Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 4 października 2024 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 2 ust. 1 lit. e) – Pojęcie „wynagrodzenia” – Artykuł 4 – Zakaz wszelkiej dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć

W sprawie C-314/23

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Audiencia Nacional (wysoki sąd krajowy, Hiszpania) postanowieniem z dnia 17 marca 2023 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 maja 2023 r., w postępowaniu:

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

Ministerio Fiscal

przeciwko

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 i Instituto de las Mujeres

przy udziale:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

* Język postępowania: hiszpański.

w składzie: C. Lycourgos, prezes izby, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin i L.S. Rossi (sprawozdawczyni), sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 19 marca 2024 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu le Ministerio Fiscal – M. Campoy Miñarro, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA – N. Navarro Moreno, abogada,

– w imieniu Unión General de Trabajadores (UGT) – C. Cortés Suárez, abogada,

– w imieniu Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) – E. López García i Ó. Orgeira Rodríguez, abogados,

– w imieniu rządu hiszpańskiego – A. Gavela Llopis i M. Morales Puerta, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu duńskiego – D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg i C.A.-S. Maertens, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu szwedzkiego – H. Eklinder i C. Meyer-Seitz, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – I. Galindo Martín i E. Schmidt, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 czerwca 2024 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [związkiem zawodowym reprezentującym członków personelu pokładowego, zwanym dalej (STAVLA)] i Ministerio Fiscal (prokuraturą, Hiszpania) a przewoźnikiem lotniczym Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (zwanym dalej „Air Nostrum”), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Comité de empresa de Air Nostrum Líneas

Aéreas del Mediterráneo SA, Dirección General de Trabajo i Instituto de las Mujeres w przedmiocie układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do członków personelu pokładowego Air Nostrum.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motyw 9 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, aby ocenić, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, powinno się stwierdzić, uwzględniając szereg czynników, w tym charakter pracy i szkolenia oraz warunki pracy, czy pracowników tych można uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji".

4 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje", stanowi w ust. 1:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

[…]

b) »dyskryminacja pośrednia« sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

[…]

e) »wynagrodzenie« zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia;

[…]"

5 Artykuł 4 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji", ma następujące brzmienie:

„Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

[…]".

6 Artykuł 14 tej samej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji", stanowi w ust. 1:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 traktatu;

[…]”.

Prawo hiszpańskie

7 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewski dekret ustawodawczy nr 2/2015 zatwierdzający tekst przekształcony ustawy – kodeks pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nº 255, z dnia 24 października 2015 r.) (zwany dalej „kodeksem pracy”) w art. 3 zatytułowanym „Źródła stosunku pracy” stanowi:

„1. Prawa i obowiązki dotyczące stosunku pracy są uregulowane:

a) w wydanych przez państwo przepisach ustawowych i wykonawczych;

b) w układach zbiorowych pracy;

[…]”.

8 Artykuł 4 ust. 2 lit. c) kodeksu pracy stanowi:

„W ramach stosunku pracy pracownicy nie mogą

[…]

c) w państwie hiszpańskim podlegać dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej przy zatrudnieniu lub w pracy ze względu na płeć, status matrymonialny, wiek w granicach określonych w niniejszej ustawie, pochodzenie rasowe lub etniczne, status społeczny, religię lub przekonania, poglądy polityczne, orientację i tożsamość seksualną, ekspresję płciową, cechy płciowe, przynależność związkową lub jej brak, a także ze względów językowych”.

9 Zgodnie z art. 26 ust. 2 tej ustawy:

„Do wynagrodzenia za pracę nie wlicza się kwot otrzymanych przez pracownika tytułem diet lub zwrotu wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem pracy, świadczeń lub odszkodowań z ubezpieczenia społecznego, a także odszkodowań otrzymanych w związku z przeniesieniem, zawieszeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

10 Stosunki pracy między Air Nostrum, z jednej strony, a jego personelem naziemnym i pokładowym, z drugiej strony, reguluje układ zbiorowy pracy podpisany przez kierownictwo tego przedsiębiorstwa i przez niektóre związki zawodowe oraz opublikowany w Boletín Oficial del Estado (BOE) z dnia 14 stycznia 2019 r. (zwany dalej „układem zbiorowym personelu naziemnego i pokładowego”).

