Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 4 oktober 2024*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet – Direktiv 2006/54/EG – Artikel 2.1 e – Begreppet lön – Artikel 4 – Förbud mot diskriminering på grund av kön”

I mål C-314/23,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Audiencia Nacional (Centraldomstolen, Spanien) genom beslut av den 17 mars 2023, som inkom till domstolen den 22 maj 2023, i målet

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

Ministerio Fiscal

mot

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 e Instituto de las Mujeres,

ytterligare deltagare i rättegången:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA)

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

* Rättegångsspråk: spanska.

sammansatt av avdelningsordföranden C. Lycourgos samt domarna O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin och L.S. Rossi (referent),

generaladvokat: M. Szpunar,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 19 mars 2024,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Ministerio Fiscal, genom M. Campoy Miñarro, i egenskap av ombud,

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

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

– Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), genom E. López García och Ó. Orgeira Rodríguez, abogados,

– Spaniens regering, genom A. Gavela Llopis och M. Morales Puerta, båda i egenskap av ombud,

– Danmarks regering, genom D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg och C.A.-S. Maertens, samtliga i egenskap av ombud,

– Sveriges regering, genom H. Eklinder och C. Meyer-Seitz, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom I. Galindo Martín och E. Schmidt, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 6 juni 2024 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 14.1 c i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (fackförening som representerar kabinpersonal, Stavla) och Ministerio Fiscal (Åklagarmyndigheten, Spanien), å ena sidan, och Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (nedan kallat 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 och Instituto de las Mujeres, å andra sidan. Målet rör det kollektivavtal som är tillämpligt på Air Nostrums kabinpersonal.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Skäl 9 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”För att kunna bedöma huruvida arbetstagare utför lika arbete eller likvärdigt arbete bör man i enlighet med domstolens fasta rättspraxis avgöra om de med avseende på en rad faktorer, bland annat arbetets art, utbildning och arbetsvillkor, kan anses vara i jämförbara situationer.”

4 Artikel 2 i direktivet har rubriken ”Definitioner”. I artikel 2.1 föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med:

…

b) *indirekt diskriminering*: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga,

…

e) *lön*: den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av sin arbetsgivare på grund av anställningen,

…”

5 Artikel 4 i direktivet, med rubriken ”Förbud mot diskriminering”, har följande lydelse:

”För lika eller likvärdigt arbete skall direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning.

…”

6 Artikel 14 i samma direktiv har rubriken ”Förbud mot diskriminering”. I artikel 14.1 föreskrivs följande:

”Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 i fördraget.

…”

Spansk rätt

7 Artikel 3 i Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret nr 2/2015 om antagande av den konsoliderade lydelsen av lagen om arbetstagares ställning) av den 23 oktober 2015 (BOE nr 255 av den 24 oktober 2015) (nedan kallad lagen om arbetstagares ställning) har rubriken ”Källor till anställningsförhållandet”. I den artikeln föreskrivs följande:

”1. Rättigheter och skyldigheter som rör anställningsförhållandet regleras

a) genom statliga lagar och andra författningar,

b) genom kollektivavtal,

…”

8 Artikel 4.2 c lagen om arbetstagares ställning har följande lydelse:

”I ett anställningsförhållande får arbetstagare i Spanien inte

…

c) vara föremål för direkt eller indirekt diskriminering vid rekrytering eller anställning på grund av kön, civilstånd, ålder (inom de gränser som anges i denna lag), ras eller etniskt ursprung, social ställning, religion eller övertygelse, politisk övertygelse, sexuell läggning och könsidentitet, könsuttryck, könsegenskaper, medlemskap i fackförening eller ej eller av språkliga skäl.”

9 Artikel 26.2 lagen om arbetstagares ställning har följande lydelse:

”Belopp som arbetstagaren uppbär som ersättning eller som tillägg för utgifter som har uppkommit till följd av tjänsten, socialförsäkringsförmåner och sociala trygghetsförmåner samt ersättning för förflyttning, avstängning eller uppsägning ska inte betraktas som lön.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

10 Anställningsförhållandena mellan, å ena sidan, Air Nostrum och, å andra sidan, företagets markpersonal och kabinpersonal regleras i ett kollektivavtal som har undertecknats av detta företags ledning och vissa fackföreningar. Kollektivavtalet har offentliggjorts i *Boletín Oficial del Estado* (BOE) den 14 januari 2019 (nedan kallat TCP-avtalet).

11 Anställningsförhållandena mellan Air Nostrum och företagets piloter regleras i ett annat kollektivavtal som har undertecknats av ledningen för Air Nostrum och andra fackföreningar. Det kollektivavtalet har offentliggjorts i BOE den 13 maj 2020 (nedan kallat pilotavtalet).

