Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

zo 4. októbra 2024*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rovnosť zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnanosti a povolania – Smernica 2006/54/ES – Článok 2 ods. 1 písm. e) – Pojem ‚odmena‘ – Článok 4 – Zákaz nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia“

Vo veci C-314/23,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Audiencia Nacional (Vrchný súd s celoštátnou pôsobnosťou, Španielsko) zo 17. marca 2023 a doručený Súdnemu dvoru 22. mája 2023, ktorý súvisí s konaním:

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

Ministerio Fiscal

proti

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 a Instituto de las Mujeres,

za účasti:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

* Jazyk konania: španielčina.

v zložení: predseda štvrtej komory C. Lycourgos, sudcovia O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin a L. S. Rossi (spravodajkyňa),

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 19. marca 2024,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Ministerio Fiscal, v zastúpení: M. Campoy Miñarro, splnomocnený zástupca,

– Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, v zastúpení: N. Navarro Moreno, abogada,

– Unión General de Trabajadores (UGT), v zastúpení: C. Cortés Suárez, abogada,

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

– španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis a M. Morales Puerta, splnomocnené zástupkyne,

– dánska vláda, v zastúpení: D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg a C. A.-S. Maertens, splnomocnení zástupcovia,

– švédska vláda, v zastúpení: H. Eklinder a C. Meyer-Seitz, splnomocnené zástupkyne,

– Európska komisia, v zastúpení: I. Galindo Martín a E. Schmidt, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 6. júna 2024,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 14 ods. 1 písm. c) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [odborový zväz pomocných členov posádky leteckých spoločností (STAVLA)] a Ministerio Fiscal (prokuratúra, Španielsko) na jednej strane a spoločnosťou Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (ďalej len „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 a Instituto de las Mujeres na druhej strane, a to vo veci kolektívnej zmluvy uplatniteľnej na pomocných členov posádky spoločnosti Air Nostrum.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenie 9 smernice 2006/54 znie:

„V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora s cieľom posúdiť, či pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, by sa malo stanoviť, či je možné usudzovať, že sú títo pracovníci v porovnateľnej situácii, berúc do úvahy rôzne faktory vrátane povahy práce, odbornej prípravy a pracovných podmienok [pracovnoprávnych podmienok – *neoficiálny preklad*].“

4 Článok 2 tejto smernice, nazvaný „Vymedzenie pojmov“, v odseku 1 stanovuje:

„Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

…

b) ‚nepriama diskriminácia‘: keď by zjavne [zdanlivo – *neoficiálny preklad*] neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;

…

e) ‚odmena‘: riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním;

…“

5 Článok 4 uvedenej smernice, nazvaný „Zákaz diskriminácie“, znie:

„Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.

…“

6 Článok 14 tejto smernice, nazvaný „Zákaz diskriminácie“, v odseku 1 stanovuje:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

…

c) zamestnanie a pracovné podmienky [podmienky zamestnávania a pracovnoprávne podmienky – *neoficiálny preklad*] vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy;

…“

Španielske právo

7 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie Zákonníka práce) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015) (ďalej len „Zákonník práce“), v článku 3 s názvom „Zdroje pracovnoprávneho vzťahu“ stanovuje:

„1. Práva a povinnosti týkajúce sa pracovnoprávneho vzťahu sú upravené:

a) zákonmi a inými právnymi predpismi štátu;

b) kolektívnymi zmluvami;

…“

8 Článok 4 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce stanovuje:

„V pracovnoprávnom vzťahu majú zamestnanci právo:

…

c) pri prijímaní do zamestnania alebo po prijatí do zamestnania nebyť vystavení priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia, manželského stavu, veku v medziach stanovených týmto zákonom, rasového alebo etnického pôvodu, sociálneho stavu, náboženstva alebo viery, politického presvedčenia, sexuálnej orientácie a identity, rodového vyjadrenia, pohlavných znakov, členstva v odborových organizáciách alebo skutočnosti, že nie sú ich členom, ako aj z jazykových dôvodov, na území Španielska.“

