TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2024. gada 4. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos – Direktīva 2006/54/EK – 2. panta 1. punkta e) apakšpunkts – "Darba samaksas" jēdziens – 4. pants – Jebkāda veida netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegums

Lietā C-314/23

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa, Spānija) iesniegusi ar 2023. gada 17. marta lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2023. gada 22. maijā, tiesvedībā

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

Ministerio Fiscal

pret

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 un Instituto de las Mujeres,

piedaloties:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

TIESA (ceturtā palāta)

* Tiesvedības valoda – spāņu.

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Likurgs [*C. Lycourgos*], tiesneši O. Spinjana-Matei [*O. Spineanu-Matei*], Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], S. Rodins [*S. Rodin*] un L. S. Rosi [*L. S. Rossi*] (referente),

ģenerāladvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu un 2024. gada 19. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– *Ministerio Fiscal* vārdā – *M. Campoy Miñarro*, pārstāvis,

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

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

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

– Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis* un *M. Morales Puerta*, pārstāves,

– Dānijas valdības vārdā – *D. Elkan*, *M. Jespersen*, *J. Kronborg* un *C. A.-S. Maertens*, pārstāvji,

– Zviedrijas valdības vārdā – *H. Eklinder* un *C. Meyer-Seitz*, pārstāves,

– Eiropas Komisijas vārdā – *I. Galindo Martín* un *E. Schmidt*, pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2024. gada 6. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.) 14. panta 1. punkta c) apakšpunktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts Sindicato de Tripulantes *Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA)* (arodbiedrība, kas pārstāv lidsabiedrību darbiniekus, turpmāk tekstā – "*STAVLA*") un Ministerio Fiscal (prokuratūra, Spānija) tiesvedībā pret *Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA* (turpmāk tekstā – "*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* un *Instituto de las Mujeres* par *Air Nostrum* salona apkalpes locekļiem piemērojamo koplīgumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2006/54 9. apsvērumā ir noteikts:

"Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru, lai novērtētu to, vai darba ņēmēji veic vienu un to pašu darbu ar vienādas vērtības darbu, būtu jānosaka, vai, ņemot vērā daudzus faktorus, tādus kā darba veids, kvalifikācija un darba apstākļi, darba ņēmējus var uzskatīt par tādiem, kas ir salīdzināmā situācijā."

4 Šīs direktīvas 2. panta "Definīcijas" 1. punktā ir noteikts:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

[..]

b) "netieša diskriminācija": ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;

[..]

e) "darba samaksa": parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs/-a par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja;

[..]."

5 Minētās direktīvas 4. pantā "Diskriminācijas aizliegums" ir noteikts:

"Tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama.

[..]"

6 Šīs pašas direktīvas 14. panta "Diskriminācijas aizliegums" 1. punktā paredzēts:

"Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts Līguma 141. pantā;

[..]."

Atbilstošās Spānijas tiesību normas

7 2015. gada 23. oktobra *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa Leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju, 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, turpmāk tekstā – "Darba likums") 3. pantā "Darba attiecību avoti" ir noteikts:

"1. Tiesības un pienākumus darba attiecību jomā nosaka:

a) valsts normatīvajos aktos;

b) koplīgumos;

[..]."

8 Darba likuma 4. panta 2. punkta c) apakšpunktā ir noteikts:

"Darbiniekiem darba attiecībās ir tiesības:

[..]

c) Spānijas valstī netikt tieši vai netieši diskriminētiem, pieņemot darbā vai tad, kad viņi ir pieņemti darbā, pamatojoties uz dzimumu, ģimenes stāvokli, vecumu šajā likumā noteiktajās robežās, rasi vai etnisko izcelsmi, sociālo stāvokli, reliģiju vai pārliecību, politisko pārliecību, seksuālo orientāciju un dzimumidentitāti, dzimumsocialitātes izpausmi, dzimumīpašībām, dalību arodbiedrībās vai nē, kā arī valodas dēļ."

9 Saskaņā ar šī likuma 26. panta 2. punktu:

"Atalgojuma jēdzienā nav iekļautas summas, ko darbinieks saņem kā atlīdzību vai piemaksu par izdevumiem, kuri tam radušies saistībā ar profesionālo darbību, sociālie pabalsti un maksājumi, kā arī maksājumi, kas tiek maksāti par pārcelšanu citā darbā, atcelšanu no amata uz laiku vai atlaišanu."

