ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

4 oktober 2024*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – Richtlijn 2006/54/EG – Artikel 2, lid 1, onder e) – Begrip vergoeding – Artikel 4 – Verbod van elke vorm van indirecte discriminatie op grond van geslacht”

In zaak C-314/23,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Audiencia Nacional (nationale centrale rechterlijke instantie, Spanje) bij beslissing van 17 maart 2023, ingekomen bij het Hof op 22 mei 2023, in de procedure

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

Ministerio Fiscal

tegen

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 en Instituto de las Mujeres,

in tegenwoordigheid van:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

wijst

HET HOF (Vierde kamer),

* Procestaal: Spaans.

samengesteld als volgt: C. Lycourgos, kamerpresident, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin en L. S. Rossi (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: M. Szpunar,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 19 maart 2024,

gelet op de opmerkingen van:

– de Ministerio Fiscal, vertegenwoordigd door M. Campoy Miñarro als gemachtigde,

– Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, vertegenwoordigd door N. Navarro Moreno, abogada,

– de Unión General de Trabajadores (UGT), vertegenwoordigd door C. Cortés Suárez, abogada,

– de Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), vertegenwoordigd door E. López García en Ó. Orgeira Rodríguez, abogados,

– de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Gavela Llopis en M. Morales Puerta als gemachtigden,

– de Deense regering, vertegenwoordigd door D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg en C. A.-S. Maertens als gemachtigden,

– de Zweedse regering, vertegenwoordigd door H. Eklinder en C. Meyer-Seitz als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door I. Galindo Martín en E. Schmidt als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 6 juni 2024,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [vakbond van cabinepersoneel (STAVLA)] en de Ministerio Fiscal (openbaar ministerie, Spanje), enerzijds, en Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA e.a. (hierna: „Air Nostrum”), de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), de Unión General de Trabajadores (UGT), de Unión Sindical Obrera (USO), de Comité de empresa

de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, de Dirección General de Trabajo en de Instituto de las Mujeres, anderzijds, over de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op het cabinepersoneel van Air Nostrum.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Overweging 9 van richtlijn 2006/54 luidt als volgt:

„Overeenkomstig de vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie dient, om uit te maken of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te worden nagegaan of deze werknemers, gelet op een reeks van factoren waaronder de aard van het werk, de opleiding en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden."

4 Artikel 2 van deze richtlijn, met het opschrift „Definities", bepaalt in lid 1:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

[…]

b) ‚indirecte discriminatie': wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[…]

e) ‚beloning': het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt;

[…]"

5 Artikel 4 van die richtlijn („Discriminatieverbod") bepaalt:

„Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft.

[…]"

6 Artikel 14 van die richtlijn („Discriminatieverbod") bepaalt in lid 1:

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

[…]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel 141 van het Verdrag;

[…]”

Spaans recht

7 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 2/2015 tot goedkeuring van de herschikte tekst van de wet houdende het werknemersstatuut) van 23 oktober 2015 (BOE nr. 255 van 24 oktober 2015) (hierna: „werknemersstatuut”), bepaalt in artikel 3, met het opschrift „Bronnen van de arbeidsverhouding”, het volgende:

„1. De rechten en plichten met betrekking tot de arbeidsverhouding worden geregeld:

a) door de wetten en voorschriften van de Staat;

b) door collectieve overeenkomsten;

[…]”

8 Artikel 4, lid 2, onder c), van het werknemersstatuut luidt:

„In de arbeidsverhouding hebben werknemers het recht om:

[…]

c) met betrekking tot hun aanwerving of na hun aanwerving, niet direct of indirect gediscrimineerd te worden in de Spaanse Staat op grond van geslacht, huwelijkse staat, leeftijd binnen de grenzen van deze wet, ras of etnische oorsprong, sociale omstandigheden, religie of overtuiging, politieke opvattingen, seksuele oriëntatie of identiteit, genderexpressie, seksuele kenmerken, lidmaatschap van een vakbond of taalkundige redenen.”