9 Podľa článku 26 ods. 2 Zákonníka práce:

„Za mzdu sa nepovažujú sumy vyplatené zamestnancovi ako náhrady alebo kompenzácie výdavkov vynaložených pri výkone práce, dávky a náhrady sociálneho zabezpečenia a náhrady za preradenie, prerušenie výkonu práce alebo prepustenie.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

10 Pracovnoprávne vzťahy medzi spoločnosťou Air Nostrum na jednej strane a jej pozemným personálom a palubnými sprievodcami na druhej strane sa riadia kolektívnou zmluvou podpísanou medzi vedením tejto spoločnosti a určitými odborovými organizáciami a uverejnenou v *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 14. januára 2019 (ďalej len „zmluva TCP“).

11 Pracovnoprávne vzťahy medzi spoločnosťou Air Nostrum a jej pilotmi sa riadia inou kolektívnou zmluvou, ktorá bola podpísaná medzi vedením tejto spoločnosti a inými odborovými organizáciami a uverejnená v BOE 13. mája 2020 (ďalej len „zmluva týkajúca sa pilotov“).

12 Článok 93 zmluvy TCP a článok 16.19 zmluvy týkajúcej sa pilotov upravujú diéty, ktoré pokrývajú iné náklady ako náklady na ubytovanie a dopravu, ktoré vznikli palubným sprievodcom a pilotom počas ich pracovných ciest (ďalej len „diéty“).

13 Dňa 8. novembra 2022 podal STAVLA na Audiencia Nacional (Vrchný súd s celoštátnou pôsobnosťou, Španielsko), ktorý je vnútroštátnym súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, žalobu, ktorou sa domáhal predovšetkým zrušenia článku 93 zmluvy TCP. Podľa názoru STAVLA, ktorý je podporovaný prokuratúrou, totiž tento článok zavádza v rámci pracovnoprávnych podmienok nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorá je zakázaná článkom 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54.

14 V tejto súvislosti vnútroštátny súd v prvom rade uvádza, že výška diét stanovená v zmluve TCP je podstatne nižšia ako výška stanovená v zmluve týkajúcej sa pilotov. Z rôznych štúdií ďalej vyplýva, že 94 % palubných sprievodcov je ženského pohlavia, zatiaľ čo 93,71 % pilotov je mužského pohlavia. Napokon platí, že diéty nemožno považovať za mzdu, a to tak z hľadiska španielskeho pracovného práva, vzhľadom na článok 26 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ich z tohto pojmu výslovne vylučuje, ako aj z hľadiska práva Únie, konkrétne článku 157 ZFEÚ a článku 2 ods. 1 písm. e) smernice 2006/54. Tieto náhrady, ktoré pritom nie sú odmenou za konkrétnu prácu, patria medzi pracovnoprávne podmienky, a teda platí, že rozdielnou hodnotou práce vykonávanej pilotmi a palubnými sprievodcami nemožno odôvodniť rozdiel vo výške uvedených náhrad.

15 Za týchto okolností Audiencia Nacional (Vrchný súd s celoštátnou pôsobnosťou) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Predstavuje skutočnosť, že [Air Nostrum] nahrádza skupine [zamestnancov], akou sú palubní sprievodcovia, ktorej väčšinu tvoria ženy, výdavky, ktoré musia títo zamestnanci vynaložiť pri svojich cestách, iné ako výdavky súvisiace s prepravou a ubytovaním, v nižšej sume, než aká sa z toho istého titulu vypláca inej skupine zamestnancov, ktorej väčšinu tvoria muži, akou sú piloti, nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, ktorá je v rozpore s právom [Únie] a je zakázaná článkom 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54, ak dôvod tohto rozdielneho zaobchádzania spočíva v tom, že na každú skupinu sa uplatňuje iná kolektívna zmluva, pričom každú z týchto zmlúv dojednal ten istý podnik, avšak s rozdielnymi zástupcami odborov, na základe ustanovení článku 87 [Zákonníka práce]?“

O pretrvávaní predmetu sporu vo veci samej

16 Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) vo svojich pripomienkach doručených do kancelárie Súdneho dvora 29. septembra 2023 zastáva názor, že konanie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania treba zastaviť z dôvodu, že 21. septembra 2023 uskutočnila STAVLA na vnútroštátnom súde späťvzatie tejto žaloby.