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

10 Darba tiesiskās attiecības starp *Air Nostrum*, no vienas puses, un tās personālu uz zemes un salona apkalpes personālu, no otras puses, reglamentē koplīgums, kuru ir parakstījusi šī uzņēmuma vadība un dažas arodbiedrības un kurš 2019. gada 14. janvārī ir publicēts *BOE* (turpmāk tekstā – "*TCP* koplīgums").

11 Darba attiecības starp *Air Nostrum* un tās pilotiem reglamentē cits koplīgums, ko ir parakstījusi šī uzņēmuma vadība un citas arodbiedrības un kas publicēts *BOE* 2020. gada 13. maijā (turpmāk tekstā – "pilotu koplīgums").

12 *TCP* koplīguma 93. pantā un pilotu koplīguma 16.19. pantā ir reglamentēta dienas nauda, kas sedz izdevumus, kuri nav saistīti ar mājokli un transportu un kuri saistībā ar darba braucieniem radušies attiecīgi salona apkalpes locekļiem un pilotiem (turpmāk tekstā – "dienas nauda").

13 2022. gada 8. novembrī *STAVLA* cēla prasību iesniedzējtiesā *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa, Spānija), lūdzot tostarp atcelt *TCP* koplīguma 93. pantu. *STAVLA* – ko atbalsta prokuratūra – uzskata, ka ar šo pantu attiecībā uz darba nosacījumiem tiek ieviesta netieša diskriminācija dzimuma dēļ, kas ir aizliegta ar Direktīvas 2006/54 14. panta 1. panta c) apakšpunktu.

14 Šajā ziņā iesniedzējtiesa vispirms precizē, ka *TCP* koplīgumā paredzētais dienas naudas apmērs ir ievērojami mazāks par pilotu koplīgumā paredzēto. Turklāt no dažādiem pētījumiem izrietot, ka 94 % salona apkalpes locekļu ir sievietes, savukārt 93,71 % pilotu ir vīrieši. Visbeidzot, dienas nauda netiek uzskatīta par atalgojumu ne Spānijas darba tiesībās, ņemot vērā Darba likuma 26. panta 2. punktu, ar kuru tā ir *expressis verbis* izslēgta no šī jēdziena, ne Savienības tiesībās, it īpaši ņemot vērā LESD 157. pantu un Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta e) apakšpunktu. Šī dienas nauda nav atlīdzinājums par konkrētu darbu, bet ir viens no darba nosacījumiem, un tādejādi pilotu un salona apkalpes veiktā darba atšķirīgā vērtība nevar attaisnot šo dienas naudu atšķirīgo apmēru.

15 Šādos apstākļos *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai tas, ka [*Air Nostrum*] tādai darba ņēmēju grupai kā salona apkalpe, kurā lielākā daļa ir sievietes, kompensē izdevumus, kas rodas pārbraucienos un kas nav saistīti ar transportu un izmitināšanu, ar mazāku summu, nekā tos pašus izdevumus citai darba ņēmēju grupai, kurā lielākā daļa ir vīrieši, piemēram, piloti, ir tāda netieša diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz darba nosacījumiem, kas ir pretrunā [Savienības] tiesībām un aizliegta ar Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunktu, ja šādas atšķirīgas attieksmes iemesls ir tas, ka katrai grupai ir piemērojams atšķirīgs koplīgums, kurus abus saskaņā ar [Darba likuma] 87. panta noteikumiem noslēgusi viena un tā pati sabiedrība, bet ar dažādiem arodbiedrību pārstāvjiem?"

Par pamatlietas priekšmeta pastāvēšanas turpināšanos

16 Savos 2023. gada 29. septembrī Tiesas kancelejā iesniegtajos apsvērumos *Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA)* uzskata, ka nav jālemj par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, jo STAVLA 2023. gada 21. septembrī esot atteikusies no savas prasības iesniedzējtiesā.