9 Artikel 26, lid 2, van dit statuut bepaalt:

„De bedragen die de werknemer ontvangt als vergoeding of toelage voor onkosten die hij maakt als gevolg van zijn arbeidsactiviteit, de socialezekerheidsuitkeringen en -vergoedingen en de vergoedingen voor overplaatsing, schorsing of ontslag worden niet als loon beschouwd.”

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

10 De arbeidsverhoudingen tussen enerzijds Air Nostrum en anderzijds het grondpersoneel en het cabinepersoneel worden beheerst door een collectieve arbeidsovereenkomst die is ondertekend door de directie van de onderneming en bepaalde vakbonden en is bekendgemaakt in de *Boletín Oficial del Estado* (BOE) van 14 januari 2019 (hierna: „TCP-overeenkomst”).

11 De arbeidsverhoudingen tussen Air Nostrum en de piloten worden beheerst door een andere collectieve arbeidsovereenkomst die is ondertekend door de directie van de onderneming en andere vakbonden en is bekendgemaakt in de BOE van 13 mei 2020 (hierna: „COP-overeenkomst").

12 Artikel 93 van de TCP-overeenkomst en artikel 16.19 van de COP-overeenkomst regelen de dagvergoedingen ter dekking van andere onkosten dan die voor accommodatie en vervoer die worden gemaakt door respectievelijk het cabinepersoneel en de piloten tijdens hun beroepsmatige verplaatsingen (hierna: „dagvergoedingen").

13 Op 8 november 2022 heeft STAVLA bij de Audiencia Nacional (nationale centrale rechterlijke instantie, Spanje), de verwijzende rechter, een beroep aanhangig gemaakt strekkende tot onder meer de nietigverklaring van artikel 93 van de TCP-overeenkomst. Volgens STAVLA, daarin gesteund door de Ministerio Fiscal, behelst dit artikel van de arbeidsvoorwaarden een geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht, dat door artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 is verboden.

14 De verwijzende rechter zet om te beginnen uiteen dat het bedrag van de dagvergoedingen waarin de TCP-overeenkomst voorziet, aanzienlijk lager is dan het bedrag waarin de COP-overeenkomst voorziet. Daarnaast blijkt uit verschillende studies dat 94 % van het cabinepersoneel van het vrouwelijk geslacht is, terwijl 93,71 % van de piloten van het mannelijk geslacht is. Tot slot kunnen de dagvergoedingen niet als loon worden beschouwd, noch vanuit het oogpunt van het Spaanse arbeidsrecht, aangezien zij door artikel 26, lid 2, van het werknemersstatuut uitdrukkelijk van dat begrip zijn uitgesloten, noch vanuit het oogpunt van het Unierecht, met name artikel 157 VWEU en artikel 2, lid 1, onder e), van richtlijn 2006/54. Aangezien deze vergoedingen geen beloning voor specifiek werk vormen, vallen zij onder de arbeidsvoorwaarden, zodat de verschillende waarde van het door piloten en cabinepersoneel verrichte werk geen rechtvaardiging kan vormen voor de uiteenlopende hoogte ervan.

15 Tegen deze achtergrond heeft de Audiencia Nacional de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een beslissing over de volgende prejudiciële vraag:

„Vormt de omstandigheid dat [Air Nostrum] aan een groep als het cabinepersoneel, waarvan het merendeel uit vrouwen bestaat, voor de onkosten die worden gemaakt bij verplaatsingen – met uitzondering van die in verband met vervoer en accommodatie – een lagere vergoeding betaalt dan de vergoeding die een andere groep werknemers, waarvan het merendeel uit mannen bestaat, zoals piloten, voor dezelfde onkosten ontvangt, indirecte discriminatie op grond van geslacht wat de arbeidsvoorwaarden betreft, in strijd met het Unierecht en verboden bij artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54, wanneer de reden voor een dergelijk verschil in behandeling is gelegen in het feit dat op elke groep een andere collectieve overeenkomst van toepassing is, waarbij over elk van beide overeenkomsten is onderhandeld door dezelfde onderneming maar met andere vakbondsvertegenwoordigers overeenkomstig artikel 87 [van het werknemersstatuut]?"