17 Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, však vyplýva, že vnútroštátny súd uznesením z 26. októbra 2023 rozhodol, že napriek späťvzatiu žaloby odborovou organizáciou STAVLA nedošlo k zániku predmetu konania, ktoré na ňom bolo začaté, keďže vnútroštátne procesné právo umožňuje, aby prokuratúra vstúpila ako žalobca do konania namiesto odborovej organizácie STAVLA.

18 Z uvedeného vyplýva, že vzhľadom na to, že predmet konania naďalej existuje, je potrebné o návrhu na začatie prejudiciálneho konania rozhodnúť.

O prejudiciálnej otázke

19 Na úvod treba uviesť, že otázka položená vnútroštátnym súdom vychádza z troch predpokladov.

20 Po prvé tak tento súd konštatuje, že v rámci spoločnosti Air Nostrum tvoria prevažnú väčšinu palubných sprievodcov pracovníci ženského pohlavia a prevažnú väčšinu pilotov pracovníci mužského pohlavia.

21 Po druhé uvedený súd uvádza, že výška diét, ktoré sa vyplácajú paušálne palubným sprievodcom na účely určitých výdavkov, ktoré im vznikli v rámci výkonu práce stanovenej v ich pracovnej zmluve, je podstatne nižšia ako výška diét vyplácaných paušálne pilotom na účely tých istých výdavkov.

22 Súdnemu dvoru neprináleží, aby v rámci prejudiciálneho konania preveroval správnosť týchto dvoch predpokladov skutkovej povahy, keďže akékoľvek posudzovanie predmetného skutkového stavu patrí do právomoci vnútroštátneho súdu (pozri v tomto zmysle rozsudky z 1. júla 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, bod 30, a z 13. júna 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, bod 33).

23 Položená otázka však vychádza z tretieho predpokladu, podľa ktorého diéty, o ktoré ide vo veci samej, vzhľadom na svoj účel patria medzi pracovnoprávne podmienky dotknutých pracovníkov v zmysle tak vnútroštátneho práva, ako aj článku 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54, a nie sú súčasťou ich odmeny v zmysle článku 157 ZFEÚ, ako aj článku 2 ods. 1 písm. e) a článku 4 tejto smernice.

24 Po prvé pritom platí, že v rámci postupu spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, zavedeného článkom 267 ZFEÚ, prináleží Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť prejednávaný spor. Z tohto pohľadu Súdnemu dvoru prináleží v prípade potreby preformulovať otázky, ktoré sú mu položené. Okolnosť, že vnútroštátny súd položil prejudiciálnu otázku s odkazom na určité ustanovenia práva Únie, totiž nebráni tomu, aby Súdny dvor poskytol tomuto súdu všetky prvky výkladu, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie veci, ktorú prejednáva, či už na ne v texte svojich otázok odkázal, alebo nie. Súdnemu dvoru v tejto súvislosti prináleží, aby zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia jeho návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vybral tie prvky práva Únie, ktoré si vyžadujú výklad so zreteľom na predmet sporu (rozsudok z 21. septembra 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, bod 24 a citovaná judikatúra).

25 Po druhé, zatiaľ čo článok 14 ods. 1 smernice 2006/54 zakazuje akúkoľvek nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o podmienky zamestnávania a pracovnoprávne podmienky, článok 4 tejto smernice zakazuje rozdielne zaobchádzanie pri odmeňovaní pracovníkov len vtedy, ak sa týka rovnakej práce alebo práce, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota.

26 Na účely poskytnutia užitočnej odpovede vnútroštátnemu súdu preto treba overiť predpoklad, z ktorého vychádza položená otázka, podľa ktorého náhrady, o ktoré ide vo veci samej, nie sú súčasťou odmeny pilotov a palubných sprievodcov v zmysle smernice 2006/54.

