Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

4 октомври 2024 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите — Директива 2006/54/ЕО — Член 2, параграф 1, буква д) — Понятието „възнаграждение“ — Член 4 — Забрана за непряка дискриминация, основана на пола“

По дело C-314/23

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Audiencia Nacional (Национален съд, Испания) с акт от 17 март 2023 г., постъпил в Съда на 22 май 2023 г., в рамките на производство по дело

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

**Ministerio Fiscal**

срещу

**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 и Instituto de las Mujeres,**

при участието на:

**Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),**

**Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),**

СЪДЪТ (четвърти състав),

* Език на производството: испански.

състоящ се от: C. Lycourgos, председател на състава, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin и L S. Rossi (докладчик), съдии,

генерален адвокат: M. Szpunar,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 19 март 2024 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за Ministerio Fiscal, от M. Campoy Miñarro, в качеството на представител,

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

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

– за Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), от E. López García и Ó. Orgeira Rodríguez, abogados,

– за испанското правителство, от A. Gavela Llopis и M. Morales Puerta, в качеството на представители,

– за датското правителство, от D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg и C. A.-S. Maertens, в качеството на представители,

– за шведското правителство, от H. Eklinder и C. Meyer-Seitz, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от I. Galindo Martín и E. Schmidt, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 6 юни 2024 г.,

постанови настоящото

## Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (синдикат, представляващ членовете на кабинни екипажи (STAVLA) и Ministerio Fiscal (прокуратура, Испания), от една страна, и Air Nostrum, Líneas

Aéreas del Mediterráneo SA (наричано по-нататък „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 и Instituto de las Mujeres, от друга страна, по повод колективния трудов договор, приложим за членовете на кабинния екипаж на Air Nostrum.

## Правна уредба

### *Правото на Съюза*

3 Съображение 9 от Директива 2006/54 гласи следното:

„В съответствие с установената съдебна практика на Съда, за да се оцени дали работниците изпълняват еднакъв труд или труд с еднаква стойност, следва да бъде определено дали, като се вземат предвид редица фактори, включително характера на работата и обучението и условията на труд, тези работници могат да бъдат разглеждани като намиращи се в съпоставимо положение“.

4 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Определения“, предвижда следното в параграф 1:

„За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

[…]

б) „непряка дискриминация“: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;

[…]

д) „заплащане“: нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или каквото и да е възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работникът/работничката получава пряко или косвено във връзка с неговата работа от своя работодател;

[…]“.

5 Член 4 от посочената директива, озаглавен „Забрана за дискриминация“, гласи следното:

„За еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички компоненти и условия на възнаграждението.

[…]“.

6 Член 14 от същата директива, озаглавен „Забрана за дискриминация“, предвижда следното в параграф 1:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[…]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от Договора;

[…]“.

***Испанското право***

7 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 2/2015 за одобряване на преработения текст на Закона за статута на работниците) от 23 октомври 2015 г. (BOE, бр. 255 от 24 октомври 2015 г.) (наричан по-нататък „Законът за статута на работниците“) предвижда в член 3, озаглавен „Основания на трудовото правоотношение“:

„1. Правата и задълженията, отнасящи се до трудовото правоотношение, се уреждат във:

a) законови и подзаконови нормативни актове на държавата;

b) колективни трудови договори;

[…]“.

8 Член 4, параграф 2, буква c) от Закона за статута на работниците гласи:

„Работниците имат право при изпълнението на длъжността си:

[…]

c) да не бъдат подлагани, при назначаване или след встъпване в длъжност, на пряка или непряка дискриминация, основана на пол, семейно положение, възраст в определените от настоящия закон граници, расов или етнически произход, социално положение, религия или убеждения, политически убеждения, сексуална ориентация и идентичност, изразяване на полова принадлежност, полови характеристики, членство в синдикални организации или липса на членство в такива организации, както и по езикови признаци на територията на испанската държава“.

9 Съгласно член 26, параграф 2 от този закон:

„Сумите, които работникът или служителят получава като обезщетения или добавки за направените разходи при изпълнението на своята работа, социалните помощи и обезщетения и обезщетенията при преместване, временно преустановяване на изпълнението на трудовия договор или уволнение, не се считат за трудово възнаграждение“.

**Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос**

10 Трудовите правоотношения между Air Nostrum, от една страна, и наземния персонал и членовете на кабинния екипаж, от друга страна, се уреждат с колективен трудов договор, подписан от ръководството на това предприятие и някои синдикати и публикуван в Boletín Oficial del Estado (BOE) на 14 януари 2019 г. (наричан по-нататък „договорът ЧКЕ“).

