TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. spalio 4 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Vienodas požiūris į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinėje veikloje – Direktyva 2006/54/EB – 2 straipsnio 1 dalies e punktas – „Darbo užmokesčio“ sąvoka – 4 straipsnis – Bet kokios netiesioginės diskriminacijos dėl lyties draudimas“

Byloje C-314/23

dėl *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija) 2023 m. kovo 17 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2023 m. gegužės 22 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

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

Ministerio Fiscal

prieš

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 ir Instituto de las Mujeres,

dalyvaujant

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

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

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

* Proceso kalba: ispanų.

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. Lycourgos, teisėjai O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin ir L. S. Rossi (pranešėja),

generalinis advokatas M. Szpunar,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2024 m. kovo 19 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Ministerio Fiscal*, atstovaujamos M. Campoy Miñarro,

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

– *Unión General de Trabajadores* (UGT), atstovaujamos *abogada* N. Navarro Moreno,

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

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Gavela Llopis ir M. Morales Puerta,

– Danijos vyriausybės, atstovaujamos D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg ir C. A.-S. Maertens,

– Švedijos vyriausybės, atstovaujamos H. Eklinder ir C. Meyer-Seitz,

– Europos Komisijos, atstovaujamos I. Galindo Martín ir E. Schmidt,

susipažinęs su 2024 m. birželio 6 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23) 14 straipsnio 1 dalies c punkto išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas* (STAVLA) (Oro linijų skrydžių įgulos narių profesinė sąjunga) ir *Ministerio Fiscal* (Prokuratūra, Ispanija) ginčą su *Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA ir kt.* (toliau – *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* ir *Instituto de las Mujeres* dėl *Air Nostrum* keleivių salono įgulos nariams taikomos kolektyvinės sutarties.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2006/54 9 konstatuojamojoje dalyje numatyta:

„Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, norint nustatyti, ar darbuotojai atlieka vienodą arba vienodos vertės darbą, reikėtų nustatyti, ar šie darbuotojai yra panašioje situacijoje, atsižvelgiant į įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį ir apmokymų bei darbo sąlygas“.

4 Šios direktyvos 2 straipsnio „Sąvokų apibrėžimai“ 1 dalyje nurodyta:

„Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

<…>

b) „netiesioginė diskriminacija“: kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

<…>

e) „užmokestis“: įprastinis pagrindinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;

<…>“

5 Minėtos direktyvos 4 straipsnis „Draudimas diskriminuoti“ suformuluotas taip:

„Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

<…>“

6 Tos pačios direktyvos 14 straipsnio „Draudimas diskriminuoti“ 1 dalyje numatyta:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<…>

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje [Sutarties 141 straipsnyje].

<…>“

Ispanijos teisė

7 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (2015 m. spalio 23 d. Karaliaus įstatyminis dekretas 2/2015, kuriuo patvirtinamas naujos redakcijos Darbuotojų statuto tekstas, (BOE Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d.) (toliau – Darbuotojų statutas) 3 straipsnyje „Darbo santykių šaltiniai“ nustatyta:

„1. Teisės ir pareigos, susijusios su darbo santykiais, reglamentuojamos:

a) valstybės įstatymais ir kitais teisės aktais;

b) kolektyvinėmis sutartimis

<…>“

8 Darbuotojų statuto 4 straipsnio 2 dalies c punkte numatyta:

„Kiek tai susiję su darbo santykiais, darbuotojai turi teisę:

<…>

c) įdarbinami arba jau įdarbinti nepatirti tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, socialinės, šeiminės padėties, amžiaus, neperžengiant šiame įstatyme nustatytų ribų, dėl rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, politinių pažiūrų, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, lyties raiškos, lytinių savybių, narystės profesinėse sąjungose, taip pat dėl kalbinių priežasčių Ispanijos valstybėje“.

