Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

4. oktober 2024*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv – direktiv 2006/54/EF – artikel 2, stk. 1, litra e) – begrebet »løn« – artikel 4 – forbud mod indirekte forskelsbehandling på grund af køn«

I sag C-314/23,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager, Spanien) ved afgørelse af 17. marts 2023, indgået til Domstolen den 22. maj 2023, i sagen

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

Ministerio Fiscal

mod

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 og Instituto de las Mujeres,

procesdeltagere:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling),

* Processprog: spansk.

sammensat af afdelingsformanden, C. Lycourgos, og dommerne O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin og L.S. Rossi (refererende dommer),

generaladvokat: M. Szpunar,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 19. marts 2024,

efter at der er afgivet indlæg af:

– Ministerio Fiscal ved M. Campoy Miñarro, som befuldmægtiget,

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

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

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

– den spanske regering ved A. Gavela Llopis og M. Morales Puerta, som befuldmægtigede,

– den danske regering ved D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg og C.A.-S. Maertens, som befuldmægtigede,

– den svenske regering ved H. Eklinder og C. Meyer-Seitz, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved I. Galindo Martín og E. Schmidt, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 6. juni 2024,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 14, stk. 1, litra c), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (fagforening, der repræsenterer kabinepersonale (STAVLA)) og Ministerio Fiscal (anklagemyndigheden, Spanien) og på den anden side Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (herefter »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 og Instituto de las Mujeres vedrørende den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på Air Nostrums kabinepersonale.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Niende betragtning til direktiv 2006/54 har følgende ordlyd:

»Til vurdering af, om arbejdstagere varetager samme arbejde eller arbejde af samme værdi, bør det i overensstemmelse med Domstolens faste retspraksis fastslås, hvorvidt disse arbejdstagere kan anses for at være i sammenlignelige situationer under hensyntagen til en række faktorer, bl.a. arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår.«

4 Dette direktivs artikel 2 med overskriften »Definitioner« bestemmer i stk. 1 følgende:

»I dette direktiv forstås ved:

[...]

b) »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

[...]

e) »løn«: den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier

[...]«

5 Nævnte direktivs artikel 4 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« er affattet således:

»For samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

[...]«

6 Samme direktivs artikel 14 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« fastsætter i stk. 1 følgende:

»Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i traktatens artikel 141

[...]«

Spansk ret

7 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 om godkendelse af den konsoliderede udgave af lov om arbejdstageres rettigheder) af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015) (herefter »lov om arbejdstageres rettigheder«) bestemmer i artikel 3 med overskriften »Retskilder vedrørende arbejdsforholdet« følgende:

»1. Rettigheder og forpligtelser i forbindelse med ansættelsesforholdet reguleres:

a) af statens love og administrative bestemmelser

b) ved kollektive overenskomster

[...]«

8 Artikel 4, stk. 2, litra c), i lov om arbejdstageres rettigheder fastsætter følgende:

»I ansættelsesforholdet har arbejdstagerne ret til:

[...]

c) ikke at blive diskrimineret direkte eller indirekte i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse på grund af køn, ægteskabelig stilling, alder inden for de grænser, der følger af denne lov, race eller etnisk oprindelse, social stilling, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering og identitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, medlemskab af fagforening eller mangel på samme og sprog inden for den spanske stat.«

9 Denne lovs artikel 26, stk. 2, har følgende ordlyd:

»For løn skal ikke anses de beløb, arbejdstageren modtager i form af godtgørelser eller til dækning af udgifter, han har afholdt som følge af sin erhvervsmæssige beskæftigelse, samt ydelser og godtgørelser fra den sociale sikringsordning og godtgørelser for forflyttelser, tvungen tjenestefritagelse og afskedigelse.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

10 Arbejdsforholdene mellem på den ene side Air Nostrum og på den anden side dette selskabs jordpersonale og kabinepersonale er reguleret ved en kollektiv overenskomst, som er underskrevet af selskabets ledelse og visse fagforeninger, og som blev offentliggjort i *Boletín Oficial del Estado* (BOE) den 14. januar 2019 (herefter »jord- og kabinepersonaleoverenskomsten«).

