést előterjesztő bíróság előtt 2023. szeptember 21-én elállt a keresetétől.

17 A Bíróság rendelkezésére álló iratokból azonban kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság 2023. október 26-i végzésével úgy határozott, hogy a STAVLA elállása ellenére az előtte folyamatban lévő jogvita nem okafogyott, mivel a nemzeti eljárásjog lehetővé teszi az ügyészség számára, hogy felperesként a STAVLA helyébe lépjen.

18 Ebből következik, hogy mivel az alapeljárás tárgya továbbra is fennáll, az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről határozni kell.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

19 Elöljáróban meg kell jegyezni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdés három előfeltevésen alapul.

20 E bíróság először is megállapítja, hogy az Air Nostrum berkeiben a kabinszemélyzet túlnyomó részét női munkavállalók teszik ki, a pilóták túlnyomó részét pedig férfi munkavállalók.

21 Másodszor az említett bíróság megjegyzi, hogy a kabinszemélyzet tagjainak a munkaszerződésükben előírt szolgáltatások teljesítése keretében felmerült bizonyos költségeik után átalányösszegben fizetett napidíj összege lényegesen alacsonyabb, mint az ugyanezen költségek után a pilótáknak átalányösszegben fizetett napidíjak összege.

22 A Bíróságnak az előzetes döntéshozatalra utalás keretében nem feladata e két előfeltevés ténybeli helyességének értékelése, mivel az ügy konkrét tényállásának megítélése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik (lásd ebben az értelemben: 2008. július 1-jei MOTOE-ítélet, C-49/07, EU:C:2008:376, 30. pont; 2024. június 13-i Adient ítélet, C-533/22, EU:C:2024:501, 33. pont).

23 Ugyanakkor az előterjesztett kérdés egy harmadik előfeltevésen is alapul, amely szerint az alapügy tárgyát képező napidíjak – céljukat tekintve – az érintett munkavállalók munkafeltételei közé tartoznak mind a nemzeti jog, mind pedig a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében, nem pedig az EUMSZ 157. cikk, valamint az ezen irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontja és 4. cikke értelmében vett díjazásuk körébe.

24 Márpedig egyrészt a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntéséhez hasznos választ adjon. A Bíróságnak ebből a szempontból adott esetben át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. Az a körülmény, hogy valamely nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést bizonyos uniós jogi rendelkezésekre hivatkozva fogalmazta meg, nem akadálya annak, hogy a Bíróság megadja e bíróság számára az uniós jog értelmezésének minden olyan elemét, amely hasznos lehet az utóbbi előtt folyamatban lévő ügy eldöntéséhez, akár hivatkozott ezekre a kérdéseinek megfogalmazásában, akár nem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége, és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon

rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (2023. szeptember 21-i Juan ítélet, C-164/22, EU:C:2023:684, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Másrészt, míg a 2006/54 irányelv 14. cikkének (1) bekezdése a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében megtilt minden nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést, ezen irányelv 4. cikke a munkavállalók díjazása tekintetében csak akkor tiltja az eltérő bánásmódot, ha az ugyanazon vagy azonos értékűnek tekintett munkát érinti.

26 Ahhoz, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ lehessen adni, meg kell tehát vizsgálni e bíróságnak az előterjesztett kérdés alapját képező azon előfeltevését, amely szerint az alapügyben szóban forgó díjak nem képezik a pilóták és a légiutas-kísérők 2006/54 irányelv értelmében vett díjazásának részét.