11 Stosunki pracy między Air Nostrum, z jednej strony, a pilotami, z drugiej strony, reguluje inny układ zbiorowy, podpisany przez kierownictwo tego przedsiębiorstwa i przez inne związki zawodowe oraz opublikowany w BOE z dnia 13 maja 2020 r. (zwany dalej „układem zbiorowym pilotów").

12 Artykuł 93 układu zbiorowego personelu naziemnego i pokładowego i art. 16.19 układu zbiorowego pilotów regulują diety dzienne rekompensujące koszty, inne niż związane z zakwaterowaniem i transportem, ponoszone odpowiednio przez członków personelu pokładowego i przez pilotów podczas ich podróży służbowych (zwane dalej „dietami dziennymi").

13 W dniu 8 listopada 2022 r. STAVLA, związek zawodowy reprezentujący personel pokładowy, wniósł do Audiencia Nacional (wysokiego sądu krajowego, Hiszpania) – sądu odsyłającego – powództwo mające między innymi na celu stwierdzenie nieważności art. 93 układu zbiorowego personelu naziemnego i pokładowego. Zdaniem STAVLA, popieranego przez Ministerio Fiscal (prokuraturę, Hiszpania), ów artykuł wprowadza w odniesieniu do warunków pracy dyskryminację pośrednią ze względu na płeć, zakazaną na mocy art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54.

14 W tym względzie sąd odsyłający wskazuje najpierw, że kwota diet dziennych przewidziana w układzie zbiorowym personelu naziemnego i pokładowego jest znacznie niższa od kwoty przewidzianej w układzie zbiorowym pilotów. Następnie sąd ten podał, że z różnych analiz wynika, iż 94% członków personelu pokładowego jest płci żeńskiej, natomiast 93,71% pilotów jest płci męskiej. Wreszcie w przekonaniu owego sądu diet dziennych nie należy kwalifikować jako płacy ani w świetle hiszpańskiego prawa pracy zważywszy na art. 26 ust. 2 kodeksu pracy, który wyraźnie wyłącza je z zakresu stosowania tego pojęcia, ani w świetle prawa Unii, w szczególności art. 157 TFUE i art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy 2006/54. Sąd odsyłający twierdzi, że skoro diety te nie stanowią płacy za konkretną pracę, wchodzą w zakres warunków pracy, a tym samym różna wartość pracy wykonanej przez pilotów i przez członków personelu pokładowego nie może uzasadniać różnicy w kwotach owych diet.

15 W tych okolicznościach Audiencia Nacional (wysoki sąd krajowy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy okoliczność, że [Air Nostrum] rekompensuje grupie [pracowników] takiej jak personel pokładowy, w której większość stanowią kobiety, koszty podróży [służbowych] inne niż związane z transportem i zakwaterowaniem, niższą kwotą niż kwota otrzymywana z tego samego tytułu przez inną grupę pracowników, taką jak piloci, w której większość stanowią mężczyźni, stanowi dyskryminację pośrednią ze względu na płeć w zakresie warunków pracy, która to dyskryminacja jest sprzeczna z prawem [Unii] i zakazana przez art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54, w sytuacji gdy powodem takiego odmiennego traktowania jest okoliczność, że do każdej z tych grup ma zastosowanie inny układ zbiorowy pracy, wynegocjowany przez to samo przedsiębiorstwo, lecz z różnymi przedstawicielami związków zawodowych na podstawie art. 87 [kodeksu pracy]?".