11 Трудовите правоотношения между Air Nostrum и пилотите му се уреждат с друг колективен трудов договор, подписан от ръководството на това предприятие и други синдикати и публикуван в BOE на 13 май 2020 г. (наричан по-нататък „договорът ЧЛЕ“).

12 Член 93 от договора ЧКЕ и член 16.19 от договора ЧЛЕ уреждат дневните надбавки, които покриват разходите, различни от свързаните с настаняване и транспорт, направени съответно от членовете на кабинния екипаж и от членовете на летателния екипаж при служебните им пътувания (наричани по-нататък „дневни надбавки“).

13 На 8 ноември 2022 г. STAVLA подава жалба пред Audiencia Nacional (Национален съд, Испания), запитващата юрисдикция, жалба, по-специално за отмяна на член 93 от договора ЧКЕ. Действително, според STAVLA, подпомагана от прокуратурата, този член въвежда в условията на работа непряка дискриминация, основана на пола, забранена с член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54.

14 В това отношение запитващата юрисдикция отбелязва, най-напред, че размерът на дневните надбавки, предвиден в договора ЧКЕ, е значително по-нисък от предвидения в договора ЧЛЕ. По-нататък, от различни проучвания следвало, че 94 % от членовете на кабинния екипаж били от женски пол, докато 93,71 % от пилотите били от мъжки пол. На последно място, дневните надбавки не можели да се разглеждат като заплати както с оглед на испанското трудово право, предвид член 26, параграф 2 от Закона за статута на работниците, който изрично ги изключва от това понятие, така и с оглед на правото на Съюза, по-специално член 157 ДФЕС и член 2, параграф 1, буква д) от Директива 2006/54. Тези надбавки, доколкото не са възнаграждение за конкретна работа, са част от условията на труд, поради което различната стойност на извършената работа от пилотите и членовете на кабинния екипаж не може да обоснове разликата в размера на въпросните възнаграждения.

15 При тези обстоятелства Audiencia Nacional (Национален съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Представлява ли непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на условията на труд, която противоречи на правото на [Съюза] и е забранена с член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54, заплащането от страна на [Air Nostrum] на по-ниско обезщетение на група [работници] като членовете на кабинни екипажи, състояща се предимно от жени, за необходимите им разходи при пътуванията, различни от свързаните с транспорта и настаняването, в сравнение с обезщетението за същите разходи, получавано от друга група служители, състояща се предимно от мъже като пилотите, когато това различно третиране е породено от прилагането на два отделни колективни трудови договора за всяка група, сключени на основание член 87 от Статута на работниците от едно и също предприятие, но с различни синдикални представители?“.

**По въпроса дали не е отпаднал предметът на спора в главното производство**

16 В становището си, внесено в секретариата на Съда на 29 септември 2023 г., Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) смята, че липсва основание за произнасяне по преюдициалното запитване, тъй като STAVLA оттегля жалбата си пред запитващата юрисдикция на 21 септември 2023 г.

17 От преписката, с която разполага Съдът, обаче е видно, че с определение от 26 октомври 2023 г. запитващата юрисдикция е приела, че въпреки оттеглянето на STAVLA предметът на спора пред нея не е отпаднал, тъй като националното процесуално право позволява на прокуратурата да встъпи на мястото на STAVLA като жалбоподател.

18 От това следва, че тъй като предметът на спора по главното производство е запазен, Съдът следва да се произнесе по преюдициалното запитване.

**По преюдициалния въпрос**

19 В самото начало следва да се отбележи, че поставеният от запитващата юрисдикция въпрос се основава на три предпоставки.

20 Така, първо, тази юрисдикция констатира, че в Air Nostrum по-голямата част от членовете на кабинния екипаж са работници от женски пол, а в по-голямата си част пилотите са работници от мъжки пол.

21 Второ, посочената юрисдикция отбелязва, че размерът на фиксираните дневни надбавки, изплащани на членовете на кабинния екипаж за някои разходи, направени от тях при изпълнението на предвидените в трудовия им договор плащания, е значително по-нисък от размера на фиксираните дневни надбавки, изплащани на пилотите за същите разходи.

22 В рамките на преюдициалното производство Съдът не е компетентен да провери точността на тези две предпоставки от фактическо естество, тъй като всяка преценка на фактите по делото е от компетентността на националната юрисдикция (вж. в този смисъл решения от 1 юли 2008 г., MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, т. 30, и от 13 юни 2024 г., Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, т. 33).