27 E körülmények között úgy kell tekinteni, hogy kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontját és 4. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy egyrészt a munkavállalók részéről a munkavégzéssel összefüggő utazásaik miatt felmerült bizonyos költségeket átalányjelleggel megtérítő napidíj a díjazásuk, vagy éppen ellenkezőleg a munkafeltételeik részét képezi, másrészt hogy az ilyen díjak összege közötti eltérő bánásmód attól függően, hogy azokat a munkavállalók többségükben férfiakból álló csoportjának vagy többségükben nőkből álló csoportnak nyújtják, az ezen irányelv által tiltott, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

28 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a „díjazásnak” a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontjában szereplő fogalma az uniós jog önálló fogalma, amelyet tágan kell értelmezni (lásd analógia útján: 1996. március 7-i Freers és Speckmann ítélet, C-278/93, EU:C:1996:83, 16. pont; 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 33. pont).

29 Magából az említett 2. cikk (1) bekezdése e) pontjának szövegéből az következik, hogy e rendelkezés értelmében a „díjazás” nemcsak a munkabért foglalja magában, hanem „minden egyéb olyan ellátást, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap”.

30 Márpedig az alapügyben szóban forgóhoz hasonló napidíjak nyilvánvalóan olyan gazdasági juttatásnak minősülnek, amelyet a munkáltató közvetlenül a munkavállalónak fizet, és amelynek célja, hogy átalányjelleggel megtérítse a munkavállalónak a munkaszerződéséből eredő kötelezettségek teljesítése során esetlegesen felmerült bizonyos költségeit.

31 A kérdést előterjesztő bíróság által hangsúlyozott azon körülmény, hogy e napidíjak nem egy konkrét munkát, időegységként vagy munkaegységként számítva díjaznak, nem elegendő ahhoz, hogy az említett napidíjakat kizárják a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontja értelmében vett „díjazás” fogalma alól.

32 E rendelkezésből ugyanis nem következik, hogy e fogalom megkövetelné, hogy a munkáltató által fizetett juttatás konkrét munkát díjazzon, mivel az ilyen juttatást csupán a munkavállaló „munkaviszonyára tekintettel” kell megfizetni (lásd analógia útján: 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 34. pont).

33 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a napidíjak célja az érintett munkavállalóknak a munkaszerződésükkel összefüggésben, azaz a munkaviszonyukból adódóan megtett utazásaik miatt felmerülő bizonyos költségek átalányalapú megtérítése.

34 Az Európai Bizottság észrevételével ellentétben ezt az értelmezést nem teszi kérdésessé az a 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítéletből (C-155/10, EU:C:2011:588, 25. pont) eredő ítélkezési gyakorlat, amely szerint nem kell figyelembe venni az éves szabadság alatt folyósítandó kifizetés számítása során a munkavállaló teljes díjazásának azon elemeit, amelyek kizárólag a munkavállaló munkaszerződése szerinti feladatainak elvégzése során felmerülő eseti jellegű vagy járulékos költségek fedezésére irányulnak.

35 Ebben az ítéletben ugyanis, amely nem a 2006/54 irányelvre, hanem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) vonatkozott, a Bíróság csupán azt állapította meg, hogy a díjazás több elemből is állhat, amelyek közül egyeseket nem kell figyelembe venni a munkavállalónak az éves szabadsága címén fizetendő összegek kiszámítása során. A Bíróság ezzel szemben egyáltalán nem állapította meg, hogy ezen elemek ne képeznék a munkavállaló díjazásának részét.

36 A jelen ügy szempontjából a Bizottság által hangsúlyozott azon körülmény sem releváns, hogy a Bíróság a 2021. július 8-i Rapidsped ítéletben (C-428/19, EU:C:2021:548, 54. pont) kimondta, hogy a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 1997. L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.; helyesbítés: HL 2015. L 111., 34. o.) 3. cikke (7) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy az olyan napidíj, amelynek összege a munkavállaló kiküldetésének időtartamától függően változik, a minimálbér részét képező, kiküldetéshez tartozó juttatásnak minősül, kivéve többek között, ha azt a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki.

37 Azonkívül ugyanis, hogy ez az ítélet nem a 2006/54 irányelvre vonatkozott, az a körülmény, hogy a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek megtérítése címén folyósított juttatás nem képezi részét a minimálbérnek, egyáltalán nem zárja ki, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló átalánydíjak a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontja értelmében vett díjazás részét képezzék, amely rendelkezés – amint az a jelen ítélet 29. pontjából kitűnik – nem korlátozódik kizárólag a munkabérre.

