Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
MACIEJ SZPUNAR
esitatud 6. juunil 2024[1]

Kohtuasi C-314/23

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA),
Ministerio Fiscal
versus
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,
Instituto de las Mujeres,
menetluses osalesid:
Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),
Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA)

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Audiencia Nacional (üleriigiline kohus, Hispaania))

Eelotsusetaotlus – Meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes – Direktiiv 2006/54/EÜ – Artikkel 14 – Igasuguse kaudse soolise diskrimineerimise keeld – Kollektiivlepingud, milles on ette nähtud päevarahade erinevad summad, mida makstakse pilootidele ja salongitöötajatele toetustena nende eineteks lähetuste ajal

I. Sissejuhatus

1. Kas asjaolu, et lennuettevõtja salongitöötajad saavad oma töölähetustes kantud toitlustuskulude katteks päevaraha, mille summa on väiksem pilootide päevarahast, võib olla direktiivist 2006/54/EÜ[2] lähtudes objektiivselt õigustatud, kui see erinevus tuleneb kahe kollektiivlepingu kohaldamisest? See küsimus ongi käesoleva kohtuasja keskmes.

2. Eelotsusetaotluses, mille on esitanud Audiencia Nacional (üleriigiline kohus, Hispaania), palutakse tõlgendada direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c.

[1] Algkeel: prantsuse.

[2] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23).

3. Eelotsusetaotlus on esitatud salongitöötajaid esindava ametiühingu ja lennuettevõtja vahelises vaidluses nõude üle tühistada osaliselt selle lennuettevõtja salongitöötajate suhtes kohaldatav kollektiivleping.

4. Käesolev kohtuasi annab Euroopa Kohtule uue võimaluse tulla tagasi aspektide juurde, mis puudutavad igasuguse soolise diskrimineerimise keeldu tööhõive ja elukutse küsimustes, ning eelkõige küsimust, kas meede, millega luuakse ebavõrdne kohtlemine seoses töötingimustega, on objektiivselt õigustatud, kui see ebavõrdsus tuleneb niisuguse kahe eraldi kollektiivlepingu kohaldamisest, mille üle on läbirääkimisi pidanud tööandja ja eri ametiühingud.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

5. Direktiivi 2006/54 artikli 2 „Mõisted“ lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

b) kaudne diskrimineerimine – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[…]“.

6. Selle direktiivi artikli 14 „Diskrimineerimise keeld“ lõikes 1 on nähtud ette:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu asutamislepingu artikli 141 kohaselt;

[…]“.

B. Hispaania õigus

7. Kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandlikus dekreedis nr 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse konsolideeritud redaktsioon (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)[3] (edaspidi „töötajate üldseadus“), on artiklis 3 „Töösuhte allikad“ sätestatud:

„1. Töösuhet puudutavaid õigusi ja kohustusi reguleerivad

a) riigi seadused ja määrused;

b) kollektiivlepingud;

[…]“.

8. Selle seaduse artikli 4 lõike 2 punktis c on nähtud ette:

„Töötajatel on tööga seoses õigus:

[…]

c) mitte olla töölevõtmisel või töötamise ajal otseselt või kaudselt diskrimineeritud soo […] alusel.“

9. Selle seaduse artikli 17 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Õigusnormid, kollektiivlepingu tingimused, individuaalsed kokkulepped ja tööandja ühepoolsed otsused, mis diskrimineerivad seoses tööhõive, töötasu, tööaja ja muude töötingimustega, otseselt või kaudselt […] soo […] alusel […] on tühised ja neil ei ole mingit mõju […].“

10. Selle seaduse artikli 26 lõikes 2 on sätestatud:

„Töötasuks ei loeta summasid, mida töötaja sai hüvitisena tööalaste kulude katmiseks, sotsiaalkindlustustoetusi ja -hüvitisi ning üleviimis-, peatamis- ja vallandamishüvitisi.“

11. Töötajate üldseaduse artiklis 87 on sätestatud:

„1. Ettevõtjate või sellest madalama taseme kollektiivlepingute üle on volitatud läbirääkimisi pidama töötajate esindajana ettevõtjakomitee või vastaval juhul töötajate valitud isikud või ametiühingusektsioonid, kui nad esindavad koos enamikku komitee liikmetest.

Läbirääkimisi peavad ametiühingusektsioonid, kui nad on nii kokku leppinud, tingimusel et nad esindavad enamikku ettevõtjakomitee liikmetest või töötajate valitud isikutest.

[…]

[3] *BOE* nr 255, 24.10.2015, lk 100224.

Konkreetse kutseprofiiliga töötajaid käsitlevate kollektiivlepingute puhul on läbirääkimiste pidamise pädevus ametiühinguosakondadel, kes on selleks määratud liikmete poolt häälteenamusega isikliku, vaba, otsese ja salajase hääletuse teel."

12. Air Nostrumi neljandas kollektiivlepingus (maapealne personal ja salongitöötajad) (IV Convenio colectivo de Air Nostrum (personal de tierra y TCP'S)[4], mis registreeriti ja avaldati tööameti 18. detsembri 2018. aasta resolutsiooniga (Resolución de la Dirección General de Trabajo)[5], on põhikohtuasja faktiliste asjaolude suhtes kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „salongitöötajate leping"), mille on allkirjastanud ettevõtja juhtkond ning ametiühingud Unión general de trabajadores (töötajate üldliit, UGT), Comisiones obreras (töötajate komisjonid, CCOO) ja Unión Sindical Obrera (tööliste ametiühinguliit, USO), artiklites 59–93 reguleeritud salongitöötajate töötingimusi.

13. Salongitöötajate lepingu artiklis 93 „Päevarahad" on mõiste „päevarahad" määratletud nii, et see on „summa, millega hüvitatakse [salongitöötajale] kulud, mis kaasnevad tema lähetustega, mis on tema teenuste osutamise sisu lahutamatu osa". Selle artikli kohaselt „[l]epitakse sõnaselgelt kokku, et selle päevarahade süsteemiga vabastatakse ettevõtja lähetuste ajal kantavate elamiskulude kandmisest".

14. Tööameti 10. märtsi 2020. aasta resolutsiooniga (Resolución de la Dirección General de Trabajo)[6] registreeritud ja avaldatud Air Nostrumi kollektiivlepingu (piloodid) (Convenio Colectivo de Air Nostrum (pilotos)) põhikohtuasja faktiliste asjaolude suhtes kohaldatav redaktsioon (edaspidi „lennumeeskonna liikmete leping"), mille on allkirjastanud ettevõtja juhtkond ning ametiühingute Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (Hispaania liinipilootide ametiühing (edaspidi „SEPLA")) ja Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA) sektsioonid, reguleerib pilootide töösuhteid (edaspidi „lennumeeskonna liikmed").

15. Lennumeeskonna liikmete lepingu artiklis 16.19 „Päevarahad" on sätestatud, et „päevaraha on summa, mille piloot saab selleks, et katta oma ettevõtja huvides tehtavate lähetuste või väljaspool baasi viibimiste ajal kantavad kulud. See ei hõlma ei majutust ega transporti." Selles artiklis on nähtud ette, et lepitakse sõnaselgelt kokku, et selle päevarahade süsteemiga vabastatakse lennuettevõtja ükskõik missugust liiki eine kulude kandmisest.

III. Põhikohtuasi, eelotsuse küsimus ja menetlus Euroopa Kohtus

16. Töösuhteid aktsiaseltsi Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (edaspidi „Air Nostrum") ja selle salongitöötajate vahel reguleerib salongitöötajate leping ning töösuhteid Air Nostrumi ja selle lennumeeskonna liikmete vahel reguleerib lennumeeskonna liikmete leping. Salongitöötajate lepingu artikkel 93 ja lennumeeskonna liikmete lepingu artikkel 16.19 reguleerivad päevarahasid, mis katavad muu hulgas kulud, mida vastavalt salongitöötajad ja lennumeeskonna liikmed kannavad oma teenuste osutamise raames tehtavates lähetustes (edaspidi „päevarahad").

[4] „Tripulantes de cabina de pasajeros".