11 Arbejdsforholdene mellem Air Nostrum og dette selskabs piloter er reguleret ved en anden kollektiv overenskomst, som er underskrevet af selskabets ledelse og andre fagforeninger, og som blev offentliggjort i BOE den 13. maj 2020 (herefter »pilotoverenskomsten«).

12 Jord- og kabinepersonaleoverenskomstens artikel 93 og pilotoverenskomstens artikel 16.19 regulerer diæter til dækning af andre udgifter end dem, der vedrører logi og transport, som henholdsvis kabinepersonale og piloter har afholdt i forbindelse med deres tjenesterejser (herefter »diæter«).

13 STAVLA anlagde den 8. november 2022 søgsmål ved Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager, Spanien), der er den forelæggende ret, med påstand om bl.a. annullation af jord- og kabinepersonaleoverenskomstens artikel 93. Ifølge STAVLA, der bliver støttet af anklagemyndigheden, er der nemlig ved denne artikel blevet indført en indirekte forskelsbehandling i arbejdsvilkårene på grund af køn, hvilket er forbudt efter artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54.

14 I denne henseende har den forelæggende ret indledningsvis anført, at det diætbeløb, der er fastsat i jord- og kabinepersonaleoverenskomsten, er betydeligt lavere end det, der er fastsat i pilotoverenskomsten. Endvidere fremgår det af forskellige undersøgelser, at 94% af kabinepersonalet er kvinder, mens 93,71% af piloterne er mænd. Endelig kan diæterne ikke anses for at være lønninger, hverken i henhold til spansk arbejdsret, henset til artikel 26, stk. 2, i lov om arbejdstageres rettigheder, som udtrykkeligt udelukker dem fra dette begreb, eller i henhold til EU-retten, navnlig artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra e), i direktiv 2006/54. Eftersom disse diæter ikke udgør løn for et specifikt arbejde, henhører de under arbejdsvilkårene, således at den forskellige værdi af det arbejde, der udføres af piloter og af kabinepersonale, ikke kan begrunde en beløbsforskel mellem disse diæter.

15 På denne baggrund har Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Udgør det forhold, at [Air Nostrum] udbetaler godtgørelse til en gruppe [af arbejdstagere] såsom stewarder og stewardesser, hvoraf størstedelen af personerne er kvinder, for de udgifter uden relation til transport og indkvartering, som de afholder i forbindelse med udstationeringer, på et lavere beløb end det, som udbetales til en anden gruppe ansatte, hvoraf størstedelen er mænd, såsom piloter, en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn med hensyn til arbejdsvilkårene, som er i strid med EU-retten, nærmere bestemt artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54, når årsagen til denne forskel i vilkårene er, at de to grupper er underlagt forskellige kollektive aftaler, som er forhandlet af samme virksomhed, men med repræsentanter for forskellige fagforeninger som omhandlet i artikel 87 i [lov om arbejdstageres rettigheder]?«

Om hovedsagens genstand fortsat består

16 Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) har i sine bemærkninger indleveret til Domstolens Justitskontor den 29. september 2023 anført, at der ikke længere er anledning til at træffe afgørelse om anmodningen om præjudiciel afgørelse, idet STAVLA den 21. september 2023 frafaldt sit søgsmål ved den forelæggende ret.

17 Det fremgår imidlertid af de sagsakter, som Domstolen råder over, at den forelæggende ret ved kendelse af 26. oktober 2023 fastslog, at den for denne indbragte tvist uagtet STAVLA's frafald af sit søgsmål ikke havde mistet sin genstand, da den nationale procesret giver anklagemyndigheden mulighed for at træde i stedet for STAVLA som sagsøger.