Voortbestaan van het voorwerp van het hoofdgeding

16 In zijn op 29 september 2023 ter griffie van het Hof neergelegde opmerkingen stelt de Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) dat op het verzoek om een prejudiciële beslissing geen uitspraak meer hoeft te worden gedaan omdat STAVLA op 21 september 2023 bij de verwijzende rechter afstand van instantie heeft gedaan.

17 Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt evenwel dat de verwijzende rechter bij beschikking van 26 oktober 2023 heeft beslist dat het bij hem aanhangige geding, ondanks de afstand van instantie door STAVLA, niet zonder voorwerp was geraakt, aangezien de Ministerio Fiscal op grond van het nationale procesrecht als verzoekende partij in de plaats kon treden van STAVLA.

18 Hieruit volgt dat uitspraak moet worden gedaan op het verzoek om een prejudiciële beslissing, aangezien het hoofdgeding zijn voorwerp heeft behouden.

Beantwoording van de prejudiciële vraag

19 Vooraf moet worden opgemerkt dat de vraag van de verwijzende rechter berust op drie veronderstellingen.

20 In de eerste plaats stelt hij vast dat het cabinepersoneel van Air Nostrum overwegend uit vrouwelijke werknemers bestaat en dat de piloten overwegend mannelijk zijn.

21 In de tweede plaats merkt de verwijzende rechter op dat de forfaitaire dagvergoedingen die aan de leden van het cabinepersoneel worden betaald voor bepaalde onkosten die zij maken in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden waarin hun arbeidsovereenkomst voorziet, aanzienlijk lager zijn dan de forfaitaire dagvergoedingen die voor dezelfde onkosten aan de piloten worden betaald.

22 Het is niet aan het Hof om in het kader van een prejudiciële verwijzing na te gaan of deze twee feitelijke veronderstellingen juist zijn, aangezien elke waardering van de feiten tot de bevoegdheid van de nationale rechter behoort (zie in die zin arresten van 1 juli 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, punt 30, en 13 juni 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, punt 33).

23 De vraag berust echter op een derde veronderstelling, namelijk dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde dagvergoedingen, gelet op het doel ervan, vallen onder de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers in de zin van zowel het nationale recht als artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54, en geen deel uitmaken van hun beloning in de zin van artikel 157 VWEU en artikel 2, lid 1, onder e), en artikel 4 van deze richtlijn.

24 In het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof is het de taak van het Hof om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven aan de hand waarvan deze het bij hem aanhangige geding kan beslechten. Daartoe dient het Hof de voorgelegde vragen indien nodig te herformuleren. De omstandigheid dat een nationale rechterlijke instantie bij de formulering van een prejudiciële vraag heeft verwezen naar bepaalde voorschriften van het Unierecht, staat er niet aan in de weg dat het Hof deze rechterlijke instantie alle uitleggingsgegevens verschaft die nuttig kunnen zijn voor de beslechting van de zaak die bij haar aanhangig is, ongeacht of daar in de vragen naar wordt

verwezen. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechterlijke instantie verschafte gegevens, en met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van het Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geding, uitlegging behoeven (arrest van 21 september 2023, Juan (C-164/22, EU:C:2023:684, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

25 Daarnaast verbiedt artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54 weliswaar elke vorm van indirecte discriminatie op grond van geslacht wat betreft werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, maar artikel 4 van die richtlijn verbiedt een verschillende behandeling wat betreft de beloning van werknemers enkel voor zover het gaat om gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend.

26 Om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven, moet dus worden nagegaan of de veronderstelling waarop deze vraag berust, namelijk dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde vergoedingen geen deel uitmaken van de beloning van piloten en cabinepersoneel in de zin van richtlijn 2006/54, juist is.

