Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

4 päivänä lokakuuta 2024*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Miesten ja naisten yhdenvertainen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa – Direktiivi 2006/54/EY – 2 artiklan 1 kohdan e alakohta – Palkan käsite – 4 artikla – Kaiken sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän kielto

Asiassa C-314/23,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Audiencia Nacional (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 17.3.2023 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 22.5.2023, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

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

**Ministerio Fiscal**

vastaan

**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** sekä

**Dirección General de Trabajo**ja **Instituto de las Mujeres**,

ja jossa asian käsittelyyn osallistuvat

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

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

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. Lycourgos sekä tuomarit O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin ja L.S. Rossi (esittelevä tuomari),

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 19.3.2024 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Ministerio Fiscal, asiamiehenään M. Campoy Miñarro,

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

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

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

– Espanjan hallitus, asiamiehinään A. Gavela Llopis ja M. Morales Puerta,

– Tanskan hallitus, asiamiehinään D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg ja C. A.-S. Maertens,

– Ruotsin hallitus, asiamiehinään H. Eklinder ja C. Meyer-Seitz

– Euroopan komissio, asiamiehinään I. Galindo Martín ja E. Schmidt,

kuultuaan julkisasiamiehen 6.6.2024 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (matkustamohenkilökunnan jäseniä edustava ammattiliitto (STAVLA)) ja Ministerio Fiscal (yleistä etua puolustava viranomainen, Espanja) ja toisaalta Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (jäljempänä 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 ja Instituto de las Mujeres, ja joka koskee Air Nostrumin matkustamahenkilökunnan jäseniin sovellettavaa työehtosopimusta.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Unionin oikeus*

3 Direktiivin 2006/54 johdanto-osan yhdeksännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, on yhteisön tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti määriteltävä, voidaanko katsoa, että kyseiset työntekijät ovat vertailukelpoisessa tilanteessa, kun otetaan huomioon erilaiset tekijät kuten työn luonne, koulutus ja työolosuhteet.”

4 Direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

– –

b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

– –

e) ’palkka’: tavanomainen perus- tai vähimmäispalkka ja muu korvaus, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi;

– –”

5 Direktiivin 4 artiklassa, jonka otsikko on ”Syrjintäkielto”, säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.

– –”

6 Direktiivin 14 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän kieltäminen”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;

– –”

### *Espanjan oikeus*

7 Työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetun kuninkaan asetuksen 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) (BOE nro 255, 24.10.2015; jäljempänä työntekijöihin sovellettavat säännöt) 3 §:ssä, jonka otsikko on ”Työsuhdetta koskevat oikeuslähteet”, säädetään seuraavaa:

”1. Työsuhdetta koskevia oikeuksia ja velvollisuuksia säännellään

a) valtion lakien ja asetusten säännöksillä

b) työehtosopimuksilla

– –”

8 Työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 4 §:n 2 momentin c kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöillä on työsuhteessaan oikeus

– –

c) olla joutumatta sukupuoleen, siviilisäätyyn, ikään tässä laissa säädetyin rajoituksin, rotuun tai etniseen alkuperään, yhteiskunnalliseen asemaan, uskontoon tai vakaumukseen, poliittiseen mielipiteeseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, seksuaalisiin ominaisuuksiin, ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumiseen tai kuulumattomuuteen taikka kieleen Espanjan valtion sisällä perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän kohteeksi työhön otettaessa tai tultuaan otetuksi työhön.”

9 Työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 26 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Palkalla ei tarkoiteta rahamääriä, jotka työntekijä saa korvauksena tai lisinä ammatin harjoittamisesta aiheutuneista kuluista, sosiaaliturvasta maksettavia etuuksia tai korvauksia eikä korvauksia, jotka suoritetaan siirroista, tilapäisistä poissaoloista tai irtisanomisista.”

## Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

10 Yhtäältä Air Nostrumin ja toisaalta sen maa- ja matkustamohenkilökunnan välisiin työsuhteisiin sovelletaan työehtosopimusta, jotka ovat allekirjoittaneet yrityksen johto ja eräät ammattiliitot ja joka on julkaistu Boletín Oficial del Estadossa (BOE) 14.1.2019 (jäljempänä matkustamohenkilökunnan työehtosopimus).

11 Air Nostrumin ja sen lentäjien välisiin työsuhteisiin sovelletaan toista työehtosopimusta, jonka ovat allekirjoittaneet kyseisen yrityksen johto ja muut ammattiliitot ja joka on julkaistu BOE:ssa 13.5.2020 (jäljempänä lentäjien työehtosopimus).

12 Matkustamohenkilökunnan työehtosopimuksen 93 §:ssä ja lentäjien työehtosopimuksen 16.19 §:ssä määrätään päivärahoista, joilla korvataan matkustamohenkilökunnan jäsenille ja lentäjille työmatkojen yhteydessä aiheutuvia muita kuluja kuin majoitukseen ja kuljetuksiin liittyvät kulut (jäljempänä päivärahat).

13 STAVLA nosti 8.11.2022 ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa Audiencia Nacionalissa (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja) kanteen, jossa se muun ohella vaati, että matkustamohenkilökunnan työehtosopimuksen 93 § kumotaan. STAVLA, jota Ministerio Fiscal tukee, katsoo nimittäin, että kyseinen määräys johtaa direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kiellettyyn sukupuoleen perustuvaan välilliseen syrjintään työoloissa.

14 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa aluksi, että matkustamohenkilökunnan työehtosopimuksen mukaisen päivärahan määrä on huomattavasti pienempi kuin lentäjien työehtosopimuksen mukainen päiväraha. Lisäksi kyseisen tuomioistuimen mukaan eri tutkimuksista ilmenee, että 94 prosenttia matkustamohenkilökunnan jäsenistä on naisia, kun taas 93,71 prosenttia lentäjistä on miehiä. Lopuksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, ettei päivärahaa voida pitää palkkana Espanjan työoikeuden mukaan, kun otetaan huomioon, että päiväraha nimenomaisesti suljetaan pois palkan käsitteestä työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 26 §:n 2 momentissa, eikä sitä voida pitää palkkana unionin oikeuden eikä varsinkaan SEUT 157 artiklan ja direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaan. Koska näillä päivärahoilla ei kyseisen tuomioistuimen mukaan korvata tiettyä työtä, ne kuuluvat työoloihin, joten sitä, että päivärahat ovat erisuuruiset, ei voida oikeuttaa sillä, ettei lentäjien ja matkustamohenkilökunnan tekemä työ ole samanarvoista.

15 Tässä tilanteessa Audiencia Nacional on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko se, että [Air Nostrum] korvaa matkustamomiehistön kaltaiselle [työntekijöiden ryhmälle], jonka jäsenistä suurin osa on naisia, muista kuin kuljetukseen ja majoitukseen liittyvistä matkakuluista pienemmän määrän kuin se, joka maksetaan samalla perusteella lentäjien henkilöstöryhmän kaltaiselle toiselle henkilöstöryhmälle, jonka jäsenistä suurin osa on miehiä, direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kiellettyä, [unionin] oikeuden vastaista sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää työoloissa, jos tämä erilainen kohtelu johtuu siitä, että kumpaankin henkilöstöryhmään sovelletaan eri työehtosopimusta, jotka molemmat on neuvotellut sama yritys mutta eri ammattijärjestöjen kanssa työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 87 §:n mukaisesti?”

**Pääasian kohteen säilyminen**

16 Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) esittää unionin tuomioistuimen kirjaamoon 29.9.2023 toimittamissaan huomautuksissa, ettei ennakkoratkaisupyynnöstä ole enää tarpeen lausua, koska STAVLA on 21.9.2023 peruuttanut ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa nostamansa kanteen.

