

Dr Marta Otto

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8970-9643

e-mail: m.otto@wpia.uw.edu.pl

Pomiędzy zasadą równości a formalizmem prawnym: pośrednia dyskryminacja płacowa w świetle wyroku TSUE w sprawie C-314/23 *Air Nostrum*

**In-between the Principle of Equality and Legal Formalism:
Indirect Pay Discrimination in the Light of the CJEU Judgment
in Case C-314/23 *Air Nostrum***

Streszczenie

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z października 2024 r. w sprawie C-314/23 *Air Nostrum* stanowi istotny punkt odniesienia w debacie dotyczącej zakresu ochrony przed pośrednią dyskryminacją płacową. Trybunał zajął w nim stanowisko o ambiwalentnym charakterze: z jednej strony rozszerzył pojęcie „wynagrodzenia” w rozumieniu dyrektywy 2006/54/WE, obejmując nim m.in. dietyienne stanowiące zryczałtowaną rekompensatę kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych poza stałym miejscem pracy, z drugiej jednak strony ograniczył stosowanie zasady równości do przypadków „takiej samej pracy lub pracy o jednakowej wartości”. W konsekwencji rozstrzygnięcie to może przyczynić się do utrwalania istniejących różnic płacowych w sektorach charakteryzujących się wysokim stopniem segregacji zawodowej ze względu na płeć. Orzeczenie unaocznia potrzebę przyjęcia bardziej progresywnego podejścia do problemu dyskryminacji strukturalnej, wykraczającego poza formalne deklaracje równości.

Słowa kluczowe

równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy; dyrektywa 2006/54/WE; pojęcie „wynagrodzenia”; zakaz wszelkiej dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć

JEL: K31

Abstract

The judgment of the Court of Justice of the European Union (CJEU) of October 2024 in *Air Nostrum* (Case C-314/23) constitutes an important point of reference in the ongoing debate on the scope of protection against indirect pay discrimination. The Court adopted a position of a rather ambivalent nature: on the one hand, it broadened the concept of “pay” within the meaning of Directive 2006/54/EC, extending it to include daily allowances representing a lump-sum reimbursement of expenses incurred by workers in connection with the performance of their duties outside their usual place of work; on the other hand, it limited the application of the principle of equality to cases involving “the same work or work of equal value.” Consequently, this ruling may contribute to perpetuating existing pay disparities in sectors marked by a high degree of occupational segregation based on gender. The judgment highlights the need for a more progressive approach to the phenomenon of structural discrimination – one that goes beyond formal declarations of equality.

Keywords

equal treatment of men and women in employment and occupation; Directive 2006/54/EC; Concept of “pay”; Prohibition of any indirect discrimination on grounds of sex

Wprowadzenie

W październiku 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) rozpatrywał sprawę hiszpańskich lokalnych linii lotniczych Air Nostrum (wyrok z 4 października 2024 r. w sprawie C-314/23, *Air Nostrum i in.*), w której podniesiono zarzuty pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w związku z wypłatą różnych wysokości diet dziennych dla pilotów i personelu pokładowego obowiązujących na podstawie odrębnych układów zbiorowych, negocjowanych niezależnie z różnymi organizacjami związkowymi.

W dniu 8 listopada 2022 r. Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (związek zawodowy personelu pokładowego linii lotniczych, zwany dalej „STAVLA”), wniósł do sądu odsyłającego skargę mającą na celu ochronę praw podstawowych za pomocą instytucji procesowej pozwalającej na zaskarżenie układu zbiorowego (*procedimiento de impugnación de convenio colectivo*). Skarga zmierzała między innymi do stwierdzenia nieważności art. 93 układu zbiorowego personelu pokładowego w zakresie, w jakim artykuł ten określa kwotę diet dziennych. W ocenie ww. związku zawodowego, skoro kobiety stanowią 94% personelu pokładowego, a mężczyźni 93,71% pilotów, okoliczność, że kwota diet dziennych przewidziana w układzie zbiorowym personelu pokładowego jest znacząco niższa od kwoty przewidzianej w układzie zbiorowym pilotów w odniesieniu do tej samej sytuacji, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, jeśli chodzi o warunki pracy, zakazaną przez art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. L 204 z 2006, s. 23).