[5] *BOE* nr 12, 14.1.2019, lk 2519, kättesaadav järgmisel veebiaadressil: https://www.boe.es/eli/es/res/2018/12/18/(14).

[6] *BOE* nr 134, 13.5.2020, lk 32752, kättesaadav järgmisel veebiaadressil: https://www.boe.es/eli/es/res/2020/03/10/(12).

17. Salongitöötajaid esindav ametiühing Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (lennuettevõtjate pardatöötajate ametiühing; edaspidi „STAVLA“) esitas 8. novembril 2022 eelotsusetaotluse esitanud kohtule hagi, mille eesmärk on kaitsta põhiõigusi menetlusliku võimalusega, milleks on kollektiivlepingu vaidlustamine („procedimiento de impugnación de convenio colectivo“), ning milles palutakse muu hulgas tühistada salongitöötajate lepingu artikkel 93 ja I lisa osas, milles selle artikliga on kindlaks määratud päevarahade summa. Nimetatud ametiühingu sõnul on nii, et kuna naised moodustavad – nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib – 94% salongitöötajatest ja mehed 93,71% lennumeeskonna liikmetest, kujutab asjaolu, et salongitöötajate lepingus ette nähtud päevarahade summa on tunduvalt väiksem lennumeeskonna liikmete lepingus samaks olukorraks ette nähtud summast, endast kaudset soolist diskrimineerimist, mis on direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c keelatud.

18. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et päevarahadena välja makstavaid summasid ei käsitata töötasuna ei Hispaania tööõiguse seisukohast, kuna nimetatud summad on töötajate üldseaduse artikli 26 lõikes 2 jäetud mõistest „töötasu“ sõnaselgelt välja, ega ka liidu õiguse seisukohast ELTL artikli 157 ja direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti e kohaselt. See kohus märgib, et need päevarahad ei ole tasu konkreetse töö eest, mis on arvutatud aja- või tööühiku põhjal, mis tähendab, et lennumeeskonna liikme ja salongitöötaja tehtava töö erinev väärtus ei saa olla asjaolu, millega põhjendatakse erinevat kohtlemist nende päevarahade summa osas. Need päevarahad, mida makstakse niisuguste lähetuste ajal kantavate kulude katteks nagu igapäevased eined väljaspool alalist elukohta, kuuluvad seega töötingimuste hulka.

19. Nimetatud kohtu sõnul tuleneb sellest, et Air Nostrumis saab valdavalt naistest koosnev kollektiiv oma lähetustes kantavate kulude, eelkõige toitlustuskulude katteks hüvitisena väiksema summa kui see, mille samal alusel on samade kulude katmiseks saanud teine töötajate kollektiiv, mis koosneb peamiselt meestest.

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kaudne sooline diskrimineerimine eksisteeriks, kui erinevad päevarahad oleks sätestatud ühes ja samas kollektiivlepingus.[7] Tal on aga kahtlusi, kas niisuguse diskrimineerimisega on tegemist käsitletaval juhul, sest erineva kohtlemise allikaks on asjaolu, et äriühingus kasutatakse kahte eri kollektiivlepingut, mille üle on pidanud läbirääkimisi eri ametiühingute esindajad. Seetõttu tuleb eeldada, et kummagi läbirääkimiste protsessi puhul pidasid kummadki ametiühingute esindajad mingeid nõudmisi suhetes ettevõtjaga teistest olulisemaks.

21. Lisaks rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kui Air Nostrum pidas läbirääkimisi lennumeeskonna liikmete lepingu üle, oli salongitöötajate leping juba allkirjastatud ning Air Nostrum teadis seega summasid, mis olid kindlaks määratud lennumeeskonna liikmete päevarahadeks.

22. Selles olukorras otsustas Audiencia Nacional (üleriigiline kohus) 17. märtsi 2023. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. mail 2023, menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas asjaolu, et äriühing [Air Nostrum] hüvitab sellisele kollektiivile nagu salongitöötajad, kes on valdavalt naised, nende töötajate reisimisel kaetavad kulud, mis ei ole transpordi- ja majutuskulud, väiksemas summas kui see, mida samal alusel saab teine töötajate kollektiiv, mille moodustavad

[7] Mis tuleneb ka 8. septembri 2011. aasta kohtuotsusest Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560).

valdavalt mehed, näiteks piloodid, on seoses töötingimustega kaudne sooline diskrimineerimine, mis on vastuolus [l]iidu õigusega ja keelatud direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c, kui nimetatud erineva kohtlemise põhjuseks on, et kummalegi kollektiivile kohaldatakse erinevat kollektiivlepingut, millest mõlema üle on pidanud läbirääkimisi sama äriühing, kuid seda on tehtud erinevate ametiühingute esindajatega vastavalt töötajate üldseaduse artiklile 87?“

23. Kirjalikke seisukohti esitasid Ministerio Fiscal (prokuratuur, Hispaania), SEPLA, Hispaania, Taani ja Rootsi valitsus ning Euroopa Komisjon.

24. Euroopa Kohtu käsutuses olevast kohtutoimikust ilmneb, et STAVLA loobus oma hagist 21. septembril 2023. Kui teised põhikohtuasja pooled ei olnud selle loobumise ja kohtuasja registrist kustutamise vastu, siis prokuratuur leidis aga, et hagi tuleb säilitada.[8]

25. Eelotsusetaotluse esitanud kohus säilitas 26. oktoobri 2023. aasta kohtumäärusega oma eelotsusetaotluse – võttes samas teadmiseks STAVLA loobumise –, kusjuures prokuratuuri loetakse hagejaks, kes astus STAVLA asemele.

26. Prokuratuur, Air Nostrum, UGT, SEPLA, Hispaania, Taani ja Rootsi valitsus ning komisjon olid esindatud kohtuistungil, mis toimus 19. märtsil 2024.

IV. Õiguslik analüüs

27. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma eelotsuse küsimusega sisuliselt teada, kas direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus praktika, mille kohaselt maksab lennuettevõtja salongitöötajatele, kelleks on valdavalt naised, tööalastes lähetustes kantavate toitlustuskulude katteks päevaraha, mille summa on väiksem sellest, mida samal alusel makstakse lennumeeskonna liikmetele, kes on peamiselt mehed, kui ebavõrdne kohtlemine tuleneb kahe eri kollektiivlepingu kohaldamisest, mille üle on pidanud läbirääkimisi tööandja ja eri ametiühingud.

28. Põhikohtuasja poolte arvamused lähevad siin lahku küsimuses, kas eksisteerib sooline diskrimineerimine salongitöötajate kahjuks. Air Nostrum ja SEPLA ning Taani ja Rootsi valitsus ei vaidle vastu sellele, et niisugune diskrimineerimine esineb, kuid leiavad, et seda õigustab töösuhte osapoolte autonoomia läbirääkimistel ja nende kollektiivlepingute sõlmimisel, mida kohaldatakse töötajate suhtes, keda nad esindavad. Kollektiivlepingut tuleb nende sõnul kohaldada nii, et arvesse ei võeta muid kollektiivlepinguid, mille sama tööandja võib olla sõlminud teiste töökollektiivide ametiühinguesindajatega.

29. Seevastu UGT leiab, et eksisteerib kaudne diskrimineerimine, sest kõnesolevat erinevat kohtlemist ei saa objektiivselt õigustada nii, et tuginetakse kollektiivläbirääkimise õigusele. Ta täpsustab, et asjaolu, et erinev kohtlemine tuleneb kahe niisuguse eri kollektiivlepingu kohaldamisest, mille üle pidasid läbirääkimisi tööandja ja eri ametiühingud, ei mõjuta kuidagi põhjendamatust direktiivist 2006/54 lähtudes. Prokuratuur väidab, et salongitöötajate leping kätkeb endast samas ettevõtjas kaudset diskrimineerimist seoses töötingimustega, mida ei saa aktsepteerida, olenemata selle diskrimineerimise allikast, sest kollektiivsete läbirääkimiste õiguse kasutamist ei saa pidada objektiivse õigustuse kriteeriumiks. Kollektiivläbirääkimiste õigus kuulub liidu õiguse valdkonda ja seda tuleb kasutada kooskõlas liidu õigusega. Hispaania valitsus

[8] Prokuratuuri seisukoha kohta vt käesoleva ettepaneku punkt 29. Prokuratuur ja Hispaania valitsus selgitasid kohtuistungil põhjuseid, miks menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus säilitatakse.

ja komisjon väidavad, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas kõnesolev diskrimineerimine on õigustatud. Niisuguses olukorras ei piisa sel eesmärgil ainuüksi asjaolust, et see diskrimineerimine tuleneb kahest kollektiivlepingust, et õigustada kõnesolevat erinevat kohtlemist direktiivist 2006/54 lähtudes.