17 Tomēr no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka ar 2023. gada 26. oktobra rīkojumu iesniedzējtiesa nolēma, ka, neraugoties uz *STAVLA* atteikšanos no prasības, tajā izskatāmajam strīdam nav zudis priekšmets, jo valsts procesuālās tiesības ļauj prokuratūrai aizstāt *STAVLA* kā prasītāju.

18 No tā izriet, ka, tā kā pamatlietas priekšmets ir saglabājies, par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jālemj.

Par prejudiciālo jautājumu

19 Iesākumā jānorāda, ka iesniedzējtiesas uzdotais jautājums ir balstīts uz trīs premisām.

20 Tādējādi, pirmkārt, šī tiesa konstatē, ka *Air Nostrum* salona apkalpes locekļi lielākoties ir sieviešu dzimuma darba ņēmējas un piloti lielākoties ir vīriešu dzimuma darba ņēmēji.

21 Otrkārt, minētā tiesa norāda, ka dienas naudas summa, kas pēc vienotas likmes tiek maksāta salona apkalpes locekļiem par noteiktām izmaksām, kuras tiem radušās, pildot viņu darba līgumā paredzētos pakalpojumus, ir ievērojami mazāka par dienas naudas summu, ko pēc vienotas likmes izmaksā pilotiem par šīm pašām izmaksām.

22 Prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā Tiesas ziņā nav pārliecināties par šo divu faktu rakstura premisu pareizību, jo jebkurš lietas faktu vērtējums ir valsts tiesas kompetencē (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 1. jūlijs, *MOTOE*, C-49/07, EU:C:2008:376, 30. punkts, un 2024. gada 13. jūnijs, *Adient*, C-533/22, EU:C:2024:501, 33. punkts).

23 Tomēr iesniedzējtiesa uzdod savu prejudiciālo jautājumu, pamatojoties uz trešo premisu, saskaņā ar kuru pamatlietā aplūkotā dienas nauda, ņemot vērā tās mērķi, ietilpst attiecīgo darba ņēmēju darba nosacījumos gan valsts tiesību, gan Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē, nevis viņu darba samaksā LESD 157. panta un šīs direktīvas 2. panta 1. punkta e) apakšpunkta un 4. panta izpratnē.

24 Pirmām kārtām, ar LESD 267. pantu iedibinātās valstu tiesu un Tiesas sadarbības procedūras ietvaros Tiesai jāsniedz valsts tiesai lietderīga atbilde, kas ļautu atrisināt strīdu, kuru izskata valsts tiesa. Šajā nolūkā Tiesai vajadzības gadījumā ir jāpārformulē tai uzdotie jautājumi. Apstāklis, ka valsts tiesa prejudiciālo jautājumu ir izteikusi, formāli atsaucoties uz noteiktām Savienības tiesību normām, neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem ir atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas sniegtās informācijas un tostarp no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu daļas ir tiesības nošķirt tos Savienības tiesību elementus, kuriem nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (spriedums, 2023. gada 21. septembris, *Juan*, C-164/22, EU:C:2023:684, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

25 Otrām kārtām, lai gan Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punktā ir aizliegta jebkāda netieša diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz nodarbinātības un darba nosacījumiem, šīs direktīvas 4. pantā atšķirīga attieksme darba ņēmēju darba samaksas ziņā ir aizliegta tikai tad, ja tā attiecas uz tādu pašu vai vienādas vērtības darbu.

26 Tādējādi, lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi, jāpārbauda premisa, uz kuru balstīts uzdotais jautājums un saskaņā ar kuru pamatlietā aplūkotā [dienas] nauda nav daļa no pilotu un salona apkalpes personāla darba samaksas Direktīvas 2006/54 izpratnē.

27 Šādos apstākļos jāuzskata, ka ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta e) apakšpunkts un 4. pants jāinterpretē tādējādi, ka, pirmkārt, dienas nauda, ar kuru pēc vienotas likmes tiek kompensēti konkrēti izdevumi, kas darba ņēmējiem radušies saistībā ar viņu komandējumiem darbā, ir daļa no viņu darba samaksas vai, gluži pretēji, – darba nosacījumiem, otrkārt, vai atšķirīga attieksme pret šādu pabalstu apmēru atkarībā no tā, vai tie piešķirti darba ņēmēju grupai, kurā pārsvarā ir vīrieši, vai grupai, kurā pārsvarā ir sievietes, ir tāda netieša diskriminācija dzimuma dēļ, kas ir aizliegta ar šo direktīvu.