Zdaniem sądu hiszpańskiego, pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć miałaby miejsce, gdyby dietyienne o różnej wysokości były określone w tym samym układzie zbiorowym (por. wyrok z 8 września 2011 r., *Hennigs i Mai*, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560). Sąd ten powziął natomiast wątpliwość, co do tego czy dyskryminacja taka miała miejsce w niniejszym przypadku, ponieważ odmienne traktowanie dotyczyło sytuacji, w której przedsiębiorstwo stosuje dwa różne układy zbiorowe wynegocjowane z przedstawicielami różnych związków zawodowych.

Omawiana sprawa stworzyła Trybunałowi okazję do wypowiedzenia się w kwestii zakresu zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a w szczególności na temat dopuszczalności obiektywnego uzasadnienia zróżnicowania warunków pracy wynikającego ze stosowania dwóch odrębnych układów zbiorowych pracy, wynegocjowanych przez pracodawcę z różnymi organizacjami związkowymi. Okazja ta została jednak w znacznej mierze zaprzepaszczonego wskutek nadmiernie formalistycznego podejścia Trybunału do rozstrzyganej sprawy, o czym szerzej mowa poniżej.

Pojęcie wynagrodzenia

W przedmiotowej sprawie sąd odsyłający wskazał na potrzebę ustalenia, czy art. 2 ust. 1 lit. e) oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w taki sposób, że dietyienne przyznawane pracownikom w związku z podróżami służbowymi stanowią część ich wynagrodzenia, czy też powinny być traktowane jako elementy warunków pracy. Sąd odsyłający wyjaśnił przy tym, że kwoty wypłacane z tytułu diet dziennych nie są uznawane za wynagrodzenie z punktu widzenia hiszpańskiego prawa pracy (tj. są one wprost wyłączone z pojęcia „wynagrodzenia”, o którym mowa w art. 26 ust. 2 kodeksu pracy). Zdaniem sądu hiszpańskiego, skoro diety te nie stanowią wynagrodzenia za konkretną pracę obliczonego za jednostkę czasu lub za jednostkę pracy, różna wartość pracy wykonywanej przez pilotów i personel pokładowy nie może stanowić okoliczności uzasadniającej odmienne traktowanie w zakresie wysokości tych diet. W konsekwencji, diety wypłacane na pokrycie kosztów ponoszonych podczas podróży służbowych, wchodzą w zakres warunków pracy.

Trybunał Sprawiedliwości nie podzielił jednak ww. stanowiska, opierając swoją wykładnię na autonomicznym charakterze pojęcia „wynagrodzenia” w prawie UE. Wynagrodzenie zdefiniowane w art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy 2006/54, zdaniem TSUE, należy zatem rozumieć szeroko jako obejmujące nie tylko płacę, lecz także „wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia”. Zdaniem Trybunału, dietyienne przyznawane w ramach niniejszej sprawy stanowią korzyść ekonomiczną wypłacaną pracownikom w gotówce przez pracodawcę w celu zryczałtowanego pokrycia części kosztów ponoszonych podczas wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę. Fakt, że diety nie stanowią zapłaty za konkretną pracę w przeliczeniu na jednostkę czasu lub pracy, zdaniem Trybunału, nie wyklucza ich z zakresu pojęcia „wynagrodzenia”, gdyż art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy nie wymaga, aby wypłacana korzyść była bezpośrednio powiązana z wykonaną pracą – wystarczy, że jest wypłacana „z racji zatrudnienia”.