18 Det følger heraf, at da tvisten i hovedsagen har bevaret sin genstand, skal der træffes afgørelse om anmodningen om præjudiciel afgørelse.

Om det præjudicielle spørgsmål

19 Indledningsvis skal det bemærkes, at det af den forelæggende ret stillede spørgsmål hviler på tre forudsætninger.

20 For det første har denne ret således fastslået, at et meget stort flertal af Air Nostrums kabinepersonale er kvindelige arbejdstagere, og at et meget stort flertal af selskabets piloter er mandlige arbejdstagere.

21 For det andet har denne ret anført, at det diætbeløb, der udbetales med et fast beløb til kabinepersonalet for visse udgifter, som dette personale har afholdt i forbindelse med udførelsen af de arbejdsydelser, der er fastsat i deres arbejdskontrakt, er betydeligt lavere end det diætbeløb, der udbetales med et fast beløb til piloterne for de samme udgifter.

22 I forbindelse med en præjudiciel forelæggelse tilkommer det ikke Domstolen at efterprøve rigtigheden af disse to forudsætninger af faktuel karakter, eftersom enhver bedømmelse af de faktiske omstændigheder i sagen henhører under den nationale rets kompetence (jf. i denne retning dom af 1.7.2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, præmis 30, og af 13.6.2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, præmis 33).

23 Det forelagte spørgsmål hviler imidlertid på en tredje forudsætning, hvorefter de i hovedsagen omhandlede diæter i betragtning af deres formål falder ind under de pågældende arbejdstageres arbejdsvilkår som omhandlet i såvel den nationale ret som i artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54 og ikke under deres løn som omhandlet i artikel 157 TEUF og i dette direktivs artikel 2, stk. 1, litra e), og artikel 4.

24 For det første gælder det, at det som led i den samarbejdsprocedure mellem de nationale retter og Domstolen, som er indført ved artikel 267 TEUF, tilkommer Domstolen at give den nationale ret et hensigtsmæssigt svar, som sætter den i stand til at afgøre den tvist, der verserer for den. Ud fra denne synsvinkel påhviler det Domstolen i givet fald at omformulere de spørgsmål, der forelægges den. Den omstændighed, at en national ret har udformet det præjudicielle spørgsmål under henvisning til visse bestemmelser i EU-retten, er ikke til hinder for, at Domstolen oplyser denne ret om alle de fortolkningsmomenter, der kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, som er indbragt for denne, uanset om den henviser til dem i sine spørgsmål. Det tilkommer herved Domstolen af samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den nationale ret, navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de EU-retlige elementer, som det under hensyn til sagens genstand er nødvendigt at fortolke (dom af 21.9.2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

25 For det andet gælder det, at mens artikel 14, stk. 1, i direktiv 2006/54 forbyder enhver indirekte forskelsbehandling i ansættelses- og arbejdsvilkår på grund af køn, forbyder dette direktivs artikel 4 kun forskelsbehandling med hensyn til arbejdstagernes løn, for så vidt som den vedrører samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi.

26 Med henblik på at give den forelæggende ret et brugbart svar skal der derfor ske en efterprøvelse af den forudsætning, som det forelagte spørgsmål hviler på, hvorefter de i hovedsagen omhandlede diæter ikke udgør en del af piloternes og kabinepersonalets løn som omhandlet i direktiv 2006/54.

27 Under disse omstændigheder må det lægges til grund, at den forelæggende ret med sit spørgsmål nærmere bestemt ønsker oplyst, om artikel 2, stk. 1, litra e), og artikel 4 i direktiv 2006/54 skal fortolkes således dels, at diæter, der med et fast beløb skal dække visse udgifter, som arbejdstagere har afholdt på grund af deres tjenesterejser, udgør en del af deres løn eller omvendt en del af deres arbejdsvilkår, dels at en forskelsbehandling med hensyn til størrelsen af sådanne diæter, alt efter om de ydes til en gruppe af arbejdstagere, der for størstedelens vedkommende er sammensat af mænd, eller til en gruppe af arbejdstagere, der for størstedelens vedkommende er sammensat af kvinder, udgør en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, hvilket er forbudt i henhold til dette direktiv.