30. Eeltoodut arvestades tuleb selleks, et saaks anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastuse, millest on kasu, kõigepealt hinnata, kas põhikohtuasjas käsitletavad päevarahad, mis on ette nähtud salongitöötajate lepingus, kuuluvad direktiivi 2006/54 kohaldamisalasse (B jagu), ja seejärel, kas nende päevarahade maksmine võib kätkeda endas soolist diskrimineerimist (C jagu). Enne seda analüüsi pean vajalikuks teha lühidalt mõned sissejuhatavad märkused esmase ja teisese õiguse raamistiku kohta, mis puudutab võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtet ning millesse käesolev vaidlus asetub (A jagu).

A. Sissejuhatavad märkused

31. Märgin kohe, et Euroopa Liit rajaneb teataval hulgal väärtustel, mida on kirjeldatud ELL artiklis 2. Need väärtused, mille lahutamatu osa on „võrdsuse austamine“ inimväärikuse, vabaduse, demokraatia, õigusriigi ja inimõiguste austamise kõrval, „kujutavad endast liidu identiteedi põhituuma“.[9] Selle sätte kohaselt on need väärtused liikmesriikidele ühised ühiskonnas, mida iseloomustavad muu hulgas mittediskrimineerimine ning naiste ja meeste võrdõiguslikkus. ELL artikli 3 lõike 3 teises lõigus on nähtud ette, et liit võitleb siseturu loomise raames diskrimineerimise vastu ning edendab naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Lisaks on Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 21 lõikes 1 sätestatud igasuguse soolise diskrimineerimise keeld, kusjuures see säte on harta artiklis 20 sätestatud võrdse kohtlemise üldpõhimõtte eriväljendus.[10] Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on ette nähtud ka harta artiklis 23.

32. Mis puudutab direktiivi 2006/54, siis selle põhjenduses 2 on veel märgitud, et „meeste ja naiste võrdõiguslikkus[on korraga liidu] „ülesandeks“ ja „eesmärgiks““. Selles põhjenduses on meenutatud ka, et see võrdsus on ELTL artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 kohaselt „[liidu] õiguse oluline põhimõte“.[11] Lisaks võeti see direktiiv vastu EÜ asutamislepingu artikli 141 lõike 3 (nüüd ELTL artikli 157 lõige 3) alusel. Selle põhjenduse 4 kohaselt „annab [nimetatud direktiiv] konkreetse õigusliku aluse […]meetmete võtmiseks, millega tagatakse võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes“. Nii on direktiivi 2006/54 eesmärk selle artikli 1 kohaselt tagada selle põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes. Kooskõlas selle eesmärgiga keelab direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkt c igasuguse otsese või kaudse soolise diskrimineerimise seoses *töö saamise ja töö tingimustega*.

33. Niisugune on raamistik, millesse eelotsusetaotluse esitanud kohtu eelotsuse küsimus üldiselt asetub.

[9] Vt Lenaerts, K., ja Gutièrrez-Fons, J. A., „Epilogue. High Hopes: Autonomy and the Identity of the EU“, *European Papers*, 2023, 8. kd, nr 3, lk 1495–1511.

[10] Vt eelkõige 5. juuli 2017. aasta kohtuotsus Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, punkt 29).

[11] Meenutan, et direktiivi 2006/54 on kaasatud mõni Euroopa Kohtu praktika element ning sellesse on koondatud soolist võrdõiguslikkust käsitlevate eri direktiivide olemasolevad sätted: need direktiivid on nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT 1975, L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179); nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187); nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiiv 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT 1986, L 225, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 327) ning nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT 1997, L 14, lk 6; ELT eriväljaanne 05/03, lk 264).

B. Direktiiviga 2006/54 keelatud kaudse soolise diskrimineerimise eksisteerimine

34. Minu analüüsi lähtepunkt puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade maksmine kuulub direktiivi 2006/54 kohaldamisalasse.

35. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuna need päevarahad kujutavad endast hüvitist, mida lennuettevõtja maksab oma töötajatele, et katta niisugused nende tööalastes lähetustes kantavad kulud nagu peamiselt igapäevased eined väljaspool alalist elukohta, kuuluvad need „töötingimuste“ hulka.[12]

36. Järelikult on vaevalt mingit kahtlust, et põhikohtuasjas käsitletavad päevarahad kuuluvad direktiivi 2006/54 esemelisse kohaldamisalasse, sest selle eesmärk on selle artikli 1 teise lõigu punkti b kohaselt rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet „töötingimuste“ valdkonnas. Leian niisiis, et see direktiiv on käesoleva kohtuasja suhtes kohaldatav.

37. Mis puudutab kaudse soolise diskrimineerimise eksisteerimise analüüsi, siis meenutan kohe, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on käsitletava juhtumi faktilisi asjaolusid arvesse võttes kontrollida, kas põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade maksmine kujutab endast direktiiviga 2006/54 keelatud kaudset soolist diskrimineerimist.

38. Direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b järgi määratletakse kaudset diskrimineerimist kui olukorda, kus väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava *seab* ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega *ebasoodsamasse olukorda*, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.[13] Sellest määratlusest ilmneb, et kaudne diskrimineerimine direktiivi 2006/54 tähenduses on tõendatud, kui on täidetud kolm selles nimetatud tingimust.

39. Seega tuleb selle hindamiseks, kas eksisteerib direktiiviga 2006/54 keelatud kaudne diskrimineerimine, järgida selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti b normatiivset struktuuri ja viia läbi kolmeetapiline analüüs. Selleks käsitlen kõigepealt küsimust, kas kõnesolev meede on väliselt neutraalne (1. jagu).[14] Seejärel analüüsin, kas see meede toob kaasa ebasoodsama olukorra ühest soost isikutele võrreldes teisest soost isikutega (2. jagu). Lõpuks hindan, kas niisugust erilist ebasoodsat asjaolu õigustavad objektiivsed tegurid, mis ei ole seotud mingi soolise diskrimineerimisega (3. jagu).

1. Kas põhikohtuasjas käsitletav praktika on väliselt neutraalne?

40. Meenutan kohe, et vastupidi otsesele diskrimineerimisele ei iseloomusta kaudset diskrimineerimist mitte riigisisese meetme väline aspekt (ehk toimepanija kavatsus), *vaid selle võimalik kahjustav mõju*. Seega tuleb üldiselt teha kindlaks, kas konkreetne meede või praktika, mis on neutraalne ainult väliselt, võib avaldada „kahjustavat või soovimatut mõju“ ühest soost

[12] Vt käesoleva ettepaneku punkt 18.