23 Поставеният въпрос обаче се основава на трета предпоставка, според която с оглед на предназначението си разглежданите в главното производство дневни надбавки са част от условията на труд на съответните работници по смисъла както на националното право, така и на член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54, а не от възнаграждението им по смисъла на член 157 ДФЕС, както и на член 2, параграф 1, буква д) и на член 4 от тази директива.

24 От една страна обаче, в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда задачата на последния е да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът следва да преформулира въпросите, които са му зададени. Посочването от националната юрисдикция на някои разпоредби от правото на Съюза в преюдициалния ѝ въпрос не е пречка Съдът да даде на тази юрисдикция всички насоки за тълкуване, които могат да бъдат полезни за решаването на

делото, с което е сезирана, независимо дали тя е посочила съответните разпоредби във въпросите си. В това отношение Съдът следва да изведе от цялата информация, предоставена от националния съд, и по-специално от мотивите на акта за преюдициално запитване, разпоредбите от правото на Съюза, които изискват тълкуване предвид предмета на спора (решение от 21 септември 2023 г., Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, т. 24 и цитираната съдебна практика).

25 От друга страна, докато член 14, параграф 1 от Директива 2006/54 забранява всяка непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на условията за наемане и условията на труд, член 4 от тази директива забранява разлика в третирането при заплащането на работниците само при условие че става въпрос за еднаква работа или за работа, която е с равна стойност.

26 Ето защо, за да се даде полезен отговор на запитващата юрисдикция, следва да се провери предпоставката, на която се основава поставеният въпрос, че разглежданите в главното производство надбавки не представляват част от възнаграждението на пилотите и кабинния екипаж по смисъла на Директива 2006/54.

27 При тези условия следва да се приеме, че с въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2, параграф 1, буква д) и член 4 от Директива 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че от една страна, дневните надбавки с фиксиран размер, компенсиращи някои разходи, направени от работниците поради техните служебни пътувания, са част от възнаграждението им или, напротив, от условията им на труд, и от друга страна, дали разлика в третирането между размера на такива надбавки в зависимост от това дали се предоставят на група работници, съставена предимно от мъже, или на група работници, съставена предимно от жени, представлява забранена от тази директива непряка дискриминация, основана на пола.

28 В това отношение следва да се констатира, че понятието „възнаграждение“, предвидено в член 2, параграф 1, буква д) от Директива 2006/54, е самостоятелно понятие на правото на Съюза, което трябва да се тълкува широко (вж. по аналогия решения от 7 март 1996 г., Freers и Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, т. 16, и от 19 септември 2018 г., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 33).

29 От самия текст на посочения член 2, параграф 1, буква д) следва, че по смисъла на тази разпоредба „възнаграждението“ обхваща не само заплатата, но и „всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд“.

30 Дневни надбавки като разглежданите в главното производство обаче очевидно представляват икономическо предимство в пари, изплащано пряко от работодателя на работника, което има за цел да компенсира във фиксиран размер някои разходи, които последният е могъл да направи във връзка с изпълнението на задълженията, произтичащи от трудовия му договор.

31 Подчертаното от запитващата юрисдикция обстоятелство, че тези дневни надбавки не са възнаграждение за конкретна работа, изчислена за единица време или за единица работа, не е достатъчно, за да се избегне прилагането на понятието „заплащане“ по смисъла на член 2, параграф 1, буква д) от Директива 2006/54.

32 Всъщност от тази разпоредба не следва, че такова понятие изисква заплащането от работодателя да възнаграждава определен труд, като такова предимство трябва да се изплаща само „за труда“ на работника (вж. по аналогия решение от 19 септември 2018 г., Bedi, C-327/17, EU:C:2018:734, т. 34).

33 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че целта на дневните надбавки е да се компенсират във фиксиран размер някои разходи, направени от съответните работници поради пътуванията им във връзка с трудовия им договор, тоест поради работата им.

34 Обратно на отбелязаното от Комисията, това тълкуване не се поставя под въпрос от съдебната практика, изведена от решение от 15 септември 2011 г., Williams и др. (C-155/10, EU:C:2011:588, т. 25), съгласно която компонентите на общото възнаграждение на работника, които са предназначени само да покрият случайните или допълнителните разноски, които му се налага да направи във връзка с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи, не трябва да се вземат предвид при изчисляването на сумата, която се заплаща през годишния отпуск.

35 Всъщност в това решение, което не се отнася до Директива 2006/54, а до Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 2003, 299 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), Съдът само констатира, че възнаграждението може да се състои от няколко компонента, някои от които не трябва да се вземат предвид при изчисляването на сумите, които трябва да се изплащат на работника за годишния му отпуск. За сметка на това Съдът по никакъв начин не е приел, че подобни компоненти не са част от възнаграждението на работника.