17 Unionin tuomioistuimen käytössä olevista asiakirjoista kuitenkin ilmenee, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on 26.10.2023 antamallaan määräyksellä päättänyt, ettei sen käsittelemä riita STAVLA:n kanteen peruuttamisesta huolimatta ole menettänyt kohdettaan, sillä Ministerio Fiscal on kansallisen prosessioikeuden mukaan voinut tulla STAVLA:n sijaan kantajaksi.

18 Tästä seuraa, että koska pääasia on säilyttänyt kohteensa, ennakkoratkaisupyynnöstä on lausuttava.

**Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu**

19 Aluksi on todettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämä kysymys nojaa kolmeen lähtökohtaan.

20 Ensiksi kyseinen tuomioistuin siis toteaa, että Air Nostrumissa suuri enemmistö matkustamohenkilökunnasta on naispuolisia työntekijöitä ja että lentäjien suuri enemmistö on miespuolisia työntekijöitä.

21 Toiseksi kyseinen tuomioistuin toteaa, että kiinteämääräinen päiväraha, joka maksetaan matkustamohenkilökunnan jäsenille tietyistä kuluista, joita heille aiheutuu heidän työsopimustensa mukaisten suoritteiden tekemisen yhteydessä, on huomattavasti pienempi kuin samoista kuluista lentäjille maksettava kiinteämääräinen päiväraha.

22 Unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä tarkastaa näiden kahden ensimmäisen tosiasioita koskevan lähtökohdan paikkansapitävyys, sillä oikeusriidan tosiseikaston arvioiminen kuuluu kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan (ks. vastaavasti tuomio 1.7.2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, 30 kohta ja tuomio 13.7.2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, 33 kohta).

23 Esitetty kysymys perustuu kuitenkin myös kolmanteen lähtökohtaan, jonka mukaan pääasiassa kyseessä olevat päivärahat kuuluvat niiden tarkoitus huomioon ottaen kyseisten työntekijöiden työolojen alaan sekä kansallisessa oikeudessa että direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetussa merkityksessä eivätkä ole palkkaa SEUT 157 artiklassa ja kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa ja 4 artiklassa tarkoitetussa merkityksessä.

24 Yhtäältä kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Se, että kansallinen tuomioistuin on esittänyt ennakkoratkaisukysymyksen viittaamalla tiettyihin unionin oikeuden määräyksiin tai säännöksiin, ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä kansalliselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä näkökohtia, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin kysymyksiä esittäessään viitannut niihin. Unionin tuomioistuimen on tältä osin poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeuden elementit, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 21.9.2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Vaikka direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdassa toisaalta kielletään sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä työehtojen ja työolojen suhteen, saman direktiivin 4 artiklassa kielletään erilainen kohtelu työntekijöiden palkan osalta vain siinä tapauksessa, että palkka maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä.

26 Jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on siten ensin arvioitava sen lähtökohdan oikeellisuus, joka on esitetyn kysymyksen perustana ja jonka mukaan pääasiassa kyseessä olevat päivärahat eivät ole osa lentäjien ja matkustamohenkilökunnan palkkaa direktiivissä 2006/54 tarkoitetussa merkityksessä.

27 Tässä tilanteessa on katsottava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan e alakohtaa ja 4 artiklaa tulkittava siten, että yhtäältä päivärahat, joilla korvataan kiinteämääräisesti eräitä työntekijöiden työmatkoista johtuvia kuluja, ovat osa heidän palkkaansa vai päinvastoin osa heidän työolojaan, ja että toisaalta tällaisten päivärahojen rahamäärää koskeva erilainen kohtelu sen mukaan, maksetaanko päivärahat pääosin miehistä koostuvalle työntekijöiden ryhmälle vai pääosin naisista koostuvalle työntekijöiden ryhmälle, on kyseisessä direktiivissä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

28 Tältä osin on todettava, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa määritelty palkan käsite on unionin oikeuden itsenäinen käsite, jota on tulkittava laajasti (ks. analogisesti tuomio 7.3.1996, Freers ja Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, 16 kohta ja tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 33 kohta).