28 Šajā ziņā jākonstatē, ka Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta e) apakšpunktā paredzētais darba samaksas jēdziens ir autonoms Savienības tiesību jēdziens, kas jāinterpretē plaši (pēc analoģijas skat. spriedumus, 1996. gada 7. marts, *Freers* un *Speckmann*, C-278/93, EU:C:1996:83, 16. punkts, un 2018. gada 19. septembris, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 33. punkts).

29 No tā paša minētā 2. panta 1. punkta e) apakšpunkta formulējuma izriet, ka šīs tiesību normas izpratnē "darba samaksā" ietilpst ne tikai alga, bet arī "jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs/-a par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja".

30 Tāda dienas nauda kā pamatlietā acīmredzami ir ekonomisks labums naudā, ko izmaksā darba devējs tieši darba ņēmējam un kas ir paredzēts, lai pēc vienotas likmes kompensētu noteiktas izmaksas, kuras varēja rasties, izpildot no darba līguma izrietošos pienākumus.

31 Iesniedzējtiesas uzsvērtais apstāklis, ka ar šo dienas naudu netiekot maksāts par konkrētu darbu, kas būtu aprēķināts par darba laika vienību vai darba vienību, nav pietiekams, lai uz minēto dienas naudu neattiektos jēdziens "darba samaksa" Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta e) apakšpunkta izpratnē.

32 Proti, no šīs tiesību normas neizriet, ka šāds jēdziens prasa, lai darba devēja maksātā priekšrocība atlīdzinātu konkrētu darbu, jo šāda atlīdzība tam jāmaksā darba ņēmējam tikai "par darbu" (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 19. septembris, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 34. punkts).

33 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka dienas naudas mērķis ir pēc vienotas likmes kompensēt noteiktus izdevumus, kas attiecīgajiem darba ņēmējiem radušies saistībā ar braucieniem, kurus viņi veic saskaņā ar darba līgumu, tātad viņu nodarbinātības dēļ.

34 Pretēji Eiropas Komisijas apgalvotajam šo interpretāciju neliek apšaubīt judikatūra, kas izriet no 2011. gada 15. septembra sprieduma *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 25. punkts), saskaņā ar kuru darba ņēmēja kopējās samaksas elementi, kas sedz tikai gadījuma rakstura izdevumus vai papildu izdevumus, kuri rodas, darba ņēmējam pildot viņa darba līgumā paredzētos pienākumus, nav jāņem vērā, aprēķinot maksājumu, kas jāmaksā par ikgadējo atvaļinājumu.

35 Šajā spriedumā, kas neattiecās uz Direktīvu 2006/54, bet gan uz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.), Tiesa vienīgi konstatēja, ka darba samaksu var veidot vairāki elementi, no kuriem daži nav jāņem vērā, aprēķinot darba ņēmējam par viņa ikgadējo atvaļinājumu izmaksājamās summas. Savukārt Tiesa nekādi nav uzskatījusi, ka šādi elementi nav daļa no darba ņēmēja darba samaksas.

36 Šajā lietā nav nozīmes arī Komisijas uzsvērtajam apstāklim, ka Tiesa 2021. gada 8. jūlija spriedumā *Rapidsped* (C-428/19, EU:C:2021:548, 54. punkts) ir nospriedusi, ka Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.) 3. panta 7. punkta otrā daļa jāinterpretē tādējādi, ka dienas nauda, kuras apmērs atšķiras atkarībā no darba ņēmēja norīkojuma ilguma, ir ar norīkojumu saistīta komandējuma nauda, kas ir daļa no minimālās algas, ja vien to tostarp neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, mājokļa vai ēdināšanas izdevumi.

37 Papildus tam, ka arī šis spriedums neattiecas uz Direktīvu 2006/54, apstāklis, ka pabalsts, kas tiek izmaksāts, atlīdzinot faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu, nav minimālās algas daļa, nekādi neizslēdz to, ka tādas vienotas likmes izmaksas kā pamatlietā aplūkotā [dienas nauda] veido darba samaksas elementu Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta e) apakšpunkta izpratnē; tā, kā izriet no šī sprieduma 29. punkta, neaprobežojas tikai ar algu.