W przedmiocie dalszego istnienia przedmiotu sporu w postępowaniu głównym

16 W uwagach złożonych w sekretariacie Trybunału w dniu 29 września 2023 r. Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (hiszpański związek zawodowy pilotów linii lotniczych, SEPLA) podniósł, że rozstrzyganie w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest bezprzedmiotowe, jako że w dniu 21 września 2023 r. STAVLA wycofał powództwo wniesione do sądu odsyłającego.

17 Z akt znajdujących się w posiadaniu Trybunału wynika jednak, że w postanowieniu z dnia 26 października 2023 r. sąd odsyłający zdecydował, że pomimo cofnięcia powództwa przez STAVLA, zawisły przed nim spór nie stał się bezprzedmiotowy, a krajowe prawo proceduralne zezwalało Ministerio Fiscal (prokuraturze) na wstąpienie w prawa STAVLA jako strony powodowej.

18 Wynika z tego, że skoro spór w postępowaniu głównym zachował swój przedmiot, należy wydać rozstrzygnięcie w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

19 Tytułem wstępu należy zauważyć, że pytanie zadane przez sąd odsyłający opiera się na trzech przesłankach.

20 Po pierwsze, sąd ten stwierdza, że w Air Nostrum członkowie personelu pokładowego są w znaczącej większości pracownikami płci żeńskiej, natomiast piloci są w znaczącej większości pracownikami płci męskiej.

21 Po drugie, wspomniany sąd podnosi, że kwota diet dziennych wypłacanych ryczałtowo członkom personelu pokładowego celem pokrycia niektórych kosztów poniesionych przez nich w ramach wykonywania zadań przewidzianych w ich umowie o pracę jest znacznie niższa od kwoty diet dziennych wypłacanych pilotom z tytułu tych samych kosztów.

22 Nie jest rolą Trybunału, w ramach odesłania prejudycjalnego, weryfikowanie prawdziwości tych dwóch przesłanek dotyczących okoliczności faktycznych, a wszelka ocena okoliczności faktycznych sprawy należy do właściwości sądu krajowego (zob. podobnie wyroki: z dnia 1 lipca 2008 r., MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, pkt 30; z dnia 13 czerwca 2024 r., Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, pkt 33).

23 Niemniej, zadane pytanie opiera się również na trzeciej przesłance, zgodnie z którą diety dzienne będące przedmiotem postepowania głównego, zważywszy na cel, któremu służą, wchodzą w zakres warunków pracy zainteresowanych pracowników, zarówno w rozumieniu prawa krajowego, jak i art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54, a nie wynagrodzenia tych pracowników w rozumieniu art. 157 TFUE oraz art. 2 ust. 1 lit. e) i art. 4 tej dyrektywy.

24 Tymczasem, po pierwsze, w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał powinien w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Okoliczność, że sąd krajowy powołał się formalnie w pytaniu prejudycjalnym na określone przepisy prawa Unii, nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał przekazał temu sądowi wszelkie

wskazówki dotyczące wykładni, które mogą być pomocne w rozstrzygnięciu rozpatrywanej przez niego sprawy, niezależnie od tego, czy sąd krajowy powołał się na nie w treści pytań. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z ogółu informacji przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów prawa Unii, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu (wyrok z dnia 21 września 2023 r., Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 Po drugie, podczas gdy art. 14 ust. 1 dyrektywy 2006/54 zakazuje wszelkiej pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, art. 4 tej dyrektywy zakazuje odmiennego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników wyłącznie w odniesieniu do takiej samej pracy lub pracy o jednakowej wartości.

26 Aby udzielić sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi należy zatem dokonać weryfikacji założenia, na którym opiera się pytanie prejudycjalne, a mianowicie, że diety będące przedmiotem postepowania głównego nie stanowią w rozumieniu dyrektywy 2006/54 części wynagrodzenia pilotów i personelu pokładowego.