Dyskryminacja pośrednia

Artykuł 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 definiuje dyskryminację pośrednią jako sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne¹. W konsekwencji, aby dowieść istnienia dyskryminacji pośredniej, należy zidentyfikować: szczególnie niekorzystne położenie, kryterium porównawcze, w szczególności pewną liczbę porównywanych grup (pracowników, na które oddziałuje środek) oraz brak obiektywnego uzasadnienia (Tobler, 2005, s. 91–96, 235).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, istnienie „szczególnie niekorzystnego położenia” można wykazać w szczególności udowodniając, że z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka wpływa negatywnie na znacznie większy odsetek osób danej płci w stosunku do osób innej płci. Co do zasady do sądu krajowego należy ocena, czy sytuacja ta występuje w sprawie w postępowaniu głównym². Dowody statystyczne odgrywają w tym kontekście istotną rolę (wyrok ETS z 31 marca 1981 r., *Jenkins*, 96/80, EU:C:1981:80, pkt 13), lecz nie są jedynym elementem oceny – należy je analizować wraz z argumentacją jakościową, uwzględniającą faktyczne skutki przepisu dla poszczególnych grup pracowników oraz istniejące strukturalne nierówności w miejscu pracy.

W sprawie *Air Nostrum* sąd odsyłający wskazał, że personel pokładowy w przeważającej większości stanowią kobiety (94%), podczas gdy piloci to głównie mężczyźni (93,71%). Ponadto diety przyznawane personelowi pokładowemu były istotnie niższe niż te, które otrzymywali piloci. Zgodnie z dotychczasową linią orzecniczą, statystyki te powinny zatem rodzić uzasadnione domniemanie dyskryminacji pośredniej, ponieważ wskazywały na komparatywnie niekorzystne położenie grupy kobiecej w sferze warunków pracy. W konsekwencji, pracodawca powinien udowodnić, że nie doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji, przedstawiając obiektywne uzasadnienie w kwestii odmiennego traktowania grupy pracowników postawionej w niekorzystnym położeniu³.

W przedmiocie wskazania pilotów jako grupy odniesienia do celów porównania w kontekście zarzucanej dyskryminacji pośredniej, *Air Nostrum* utrzymywała jednak, że sytuacja personelu pokładowego „nie jest porównywalna” z sytuacją pilotów, ponieważ rozpatrywane dietyienne należy uznać za „wynagrodzenie”, zaś zasada równości wynagrodzeń ma zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy dwie grupy pracowników wykonują identyczną pracę lub pracę o jednakowej wartości, co nie ma miejsca w przypadku personelu pokładowego i pilotów.

Zdaniem Rzecznika Generalnego przyjęta przez linie lotnicze argumentacja prowadzi do zatarcia różnic, po pierwsze, między „porównywalnością sytuacji” właściwą badaniu dyskryminacji bezpośredniej, a wskazaniem grupy odniesienia mającym zastosowanie do celów porównania przy ustalaniu, czy ma miejsce szczególnie niekorzystne położenie w rozumieniu dyrektywy 2006/54 w kontekście dyskryminacji pośredniej; po drugie zaś, między kwestią nierównego traktowania w sferze wynagradzania a kwestią nierównego traktowania w sferze warunków pracy w rozumieniu tej dyrektywy. Innymi słowy, zdaniem Szpunara strony usiłowały w istocie przededefiniować cel, jakiemu służy porównanie, które dotyczy diet dziennych stanowiących element warunków pracy, tak by uczynić z niego zagadnienie dotyczące równości wynagrodzeń⁴.

TSUE nie podzielił jednak ww. opinii Rzecznika i ograniczył swoją analizę do formalnej oceny porównywalności pracy. Trybunał stwierdził, że ze względu na wymagane kwalifikacje, stopień wykształcenia oraz odpowiedzialność, praca pilotów nie jest równoważna pracy

personelu pokładowego i w związku z tym nie można mówić o dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 4 dyrektywy 2006/54/WE.