38 A fentiekre tekintettel meg kell állapítani, hogy bár az alapügyben szóban forgóhoz hasonló napidíjakat nem munkavégzés ellenében folyósítják, mindazonáltal azok a munkáltató által az érintett munkavállalóknak munkaviszonyukra tekintettel nyújtott juttatásnak minősülnek, és a „díjazás” 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontjában meghatározott fogalma alá tartoznak, nem pedig az ezen irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett munkafeltételek közé.

39 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság abból a tényből vezeti le a nemen alapuló közvetett eltérő bánásmód fennállását, hogy egyrészt a kabinszemélyzet túlnyomórészt női munkavállalókból áll, a pilóták pedig túlnyomórészt férfi munkavállalók, másrészt hogy a kabinszemélyzet tagjainak fizetett napidíj összege jelentősen alacsonyabb a pilótáknak fizetett napidíj összegénél.

40 A 2006/54 irányelv 4. cikkéből azonban az következik, hogy az alapügyben érintett munkavállalók díjazását illető ilyen eltérő bánásmód csak akkor minősülhet az e rendelkezés értelmében tiltott, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha e díjazást „ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért” folyósítják.

41 E tekintetben, amint az a 2006/54 irányelv (9) preambulumbekezdéséből kitűnik, annak értékeléséhez, hogy a munkavállalók ugyanazt a munkát vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek-e, számos tényezőt figyelembe kell venni, többek között a munka természetét, a képesítési feltételeket és a munkafeltételeket.

42 Márpedig a kabinszemélyzet és a pilóták nyilvánvalóan nem ugyanazt a munkát végzik. Ezenkívül, figyelemmel a pilóta szakma gyakorlásához szükséges képzésre és az azzal járó felelősségre, nem tekinthető úgy, hogy a pilóták munkája a 2006/54 irányelv 4. cikke értelmében véve a légiutas-kísérők munkájával azonos értékű lenne.

43 E körülmények között a jelen ítélet 39. pontjában említett közvetett eltérő bánásmód nem minősíthető a 2006/54 irányelv értelmében vett, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek.

44 Ebből következik, hogy nem kell válaszolni arra a kérdésre, hogy az ilyen közvetett eltérő bánásmód igazolható-e azzal a ténnyel, hogy a szóban forgó díjakat különböző felek között kötött különálló kollektív szerződések írják elő.

45 A fentiekre tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontját és 4. cikkét úgy kell értelmezni, hogy egyrészt a munkavállalók részéről a munkavégzéssel összefüggő utazásaik miatt felmerült bizonyos költségeket átalányjelleggel megtérítő napidíj a díjazásuk egy elemét képezi, másrészt pedig az ilyen díjak összege közötti eltérést – attól függően, hogy azokat a munkavállalók többségükben férfiakból álló csoportjának vagy többségükben nőkből álló csoportnak nyújtják – az irányelv nem tiltja, amennyiben e két csoport nem ugyanazt a munkát vagy azonos értékűnek tekintett munkát végez.

A költségekről

46 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikke (1) bekezdésének e) pontját és 4. cikkét

a következőképpen kell értelmezni:

egyrészt a munkavállalók részéről a munkavégzéssel összefüggő utazásaik miatt felmerült bizonyos költségeket átalányjelleggel megtérítő napidíj a díjazásuk egy elemét képezi,

másrészt pedig az ilyen díjak összege közötti eltérést – attól függően, hogy azokat a munkavállalók többségükben férfiakból álló csoportjának vagy többségükben nőkből álló csoportnak nyújtják – az irányelv nem tiltja, amennyiben e két csoport nem ugyanazt a munkát vagy azonos értékűnek tekintett munkát végez.

Aláírások