36 Без значение за настоящото дело е и обстоятелството, подчертано от Комисията, че в решение от 8 юли 2021 г., Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, т. 54), Съдът е постановил, че член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 1997 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 4, стр. 29) трябва да се тълкува в смисъл, че дневна надбавка, чийто размер варира според продължителността на командироването на работника, представлява свързана с командироването специфична добавка, която е част от минималната работна заплата, освен ако по-специално се изплаща като възстановяване на разходите, които фактически са направени във връзка с командироването, като например пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи.

37 Действително, освен че това решение не се отнася и до Директива 2006/54, обстоятелството, че надбавка, изплатена за възстановяване на действително направени разходи във връзка с командироването, не е част от минималната заплата, по никакъв начин не изключва възможността фиксирани надбавки като разглежданите в главното производство да представляват компонент от заплащането по смисъла на член 2, параграф 1, буква д) от Директива 2006/54, която, както следва от точка 29 от настоящото решение, не се ограничава само до заплатата.

38 С оглед на гореизложеното следва да се приеме, че макар несъмнено да е вярно, че дневни надбавки като разглежданите в главното производство не се изплащат като насрещна престация за полагането на труд, това не променя факта, че те представляват придобивка, предоставена от работодателя на съответните работници във връзка с работата им, и

попадат в обхвата на понятието „заплащане“, определено в член 2, параграф 1, буква д) от Директива 2006/54, а не условия на труд по смисъла на член 14, параграф 1, буква в) от тази директива.

39 В случая запитващата юрисдикция прави извод за наличието на непряка разлика в третирането, основана на пола, тъй като, от една страна, кабинният екипаж в по-голямата си част се състои от работници от женски пол, а пилотите са предимно работници от мъжки пол, и от друга страна, размерът на дневните надбавки, изплащани на членовете на кабинния екипаж, е значително по-нисък от размера на дневните надбавки, изплащани на пилотите.

40 От член 4 от Директива 2006/54 обаче следва, че такава разлика в третирането, що се отнася до възнаграждението на разглежданите в главното производство работници, би могла да представлява забранена от тази разпоредба непряка дискриминация, основана на пола, само ако това възнаграждение се плаща „за еднаква работа или работа, която е с равна стойност“.

41 В това отношение, както следва от съображение 9 от Директива 2006/54, за да се прецени дали работниците изпълняват еднаква работа или работа с равна стойност, е необходимо да се вземат предвид всички фактори, като естеството на работата, условията на обучение и условията на работа.

42 Членовете на кабинния екипаж обаче и пилотите очевидно не извършват еднаква работа. Освен това, като се имат предвид обучението, което се изисква за упражняване на професията пилот, и свързаните с нея отговорности, не може да се приеме, че работата на пилотите е с равна стойност на работата на членовете на кабинния екипаж по смисъла на член 4 от Директива 2006/54.

43 При тези условия непряката разлика в третирането, посочена в точка 39 от настоящото решение, не може да се квалифицира като забранена от Директива 2006/54 непряка дискриминация, основана на пола.

44 Следователно не е необходимо да се отговаря на въпроса дали такава непряка разлика в третирането може да бъде обоснована с обстоятелството, че разглежданите предимства са предвидени в отделни колективни трудови договори, сключени между различни страни.

45 С оглед на гореизложеното на поставения въпрос следва да се отговори, че член 2, параграф 1, буква д) и член 4 от Директива 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че от една страна, дневните надбавки, които компенсират във фиксиран размер някои разходи, направени от работниците поради техните служебни пътувания, са компонент от възнаграждението им и от друга страна, че разликата между размера на тези надбавки в зависимост от това дали се отпускат на група работници, съставена предимно от мъже, или на група работници, съставена предимно от жени, не е забранена от тази директива, когато тези две групи работници не извършват еднаква работа или работа, която е с равна стойност.

**По съдебните разноски**

46 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

**Член 2, параграф 1, буква д) и член 4 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите**

**трябва да се тълкуват в смисъл, че**

**от една страна, дневните надбавки, които компенсират във фиксиран размер някои разходи, направени от работниците поради техните служебни пътувания, са компонент от възнаграждението им и от друга страна, че разликата между размера на тези надбавки в зависимост от това дали се отпускат на група работници, съставена предимно от мъже, или на група работници, съставена предимно от жени, не е забранена от тази директива, когато тези две групи работници не извършват еднаква работа или работа, която е с равна стойност.**

Подписи