38 Ņemot vērā iepriekš minēto, jāuzskata, ka, lai gan ir taisnība, ka tāda dienas nauda kā pamatlietā aplūkotā netiek izmaksāta kā atlīdzība par darbu, tā tomēr ir priekšrocība, ko darba devējs piešķīris attiecīgajiem darba ņēmējiem viņu nodarbinātības dēļ, un tā ietilpst "darba samaksas" jēdzienā, kas definēts Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta e) apakšpunktā, nevis darba nosacījumos šīs direktīvas 14. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

39 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa to, ka pastāv netieša atšķirīga attieksme dzimuma dēļ, izsecina tādēļ ka, pirmkārt, salona apkalpes personālu galvenokārt veido sieviešu dzimuma darba ņēmējas un piloti lielākoties ir vīriešu dzimuma darba ņēmēji un, otrkārt, salona apkalpes locekļiem izmaksājamās dienas naudas apmērs ir ievērojami mazāks par pilotiem izmaksājamās dienas naudas summu.

40 Tomēr no Direktīvas 2006/54 4. panta izriet, ka šāda atšķirīga attieksme attiecībā uz pamatlietā aplūkoto darba ņēmēju atalgojumu varētu būt ar šo tiesību normu aizliegta netieša diskriminācija dzimuma dēļ tikai tad, ja šī darba samaksa tiktu maksāta "par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu".

41 Šajā ziņā, kā izriet no Direktīvas 2006/54 9. apsvēruma, lai novērtētu to, vai darba ņēmēji veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, būtu jāņem vērā daudzi faktori, tādi kā darba veids, kvalifikācija un darba apstākļi.

42 Taču salona apkalpes locekļi un piloti acīmredzami neveic tādu pašu darbu. Turklāt, ņemot vērā kvalifikāciju, kas nepieciešama pilota amata veikšanai, un ar to saistītos pienākumus, nevar uzskatīt, ka pilotu darbs ir vienādas vērtības ar salona apkalpes locekļu darbu Direktīvas 2006/54 4. panta izpratnē.

43 Šādos apstākļos šī sprieduma 39. punktā minētā atšķirīgā attieksme nevar tikt kvalificēta kā netieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 nozīmē.

44 No tā izriet, ka nav jāatbild uz jautājumu, vai šāda netieša atšķirīga attieksme var tikt attaisnota ar to, ka attiecīgās priekšrocības ir paredzētas atsevišķos koplīgumos, kas noslēgti starp dažādām pusēm.

45 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdoto jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta e) apakšpunkts un 4. pants jāinterpretē tādējādi, ka, pirmkārt, dienas nauda, ar kuru pēc vienotas likmes tiek kompensēti konkrēti izdevumi, kas darba ņēmējiem radušies saistībā ar viņu darba braucieniem, ir viņu darba samaksas sastāvdaļa un, otrkārt, atšķirība starp šādas dienas naudas apmēru atkarībā no tā, vai tā tiek piešķirta darba ņēmēju grupai, kurā pārsvarā ir vīrieši, vai grupai, kurā pārsvarā ir sievietes, ar šo direktīvu nav aizliegta, ja šīs divas darba ņēmēju grupas neveic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu.

Par tiesāšanās izdevumiem

46 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 2. panta 1. punkta e) apakšpunkts un 4. pants

jāinterpretē tādējādi, ka,

pirmkārt, dienas nauda, ar kuru pēc vienotas likmes tiek kompensēti konkrēti izdevumi, kas darba ņēmējiem radušies saistībā ar viņu darba braucieniem, ir viņu darba samaksas sastāvdaļa un, otrkārt, atšķirība starp šādas dienas naudas apmēru atkarībā no tā, vai tā tiek piešķirta darba ņēmēju grupai, kurā pārsvarā ir vīrieši, vai grupai, kurā pārsvarā ir sievietes, ar šo direktīvu nav aizliegta, ja šīs divas darba ņēmēju grupas neveic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu.

[Paraksti]