[13] Vt 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika) ning 21. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus INSS (C-843/19, EU:C:2021:55, punkt 24). Need kohtuotsused märgivad mõiste „kaudne diskrimineerimine“ määratluse arengut võrreldes varasema kohtupraktikaga, mille kohaselt „on kaudse diskrimineerimisega tegemist sellise riigisisese meetme kohaldamise puhul, mis on küll sõnastatud neutraalselt, kuid *seab* reaalselt *ebasoodsamasse olukorda* palju suuremal hulgal naisi kui mehi“. Kohtujuristi kursiiv. Vt eelkõige 14. aprilli 2015. aasta kohtuotsus Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215, punkt 28) ning 9. novembri 2017. aasta kohtuotsus Espadas Recio (C-98/15, EU:C:2017:833, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

[14] Kõnesolev meede puudutab tööandja praktikat, mis seisneb selles, et salongitöötajatele ja lennumeeskonna liikmetele makstakse erinevas summas päevarahasid, mis on nähtud ette eri kollektiivlepingutes.

isikutele võrreldes teisest soost isikutega.[15] Teiste sõnadega ei rajane niisugune meede või praktika otseselt keelatud diskrimineerimisalusel, sest määrava tähtsusega tegur kaudse diskrimineerimise analüüsimisel on *lahknevus* nende kahe kollektiivi vahel.[16]

41. Käsitletaval juhul ilmneb eelotsusetaotlusest selgelt, et põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade maksmine ei kujuta endast kaudset soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti a tähenduses, sest kollektiivlepingute sätted, milles need päevarahad (või päevarahade summa, mis tekitab erineva kohtlemise) on ette nähtud, on vormiliselt neutraalsed. Lennuettevõtja maksab neid päevarahasid vahet tegemata nii kõnesolevatele mees- kui naissoost töötajatele.[17]

42. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kaldub arvama, et põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade maksmine kätkeb endas direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c keelatud kaudset diskrimineerimist. See kohus märgib selles küsimuses, et niisuguse väliselt neutraalse praktikaga luuakse erinev kohtlemine salongitöötajate ja lennumeeskonna liikmete vahel ning seega naiste ja meeste vahel.

2. Kas põhikohtuasjas käsitletav praktika toob kaasa konkreetse ebasoodsama olukorra ühest soost isikutele võrreldes teisest soost isikutega?

43. Käesoleva kohtuasja eripära seisneb selles, et erinev kohtlemine, mis tuleneb sellest, kuidas tööandja päevarahasid maksab, tuleneb salongitöötajate lepingu ja lennumeeskonna liikmete lepingu vastavate sätete kohaldamisest. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on tööalase lähetuse korral kantavate toitlustuskulude summa, mida makstakse salongitöötajatele, kes on valdavalt naised, väiksem summast, mida samal alusel makstakse lennumeeskonna liikmetele, kes on valdavalt mehed. Selle kohtu hinnangul võib niisugune väliselt neutraalne praktika, mis tekitab erineva kohtlemise nende lepingute kohaldamise tulemusena, tuua kaasa ebasoodsama olukorra salongitöötajate kahjuks.

44. Enne selle analüüsimist, kas põhikohtuasjas käsitletav praktika võib tuua kaasa niisuguse võrreldava ebasoodsama olukorra direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses, on minu meelest vaja esitada järgmised kaalutlused.

[15] Ameerika Ühendriikide „erinevat mõju“ käsitleva õigusteooria kohta kaudse diskrimineerimise raames liidu sotsiaalõiguses vt eelkõige Tobler, C., *Indirect Discrimination. A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Intersentia, Antwerpen-Oxford, 2005, lk 91–96 ja 235, ning Mulder, J., *Indirect sex discrimination in employment. Theoretical analysis and reflections on the CJEU case law and national application of the concept of indirect sex discrimination*, Directorate-General for Justice and Consumers (EC), 2021, lk 44. Vt selle kohta 31. märtsi 1981. aasta kohtuotsus Jenkins (96/80, EU:C:1981:80, lk 925, punkt 13). Vt ka kohtujurist Warneri ettepanek kohtuasjas Jenkins (96/80, EU:C:1981:21, lk 936 ja 937) ning kohtujurist Poiares Maduro ettepanek kohtuasjas Coleman (C-303/06, EU:C:2008:61, punkt 19).

[16] Nagu on rõhutanud õigusteoreetikud, tuleb analüüsida kvalitatiivsemalt, missugune on meetme *võimalik ebasoodne mõju* isikutele, kes vastavad teatavale kriteeriumile võrreldes teiste isikutega. „Kaudse diskrimineerimise“ määratlus võimaldab analüüsida erinevaid kohtlemisi seoses kriteeriumidega, mille puhul puuduvad kvantitatiivsed andmed. Vt Miné, M., „Les concepts de discrimination directe et indirecte“, *ERA Forum*, 4. kd, 2003, lk 30–44, eelkõige lk 38 ja 39, ning Tridimas, T., *The General Principles of EU Law*, Oxford University Press, Oxford, 2005, 2. trükk, lk 67–72. Vt ka käesoleva ettepaneku 42. joonealune märkus.

[17] Eelotsusetaotlusest ilmneb, et salongitöötajate lepingu artikkel 93 ja lennumeeskonna liikmete lepingu artikkel 16.19 on näiliselt neutraalne, sest neid sätteid kohaldatakse vastavalt nii meessoost salongitöötajate ja lennumeeskonna liikmete kui ka naissoost salongitöötajate ja lennumeeskonna liikmete suhtes.

a) Üldised kaalutlused sarnasuse analüüsi kohta

45. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohta on Euroopa Kohus sedastanud, et diskrimineerimine „seisneb erinevate eeskirjade kohaldamises sarnastele olukordadele või samade eeskirjade kohaldamises erinevatele olukordadele“.[18] Nagu märgivad õigusteoreetikud, jäävad Euroopa Kohtu praktikal rajanevad määratlused, mis käsitlevad konkreetselt otsest ja kaudset diskrimineerimist, alati põhiliseks valdkondades, kus liidu seadusandja ei ole neid mõisteid määratlenud. Selles kontekstis on mõiste „kaudne diskrimineerimine“ liidu sotsiaalõiguse eesmärkide poole püüdlemisel ennekõike seotud sarnaste olukordade erineva kohtlemisega.[19]

46. Mis puudutab valdkondi, kus liidu seadusandja on kodifitseerinud erinevas vormis diskrimineerimise mõisted, mille Euroopa Kohus on oma praktikas välja arendanud,[20] siis selle kindlakstegemine konkreetselt nende mõistete ja selle kohtupraktika kontekstis, kas tegemist on väidetava diskrimineerimise või muus vormis diskrimineerimisega on liikmesriigi kohtu ülesanne, sest tema on ainsana pädev hindama selle vaidluse faktilisi asjaolusid, mis on talle lahendamiseks esitatud, ja tõlgendama kohaldatavaid riigisiseseid õigusnorme.[21]

47. Nagu ma juba märkisin, on otsest või kaudset diskrimineerimist direktiivi 2006/54 tähenduses tõendatud ainult siis, kui vastavates õigusnormides ette nähtud tingimused on täidetud. Mis puudutab konkreetselt hinnangut mõiste „otsene diskrimineerimine“ raames (artikli 2 lõike 1 punkt a) „olukordade sarnasuse“ tingimusele ja kaudse diskrimineerimise raames (artikli 2 lõike 1 punkt b) raames tingimusele, milleks on „ühest soost isikute konkreetne ebasoodsam olukord võrreldes teisest soost isikutega“, siis mulle tundub oluline meenutada, et sarnasuse analüüs on erinev olenevalt asjaomase diskrimineerimise liigist ja seega selle sätte normatiivsest struktuurist, millesse see tingimus asetseb.[22]

48. Direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis a kasutatud mõiste „otsene diskrimineerimine“ määratluses on sõnaselgelt mainitud olukordade sarnasuse nõuet („samalaadses olukorras“).[23] Seega ilmneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et selle diskrimineerimise olemasolu eeldab, et kaalutavad *olukorrad* on sarnased.[24]

49. Seevastu direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis b ette nähtud „kaudse diskrimineerimise“ määratluses ei ole *olukordade* sarnasuse nõuet mainitud. Väljend „ühest soost isikud *võrreldes* teisest soost isikutega“ selles õigusnormis tähistab pigem lihtsalt *konkreetset ebasoodsamat*

[18] Vt eelkõige 27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt (C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 39); 21. oktoobri 1999. aasta kohtuotsus Lewen (C-333/97, EU:C:1999:512, punkt 36); 30. märtsi 2004. aasta kohtuotsus Alabaster (C-147/02, EU:C:2004:192, punkt 45) ning 16. juuli 2009. aasta kohtuotsus Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, punkt 56).