12 I artikel 93 i TCP-avtalet och artikel 16.19 i pilotavtalet regleras det dagtraktamente som är avsett att täcka de kostnader, utom kostnader för logi och transport, som uppkommer för kabinpersonal respektive piloter i tjänsten (nedan kallat dagtraktamente).

13 Den 8 november 2022 väckte Stavla talan vid Audiencia Nacional (Centraldomstolen, Spanien) och yrkade bland annat att artikel 93 i TCP-avtalet skulle ogiltigförklaras. Enligt Stavla, som stöddes av Ministerio Fiscal, innebär den artikeln nämligen en indirekt diskriminering på grund av kön i fråga om arbetsvillkor som är förbjuden enligt artikel 14.1 c i direktiv 2006/54.

14 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende för det första preciserat att det dagtraktamente som föreskrivs i TCP-avtalet är betydligt lägre än det dagtraktamente som föreskrivs i pilotavtalet. Det framgår av olika studier att 94 procent av kabinpersonalen är kvinnor medan 93,71 procent av piloterna är män. Enligt såväl spansk arbetsrätt (artikel 26.2 lagen om arbetstagarnas ställning, enligt vilken det uttryckligen framgår att traktamente inte ingår i begreppet lön) som unionsrätten (i synnerhet artikel 157 FEUF och artikel 2.1 e i direktiv 2006/54) kan dagtraktamente inte anses utgöra lön. Detta traktamente utgör inte ersättning för ett specifikt arbete och det utgör därför en del av arbetsvillkoren. Detta innebär att det olika värdet på det arbete som utförs av piloter respektive av kabinpersonal inte kan motivera att traktamentets belopp är olika.

15 Mot denna bakgrund beslutade Audiencia Nacional (Centraldomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”Utgör den omständigheten att [Air Nostrum] betalar ut ersättning till kabinpersonal, där de flesta av arbetstagarna är kvinnor, för de resekostnader som dessa arbetstagare har, vilka inte är hänförliga till transport och logi, till ett lägre belopp än det som en annan arbetstagarkategori, där de flesta är män, nämligen piloterna, erhåller enligt samma bestämmelse, en indirekt könsdiskriminering i arbetslivet vilken strider mot unionsrätten och är förbjuden enligt artikel 14.1 c i direktiv 2006/54, när skälet till denna särbehandling är att det tillämpas två olika kollektivavtal på dessa båda arbetstagarkategorier, vilka har förhandlats fram av samma företag men med olika fackliga företrädare inom ramen för vad som föreskrivs i artikel 87 lagen om arbetstagares ställning?”

Huruvida ändamålet med talan i det nationella målet förfallit

16 I ett yttrande som inkom till domstolens kansli den 29 september 2023 anser Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (Sepla) att det inte längre finns anledning att pröva begäran om förhandsavgörande, eftersom Stavla den 21 september 2023 återkallat sin talan vid den hänskjutande domstolen.

17 Det framgår emellertid av handlingarna i målet att den hänskjutande domstolen genom beslut av den 26 oktober 2023 har funnit att ändamålet med talan inte hade förfallit, trots att Stavla hade återkallat sin talan. Enligt nationell processrätt är det nämligen möjligt för Ministerio Fiscal att träda i Stavlas ställe som kärande.

18 Ändamålet med talan i det nationella målet har således inte förfallit och begäran om förhandsavgörande ska således prövas.

Prövning av tolkningsfrågan

19 Domstolen konstaterar inledningsvis att den fråga som har ställts av den hänskjutande domstolen utgår från tre premisser.

20 För det första har den hänskjutande domstolen konstaterat att det stora flertalet av Air Nostrums kabinpersonal är kvinnliga arbetstagare och att det stora flertalet av företagets piloter är manliga arbetstagare.

21 För det andra har den hänskjutande domstolen konstaterat att beloppet för det dagtraktamente som schablonmässigt utbetalas till personer i kabinpersonalen för vissa utgifter som de haft i samband med att de fullgjort skyldigheter enligt sina anställningsavtal är väsentligt lägre än beloppet för det dagtraktamente som schablonmässigt utbetalas till piloter för samma utgifter.

22 Det ankommer inte på EU-domstolen att, inom ramen för en prövning av en begäran om förhandsavgörande, kontrollera riktigheten av dessa båda premisser, vilka hänför sig till de faktiska omständigheterna. Det är nämligen den hänskjutande domstolen som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna i målet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 juli 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, punkt 30, och dom av den 13 juni 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, punkt 33).