9 Šio statuto 26 straipsnio 2 dalyje nurodyta:

„Į darbo užmokesčio sąvoką nepatenka sumos, darbuotojui išmokėtos kaip kompensacija ar išmokos už išlaidas, susijusias su profesine veikla, socialinio draudimo išmokos, pašalpos bei kompensacijos už perkėlimą, laikiną nušalinimą ar atleidimą iš darbo“.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

10 *Air Nostrum*, jos antžeminio personalo bei keleivių salono įgulos narių darbo santykiai reglamentuojami kolektyvine sutartimi, kurią pasirašė bendrovės vadovybė ir tam tikros profesinės sąjungos; ji 2019 m. sausio 14 d. paskelbta *Boletín Oficial del Estado* (BOE) (toliau – keleivių salono įgulos sutartis).

11 Darbo santykiai tarp *Air Nostrum* ir pilotų reglamentuojami kita kolektyvine sutartimi, pasirašyta šios bendrovės vadovybės bei kitų profesinių sąjungų ir paskelbta BOE 2020 m. gegužės 13 d. (toliau – pilotų kolektyvinė sutartis).

12 Keleivių salono įgulos sutarties 93 straipsnyje ir pilotų kolektyvinės sutarties 16.19 straipsnyje reglamentuojami dienpinigiai, apimantys kitas nei apgyvendinimo ir transporto, išlaidas, patiriamas keleivių salono įgulos narių ir pilotų per tarnybines keliones (toliau – dienpinigiai).

13 2022 m. lapkričio 8 d. STAVLA kreipėsi į *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą, prašydama panaikinti keleivių salono įgulos sutarties 93 straipsnį. STAVLA, palaikoma prokuratūros, teigia, kad šiuo straipsniu darbo sąlygose įtvirtinama netiesioginė diskriminacija dėl lyties, draudžiama pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą.

14 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma pažymi, kad keleivių salono įgulos sutartyje numatytas dienpinigių dydis yra gerokai mažesnis už numatytą pilotų kolektyvinėje sutartyje. Be to, iš įvairių tyrimų matyti, kad 94 % keleivių salono įgulos narių yra moterys, o 93,71 % pilotų yra vyrai. Dienpinigiai nelaikytini darbo užmokesčiu nei pagal Ispanijos darbo teisę atsižvelgiant į Darbuotojų statuto 26 straipsnio 2 dalį, kurioje jie akivaizdžiai neįtraukiami į šią sąvoką, nei pagal Sąjungos teisę, visų pirma SESV 157 straipsnį ir Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies e punktą. Kadangi šiomis išmokomis nėra atlyginama už konkretų darbą, jos priskirtinos prie darbo sąlygų, todėl skirtinga pilotų ir keleivių salono įgulos narių atlikto darbo vertė negali pateisinti skirtingo šių išmokų dydžio.

15 Tokiomis aplinkybėmis *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar tai, kad padengdama kelionių išlaidas (išskyrus transporto ir apgyvendinimo išlaidas) bendrovė [*Air Nostrum*] vienai grupei, kaip antai [keleivių salono] nariams, kurių dauguma yra moterys, moka mažesnę sumą nei ta, kurią toms pačioms išlaidoms padengti gauna kita darbuotojų grupė, kaip antai pilotai, kurią sudaro daugiausia vyrai, yra su darbo sąlygomis susijusi netiesioginė diskriminacija dėl lyties, prieštaraujanti [Sąjungos] teisei ir draudžiama pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą, kai tokio skirtingo požiūrio priežastis yra ta, kad kiekvienai grupei taikoma skirtinga kolektyvinė sutartis ir dėl jų abiejų derėjosi ta pati bendrovė, bet su skirtingų profesinių sąjungų atstovais pagal [Darbuotojų statuto] 87 straipsnį“?

Dėl pagrindinės bylos dalyko išlikimo

16 2023 m. rugsėjo 29 d. Teisingumo Teismo kanceliarijai pateiktose pastabose *Sindicato Español de Pilotos de Líneas* (SEPLA) teigė, kad nebereikia priimti sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, nes STAVLA 2023 m. rugsėjo 21 d. atsiėmė ieškinį, pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

17 Vis dėlto iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad 2023 m. spalio 26 d. nutartimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė, kad, neatsižvelgiant į STAVLA ieškinio atsiėmimą, nagrinėjamas ginčas neprarado savo dalyko, nes pagal nacionalinę proceso teisę ieškovę STAVLA gali pakeisti Prokuratūra.