[19] Vt eelkõige Tobler, C., *Limites et potentiel du concept de discrimination indirecte*, *op. cit.*, lk 24 ja 26. Võrdse kohtlemise üldpõhimõtte kohta vt eelkõige 4. mai 2023. aasta kohtuotsus Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“ (öötöö) (C-529/21–C-536/21 ja C-732/21–C-738/21, EU:C:2023:374, punkt 52).

[20] Mõistet „kaudne diskrimineerimine“ on kasutatud esimest korda 13. mai 1986. aasta kohtuotsuses Bilka-Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204), mis käsitleb ligipääsu ettevõtja pensioniskeemile. Vt selle kohta Prechal, S., „Combating Indirect Discrimination in Community Law Context“, *Legal Issues of European Integration*, 19. kd, nr 1, 1993, lk 81–97, eelkõige lk 84.

[21] Mõiste „kaudne diskrimineerimine“ määratluse arenemise kohta liidu õiguses vt Ellis, E., ja Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, 2. trükk., Oxford European Union Law Library, Oxford, 2012, lk 148–155.

[22] Vt käesoleva ettepaneku punktid 38 ja 39.

[23] Direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis a on „otsene diskrimineerimine“ määratletud nii, et see on see, „kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras“.

[24] Olukordade sarnasuse nõude kohta *kaudse diskrimineerimise* kontekstis on Euroopa Kohus täpsustanud, et esiteks ei ole nõutud mitte seda, et olukorrad oleksid identsed, vaid üksnes seda, et need oleksid samalaadsed; teiseks tuleb olukordade samalaadsust hinnata mitte üldiselt ja abstraktselt, vaid asjaomase juhtumi asjaoludest lähtudes ja konkreetselt asjaomast tööd silmas pidades. Vt eelkõige 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 33) ning 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 25).

olukorda, mis tuleneb sellest sättest, kriteeriumist või praktikast, mis on väliselt neutraalne ühe isikute rühma suhtes võrreldes teise isikute rühmaga, kui mingit olukordade sarnasust.[25] Sarnasuse analüüs, mis on küll mõlemal juhul väga oluline, *ei ole seega täpselt sama* niisuguse otsese diskrimineerimise ja kaudse diskrimineerimise puhul, nagu on määratletud selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punktides a ja b.[26]

50. Mis puudutab direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b, siis õigusteoreetikud märgivad, et „kaudse diskrimineerimise esinemise tuvastamiseks ei ole nõutav, et soodsamalt koheldavate ja ebasoodsamalt koheldavate isikute *vastavad olukorrad* oleksid sarnased".[27] Teiste sõnadega ei ilmne selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punktist b, et võrrelda tuleb *ainult* töötajatega, kes on samasuguses või samalaadses olukorras (näiteks ainult osalise tööajaga töötajaid).[28] Võrreldavad rühmad peavad pigem hõlmama kõiki töötajaid, keda *meede, st* vaidlustatud *õigusnorm, kriteerium või praktika puudutab* (näiteks osalise tööajaga töötajaid täistööajaga töötajatega).[29] Et erinevusi, mis puudutavad eriti palju ebasoodsamas olukorras rühma olukorda, loetakse erinevusteks, mida ei loeta *kohaldatava sarnasuse kriteeriumi seisukohast* oluliseks (mis võimaldab tuvastada vaidlustatud erinevuse olemasolu), tekib ainult küsimus, kas sellele vaatamata, et eksisteerib võrreldav ebasoodsam olukord kahest rühmast ühe kahjuks, on vahetegemine nende rühmade vahel õiguspärase eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik.

51. Seega tuleb direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b kohaselt kaudse diskrimineerimise esinemise tuvastamiseks teha kindlaks konkreetne ebasoodsam olukord, võrdluskriteerium, eelkõige teatav arv võrreldavaid rühmi, st niisuguste töötajate kollektiive, keda meede puudutab, ja objektiivse õigustuse puudumine. Õigusteoreetikud rõhutavad eelkõige, et võrdset kohtlemist käsitlevate direktiivide tõlgendamise raames on Euroopa Kohus oma praktikas kaudse diskrimineerimise alal sageli analüüsinud sarnasuse küsimust objektiivse õigustuse analüüsimise kontekstis.[30]

52. See märgitud ja pidades meeles asjaolusid, mille ma just esitasin, analüüsin nüüd Air Nostrumi ja SEPLA argumenti, et lennumeeskonna liikmete kui võrdluskollektiivi kindlakstegemine ei ole võrdlemisel asjakohane selleks, et tuvastada, kas ebasoodsamas olukorras kollektiivile, st salongitöötajatele saab osaks kaudne diskrimineerimine. Et kontseptuaalselt eelneb võrdlemiseks võrdlusrühma kindlakstegemine objektiivse õigustuse analüüsile, käsitlen seda küsimust selguse huvides enne, kui analüüsin täpsemalt konkreetset ebasoodsamat olukorda, mille kõnesolev praktika salongitöötajatele võrreldes lennumeeskonna liikmetega kaasa toob.[31]

[25] Vt käesoleva ettepaneku 16. joonealune märkus. Kohtujuristi kursiiv.

[26] Vt selle kohta eelkõige Tobler, C., *Indirect Discrimination Under Directives 2000/43 and 2000/78*, Leideni Ülikool, Leiden, lk 100, ja Tobler, C., *Limites et potentiel du concept de discrimination indirecte*, *op. cit.*, lk 54.

[27] Vt selle kohta eelkõige Mulder, J., *Indirect sex discrimination in employment*, *op. cit.*, lk 50 ja lk 51, ning Tobler, C., *Indirect Discrimination Under Directives 2000/43 and 2000/78*, *op. cit.*, lk 23, 99 ja 100. Tuleb märkida, et asjaolud, mida on vaja sarnasuse analüüsi raames käsitleda, *ei ole samad* mis asjaolud, mida tuleb arvesse võtta, tehes kindlaks, kas esitatud õigustuse alus on õiguspärane. Näiteks ühe või mitme kollektiivlepingu olemasolu on asjaolu, mida võib arvesse võtta selle hindamisel, kas erinevused asjaomastes päevarahades on tingitud objektiivsetest teguritest, mis ei ole mingi soolise diskrimineerimisega seotud. Vt selle kohta eelkõige 31. mai 1995. aasta kohtuotsus Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 46). Vt käesoleva ettepaneku punkt 92 jj.

[28] Vt selle kohta eelkõige Mulder, J., *Indirect sex discrimination in employment*, *op. cit.*, lk 12. Mis puudutab seevastu võrdse tasustamise põhimõtet, mida käesolev kohtuasi ei puuduta, siis võrreldavad töötajate rühmad peavad tegema võrdse väärtusega tööd.

[29] Vt Mulder, J., *Indirect sex discrimination in employment*, *op. cit.*, lk 12 ja 50.

[30] Vt selle kohta Tobler, C., *Limites et potentiel du concept de discrimination indirecte*, *op. cit.*, eelkõige 127. joonealune märkus.

[31] Võrdlusrühma kindlakstegemise tähtsuse kohta kaudse diskrimineerimise kontekstis vt eelkõige Ellis, E., ja Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, *op. cit.*, lk 152.

b) Lennumeeskonna liikmete kui võrdluskollektiivi kindlakstegemise väidetav mitteasjakohasus võrdlemisel väidetava kaudse diskrimineerimise kontekstis

53. Eelotsusetaotlusest ilmneb, et Air Nostrum ja SEPLA väitsid põhikohtuasjas oma kirjalikes ja suulistes seisukohtades, et salongitöötjate olukord „ei ole sarnane“ lennumeeskonna liikmete olukorraga, sest kõnesolevaid päevarahasid tuleb pidada „tasuks“ ja võrdse tasustamise põhimõtet kohaldatakse ainult siis, kui need kaks töötajate rühma teevad samasugust või sama väärtusega tööd, nagu see salongitöötajate ja lennumeeskonna liikmete puhul ei ole.