29 Jo kyseisen 2 artiklan 1 kohdan e alakohdan sanamuodosta ilmenee, että mainitussa säännöksessä palkalla ei tarkoiteta yksinomaan perus- tai vähimmäispalkka vaan myös muuta korvasta, ”jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi”.

30 Sellaiset päivärahat, joista pääasiassa on kyse, muodostavat selvästi taloudellisen korvauksen, jonka työntekijä saa rahana suoraan työnantajaltaan ja jolla pyritään kiinteämääräisesti korvaamaan tietyt kulut, joita työntekijälle on voinut aiheutua tämän täyttäessä työsopimukseensa perustuvia velvollisuuksiaan.

31 Se ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen korostama seikka, ettei kyseisillä päivärahoilla korvata tiettyä työsuoritusta, jota mitataan siihen käytetyn ajan perusteella tai työn tuloksen perusteella, ei riitä sulkemaan näitä päivärahoja direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa tarkoitetun palkan käsitteen ulkopuolelle.

32 Kyseisestä säännöksestä ei nimittäin ilmene palkan käsitteen edellyttävän, että työantaja maksaa korvausta korvauksena tietystä työsuorituksesta, vaan riittää, että korvaus maksetaan työntekijän työsuhteen vuoksi (ks. analogisesti tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 34 kohta).

33 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että päivärahoilla on tarkoitus korvata kiinteämääräisesti tietyt kulut, joita asianomaisille työntekijöille aiheutuu matkoista, joita he tekevät työsuhteidensa puitteissa, toisin sanoen työsuhteidensa vuoksi.

34 Toisin kuin Euroopan komissio on katsonut, tätä tulkintaa ei kyseenalaisteta 15.9.2011 annettuun tuomioon Williams ym. (C-155/10, EU:C:2011:588, 25 kohta) perustuvassa oikeuskäytännössä, jonka mukaan työntekijän kokonaispalkan sellaisia osia, joiden tarkoituksena on yksinomaan kattaa ne satunnaiset kustannukset tai lisäkustannukset, jotka syntyvät työntekijän suorittaessa hänelle työsopimuksen mukaan kuuluvia tehtäviä, ei ole otettava huomioon laskettaessa työntekijälle vuosiloman aikana maksettavaa palkkaa.

35 Kyseisessä tuomiossa, joka ei koskenut direktiiviä 2006/54 vaan tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9), unionin tuomioistuin on nimittäin vain todennut, että palkka voi koostua monista osista, joista osaa ei tarvitse ottaa huomioon laskettaessa niitä määriä, jotka työntekijälle on maksettava vuosiloman perusteella. Unionin tuomioistuin ei sen sijaan ole katsonut, etteivät mainitun kaltaiset palkanosat olleet osa työntekijän palkkaa.

36 Nyt käsiteltävässä asiassa on vailla merkitystä myös se komission korostama seikka, että unionin tuomioistuin on 8.7.2021 antamassaan tuomiossa Rapidspeed (C-428/19, EU:C:2021:548, 54 kohta) lausunut, että palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY (EYVL 1997, L 18, s. 1) 3 artiklan 7 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että päiväraha, jonka määrä vaihtelee työntekijän lähetettynä olon keston mukaan, on vähimmäispalkkaan kuuluva lähetettynä olosta maksettava lisä, paitsi jos se muun muassa maksetaan korvauksena lähetettynä olosta aiheutuneista tosiasiallisista kustannuksista, kuten matka-, majoitus- tai ruokailukustannuksista.

37 Sen lisäksi, ettei myöskään viimeksi mainittu tuomio koskenut direktiiviä 2006/54, se seikka, että lisä, jota maksetaan korvauksena lähetettynä olosta aiheutuneista tosiasiallisista kustannuksista, ei ole osa vähimmäispalkkaa, ei nimittäin mitenkään ole esteenä sille, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen päiväraha on osa direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa tarkoitettua palkkaa, johon ei kuulu pelkästään perus- tai vähimmäispalkka, kuten tämän tuomion 29 kohdasta ilmenee.