27 In die omstandigheden moet worden overwogen dat de verwijzende rechter met zijn vraag in wezen wenst te vernemen of artikel 2, lid 1, onder e), en artikel 4 van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat, ten eerste, forfaitaire dagvergoedingen ter compensatie van bepaalde onkosten die werknemers wegens hun beroepsmatige verplaatsingen maken deel uitmaken van hun beloning of, integendeel, van hun arbeidsvoorwaarden, en, ten tweede, een verschil in behandeling wat betreft het bedrag van een dergelijke vergoeding naargelang zij wordt toegekend aan een groep werknemers die overwegend uit mannen bestaat dan wel aan een groep werknemers die overwegend uit vrouwen bestaat, een door deze richtlijn verboden geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht vormt.

28 In dat verband moet worden vastgesteld dat het begrip beloning omschreven in artikel 2, lid 1, onder e), van richtlijn 2006/54 een autonoom Unierechtelijk begrip is, dat ruim moet worden uitgelegd (zie naar analogie arresten van 7 maart 1996, Freers en Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, punt 16, en 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punt 33).

29 Uit de bewoordingen van artikel 2, lid 1, onder e), volgt dat de „beloning” in de zin van deze bepaling niet alleen het loon omvat, maar ook „alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt”.

30 Dagvergoedingen als in het hoofdgeding aan de orde vormen kennelijk een economisch voordeel in geld dat de werknemer rechtstreeks van de werkgever ontvangt als forfaitaire compensatie voor bepaalde onkosten die de werknemer in het kader van de uitvoering van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen wellicht heeft gemaakt.

31 De door de verwijzende rechter benadrukte omstandigheid dat deze dagvergoedingen geen specifieke, per tijdseenheid of per arbeidseenheid berekende arbeid belonen, volstaat niet om deze dagvergoedingen uit te sluiten van het begrip beloning in de zin van artikel 2, lid 1, onder e), van richtlijn 2006/54.

32 Uit deze bepaling blijkt immers niet dat dat begrip vergt dat het door de werkgever betaalde voordeel specifieke arbeid vergoedt, aangezien enkel is vereist dat de werknemer dat voordeel ontvangt „uit hoofde van zijn dienstbetrekking” (zie naar analogie arrest van 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punt 34).

33 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de dagvergoedingen tot doel hebben een forfaitaire compensatie te bieden voor bepaalde onkosten die de betrokken werknemers maken wegens de verplaatsingen in het kader van hun arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen uit hoofde van hun dienstbetrekking.

34 Anders dan de Europese Commissie opmerkt, wordt aan deze uitlegging niet afgedaan door het arrest van 15 september 2011, Williams e.a. (C-155/10, EU:C:2011:588, punt 25), dat de componenten van de totale beloning van de werknemer die uitsluitend dienen ter dekking van incidentele of bijkomende onkosten die worden gemaakt bij de uitvoering van de taken die de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst zijn opgedragen, niet in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van het te betalen bedrag aan vakantieloon.

35 In dat arrest, dat geen betrekking had op richtlijn 2006/54 maar op richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9), heeft het Hof namelijk enkel vastgesteld dat de beloning kan bestaan uit verschillende componenten, waarvan sommige niet in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van de bedragen die de werknemer als vakantieloon moeten worden betaald. Het Hof heeft daarentegen geenszins geoordeeld dat dergelijke componenten geen deel uitmaakten van de beloning van de werknemer.

36 De door de Commissie benadrukte omstandigheid dat het Hof in zijn arrest van 8 juli 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, punt 54), voor recht heeft verklaard dat artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1) aldus moet worden uitgelegd dat een dagvergoeding waarvan het bedrag verschilt naargelang van de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling vormt die deel uitmaakt van het minimumloon, tenzij deze wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten in verband met de terbeschikkingstelling, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding, is evenmin relevant voor de onderhavige zaak.

