

NOTAT

Notat til Folketingets EU-udvalg og Beskæftigelsesudvalg om afgivelse af indlæg i EU-Domstolens præjudicielle sag C-314/23, STAVLA

15. september 2023

J.nr.

CAJ

Indledende bemærkninger

En spansk domstol har anmodet EU-Domstolen om at besvare et præjudicielt spørgsmål vedrørende indirekte forskelsbehandling. Spørgsmålet er, om det udgør indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn efter direktiv 2006/54 (ligebehandlingsdirektivet), når et luftfartsselskab udbetaler en diæt/rejsegodtgørelse til en gruppe bestående af stewarder og stewardesser, hvoraf størstedelen af personerne er kvinder, på et lavere beløb end det, som udbetales til en anden gruppe ansatte bestående af piloter, hvoraf størstedelen er mænd, 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.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at EU-Domstolens retspraksis allerede indeholder holdepunkter for en besvarelse af spørgsmålet, og at der ikke foreligger indirekte forskelsbehandling i en situation som den forelagte, hvor de forskellige vilkår skyldes, at parterne har forhandlet uafhængigt af hinanden og har prioriteret forskelligt. Regeringen finder det relevant at afgive indlæg i sagen for at argumentere for denne opfattelse, idet det potentielt vil kunne få konsekvenser for det danske overenskomsts system, hvis Domstolen kommer frem til et andet resultat.

Sagens faktiske omstændigheder

Hovedsagen angår en tvist mellem fagforeningen STAVLA (sagsøger) og Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A., samt 8 forskellige organisationer og myndigheder, bl.a. en anden fagforening (sagsøgte).

Air Nostrum har indgået to forskellige overenskomster med to forskellige personalegrupper. Dels en overenskomst for bl.a. stewarder og stewardesser, hvoraf kvinder udgør 94 %, dels en overenskomst for piloter, hvoraf mænd udgør næsten 94 %. Diæterne for piloter er op til 75 % højere end for stewarder og stewardesser. Diæterne dækker over andre udgifter end indkvartering og transport forbundet med udstationering, og udbetales med en fast takst.

De kollektive forhandlinger i sagen følger den procedure, der er fastsat i spansk lovgivning. Den forelæggende ret antager, at de forskellige diætbløb skyldes, at hver faglig repræsentation i hver kollektiv forhandling har prioriteret visse krav frem for andre over for virksomheden, og at hver aftale er resultatet af forskellige

forhandlinger, hvor hver faglig repræsentation har lagt mere vægt på nogle krav end på andre.

Ifølge den forelæggende ret er de omtvistede diætbeløb ikke defineret som løn i den spanske lovgivning, og det lægges til grund, at der ikke er tale om løn i EU-retlig forstand. Der er er dermed ifølge den forelæggende ret tale om andre arbejdsvilkår end løn.

Beskæftigelsesministeriets interesse i sagen

Indledningsvis er Beskæftigelsesministeriet uenig med den forelæggende rets forudsætning om, at de omtvistede diætbeløb ikke er løn.

Såfremt EU-Domstolen vurderer, at der *er* tale om løn, vil sagen evt. kunne afgøres allerede ud fra den omstændighed: I henhold til artikel 4 i direktiv 2006/54 (ligebehandlingsdirektivet) afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, når der er tale om samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi. I den forelagte sag synes sagsøger selv at have lagt til grund, at gruppen af stewardesser og stewardard ikke udfører arbejde af samme værdi som piloter, idet sagsøger nævner, at da der ikke er tale om løn, skal der ikke være tale om arbejde af samme værdi. Det følger heraf, at der ikke er tale om indirekte forskelsbehandling.

Såfremt EU-Domstolen *ikke* finder, at sagen vedrører løn, rejser sagen principielle problemstillinger i forhold til retten til at føre kollektive forhandlinger: EU's regler om ligebehandling, herunder ligebehandlingsdirektivet, gælder naturligvis for overenskomstparterne, og arbejdsmarkedets parter kan ikke inden for den enkelte overenskomst aftale vilkår, der i sig selv er strid med EU-rettens princip om ligebehandling. Denne sag handler derimod om to forskellige overenskomster for to forskellige personalegrupper, forhandlet uafhængigt af hinanden

I Danmark er mange arbejdsgivere bundet af forskellige overenskomster, der er indgået med forskellige fagforeninger. Typisk i form af, at arbejdsgiveren er medlem af en arbejdsgiverorganisation, der har indgået overenskomster med flere forbund. Disse forskellige overenskomster har forskelligt indhold, fordi parterne - som det ifølge oplysningerne er tilfældet i den forelagte sag - har prioriteret krav forskelligt, og der er derfor ikke tale om forsøg på omgåelse af ligebehandlingsprincippet. Hvis det derfor i den forelagte sag konstateres, at der er tale om uberettiget indirekte diskrimination, selv om det er på tværs af reelt separat forhandlede overenskomster, så vil det i fremtiden potentielt kunne begrænse muligheden for, at fagforbund kan forhandle hver for sig og få imødekommet forskellige krav.

EU-Domstolen har i flere sager om ligeløn forholdt sig til lønforskelle i forbindelse med forskellige kollektiv forhandlede overenskomster¹. Beskæftigelsesministeriet finder, at den domspraksis er relevant for den forelagte problemstilling, selv om EU-Domstolen måtte finde, at de omtvistede diætbeløb karakteriseres som andre

¹ C-400/93, Royal Copenhagen, særligt præmis 46 (bekræftet i C-427/11, Kenny m.fl., præmis 49) samt C-127/92, Enderby.

arbejdsvilkår end løn. Generelt følger det af EU-Domstolens praksis, at der kun foreligger forskelsbehandling, når denne hidrører fra én og samme kilde, som lønvilkårene kan tilskrives, og som kan være ansvarlig for en eventuel forskelsbehandling². Det følger af denne praksis, at man ikke kan påberåbe sig, at der foreligger forskellige overenskomster, hvis der ikke er tale om reelle og uafhængige forhandlinger.

På den baggrund ønsker regeringen at afgive indlæg i sagen og i overensstemmelse med det ovenfor anførte argumentere for, at der ikke foreligger indirekte forskelsbehandling i den forelagte sag, såfremt det er en korrekt antagelse, at parterne har forhandlet reelt og uafhængigt, og de forskellige diætbeløb således er resultatet af, at parterne har prioriteret forskelligt.

Sagen anses for væsentlig, og beskæftigelsesministeren vil derfor mundtligt orientere Folketingets Europaudvalg, inden der afsiges dom i sagen.

² Fx sagen C-624/19, Tesco Stores.