27 Za týchto okolností treba konštatovať, že vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa článok 2 ods. 1 písm. e) a článok 4 smernice 2006/54 majú vykladať v tom zmysle, že po prvé diéty, ktorými sa paušálne kompenzujú určité výdavky, ktoré pracovníkom vznikli z dôvodu ich pracovných ciest, sú súčasťou ich odmeny, alebo naopak patria medzi ich pracovnoprávne podmienky, a po druhé, že rozdielne zaobchádzanie v podobe rozdielnej výšky takýchto náhrad podľa toho, či sa poskytujú skupine pracovníkov zloženej prevažne z mužov alebo skupine pracovníkov zloženej prevažne zo žien, predstavuje nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorú táto smernica zakazuje.

28 V tejto súvislosti treba konštatovať, že pojem „odmena“, ktorý je vymedzený v článku 2 ods. 1 písm. e) smernice 2006/54, je autonómnym pojmom práva Únie, ktorý treba vykladať extenzívne (pozri analogicky rozsudky zo 7. marca 1996, Freers a Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, bod 16, a z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 33).

29 Zo samotného znenia uvedeného článku 2 ods. 1 písm. e) vyplýva, že v zmysle tohto ustanovenia „odmena“ zahŕňa nielen mzdu, ale aj „všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním“.

30 Diéty, o aké ide vo veci samej, pritom zjavne predstavujú ekonomické plnenie, ktoré zamestnávateľ priamo vypláca v peniazoch pracovníkovi a ktorého cieľom je paušálne kompenzovať určité výdavky, ktoré tento pracovník mohol vynaložiť v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z jeho pracovnej zmluvy.

31 Okolnosť, ktorú zdôraznil vnútroštátny súd, že tieto diéty nie sú odmenou za konkrétnu prácu počítanú na časové jednotky alebo pracovné jednotky, nemôže postačovať na to, aby uvedené diéty nepatrili pod pojem „odmena“ v zmysle článku 2 ods. 1 písm. e) smernice 2006/54.

32 Z tohto ustanovenia totiž nevyplýva, že by takýto pojem vyžadoval, aby plnenie vyplácané zamestnávateľom bolo odmenou za konkrétnu prácu, pričom takéto plnenie musí byť vyplácané len „v súvislosti so… zamestnaním“ pracovníka (pozri analogicky rozsudok z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 34).

33 V predmetnom prípade z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že cieľom diét je paušálne kompenzovať určité výdavky vynaložené dotknutými pracovníkmi z dôvodu ciest, ktoré vykonávajú v rámci svojej pracovnej zmluvy, t. j. v súvislosti so svojím zamestnaním.

34 V rozpore s tým, čo poznamenáva Európska komisia, tento výklad nie je spochybnený judikatúrou vyplývajúcou z rozsudku z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 25), podľa ktorej sa tie zložky celkovej odmeny pracovníka, ktorých cieľom je výlučne pokryť príležitostné alebo vedľajšie náklady vznikajúce pri plnení úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy, nemusia zohľadniť pri výpočte platby, ktorá sa má vyplácať počas dovolenky za kalendárny rok.

35 V tomto rozsudku, ktorý sa netýkal smernice 2006/54, ale smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), totiž Súdny dvor konštatoval len toľko, že odmena môže pozostávať z viacerých zložiek, z ktorých niektoré sa nemusia zohľadniť pri výpočte súm, ktoré sa majú vyplatiť zamestnancovi z dôvodu jeho dovolenky za kalendárny rok. Súdny dvor naopak vôbec nekonštatoval, že takéto zložky nie sú súčasťou odmeny pracovníka.

36 V prejednávanej veci tiež nie je relevantná okolnosť, na ktorú poukázala Komisia, že Súdny dvor v rozsudku z 8. júla 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, bod 54), rozhodol, že článok 3 ods. 7 druhý pododsek smernice 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431) sa má vykladať v tom zmysle, že diéty, ktorých výška sa líši v závislosti od dĺžky vyslania pracovníka, predstavujú príspevok, ktorý sa špecificky vzťahuje na vysielanie a ktorý je súčasťou minimálnej mzdy, pokiaľ sa nevypláca okrem iného ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.