37 Afgezien van het feit dat dit arrest evenmin betrekking had op richtlijn 2006/54, sluit de omstandigheid dat een toeslag ter vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten geen deel uitmaakt van het minimumloon namelijk geenszins uit dat forfaitaire vergoedingen als in het hoofdgeding aan de orde een component van de beloning in de zin van artikel 2, lid 1, onder e), van richtlijn 2006/54 vormen, die niet beperkt is tot het loon, zoals blijkt uit punt 29 van het onderhavige arrest.

38 Gelet op het voorgaande moet worden vastgesteld dat dagvergoedingen als in het hoofdgeding aan de orde weliswaar niet worden betaald als tegenprestatie voor arbeid, maar dat dit niet wegneemt dat zij een door de werkgever aan de betrokken werknemers uit hoofde van hun dienstbetrekking toegekend voordeel vormen en vallen onder het begrip beloning zoals omschreven in artikel 2, lid 1, onder e), van richtlijn 2006/54, en niet onder de arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 14, lid 1, onder c), van deze richtlijn.

39 In casu leidt de verwijzende rechter het bestaan van een indirect verschil in behandeling op grond van geslacht af uit het feit dat het cabinepersoneel grotendeels bestaat uit vrouwelijke werknemers en de piloten overwegend mannelijke werknemers zijn en voorts uit het feit dat de dagvergoedingen voor cabinepersoneel aanzienlijk lager zijn dan de dagvergoedingen voor piloten.

40 Uit artikel 4 van richtlijn 2006/54 volgt evenwel dat een dergelijk verschil in behandeling met betrekking tot de beloning van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde werknemers slechts een door deze bepaling verboden geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht kan opleveren indien die beloning wordt betaald „voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend”.

41 Zoals naar voren komt uit overweging 9 van richtlijn 2006/54 moet in dat verband, om te beoordelen of werknemers gelijke arbeid uitoefenen of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, rekening worden gehouden met een reeks factoren, waaronder de aard van het werk, de opleiding en de arbeidsomstandigheden.

42 Het is evident dat cabinepersoneel en piloten niet hetzelfde werk verrichten. Gelet op de vereiste opleiding om het beroep van piloot uit te oefenen en de aan dat beroep verbonden verantwoordelijkheid kan bovendien niet worden geoordeeld dat de waarde van het werk van piloten gelijk is aan de waarde van het werk van cabinepersoneel in de zin van artikel 4 van richtlijn 2006/54.

43 In die omstandigheden kan het in punt 39 van het onderhavige arrest genoemde indirecte verschil in behandeling niet worden gekwalificeerd als een geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van richtlijn 2006/54.

44 Dientengevolge hoeft niet te worden geantwoord op de vraag of een dergelijk indirect verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd doordat de betrokken voordelen zijn neergelegd in afzonderlijke collectieve overeenkomsten tussen verschillende partijen.

45 Gelet op een en ander moet op de vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, onder e), en artikel 4 van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat, ten eerste, forfaitaire dagvergoedingen ter compensatie van bepaalde onkosten die werknemers wegens hun beroepsmatige verplaatsingen maken een element zijn van hun beloning en, ten tweede, een verschil wat betreft het bedrag van een dergelijke vergoeding naargelang zij wordt toegekend aan een groep werknemers die overwegend uit mannen bestaat dan wel aan een groep werknemers die overwegend uit vrouwen bestaat, door deze richtlijn niet wordt verboden indien deze twee groepen werknemers geen gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend verrichten.

Kosten

46 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 2, lid 1, onder e), en artikel 4 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep

moeten aldus worden uitgelegd dat

ten eerste, forfaitaire dagvergoedingen ter compensatie van bepaalde onkosten die werknemers wegens hun beroepsmatige verplaatsingen maken een element zijn van hun beloning en, ten tweede, een verschil wat betreft het bedrag van een dergelijke vergoeding naargelang zij wordt toegekend aan een groep werknemers die overwegend uit mannen bestaat dan wel aan een groep werknemers die overwegend uit vrouwen bestaat, door deze richtlijn niet wordt verboden indien deze twee groepen werknemers geen gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend verrichten.

ondertekeningen