27 Wobec powyższego należy uznać, że poprzez zadane pytanie sąd odsyłający zmierza do ustalenia co do istoty, czy art. 2 ust. 1 lit. e) i art. 4 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, po pierwsze, że diety dzienne stanowiące zryczałtowaną rekompensatę niektórych kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z ich podróżami służbowymi stanowią część ich wynagrodzenia czy też że odnoszą się do warunków pracy, a po drugie, że odmienne traktowanie w odniesieniu do kwot tych diet stosownie do tego, czy są przyznawane grupie pracowników złożonej głównie z mężczyzn czy grupie pracowników złożonej głównie z kobiet, stanowi zakazaną przez tę dyrektywę dyskryminację pośrednią ze względu na płeć.

28 W tym względzie należy stwierdzić, że pojęcie „wynagrodzenie” zdefiniowane w art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy 2006/54 jest pojęciem autonomicznym prawa Unii, które powinno być rozumiane szeroko (zob. analogicznie wyroki: z dnia 7 marca 1996 r., Freers i Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, pkt 16; z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 33).

29 Z brzmienia wspomnianego art. 2 ust. 1 lit. e) wynika, że w rozumieniu tego przepisu „wynagrodzenie” obejmuje nie tylko płacę, ale także „wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia”.

30 Tymczasem diety dzienne, takie jak będące przedmiotem postępowania głównego, stanowią w sposób oczywisty korzyść ekonomiczną wypłacaną pracownikowi bezpośrednio przez pracodawcę w gotówce celem zryczałtowanego zrekompensowania niektórych kosztów, jakie pracownik mógł ponieść w ramach wykonywania obowiązków wynikających z jego umowy o pracę.

31 Podkreślona przez sąd odsyłający okoliczność, że diety dzienne nie stanowią zapłaty za konkretną pracę obliczonego za jednostkę czasu lub za jednostkę pracy, nie wystarcza dla wyłączenia ich z zakresu pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy 2006/54.

32 Z przepisu tego nie wynika bowiem, że takie pojęcie wymaga, by wypłacana przez pracodawcę korzyść stanowiła zapłatę za konkretną pracę, a jedynie, by korzyść taka była wypłacana „z racji zatrudnienia” pracownika (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 34).

33 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że diety dzienne służą zryczałtowanemu zrekompensowaniu niektórych kosztów ponoszonych przez zainteresowanych pracowników w związku z podróżami służbowymi odbywanymi przez nich w ramach wykonywania obowiązków wynikających z ich umów o pracę, to jest w związku z ich stanowiskiem.

34 Odmiennie niż utrzymuje Komisja Europejska, wykładni tej nie podważa orzecznictwo wywodzące się z wyroku z dnia 15 września 2011 r. Williams i in. (C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 25), zgodnie z którym składniki całkowitego wynagrodzenia pracownika, których wyłącznym celem jest pokrycie kosztów ponoszonych od czasu do czasu lub kosztów ubocznych powstających przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi na podstawie jego umowy o pracę, nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia należnego w trakcie corocznego urlopu.

35 W tym wyroku, który nie dotyczył dyrektywy 2006/54, lecz dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), Trybunał ograniczył się bowiem do stwierdzenia, że na wynagrodzenie może składać się wiele elementów, przy czym niektórych z nich nie należy brać pod uwagę przy obliczaniu kwot należnych pracownikowi z tytułu corocznego urlopu. Natomiast Trybunał w żaden sposób nie uznał, że takie elementy nie wchodziły w skład wynagrodzenia pracownika.

36 Podobnie bez znaczenia dla niniejszej sprawy jest okoliczność, podkreślona przez Komisję, że Trybunał orzekł, w wyroku z dnia 8 lipca 2021 r. Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, pkt 54), że art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1) należy interpretować w ten sposób, że dieta dzienna, której kwota różni się w zależności od okresu delegowania pracownika, stanowi dodatek właściwy delegowaniu będący częścią minimalnej płacy, chyba że jest ona wypłacana tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak wydatki na podróż, zamieszkanie i wyżywienie

37 Otóż poza tym, że ten wyrok również nie dotyczył dyrektywy 2006/54, okoliczność, że dodatek wypłacany tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania nie jest częścią minimalnej płacy, nie wyklucza w żaden sposób możliwości uznania zryczałtowanych diet, takich jak będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, za element wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy 2006/54, które – jak wynika z pkt 29 niniejszego wyroku – nie ogranicza się wyłącznie do płacy.