18 Kadangi pagrindinės bylos dalykas išliko, reikia priimti sprendimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą.

Dėl prejudicinio klausimo

19 Pirmiausia reikia pažymėti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimas grindžiamas trimis prielaidomis.

20 Pirma, šis teismas konstatuoja, kad *Air Nostrum* keleivių salono įgulos narių dauguma yra moterys, o pilotų – vyrai.

21 Antra, minėtas teismas pažymi, kad fiksuota keleivių salono įgulos nariams mokamų dienpinigių suma už tam tikras išlaidas, patirtas dėl darbo sutartyje numatytų funkcijų vykdymo, yra gerokai mažesnė už dienpinigių, mokamų pilotams už tas pačias išlaidas, sumą.

22 Nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą, Teisingumo Teismas neturi tikrinti šių dviejų faktinio pobūdžio prielaidų teisingumo, nes bet koks faktinių aplinkybių vertinimas priklauso nacionalinio teismo kompetencijai (šiuo klausimu žr. 2008 m. liepos 1 d. Sprendimo *MOTOE*, C-49/07, EU:C:2008:376, 30 punktą ir 2024 m. birželio 13 d. Sprendimo *Adient*, C-533/22, EU:C:2024:501, 33 punktą).

23 Vis dėlto pateiktas klausimas remiasi trečiąja prielaida, pagal kurią atsižvelgiant į pagrindinėje byloje nagrinėjamų dienpinigių tikslą, jie priskirtini prie atitinkamų darbuotojų darbo sąlygų, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę ir pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą, o ne prie darbo užmokesčio, kaip jis suprantamas pagal SESV 157 straipsnį ir šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies e punktą ir 4 straipsnį.

24 Nacionaliniams teismams ir Teisingumo Teismui bendradarbiaujant, kaip numatyta SESV 267 straipsnyje, pastarasis turi pateikti nacionaliniam teismui naudingą atsakymą, kuris leistų priimti sprendimą jo nagrinėjamoje byloje. Tokiu atveju Teisingumo Teismui gali tekti performuluoti jam pateiktus klausimus. Tai, kad nacionalinis teismas pateikė prejudicinį klausimą, nurodydamas tam tikras Sąjungos teisės nuostatas, netrukdo Teisingumo Teismui pateikti visų aiškinimo aspektų, kurie gali būti naudingi nacionaliniam teismui sprendimui jo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar tas teismas juos nurodė savo pateiktuose klausimuose. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į bylos dalyką, turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ir iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti aiškintinus Sąjungos teisės klausimus (2023 m. rugsėjo 21 d. Sprendimo *Juan*, C-164/22, EU:C:2023:684, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

25 Nors pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalį draudžiama bet kokia netiesioginė diskriminacija dėl lyties, kiek tai susiję su įdarbinimo ir darbo sąlygomis, šios direktyvos 4 straipsnis draudžia skirtingą požiūrį, kiek tai susiję su darbuotojų darbo užmokesčiu, tik jeigu jis mokamas už tą patį arba vienodos vertės darbą.

26 Taigi, siekiant prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą atsakymą, reikia patikrinti prielaidą, kuria grindžiamas pateiktas klausimas, t. y. kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos išmokos nėra pilotų ir keleivių salono įgulos narių darbo užmokesčio dalis, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54.

27 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies e punktas ir 4 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad dienpinigiai, fiksuoto dydžio suma kompensuojantys tam tikras išlaidas, kurias darbuotojai patiria dėl tarnybinių kelionių, sudaro jų darbo užmokesčio dalį, ar priešingai, priskirtini prie darbo sąlygų, ir ar skirtingas minėtų išmokų dydis, priklausomai nuo to, ar jos skiriamos darbuotojų grupei, kurios daugumą sudaro vyrai, ar darbuotojų grupei, kurios daugumą sudaro moterys, yra pagal šią direktyvą draudžiama netiesioginė diskriminacija dėl lyties.