Stosowna wykładnia budzi jednak wątpliwości z uwagi na pominięcie celu analizowanej regulacji. W sprawie *Air Nostrum* celem przyznania diet było zrekompensowanie pracownikom ponoszonych kosztów w stałej wysokości, niezależnie od ich kwalifikacji czy rodzaju wykonywanej pracy. Oddzielenie przez Trybunał „charakteru pracy” od „charakteru diety” nie uwzględnia tej funkcjonalnej zależności, co prowadzi do wniosku, iż wyrok ten może w istotny sposób ograniczyć zakres ochrony przed dyskryminacją pośrednią, zwłaszcza w sytuacjach, w których dyskryminacja płacowa ze względu na płeć ma charakter strukturalny (por. Vyas, 2025, s. 417–424).

Układy zbiorowe a wymóg obiektywnego uzasadnienia odmiennego traktowania

W omawianej sprawie Trybunał odmówił rozpatrzenia kwestii czy autonomia partnerów społecznych może sama w sobie stanowić wystarczającą podstawę do celów obiektywnego uzasadnienia odmiennego traktowania, uznając wcześniej, że nie doszło do pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54/WE⁵. Kwestia ta została jednak dokładnie przeanalizowana w opinii Rzecznika Generalnego. Zdaniem Szpunara pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć może wystąpić, jeśli stosowanie dwóch odrębnych układów zbiorowych, negocjowanych z przedstawicielami różnych związków zawodowych, skutkuje tym, że linia lotnicza wypłaca niższą dietę dzienną personelowi pokładowemu, wśród którego większość stanowią kobiety, niż personelowi lotniczemu, wśród którego większość stanowią mężczyźni.

Stosowna konkluzja wyprowadzona została z wyroku *Enderby*, który dotyczył dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć w świetle art. 157 TFUE, w którym Trybunał orzekł, że „okoliczność, iż rozpatrywane wynagrodzenia zostały określone w wyniku rokowań zbiorowych, które były prowadzone oddzielnie dla każdej z dwóch zainteresowanych grup zawodowych i które nie miały dyskryminującego skutku wewnątrz każdej z tych dwóch grup, nie jest przeszkodą dla stwierdzenia, że zachodzi oczywista dyskryminacja, jeżeli skutkiem tych rokowań jest odmienne traktowanie dwóch grup zatrudnionych przez tego samego pracodawcę i reprezentowanych przez ten sam związek zawodowy”. Zdaniem Trybunału „[g]dyby dla uzasadnienia różnicy wynagrodzeń wystarczające było powołanie się na brak dyskryminacji w ramach poszczególnych rokowań zbiorowych rozpatrywanych osobno, pracodawca mógłby łatwo obejść zasadę równości wynagrodzeń poprzez prowadzenie odrębnych rokowań” (wyrok z 27 października 1993 r., *Enderby*, C-127/92, EU:C:1993:859, pkt 22). Zdaniem Rzecznika, okoliczność, iż w sprawie *Air Nostrum* układy zbiorowe były negocjowane z różnymi związkami zawodowymi nie wystarcza, aby wykluczyć przeniesienie wniosków płynących z wyroku *Enderby* na grunt niniejszej sprawy.

W konsekwencji decydujące znaczenie w opinii Rzecznika powinno mieć to, czy różnice w dietach dziennych między grupami wynikają z obiektywnych czynników niezależnych od płci. Pracodawcy nie mogą ograniczać się do wskazywania na dwie oddzielne sesje rokowań zbiorowych, lecz muszą udowodnić, że każda z grup miała inne priorytety, że dotyczące ich rokowania były rzeczywiste i prowadzone niezależnie oraz że strony istotnie negocjowały zgodnie ze swoimi odpowiednimi priorytetami, kładąc nacisk na pewne aspekty oraz wykazując elastyczność w odniesieniu do innych, by dojść do porozumienia uwzględniającego interesy obydwu stron.