38 Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że choć prawdą jest, że diety dzienne, takie jak będące przedmiotem sporu postępowaniu głównym, nie są wypłacane jako świadczenia zwrotne względem świadczonej pracy, to jednak stanowią one przyznaną przez pracodawcę zainteresowanym pracownikom korzyść z tytułu ich zatrudnienia i są objęte zakresem pojęcia „wynagrodzenie" zdefiniowanego w art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy 2006/54, a nie odnoszą się do warunków pracy w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy.

39 W niniejszej sprawie sąd odsyłający wywodzi istnienie pośredniego odmiennego traktowania ze względu na płeć z faktu, że, po pierwsze, członkowie personelu pokładowego są w znaczącej większości pracownikami płci żeńskiej, natomiast piloci są w znaczącej większości pracownikami płci męskiej, a po drugie, że kwota diet dziennych wypłacanych członkom personelu pokładowego jest znacznie niższa od kwoty diet dziennych wypłacanych pilotom.

40 Z art. 4 dyrektywy 2006/54 wynika jednak, że taka odmienne traktowanie w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników, będąca przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, może stanowić zakazaną przez ten przepis dyskryminację pośrednią ze względu na płeć tylko wtedy, gdy to wynagrodzenie jest wypłacane „za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości".

41 W tym względzie, jak wynika z motywu 9 dyrektywy 2006/54, aby ocenić, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, należy uwzględnić szereg czynników, w tym charakter pracy oraz warunki wyszkolenia i pracy.

42 Tymczasem, co oczywiste, członkowie personelu pokładowego i piloci nie wykonują takiej samej pracy. Ponadto zważywszy na wyszkolenie wymagane do wykonywania zawodu pilota i odpowiedzialność z nim związaną nie można przyjąć, że praca pilotów ma taką samą wartość co praca personelu pokładowego w rozumieniu art. 4 dyrektywy 2006/54.

43 Wobec powyższego pośrednie odmienne traktowanie, o której mowa w pkt 39 niniejszego wyroku, nie może zostać zakwalifikowana jako zakazana na mocy dyrektywy 2006/54 dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć.

44 Wynika z tego, że nie ma potrzeby udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy taka pośrednie odmienne traktowanie może zostać uzasadnione tym, że przedmiotowe korzyści są przewidziane przez rożne układy zbiorowe pracy, zawarte przez różne strony.

45 Mając na uwadze powyższe rozważania, na zadane pytanie należy odpowiedzieć, że art. 2 ust. 1 lit. e) i art. 4 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, po pierwsze, że diety dzienne stanowiące zryczałtowaną rekompensatę niektórych kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z ich podróżami służbowymi stanowią część ich wynagrodzenia, a po drugie, że różnica w kwotach tych diet stosownie do tego, czy są przyznawane grupie pracowników złożonej głównie z mężczyzn czy grupie pracowników złożonej głównie z kobiet, nie jest zakazana przez tę dyrektywę, o ile te dwie grupy pracowników nie wykonują takiej samej pracy lub pracy o jednakowej wartości.

W przedmiocie kosztów

46 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 2 ust. 1 lit. e) i art. 4 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy

należy interpretować w ten sposób,

po pierwsze, że diety dzienne stanowiące zryczałtowaną rekompensatę niektórych kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z ich podróżami służbowymi stanowią część ich wynagrodzenia, a po drugie, że różnica w kwotach tych diet stosownie do tego, czy są

przyznawane grupie pracowników złożonej głównie z mężczyzn czy grupie pracowników złożonej głównie z kobiet, nie jest zakazana przez tę dyrektywę, o ile te dwie grupy pracowników nie wykonują takiej samej pracy lub pracy o jednakowej wartości.

Podpisy