

RECHTSPRAAK

Hogere forfaitaire dagvergoeding voor piloten dan voor cabinepersoneel, vormt geen indirect verboden onderscheid man/vrouw, omdat geen sprake is van gelijke arbeid. Forfaitaire dagvergoeding kwalificeert wel als loon.

Feiten

De arbeidsverhoudingen tussen enerzijds Air Nostrum en anderzijds het grondpersoneel en het cabinepersoneel worden beheerst door een collectieve arbeidsovereenkomst die is ondertekend door de directie van de onderneming en bepaalde vakbonden en is bekendgemaakt in de *Boletín Oficial del Estado* (BOE) van 14 januari 2019 (hierna: „TCP-overeenkomst”). De arbeidsverhoudingen tussen Air Nostrum en de piloten worden beheerst door een andere collectieve arbeidsovereenkomst die is ondertekend door de directie van de onderneming en andere vakbonden en is bekendgemaakt in de BOE van 13 mei 2020 (hierna: „COP-overeenkomst”). Artikel 93 van de TCP-overeenkomst en artikel 16.19 van de COP-overeenkomst regelen de dagvergoedingen ter dekking van andere onkosten dan die voor accommodatie en vervoer die worden gemaakt door respectievelijk het cabinepersoneel en de piloten tijdens hun beroepsmatige verplaatsingen (hierna: „dagvergoedingen”). Op 8 november 2022 heeft STAVLA bij de Audiencia Nacional (nationale centrale rechterlijke instantie, Spanje), de verwijzende rechter, een beroep aanhangig gemaakt strekkende tot onder meer de nietigverklaring van artikel 93 van de TCP-overeenkomst. Volgens STAVLA, daarin gesteund door de Ministerio Fiscal, behelst dit artikel van de arbeidsvoorwaarden een geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht, dat door artikel 14 lid 1 onder c van Richtlijn 2006/54/EG is verboden.

De verwijzende rechter zet uiteen dat het bedrag van de dagvergoedingen waarin de TCP-overeenkomst voorziet, aanzienlijk lager is dan het bedrag waarin de COP-overeenkomst voorziet. Daarnaast blijkt uit verschillende studies dat 94% van het cabinepersoneel van het vrouwelijk geslacht is, terwijl 93,71% van de piloten van het mannelijk geslacht is. Volgens de rechter is de forfaitaire dagvergoeding een 'arbeidsvoorwaarde', zodat de verschillende waarde van het door piloten en cabinepersoneel verrichte werk geen rechtvaardiging kan vormen voor de uiteenlopende hoogte ervan. De verwijzende rechter wenst te vernemen of artikel 2 lid 1 onder e en artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG aldus moeten worden uitgelegd dat, ten eerste, forfaitaire dagvergoedingen ter compensatie van bepaalde onkosten die werknemers wegens hun beroepsmatige verplaatsingen maken deel uitmaken van hun beloning of, integendeel, van hun arbeidsvoorwaarden, en, ten tweede, een verschil in behandeling wat betreft het bedrag van een dergelijke vergoeding naargelang zij wordt toegekend aan een groep

werknemers die overwegend uit mannen bestaat dan wel aan een groep werknemers die overwegend uit vrouwen bestaat, een door deze richtlijn verboden geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht vormt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Forfaitaire dagvergoeding is 'loon' in de zin van artikel 2 lid 1 onder e Richtlijn 2006/54/EG

Uit de bewoordingen van artikel 2 lid 1 onder e volgt dat de „beloning” in de zin van deze bepaling niet alleen het loon omvat, maar ook „alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt”. Dagvergoedingen als in het hoofdgeding aan de orde vormen kennelijk een economisch voordeel in geld dat de werknemer rechtstreeks van de werkgever ontvangt als forfaitaire compensatie voor bepaalde onkosten die de werknemer in het kader van de uitvoering van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen wellicht heeft gemaakt. De door de verwijzende rechter benadrukte omstandigheid dat deze dagvergoedingen geen specifieke, per tijdseenheid of per arbeidseenheid berekende arbeid belonen, volstaat niet om deze dagvergoedingen uit te sluiten van het begrip beloning in de zin van artikel 2 lid 1 onder e van Richtlijn 2006/54/EG. Uit deze bepaling blijkt immers niet dat dat begrip vergt dat het door de werkgever betaalde voordeel specifieke arbeid vergoedt, aangezien enkel is vereist dat de werknemer dat voordeel ontvangt „uit hoofde van zijn dienstbetrekking” (zie naar analogie HvJ EU 19 september 2018, *Bedi*, C-312/17, ECLI:EU:C:2018:734, punt 34). In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de dagvergoedingen tot doel hebben een forfaitaire compensatie te bieden voor bepaalde onkosten die de betrokken werknemers maken wegens de verplaatsingen in het kader van hun arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen uit hoofde van hun dienstbetrekking.

Anders dan de Europese Commissie opmerkt, wordt aan deze uitlegging niet afgedaan door HvJ EU 15 september 2011, *Williams e.a.* (C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, punt 25), dat de componenten van de totale beloning van de werknemer die uitsluitend dienen ter dekking van incidentele of bijkomende onkosten die worden gemaakt bij de uitvoering van de taken die de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst zijn opgedragen, niet in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van het te betalen bedrag aan vakantieloon. In dat arrest, dat geen betrekking had op Richtlijn 2006/54/EG maar op Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (*PbEU* 2003, L 299/9), heeft het Hof namelijk enkel vastgesteld dat de beloning kan bestaan uit verschillende componenten, waarvan sommige niet in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van de bedragen die de werknemer als vakantieloon moeten worden betaald. Het Hof heeft daarentegen geenszins geoordeeld dat dergelijke componenten geen deel uitmaakten van de beloning van de werknemers.

Geen gelijke gevallen

In casu leidt de verwijzende rechter het bestaan van een indirect verschil in behandeling op grond van geslacht af uit het feit dat het cabinepersoneel grotendeels bestaat uit werknemers en de piloten overwegend werknemers zijn en voorts uit het feit dat de dagvergoedingen voor cabinepersoneel aanzienlijk lager zijn dan de dagvergoedingen voor piloten. Uit artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG volgt evenwel dat een dergelijk verschil in behandeling met betrekking tot de beloning van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde werknemers slechts een door deze bepaling verboden geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht kan opleveren indien die beloning wordt betaald „voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend”. Het is evident dat cabinepersoneel en piloten niet hetzelfde werk verrichten. Gelet op de vereiste opleiding om het beroep van piloot uit te oefenen en de aan dat beroep verbonden verantwoordelijkheid kan bovendien niet worden geoordeeld dat de waarde van het werk van piloten gelijk is aan de waarde van het werk van cabinepersoneel in de zin van artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:842

Zaaknummer: C-314/23

Rechters: C. Lycourgos, O. Spineanu-Matei, J.C. Bonichot, S. Rodin en L.S. Rossi

Wetsartikelen: 2 lid 1 onder e Richtlijn 2006/56/EG