Podsumowanie

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie *Air Nostrum* stanowi istotny punkt odniesienia dla interpretacji przepisów dotyczących dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Przyjęte przez Trybunał rozszerzenie pojęcia „wynagrodzenia” na dietyienne,

stanowiące zryczałtowaną rekompensatę kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych poza stałym miejscem pracy, w praktyce doprowadziło do ograniczenia stosowania zasady równości do przypadków „takiej samej pracy lub pracy o jednakowej wartości”. Takie podejście może jednak osłabiać skuteczność unijnych instrumentów prawnych w zwalczaniu strukturalnej luki płacowej, szczególnie w zawodach silnie sfeminizowanych, takich jak personel pokładowy w sektorze lotniczym⁶. Orzeczenie pomija przy tym znaczenie odrębnych układów zbiorowych pracy, które w praktyce mogą utrzymywać strukturalne formy dyskryminacji.

Wyrok stanowi tym samym cenne przypomnienie, że urzeczywistnienie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu wymaga wyraźnego odejścia od czysto formalnoprawnej analizy oraz uwzględnienia faktycznych celów i skutków obowiązujących regulacji, istniejących nierówności strukturalnych na rynku pracy, a przede wszystkim głębokiej zmiany w postrzeganiu wartości pracy.

Przypisy/Notes

¹ Zob. wyroki: z 8 maja 2019 r., *Villar Láz* (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo); z 21 stycznia 2021 r., *INSS* (C-843/19, EU:C:2021:55, pkt 24), stanowiące wyraz ewolucji definicji pojęcia „dyskryminacji pośredniej” w odniesieniu do wcześniejszego orzecznictwa, w myśl którego „pośrednia dyskryminacja zachodzi, gdy stosowanie przepisu krajowego, choć sformułowany jest on w sposób neutralny, faktycznie działa na niekorzyść znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn”. Zobacz w szczególności wyroki: z 14 kwietnia 2015 r., *Cachaldora Fernández* (C-527/13, EU:C:2015:215, pkt 28); z 9 listopada 2017 r., *Espadas Recio* (C-98/15, EU:C:2017:833, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

² Wyrok z 24 lutego 2022 r., *TGSS* (bezrobocie pracowników domowych), C-389/20, EU:C:2022:120, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo.

³ Zobacz podobnie wyrok z 28 lutego 2013 r., *Kenny i in.* (C-427/11), EU:C:2013:122, pkt 41.

⁴ Opinia Rzecznika Generalnego Macieja Szpunara przedstawiona 6 czerwca 2024 r., sprawa C-314/23, pkt 54.

⁵ Trybunał orzekł przy tym wielokrotnie, że układy zbiorowe, podobnie jak przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, muszą być zgodne z zasadą równego traktowania. Zob. wyroki: z 8 września 2011 r., *Hennigs i Mai* (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 63); z 13 września 2011 r., *Prigge i in.* (C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 49); a także z 28 lutego 2013 r., *Kenny i in.* (C-427/11, EU:C:2013:122, pkt 47).

⁶ Szerzej: Seligson, 2019.

Bibliografia/References

- European Commission, Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market (2019)140.
Seligson, D. (2019). Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention. *International Labour Organisation Working Paper*, 117.
Tobler, C. (2005). *Indirect Discrimination. A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Antwerpen-Oxford, Intersentia.
Vyas, N. (2025). ‘Flight Crew v. Cabin Crew – One of these things is not like the other’: A critical reflection on *Air Nostrum* C-314/23. *European Labour Law Journal*, 16(3), 417–424.

Marta Otto, doktor nauk prawnych (EUI), adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; Współzałożycielka Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE. Stypendystka m.in. International Society for Labour Law and Social Security Law, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail. Autorka publikacji z zakresu międzynarodowego, europejskiego i porównawczego prawa pracy, a także prawa pracy i nowych technologii.

Marta Otto, PhD in Law (EUI), Assistant Professor at the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Co-founder of the Polish Scientific Network of Labour Law and Social Security COOPERANTE. Scholar of, among others, the International Society for Labour Law and Social Security Law, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail. Author of publications in the field of international, European, and comparative labour law, as well as labour law and new technologies.