28 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies e punkte apibrėžta „[darbo] užmokesčio“ sąvoka yra autonomiška Sąjungos teisės sąvoka, kuri turi būti aiškinama plačiai (pagal analogiją žr. 1996 m. kovo 7 d. Sprendimo *Freers ir Speckmann*, C-278/93, EU:C:1996:83, 16 punktą ir 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 33 punktą).

29 Iš pačios minėto 2 straipsnio 1 dalies e punkto formuluotės matyti, kad pagal šią nuostatą „[darbo] užmokestis“ apima ne tik atlyginimą, bet ir „bet kokį kitą atlygį grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“.

30 Tokie dienpinigiai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, akivaizdžiai yra ekonominė piniginė nauda, darbdavio tiesiogiai mokama darbuotojui, siekiant fiksuota suma kompensuoti konkrečias išlaidas, kurias šis gali patirti vykdydamas iš darbo sutarties kylančias pareigas.

31 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia, kad to, jog šiais dienpinigiais neatlyginama už konkretų darbą, apskaičiuotą pagal laiko ar darbo vienetus, nepakanka, kad jie nepatektų į sąvoką „[darbo] užmokestis“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies e punktą.

32 Iš tiesų iš šios nuostatos nematyti, kad pagal tokią sąvoką reikalaujama, kad darbdavio mokama išmoka būtų atlyginama už konkretų darbą, nes tokia išmoka turi būti mokama tiesiog „už darbą“ (pagal analogiją žr. 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 34 punktą).

33 Nagrinėjamu atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad fiksuoto dydžio dienpinigiais siekiama kompensuoti tam tikras išlaidas, kurias atitinkami darbuotojai patyrė dėl kelionių, kurias vykdo pagal darbo sutartį, t. y. dėl savo darbo.

34 Priešingai, nei pažymi Europos Komisija, šio aiškinimo nepaneigia 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendime *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 25 punktas) suformuota jurisprudencija, pagal kurią apskaičiuojant už kasmetines atostogas mokėtiną sumą nereikia atsižvelgti į tas darbuotojo viso darbo užmokesčio dalis, skirtas tik padengti atsitiktines ar papildomas išlaidas, patiriamas darbuotojui vykdant darbo sutartyje numatytas užduotis, padengimui.

35 Iš tiesų šiame sprendime, susijusiame ne su Direktyva 2006/54, o su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381), Teisingumo Teismas tik konstatavo, kad darbo užmokestį gali sudaryti kelios dalys, iš kurių į keletą nereikia atsižvelgti apskaičiuojant sumas, mokėtinas darbuotojui už kasmetines atostogas. Teisingumo Teismas tikrai nenurodė, kad tokios sumos nėra darbuotojo darbo užmokesčio dalis.

36 Šioje byloje taip pat nereikšminga Komisijos nurodyta aplinkybė, kad Teisingumo Teismas 2021 m. liepos 8 d. Sprendime *Rapidsped*, (C–428/19, EU:C:2021:548, 54 punktas) nusprendė, kad 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 431) 3 straipsnio 7 dalies antra pastraipa turi būti aiškinama taip, kad dienpinigiai, kurių dydis skiriasi priklausomai nuo darbuotojo komandiravimo trukmės, yra komandiruotpinigiai, kurie laikomi minimaliojo darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie mokami padengiant patirtas kelionės, būsto ar maisto išlaidas.

37 Iš tiesų minėtas sprendimas nesusijęs su Direktyva 2006/54, o aplinkybė, kad išmoka, skirta kompensuoti faktines komandiravimo išlaidas, nėra minimalaus darbo užmokesčio dalis, visiškai nereiškia, kad fiksuoto dydžio išmokos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, nėra darbo užmokesčio, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies e punktą, dalis, nes, kaip matyti iš šio sprendimo 29 punkto, darbo užmokestis apima ne vien atlyginimą.