37 Okrem toho, že sa tento rozsudok netýkal ani smernice 2006/54, totiž okolnosť, že príspevok vyplácaný z dôvodu náhrady skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním nie je súčasťou minimálnej mzdy, nijako nevylučuje, aby paušálne náhrady, akými sú aj tie, o aké ide vo veci samej, predstavovali prvok zložku odmeny v zmysle článku 2 ods. 1 písm. e) smernice 2006/54, ktorá, tak ako vyplýva z bodu 29 tohto rozsudku, sa neobmedzuje len na mzdu.

38 Vzhľadom na vyššie uvedené treba konštatovať, že je síce pravda, že diéty, o aké ide vo veci samej, sa nevyplácajú ako protihodnota za výkon práce, no nič to nemení na tom, že predstavujú plnenie, na ktorom sa zamestnávateľ dohodol s dotknutými pracovníkmi z dôvodu ich zamestnania, a patria do pojmu „odmena“, tak ako je tento vymedzený v článku 2 ods. 1 písm. e) smernice 2006/54, a nie medzi pracovnoprávne podmienky v zmysle článku 14 ods. 1 písm. c) tejto smernice.

39 V prejednávanej veci vnútroštátny súd vyvodzuje existenciu nepriameho rozdielneho zaobchádzania z dôvodu pohlavia z tej skutočnosti, že jednak tvoria prevažnú väčšinu palubných sprievodcov pracovníci ženského pohlavia a prevažnú väčšinu pilotov pracovníci mužského pohlavia, a jednak výška diét vyplácaných palubným sprievodcom je podstatne nižšia ako výška diét vyplácaných pilotom.

40 Z článku 4 smernice 2006/54 však vyplýva, že takéto rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o odmeňovanie pracovníkov dotknutých vo veci samej, by mohlo predstavovať nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorá je týmto ustanovením zakázaná, len vtedy, ak by sa táto odmena vyplácala „za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota“.

41 V tejto súvislosti, tak ako vyplýva z odôvodnenia 9 smernice 2006/54, s cieľom posúdiť, či pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, treba zohľadniť všetky faktory, akými sú napríklad povaha práce, odborná príprava a pracovnoprávne podmienky.

42 Palubní sprievodcovia a piloti pritom zjavne nevykonávajú rovnakú prácu. Okrem toho vzhľadom na odbornú prípravu potrebnú na výkon povolania pilota a s ním spojené povinnosti nemožno usudzovať, že má práca pilotov rovnakú hodnotu ako práca palubných sprievodcov v zmysle článku 4 smernice 2006/54.

43 Za týchto okolností nepriame rozdielne zaobchádzanie uvedené v bode 39 tohto rozsudku nemožno kvalifikovať ako nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle smernice 2006/54.

44 Z uvedeného vyplýva, že nie je potrebné odpovedať na otázku, či takéto nepriame rozdielne zaobchádzanie môže byť odôvodnené skutočnosťou, že predmetné plnenia sú stanovené v rôznych kolektívnych zmluvách uzavretých medzi rôznymi stranami.

45 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 1 písm. e) a článok 4 smernice 2006/54 sa majú vykladať v tom zmysle, že, po prvé diéty, ktorými sa paušálne kompenzujú určité výdavky, ktoré pracovníkom vznikli z dôvodu ich pracovných ciest, sú súčasťou ich odmeny, a po druhé rozdiel vo výške takýchto náhrad podľa toho, či sa poskytujú skupine pracovníkov zloženej prevažne z mužov alebo skupine pracovníkov zloženej prevažne zo žien, nie je touto smernicou zakázaný, pokiaľ tieto dve skupiny pracovníkov nevykonávajú rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota.

O trovách

46 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

Článok 2 ods. 1 písm. e) a článok 4 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania

sa majú vykladať v tom zmysle, že:

po prvé diéty, ktorými sa paušálne kompenzujú určité výdavky, ktoré pracovníkom vznikli z dôvodu ich pracovných ciest, sú súčasťou ich odmeny, a po druhé rozdiel vo výške takýchto náhrad podľa toho, či sa poskytujú skupine pracovníkov zloženej prevažne z mužov alebo skupine pracovníkov zloženej prevažne zo žien, nie je touto smernicou zakázaný, pokiaľ tieto dve skupiny pracovníkov nevykonávajú rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota.

Podpisy