23 Den fråga som ställts av den hänskjutande domstolen utgår emellertid från en tredje premiss, nämligen att det dagtraktamente som är aktuellt i det nationella målet ingår i de berörda arbetstagarnas arbetsvillkor, i den mening som avses i både nationell rätt och artikel 14.1 c i direktiv 2006/54, och inte i deras lön, i den mening som avses i artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 e och 4 i samma direktiv.

24 Enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF ankommer det på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits. Den omständigheten att en nationell domstol formellt sett har formulerat sin tolkningsfråga med hänvisning till vissa bestämmelser i unionsrätten, utgör inte hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. EU-domstolen ska härvid, utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (dom av den 21 september 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

25 Medan artikel 14.1 i direktiv 2006/54 förbjuder all indirekt diskriminering på grund av kön i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, förbjuder artikel 4 i det direktivet endast att arbetstagare behandlas olika i fråga om lön, såvitt en sådan särbehandling avser lika eller likvärdigt arbete.

26 För att ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar ska EU-domstolen således ta ställning till den premiss som tolkningsfrågan utgår från, nämligen att det traktamente som är aktuellt i det nationella målet inte utgör en del av piloternas och kabinpersonal respektive löner, i den mening som avses i artikel 2006/54.

27 Under dessa omständigheter ska den hänskjutande domstolen anses ha ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 2.1 e och artikel 4 i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att, för det första, det dagtraktamente som schablonmässigt kompenserar arbetstagarna för vissa utgifter som de haft till följd av resor i tjänsten ingår i deras lön eller tvärtom i deras arbetsvillkor och, för det andra, att en särbehandling i fråga om beloppet på detta traktamente beroende på om det utbetalas till en

kategori av arbetstagare som till övervägande delen består av män eller om det utbetalas till en kategori av arbetstagare som till övervägande delen består av kvinnor, utgör en indirekt diskriminering på grund av kön som är förbjuden enligt direktivet.

28 Domstolen konstaterar att begreppet lön, som definieras i artikel 2.1 e i direktiv 2006/54, är ett fristående unionsrättsligt begrepp som ska ges en vid tolkning (se, analogt, dom av den 7 mars 1996, Freers och Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, punkt 16, och dom av den 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 33).

29 Det följer av lydelsen i artikel 2.1 e att lön, i den mening som avses i den bestämmelsen, inte endast omfattar lön, utan även ”alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av sin arbetsgivare på grund av anställningen”.

30 Det är uppenbart att ett sådant dagtraktamente, såsom det som är aktuellt i det nationella målet, utgör en kontantförmån som arbetstagaren får direkt av arbetsgivaren, vilken syftar till att schablonmässigt kompensera arbetstagaren för vissa utgifter som denne kunnat ha i samband med fullgörandet av skyldigheter som följer av anställningsavtalet.

31 Den hänskjutande domstolen har lyft fram att dagtraktamentet inte utgör ersättning för ett specifikt arbete som beräknas per tids- eller arbetsenhet. Denna omständighet räcker inte för att dagtraktamentet ska undantas från begreppet lön, i den mening som avses i artikel 2.1 e i direktiv 2006/54.

32 Det framgår nämligen inte av den bestämmelsen att detta begrepp kräver att den förmån som arbetstagaren får av arbetsgivaren utgör ersättning för ett specifikt arbete, utan arbetstagaren ska endast få förmånen ”på grund av anställningen” (se, analogt, dom av den 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 34).

33 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att dagtraktamentet har till syfte att schablonmässigt kompensera för vissa utgifter som de berörda arbetstagarna haft på grund av de resor som de gör inom ramen för sina anställningsavtal, det vill säga på grund av anställningen.

34 I motsats till vad Europeiska kommissionen har gjort gällande, påverkas denna tolkning inte av den rättspraxis som bygger på domen av den 15 september 2011, Williams m.fl. (C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 25). Enligt denna rättspraxis ska de delar av arbetstagarens totala lön vilka endast ska täcka de tillfälliga kostnader eller bikostnader som uppkommer i samband med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren inte beaktas vid beräkningen av lön som ska betalas under den årliga semestern.

35 Den domen avsåg nämligen inte direktiv 2006/54, utan Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9) och domstolen begränsade sig till att konstatera att lön kan bestå av flera delar, varav vissa inte ska beaktas vid beräkningen av arbetstagarens semesterlön. Domstolen ansåg däremot inte att sådana delar inte ingick i arbetstagarens lön.