54. Ma ei nõustu selle argumendiga. Selle puhul kiputakse segi ajama esiteks „olukordade sarnasus“, mis on omane kaudse diskrimineerimise analüüsile, selle võrdlusrühma kindlakstegemisega, mida võrdlemisel kohaldatakse, et selgitada välja konkreetne ebasoodsam olukord kaudse diskrimineerimise kontekstis direktiivi 2006/54[32] tähenduses, ning teiseks tasustamise alal ebavõrdse kohtlemise küsimus töötingimuste alal ebavõrdse kohtlemise küsimusega selle direktiivi tähenduses. Teiste sõnadega püüavad need menetlusosalised tegelikult ümber määratleda võrdlemise eesmärki, mis puudutab töötingimuste hulka kuuluvaid päevarahasid, et teha nendest võrdse tasustamise küsimus.[33]

55. Esiteks ebavõrdse kohtlemise kohta seoses „töötingimustega“ selgitab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et päevarahadeks makstavaid summasid ei saa pidada „tasuks“, sest need on mõistest „töötasu“ töötajate üldseaduse artikli 26 lõikega 2 sõnaselgelt välja jäetud. Selle kohtu sõnul ei varieeru päevarahad olenevalt asjaomaste töötajate töö väärtusest, vaid nagu ma juba märkisin,[34] kuuluvad „töötingimuste“ hulka direktiivi 2006/54 tähenduses, sest neid makstakse üksnes selleks, et katta niisugused tööalases lähetustes tehtavad kulutused nagu peamiselt igapäevased eined väljaspool alalist elukohta.

56. Hispaania valitsus, prokuratuur ja komisjon nõustuvad selle seisukohaga oma kirjalikes ja suulistes seisukohtades, väites, et kõnesolevad päevarahad ei ole töötasud. Nende sõnul ei tasustata päevarahadega konkreetset tööd, mis arvutatakse aja- või tööühikuna, vaid need kuuluvad mõistesse „lisa töötasule“ ning kujutavad endast seega salongitöötajate ja lennumeeskonna liikmete töötingimusi nende tööalastes lähetustes. UGT avaldas kohtuistungil sama seisukohta. Nagu märgib komisjon, ei sõltu päevarahad piloodi või salongitöötaja kogemusest.[35] Näib seega, et asjaomase lennuettevõtja lennul saab ühelt poolt pardaülem sama päevaraha nagu piloot ja teiseks salongiülem sama päevaraha nagu salongitöötaja, ehkki nad ei saa väga tõenäoliselt sama töötasu.

57. Mis puudutab teiseks võrdluskriteeriumi, st võrdlemise võrdlusrühma kindlaksmääramist direktiivi 2006/54 tähenduses, siis märkisin juba, et otsese diskrimineerimise kontekstis tuleb võrrelda *samasuguseid olukordi*,, samas kui kaudse diskrimineerimise kontekstis tuleb teha kindlaks nendest kahest isikute rühmast, keda meede puudutab, ühe *võrreldav ebasoodsam*

[32] Vt eelkõige 24. veebruari 2022. aasta kohtuotsus TGSS (koduabiliste töötus) (C-389/20, EU:C:2022:120, punktid 49 ja 50 ning seal viidatud kohtupraktika), milles Euroopa Kohus leidis, et „[a]sjaolu, et väidetavalt ei ole koduabiliste olukord võrreldav teiste […] töötajate olukorraga, […] et põhjendada kaudse diskrimineerimise puudumist, ei oma selles suhtes tähtsust. Nimelt, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 47, ei kujuta vastupidi kohtuasjale, milles tehti 26. juuni 2018. aasta kohtuotsus MB (soovahetus ja vanaduspension) (C-451/16, EU:C:2018:492) ning millele see valitsus viitab, põhikohtuasjas vaidlusalune riigisisene säte endast otsest soolist diskrimineerimist, mille saaks kahtluse alla seada selle alusel, et koduabiliste olukord ei ole teiste töötajate olukorraga [sarnane]“. Vt selle kohta minu ettepanek kohtuasjas TGSS (koduabiliste töötus) (C-389/20, EU:C:2021:777, punkt 47).

[33] Selle küsimuse raames peavad töökollektiivid, keda võrreldakse, tegema võrdse väärtusega tööd. Vt käesoleva ettepaneku 28. joonealune märkus.

[34] Vt selle kohta käesoleva ettepaneku punkt 35.

[35] Komisjon täpsustas kohtuistungil, et mõlemas kõnesolevas kollektiivlepingus *ei loeta* päevarahasid tasuks.

olukord.[36] Kaudne sooline diskrimineerimine puudutab nimelt peamiselt meetme mõju eri isikute rühmadele. Tuleb seega teha kindlaks, kas see meede võib asetada ühest soost isikute rühma ebasoodsamasse või soodsamasse olukorda võrreldes teisest soost isikute rühmaga ja tekitada neile nii võrreldava ebasoodsa olukorra.[37]

58. Käsitletaval juhul on eelotsusetaotluse esitanud kohus erineva kohtlemise olemasolu põhikohtuasjas tuvastanud selle põhjal, kuidas tööandja *päevarahasid maksab*, valides nii asjakohaseks võrdluskriteeriumiks (*tertium comparationis*) isikute kollektiivid, kes saavad neid päevarahasid, mis tekitavad erinevusi, mida tuleb õigustada. See kohus toob välja *ebasoodsamas olukorras* töökollektiivi (salongitöötajad), keda koheldakse tööalase lähetuse olukorras *töötingimuste* alal erinevalt võrreldes teise kollektiiviga (lennumeeskonna liikmed) direktiivi 2006/54 tähenduses.[38]

59. Sellest järeldub minu arvates, et põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade summa, mille eelotsusetaotluse esitanud kohus on kriteeriumiks valinud, on võrdlemisel asjakohane asjaolu, mis toob ilmsiks salongitöötajate konkreetse ebasoodsama olukorra võrreldes lennumeeskonna liikmetega tööalase lähetuse olukorras. Märgin ka, et võrreldav ebasoodsam olukord tuleb tuvastada mitte abstraktselt, vaid eranditult sellest *asjaomasest sättest, kriteeriumist või praktikast lähtudes*, mis konkreetse ebasoodsama olukorra kaasa toob.[39] Teiste sõnadega tuleb arvesse võtta asjaomase meetme *üldist eesmärki*.

60. Käsitletaval juhul tuleb selleks, et teha kindlaks salongitöötajate võrreldav ebasoodsam olukord võrreldes lennumeeskonna liikmetega, analüüsida küsimust, missugune on põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade maksmise eesmärk. Selles küsimuses ilmneb eelotsusetaotlusest, et see eesmärk on nende kahe kõnesoleva töökollektiivi puhul samasugune, st tööandjapoolne nende toitlustuskulude hüvitamine, mida need töötajad peavad kandma oma tööalaste lähetuste raames, peale transpordi ja majutusega seotud kulude. Seda kinnitasid kohtuistungil prokuratuur ja komisjon.

61. Seega eesmärgi poolest võimaldab päevarahade maksmine tuvastada ühe, valdavalt naistest koosneva isikute rühma (salongitöötajad) konkreetse ebasoodsama olukorra võrreldes teise, peamiselt meestest koosneva rühmaga (lennumeeskonna liikmed) kui asjakohase võrdluskriteeriumi.

[36] Pean vajalikuks meenutada, et võrdlusrühma võrdlemise eesmärgil kindlakstegemise meetod ei ole kaudse diskrimineerimise kontekstis täpselt sama mis otsese diskrimineerimise korral. Vt selle kohta käesoleva ettepaneku punktid 48 ja 49.

[37] Vt selle kohta eelkõige Mulder, J., *Indirect sex discrimination in employment*, *op. cit.*, lk 12.

[38] Teiste sõnadega on isikuteks, keda on tarvis võrrelda (võrreldavateks kollektiivideks), ühelt poolt salongitöötajad, kes on valdavalt naised, ja teiselt poolt lennumeeskonna liikmed, kes on peamiselt mehed. Võrdlus (*tertium comparationis*) puudutab põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade summat.