28 Det skal i denne forbindelse fastslås, at begrebet »løn«, der er defineret i artikel 2, stk. 1, litra e), i direktiv 2006/54, er et selvstændigt EU-retligt begreb, som skal fortolkes bredt (jf. analogt dom af 7.3.1996, Freers og Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, præmis 16, og af 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 33).

29 Det følger af selve ordlyden af denne artikel 2, stk. 1, litra e), at »løn« i denne bestemmelses forstand ikke kun omfatter selve lønnen, men ligeledes »alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier«.

30 Diæter som de i hovedsagen omhandlede udgør klart en økonomisk ydelse, som arbejdstageren modtager direkte fra arbejdsgiveren i penge, og som har til formål med et fast beløb at dække visse udgifter, som arbejdstageren har kunnet afholde i forbindelse med opfyldelsen af de forpligtelser, der følger af vedkommendes arbejdskontrakt.

31 Den omstændighed, som den forelæggende ret har fremhævet, at disse diæter ikke udgør en aflønning for et bestemt arbejde beregnet pr. tidsenhed eller pr. arbejdsenhed, er ikke tilstrækkelig til, at de nævnte diæter kan falde uden for begrebet »løn« som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra e), i direktiv 2006/54.

32 Det fremgår nemlig ikke af denne bestemmelse, at et sådant begreb kræver, at den ydelse, som udbetales af arbejdsgiveren, udgør en aflønning for et bestemt arbejde, idet arbejdstageren alene skal modtage en sådan ydelse »som følge af arbejdsforholdet« (jf. analogt dom af 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 34).

33 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at diæterne har til formål med et fast beløb at dække visse udgifter, som de pågældende arbejdstagere har afholdt på grund af de rejser, som de udfører inden for rammerne af deres arbejdskontrakt, dvs. som følge af deres ansættelse.

34 I modsætning til, hvad Europa-Kommissionen har anført, ændres denne fortolkning ikke af den retspraksis, der følger af dom af 15. september 2011, Williams m.fl. (C-155/10, EU:C:2011:588, præmis 25), hvorefter de dele af arbejdstagerens samlede løn, som udelukkende har til formål at dække lejlighedsvise eller accessoriske omkostninger, som indtræder i forbindelse med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren i henhold til hans ansættelseskontrakt, ikke skal tages i betragtning ved beregningen af ferielønnen.

35 I denne dom, som ikke vedrørte direktiv 2006/54, men Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9), begrænsede Domstolen sig nemlig til at fastslå, at lønnen kan være sammensat af flere dele, hvoraf nogle ikke skal medtages ved beregningen af de beløb, der skal udbetales til lønmodtageren i forbindelse med dennes årlige ferie. Domstolen udtalte derimod på ingen måde, at sådanne dele ikke var en del af arbejdstagerens løn.

36 Uden betydning for den foreliggende sag er ligeledes den af Kommissionen fremhævede omstændighed, at Domstolen i dom af 8. juli 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, præmis 54), fastslog, at artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997, L 18, s. 1) skal fortolkes således, at diæter, hvis størrelse varierer afhængigt af varigheden af arbejdstagerens udstationering, udgør en ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen, og som udgør en del af mindstelønnen, medmindre den bl.a. udbetales som godtgørelse for de udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.

37 Ud over at denne dom heller ikke vedrørte direktiv 2006/54, udelukker den omstændighed, at en ydelse, der udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med en udstationering, ikke er en del af mindstelønnen, nemlig på ingen måde, at diæter udbetalt med et fast beløb som de i hovedsagen omhandlede udgør en del af lønnen som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra e), i direktiv 2006/54, idet lønnen – som det fremgår af nærværende doms præmis 29 – ikke udelukkende er begrænset til selve lønnen.