38 Edellä sanottu huomioon ottaen on katsottava, että vaikka on kyllä totta, ettei pääasiassa kyseessä olevan kaltaista päivärahaa makseta vastineena työsuorituksesta, se on silti työnantajan kyseisille työntekijöille näiden työsuhteiden perusteella myöntämä korvaus ja kuuluu palkan käsitteen alaan, sellaisena kuin se on määritelty direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa, eikä saman direktiivin 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetun työolojen käsitteen alaan.

39 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin päättelee sukupuoleen perustuvan välillisen erilaisen kohtelun olemassaolon siitä seikasta, että yhtäältä matkustamohenkilökunnan suuri enemmistö koostuu naispuolisista työntekijöistä ja lentäjien suuri enemmistö miespuolisista työntekijäistä ja että toisaalta matkustamohenkilökunnan jäsenille maksettava päiväraha on tuntuvasti pienempi kuin lentäjille maksettava päiväraha.

40 Direktiivin 2006/54 4 artiklasta kuitenkin seuraa, että tällainen erilainen kohtelu pääasiassa kyseessä oleville työntekijöille maksettavan palkan suhteen voisi olla kyseisessä säännöksessä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää vain, jos kyseinen palkka maksettaisiin ”samasta tai samanarvoisesta työstä”.

41 Tähän liittyen sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, on otettava huomioon erilaiset tekijät kuten työn luonne, koulutus ja työolosuhteet, kuten direktiivin 2006/54 johdanto-osan yhdeksännestä perustelukappaleesta ilmenee.

42 Matkustamohenkilökunnan jäsenet ja lentäjät eivät selvästikään tee samaa työtä. Kun lisäksi otetaan huomioon lentäjän ammatin harjoittamiseksi vaadittu koulutus ja kyseiseen ammattiin liittyvät vastuut, ei voida katsoa, että lentäjien työ on samanarvoista kuin matkustamohenkilökunnan jäsenten työ direktiivin 2006/54 4 artiklassa tarkoitetussa merkityksessä.

43 Tässä tilanteessa tämän tuomion 39 kohdassa mainittua välillistä erilaista kohtelua ei voida pitää direktiivissä 2006/54 tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana välillisenä syrjintänä.

44 Näin ollen ei ole tarpeen vastata kysymykseen, joka koskee sitä, voidaanko kyseinen välillinen erilainen kohtelu oikeuttaa sillä, että kyseessä olevista korvauksista määrätään eri työehtosopimuksissa, jotka on tehty eri osapuolten kesken.

45 Edellä sanottu huomioon ottaen esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan e alakohtaa ja 4 artiklaa on tulkittava siten, että yhtäältä päivärahat, joilla korvataan kiinteämääräisesti eräitä työntekijöiden työmatkoista johtuvia kuluja, ovat osa heidän palkkaansa ja että toisaalta kyseisessä direktiivissä ei kielletä sitä, että tällaisten päivärahojen rahamäärät ovat erisuuruiset sen mukaan, maksetaanko ne pääosin miehistä koostuvalle työntekijöiden ryhmälle vai pääosin naisista koostuvalle työntekijöiden ryhmälle, jos nämä kaksi työntekijöiden ryhmää eivät tee samaa tai samanarvoista työtä.

## Oikeudenkäyntikulut

46 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan e alakohtaa ja 4 artiklaa**

**on tulkittava siten, että**

**yhtäältä päivärahat, joilla korvataan kiinteämääräisesti eräitä työntekijöiden työmatkoista johtuvia kuluja, ovat osa heidän palkkaansa ja että toisaalta kyseisessä direktiivissä ei kielletä sitä, että tällaisten päivärahojen rahamäärät ovat erisuuruiset sen mukaan, maksetaanko ne pääosin miehistä koostuvalle työntekijöiden ryhmälle vai pääosin naisista koostuvalle työntekijöiden ryhmälle, jos nämä kaksi työntekijöiden ryhmää eivät tee samaa tai samanarvoista työtä.**

Allekirjoitukset