38 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia pripažinti, kad nors dienpinigiai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, nėra mokami kaip atlygis už darbą, vis tik jie yra darbdavio atitinkamiems darbuotojams mokamos išmokos už darbą ir patenka į „[darbo] užmokesčio“, kaip jis apibrėžtas Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies e punkte, o ne į darbo sąlygų, kaip jos suprantamos pagal šios direktyvos 14 straipsnio 1 dalies c punktą, sąvoką.

39 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas daro išvadą, kad egzistuoja netiesioginis skirtingas požiūris dėl lyties, nes, pirma, dauguma keleivių salono įgulos narių yra darbuotojos moterys, o pilotai daugiausia yra darbuotojai vyrai, ir, antra, keleivių salono įgulos nariams mokamų dienpinigių suma yra daug mažesnė už pilotams mokamų dienpinigių sumą.

40 Vis dėlto iš Direktyvos 2006/54 4 straipsnio matyti, kad toks skirtingas požiūris, kiek tai susiję su pagrindinėje byloje aptariamų darbuotojų darbo užmokesčiu, gali būti laikomas pagal šią nuostatą draudžiama netiesiogine diskriminacija dėl lyties tik tuo atveju, jei šis darbo užmokestis mokamas „už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą“.

41 Iš Direktyvos 2006/54 9 konstatuojamosios dalies matyti, kad siekiant įvertinti, ar darbuotojai atlieka tą patį ar vienodos vertės darbą, reikia atsižvelgti į įvairius veiksnius, tokius kaip darbo pobūdis, mokymo ir darbo sąlygos.

42 Akivaizdu, kad keleivių salono įgulos nariai ir pilotai dirba ne tą patį darbą. Be to, atsižvelgiant į mokymus, būtinus dirbti pagal piloto profesiją ir jo atliekamas funkcijas, negalima teigti, kad pilotų darbas ir keleivių salono įgulos narių darbas yra vienodos vertės, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 4 straipsnį.

43 Šiomis aplinkybėmis šio sprendimo 39 punkte nurodytas netiesioginis skirtingas požiūris negali būti laikomas netiesiogine diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54.

44 Taigi nereikia atsakyti į klausimą, ar toks netiesioginis skirtingas požiūris gali būti pateisinamas tuo, kad nagrinėjamos išmokos numatytos atskirose kolektyvinėse sutartyse, sudarytose tarp skirtingų šalių.

45 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies e punktas ir 4 straipsnis turi būti aiškinami taip: pirma, dienpinigiai, fiksuoto dydžio suma kompensuojantys tam tikras išlaidas, kurias darbuotojai patiria dėl tarnybinių kelionių, sudaro jų darbo užmokesčio dalį ir, antra, skirtingas šių išmokų dydis, priklausomai nuo to, ar jos skiriamos darbuotojų grupei, kurios daugumą sudaro vyrai, ar darbuotojų grupei, kurios daugumą sudaro moterys, nėra pagal šią direktyvą draudžiama netiesioginė diskriminacija dėl lyties, jei šios dvi darbuotojų grupės neatlieka to paties arba vienodos vertės darbo.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

46 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2 straipsnio 1 dalies e punktas ir 4 straipsnis

turi būti aiškinami taip:

pirma, dienpinigiai, fiksuoto dydžio suma kompensuojantys tam tikras išlaidas, kurias darbuotojai patiria dėl tarnybinių kelionių, sudaro jų darbo užmokesčio dalį ir, antra, skirtingas šių išmokų dydis, priklausomai nuo to, ar jos skiriamos darbuotojų grupei, kurios daugumą sudaro vyrai, ar darbuotojų grupei, kurios daugumą sudaro moterys, nėra pagal šią direktyvą draudžiama netiesioginė diskriminacija dėl lyties, jei šios dvi darbuotojų grupės neatlieka to paties arba vienodos vertės darbo.

Parašai.