36 Kommissionen har även lyft fram den omständigheten att domstolen i domen av den 8 juli 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, punkt 54), har slagit fast att artikel 3.7 andra stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1) ska tolkas så, att ett dagtraktamente vars storlek varierar beroende på hur länge arbetstagaren är utstationerad

utgör en ersättning som hör ihop med utstationeringen vilken utgör en del av minimilönen, såvida det inte betalas ut som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, såsom utgifter för resor, kost eller logi.

37 Förutom att även den domen inte avsåg direktiv 2006/54, innebär den omständigheten att ett traktamente som betalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen inte utgör en del av minimilönen, inte att ett dagtraktamente, såsom det traktamente som är aktuellt i det nationella målet, utgör en del av lönen, i den mening som avses i artikel 2.1 e i direktiv 2006/54. Såsom framgår av punkt 29 ovan inskränker sig detta begrepp inte enbart till lön i strikt bemärkelse.

38 Mot bakgrund av det anförda anser domstolen att det dagtraktamente som är aktuellt i det nationella målet visserligen inte betalas som ersättning för ett utfört arbete, men det utgör inte desto mindre en förmån som arbetsgivaren ger berörda arbetstagare på grund av deras anställning och det omfattas av begreppet lön, såsom det begreppet definieras i artikel 2.1 e i direktiv 2006/54, och inte av arbetsvillkoren, i den mening som avses i artikel 14.1 c i det direktivet.

39 I förevarande fall har den hänskjutande domstolen dragit slutsatsen att det föreligger en indirekt särbehandling på grund av kön till följd av, för det första, att kabinpersonalen till en kraftigt övervägande del består av kvinnliga arbetstagare och att piloterna till en kraftigt övervägande del är manliga arbetstagare och, för det andra, att beloppet för det dagtraktamente som betalas till personer i kabinpersonalen är väsentligt lägre än beloppet för det dagtraktamente som betalas till piloterna.

40 Det följer emellertid av artikel 4 i direktiv 2006/54 att en sådan särbehandling i fråga om lön för de arbetstagare som är aktuella i det nationella målet endast kan utgöra sådan indirekt diskriminering på grund av kön som är förbjuden enligt denna bestämmelse, om lönen betalas ”för lika eller likvärdigt arbete”.

41 Såsom framgår av skäl 9 i direktiv 2006/54 ska det vid bedömningen av huruvida arbetstagare utför lika arbete eller likvärdigt arbete beaktas en rad faktorer, bland annat arbetets art, utbildning och arbetsvillkor.

42 Det är uppenbart att kabinpersonal och piloter inte utför samma arbete. Dessutom kan det inte, med hänsyn till den utbildning som krävs för att kunna utöva pilotyrket och det ansvar som är förknippat med detta yrke, anses att det arbete som utförs av piloter är likvärdigt med det arbete som utförs av kabinpersonalen, i den mening som avses i artikel 4 i direktiv 2006/54.

43 Under dessa omständigheter kan den indirekta särbehandling som nämns i punkt 39 ovan inte anses utgöra sådan indirekt diskriminering på grund av kön som är förbjuden enligt direktiv 2006/54.

44 Av detta följer att det saknas anledning att besvara frågan huruvida en sådan indirekt särbehandling kan motiveras på grund av att de aktuella förmånerna är föreskrivna i separata kollektivavtal som ingåtts mellan olika parter.

45 Mot bakgrund av det anförda ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artiklarna 2.1 e och 4 i direktiv 2006/54 ska tolkas på följande sätt: För det första, utgör ett dagtraktamente som schablonmässigt kompenserar arbetstagarna för vissa utgifter som de haft till följd av resor i

tjänsten en del av deras lön och, för det andra, att en skillnad i beloppet på detta traktamente beroende på om det utbetalas till en kategori av arbetstagare som till övervägande delen består av män eller om det utbetalas till en kategori av arbetstagare som till övervägande delen består av kvinnor, är inte förbjuden enligt detta direktiv när de båda kategorierna av arbetstagare inte utför lika eller likvärdigt arbete.

Rättegångskostnader

46 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

Artikel 2.1 e och artikel 4 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

ska tolkas på följande sätt:

För det första utgör ett dagtraktamente som schablonmässigt kompenserar arbetstagarna för vissa utgifter som de haft till följd av resor i tjänsten en del av deras lön och, för det andra, är en skillnad i beloppet på detta traktamente beroende på om det utbetalas till en kategori av arbetstagare som till övervägande delen består av män eller om det utbetalas till en kategori av arbetstagare som till övervägande delen består av kvinnor, inte förbjuden enligt detta direktiv när de båda kategorierna av arbetstagare inte utför lika eller likvärdigt arbete.

Underskrifter