[39] Käsitletaval juhul puudutab see kindlakstegemine ainult päevarahasid käsitlevaid sätteid kummaski kollektiivlepingus, mitte nende lepingute muid sätteid.

c) Konkreetse ebasoodsama olukorra olemasolu ühest soost isikute puhul võrreldes teisest soost isikutega

62. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt saaks sellise konkreetse ebasoodsama olukorra tuvastada eelkõige juhul, kui oleks tõendatud, et selline säte, kriteerium või praktika seab ebasoodsamasse olukorda palju suuremal hulgal ühest soost inimesi kui teisest soost inimesi. Liikmesriigi kohtul tuleb kindlaks teha, kas põhikohtuasjas on see nii.[40]

63. Selles küsimuses tunnustab Euroopa Kohus juba ammu, kui kasulik on statistiku analüüsi raames, kas kaudne diskrimineerimine eksisteerib või mitte.[41] Selles kontekstis etendavad statistilised andmed ühest soost isikute faktilise ebasoodsama olukorra tuvastamisel võrreldes teisest soost isikutega põhirolli. Liikmesriigi kohtu ülesanne on siiski hinnata, kas need andmed on usaldusväärsed ja kas neid saab arvesse võtta.[42] Kui ta leiab, et põhikohtuasjas käsitletavate päevarahade maksmine puudutab suuremat suhtarvu naisi kui mehi, kujutab see maksmine endast direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c keelatud ebavõrdset kohtlemist.

64. Nende andmete hindamiseks meenutan, et Euroopa Kohus on otsustanud, et esiteks on liikmesriigi kohtu ülesanne võtta arvesse kõiki töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse riigisiseseid õigusnorme, mis on erineva kohtlemise aluseks,[43] ning teiseks võrrelda omavahel nende töötajate vastavat arvulist suhet, keda väidetav erinev kohtlemine mõjutab ja keda see ei mõjuta, asjaomaste õigusnormide kohaldamisalasse kuuluvate meessoost töötajate hulgas ning sama arvulist suhet nende õigusnormide kohaldamisalasse kuuluvate naissoost töötajate hulgas.[44]

65. Käsitletaval juhul nagu märkisin, moodustavad naised eelotsusetaotluse esitanud kohtu käsutuses olevate statistiliste andmete põhjal 94% salongitöötajatest (6% on mehed) ja mehed 93,71% lennumeeskonna liikmetest (6,29% on naised). salongitöötajate lepingus ette nähtud päevarahade summa on aga *märkimisväärselt väksem* lennumeeskonna liikmete lepingus samaks,

[40] Vt eelkõige 24. veebruari 2022. aasta kohtuotsus TGSS (koduabiliste töötus) (C-389/20, EU:C:2022:120, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika). Tõendamiskoormise kohta vt direktiivi 2006/54 artikkel 19. Nagu Euroopa Kohus on otsustanud, peab isik, kes leiab, et võrdse kohtlemise põhimõtte järgimata jätmine on teda kahjustanud, tõendama niisuguste faktiliste asjaolude olemasolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Üksnes juhul, kui see isik on tõendanud niisuguste faktiliste asjaolude olemasolu, peab kostja seejärel tõendama, et diskrimineerimiskeelu põhimõtet ei ole rikutud. Vt 19. aprilli 2012. aasta kohtuotsus Meister (C-415/10, EU:C:2012:217, punkt 36). Vt selle kohta Burri, S., ja Prechal, S., *L'égalité des genres dans le droit de l'Union européenne*, Euroopa Komisjon, Luxembourg, 2008, lk 17.

[41] Vt selle kohta 31. märtsi 1981. aasta kohtuotsus Jenkins (96/80, EU:C:1981:80, lk 925, punkt 13) ning kohtujurist Warneri ettepanek kohtuasjas Jenkins (96/80, EU:C:1981:21, lk 936 ja 937).

[42] Vt 21. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus INSS (C-843/19, EU:C:2021:55, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika). Tuleb märkida, et kaudset diskrimineerimist saab tuvastada mis tahes vahenditega, mitte ainult statistikaandmete põhjal. Vt eelkõige 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 46) ja 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 54). Selles küsimuses tuleb rõhutada, et direktiivis 2006/54 ei ole viidatud „seoses kaudse diskrimineerimise tuvastamisega *kvantitatiivsetele teguritele*. Selles määratluses kasutatakse *kvalitatiivset* lähenemist, st tuleb kontrollida, kas asjaomane riigisisene meede võib juba oma olemuse tõttu „seada ebasoodsamasse olukorda" ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega". Vt kohtujurist Rantose ettepanek liidetud kohtuasjades IK ja CM (C-184/22 ja C-185/22, EU:C:2023:879, punkt 36).

[43] Käsitletaval juhul kõnesolevate kollektiivlepingute sätteid.

[44] Vt selle kohta eelkõige 24. septembri 2020. aasta kohtuotsus YS (juhtivtöötajate tööandjapension) (C-223/19, EU:C:2020:753, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika) ning 21. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus INSS (C-843/19, EU:C:2021:55, punkt 26). Vt selle kohta ka 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punktid 39 ja 45).

tööalase lähetuse olukorraks ette nähtud summast.[45] Nendest andmetest ilmneb seega, et nende naissoost töötajate osakaal, keda põhikohtuasjas käsitletavatest päevarahadest tulenev erinev kohtlemine puudutab, on meesoost töötajate osakaalust märkimisväärselt suurem.

66. Olen seega arvamusel, et kui eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuab statistiliste andmete põhjal, mida ma just analüüsisin, ja muid asjakohaseid asjaolusid arvesse võttes, kui neid on, järeldusele, et põhikohtuasjas käsitletava praktikaga asetatakse konkreetselt salongitöötajad, kes on valdavalt naised, eriti palju ebasoodsamasse olukorda, tuleb asuda seisukohale, et see praktika on direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c vastuolus, v.a juhul, kui seda õigustavad objektiivsed tegurid, mis ei ole mingi soolise diskrimineerimisega seotud.[46]

3. Mil määral on väidetavalt diskrimineeriv praktika objektiivselt õigustatud?

67. Meenutan kohe, et direktiivis 2006/54 on tehtud vahet otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise vahel selles mõttes, et esimest ei saa põhjendada mingi õiguspärane eesmärk.[47] Seevastu selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti b kohaselt võib sätted, kriteeriumid või praktikad, mis võivad kujutada endast kaudset diskrimineerimist, mitte kvalifitseerida „diskrimineerimiseks“, tingimusel et neil on „on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud“.

a) Selle eesmärgi õiguspärasus, millele põhikohtuasjas käsitletava praktika õigustamiseks tuginetakse

68. Euroopa Kohtu praktikast ilmneb, et kuigi lõppastmes peab liikmesriigi kohus, kes on ainsana pädev asjaolusid hindama ja riigisisest õigust tõlgendama, tuvastama, kas ja kuivõrd on asjaomane praktika sellise objektiivse asjaolu tõttu põhjendatud, on Euroopa Kohus, kes peab andma eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastuse, millest on kasu, pädev andma põhikohtuasja toimikust ning talle esitatud kirjalikest ja suulistest seisukohtadest tuletatud juhiseid, mis võimaldavad liikmesriigi kohtul asja lahendada.[48]

69. Kohtupraktikast ilmneb ka, et kaudse diskrimineerimise korral töötingimuste alal peab tööandja tõendama, et diskrimineerimiskeelu põhimõtet ei ole rikutud, esitades objektiivsed tõendid erineva kohtlemise kohta ebasoodsamas olukorras töökollektiivi kahjuks.[49]

[45] Täpsemalt ilmneb eelotsusetaotlusest, et salongitöötajate päevarahade summa varieerub vahemikus 37,06 ja 59,06 eurot olenevalt sellest, kas tegemist on riigisisese või rahvusvahelise lähetusega. Selles küsimuses märgib Hispaania valitsus oma kirjalikes seisukohtades, et salongitöötajad saavad päevaraha täies ulatuses, kui tegevus lähetuses ületab nelja täistundi. Juhul, kui salongitöötajad on teenistuses neli tundi või vähem, saab ta pool päevaraha. Seevastu lennumeeskonna liikmete päevarahad ulatuvad sama liiki lähetuste puhul summani, mis jääb vastavalt 65 ja 100 euro vahele. Niisugusel juhul märgib Hispaania valitsus oma kirjalikes seisukohtades, et lennumeeskonna liikmete päevarahasid makstakse võimalusega kohaldada lähetuse teatavatel tingimustel täiendavaid koefitsiente, millega neid päevarahasid suurendatakse 1,2–2 korda.