38 Henset til det ovenstående skal det fastslås, at selv om det ganske vist er rigtigt, at diæter som de i hovedsagen omhandlede ikke udbetales som modydelse for en arbejdsydelse, forholder det sig ikke desto mindre således, at de udgør en ydelse, som arbejdsgiveren har tildelt de pågældende arbejdstagere som følge af deres ansættelse, og falder ind under begrebet »løn« som defineret i artikel 2, stk. 1, litra e), i direktiv 2006/54 og ikke under arbejdsvilkår som omhandlet i dette direktivs artikel 14, stk. 1, litra c).

39 I det konkrete tilfælde har den forelæggende ret udledt, at der foreligger en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, dels fordi et meget stort flertal af kabinepersonalet er kvindelige arbejdstagere, og et meget stort flertal af piloterne er mandlige arbejdstagere, dels fordi det diætbeløb, der udbetales til kabinepersonalet, er betydeligt lavere end det diætbeløb, der udbetales til piloterne.

40 Det følger imidlertid af artikel 4 i direktiv 2006/54, at en sådan forskelsbehandling med hensyn til den i hovedsagen omhandlede løn til arbejdstagerne kun kan udgøre en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, som er forbudt ved denne bestemmelse, hvis denne løn udbetales »for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi«.

41 Til vurdering af, om arbejdstagere varetager samme arbejde eller arbejde af samme værdi, skal der i denne forbindelse – som det fremgår af niende betragtning til direktiv 2006/54 – tages hensyn til en række faktorer, bl.a. arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår.

42 Det er åbenbart, at kabinepersonale og piloter ikke udfører det samme arbejde. Henset til den uddannelse, der kræves for at udøve piloterhvervet, og det ansvar, der er forbundet med dette erhverv, kan det desuden ikke antages, at piloternes arbejde har samme værdi som kabinepersonalets arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 4 i direktiv 2006/54.

43 Under disse omstændigheder kan den indirekte forskelsbehandling, der er nævnt i nærværende doms præmis 39, ikke kvalificeres som indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2006/54.

44 Det følger heraf, at det er ufornødent at besvare spørgsmålet om, hvorvidt en sådan indirekte forskelsbehandling kan begrundes med det forhold, at de omhandlede ydelser er fastsat i særskilte kollektive overenskomster, der er indgået mellem forskellige parter.

45 Henset til det ovenstående skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 1, litra e), og artikel 4 i direktiv 2006/54 skal fortolkes således dels, at diæter, der med et fast beløb skal dække visse udgifter, som arbejdstagere har afholdt på grund af deres tjenesterejser, udgør en del af deres løn, dels at en forskel på størrelsen af sådanne diæter, alt efter om de ydes til en gruppe af arbejdstagere, der for størstedelens vedkommende er sammensat af mænd, eller til en gruppe af arbejdstagere, der for størstedelens vedkommende er sammensat af kvinder, ikke er forbudt i henhold til dette direktiv, når disse to grupper af arbejdstagere ikke varetager samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi.

Sagsomkostninger

46 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Fjerde Afdeling) for ret:

Artikel 2, stk. 1, litra e), og artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

skal fortolkes således dels, at

diæter, der med et fast beløb skal dække visse udgifter, som arbejdstagere har afholdt på grund af deres tjenesterejser, udgør en del af deres løn, dels at en forskel på størrelsen af sådanne diæter, alt efter om de ydes til en gruppe af arbejdstagere, der for størstedelens vedkommende er sammensat af mænd, eller til en gruppe af arbejdstagere, der for størstedelens vedkommende er sammensat af kvinder, ikke er forbudt i henhold til dette direktiv, når disse to grupper af arbejdstagere ikke varetager samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi.

Underskrifter