[46] Vt selle kohta 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 47).

[47] Juhtudel, mil analüüsitavad olukorrad ei ole sarnased, ei kujuta erinev kohtlemine endast otsest diskrimineerimist. Lisaks saab otsest diskrimineerimist õigustada ainult seaduses sõnaselgelt ette nähtud konkreetsete alustega. Vt selle kohta ka käesoleva ettepaneku 32. joonealuses märkuses viidatud kohtupraktika. Vt ka minu ettepanek kohtuasjas TGSS (koduabiliste töötus) (C-389/20, EU:C:2021:777, punkt 47 ja 21. joonealune märkus).

[48] Vt selle kohta 24. septembri 2020. aasta kohtuotsus YS (juhtivtöötajate tööandjapension) (C-223/19, EU:C:2020:753, punkt 58) ning 24. veebruari 2022. aasta kohtuotsus TGSS (koduabiliste töötus) (C-389/20, EU:C:2022:120, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

[49] Vt selle kohta 28. veebruari 2013. aasta kohtuotsus Kenny jt (C-427/11, EU:C:2013:122, punkt 41).

70. Air Nostrum, SEPLA ning Taani ja Rootsi valitsus väitsid oma kirjalikes ja suulistes seisukohtades, et erinevat kohtlemist salongitöötajate suhtes õigustab objektiivselt töösuhte osapoolte autonoomia läbiräämiste ja nende kollektiivlepingute sõlmimise osas, mida kohaldatakse töötajate suhtes, keda nad esindavad. UGT, prokuratuur, Hispaania valitsus ja komisjon ei nõustu selle lähenemisega.[50]

71. Selles kontekstis tekib küsimus, kas töösuhte osapoolte autonoomia võib kujutada endast üksi piisavat alust niisuguse erineva kohtlemise objektiivsel õigustamisel, mida käsitletakse põhikohtuasjas, (1. jaotis) või vastupidi, erinevusi nende kahe töökollektiivi päevarahades tuleb õigustada muude objektiivsete teguritega, mis ei ole seotud mingi soolise diskrimineerimisega (2. jaotis).

1) Töösuhte osapoolte autonoomia kui piisav alus erineva kohtlemise objektiivsel õigustamisel

72. Analüüsin objektiivset õigustust, milleks on töösuhte osapoolte autonoomia ainult ühtede kollektiivläbirääkimiste kontekstis, ja siis analüüsin õigustust, milleks on eri kollektiivläbirääkimised.

i) Objektiivne õigustus, milleks on töösuhte osapoolte autonoomia ainult ühtede kollektiivläbirääkimiste kontekstis

73. Märgin kohe, et kollektiivläbirääkimiste autonoomiat on liikmesriikide õiguslikes traditsioonides ja riigisiseses praktikas eriliselt tunnustatud ning see kujutab endast seega võtmetegurit mõistmaks Euroopa tööõiguse arengut, mille ümber koonduvad esindusdemokraatia süsteemide eeskirjad ja kehtestatakse õiguslikud piirangud seoses ametiühinguga liitumise vabadusega.[51]

74. Liidu õiguse raames on kollektiivläbirääkimiste autonoomia kaitse ette nähtud harta artiklis 28, milles on sätestatud kollektiivläbirääkimiste põhiõigus, millele on viidatud ELL artiklis 6 nii, et selles on üldiselt tunnustatud hartas ette nähtud õigusi, vabadusi ja põhimõtteid.[52] Euroopa Kohtu praktikast ilmneb, et kollektiivlepinguga võetud meetmed erinevad oma olemuselt meetmetest, mille liikmesriigid on ühepoolselt seaduste või määrustega võtnud, selles osas, et tööturu osapooltele, kes teostavad kollektiivläbirääkimiste põhiõigust, on antud võimalus määratleda tasakaal nende konkreetsete huvide vahel.[53] Praegu hartaga tagatud kollektiivläbirääkimiste funktsiooni tähtsus on seega vaieldamatu.[54]

50 Vt käesoleva ettepaneku punkt 29.

51 Vt Sciarra, S., „The evolution of collective bargaining: observations on comparison in the countries of the European Union“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 29. kd, nr 1, lk 1–28, eelkõige lk 7. Kollektiivläbirääkimiste tähtsuse kohta vt eelkõige kohtujurist Jacobsi ettepanek kohtuasjades Brentjens' Handelsonderneming (C-67/96, C-115/97 ja C-219/97, punkt 181) ning kohtujurist Cruz Villalóni ettepanek kohtuasjas Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:321, punktid 41–46).

52 Vt Rodière, P., „Droit à la négociation et d'actions collectives“, *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, F., ja Van Drooghenbroeck, S. (toim), 2. trükk, Bruyland, Paris, 2018, lk 621–646.

53 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 66 ning seal viidatud kohtupraktika). Konkreetselt direktiivi 2006/54 puhul ilmneb kollektiivlepingute kui liikmesriikide õiguskordade lahutamatute osade funktsiooni tähtsus „võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks elluviimiseks“ selle direktiivi artiklist 33. Direktiivi artikli 21 lõike 1 kohaselt „võtavad [liikmesriigid] piisavaid meetmeid, et edendada tööturu osapoolte vahel sotsiaaldialoogi, mille eesmärk on toetada võrdset kohtlemist“.

54 Liidu tasandil on tööturu osapoolte dialoogi tunnustatud ELTL artiklis 155.

75. Samast kohtupraktikast ilmneb, et kuna harta artiklis 28 sätestatud kollektiivläbirääkimiste õigus kuulub liidu õiguse sätete hulka, siis tuleb seda nimetatud õiguse kohaldamisalas kasutada kooskõlas liidu õigusega.[55] Niisiis, kuna nad võtavad meetmeid, mis kuuluvad direktiivi 2006/54 kohaldamisalasse (milles – nagu ma märkisin juba oma sissejuhatavates märkustes – on konkretiseeritud tööhõive ja elukutse küsimustes soolise diskrimineerimise keelu põhimõte), siis peavad tööturu osapooled tegutsema kooskõlas selle direktiiviga.[56] Nimelt alates kohtuotsusest Defrenne[57] ilmneb mahukast kohtupraktikast, et mees- ja naistöötajate diskrimineerimise keeld laieneb ükskõik missugustele lepingutele, mis on mõeldud töölepingu alusel tehtavat tööd kollektiivselt reguleerima[58].

76. Täpsemalt ilmneb direktiivi 2006/54 artikli 21 lõikest 2, et töösuhte osapoolte sõlmitud lepingud peavad vastama „[selle] direktiivi sätetele ja vastavatele riigisisestele rakendusmeetmetele“. Ka peavad liikmesriigid direktiivi artikli 23 esimese lõigu punkti b kohaselt võtma kõik vajalikud meetmed, et tagada „kollektiivlepingutes[…] sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta“. Selles küsimuses on Euroopa Kohus mitu korda otsustanud, et kollektiivlepingud peavad nagu seaduse- ja määrusesätted ja haldusnormidki järgima võrdse kohtlemise põhimõtet.[59]

77. Minu arvates tuleneb sellest, et direktiivi 2006/54 kontekstis ei piisa *ainuüksi* tööturu osapoolte autonoomiast, et õigustada objektiivselt niisugust erinevat kohtlemist nagu käsitletaval juhul.

78. Lisaks on Euroopa Kohus juba otsustanud, et asjaolu, et kollektiivlepingus sätestatud meede on liidu õigusega vastuolus, ei piira harta artiklis 28 tunnustatud õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida,[60] sest asjaomased pooled võivad vabalt nende lepingute asjakohased sätted läbi vaadata. Seega vastupidi sellele, mida on väitnud Air Nostrum ja SEPLA, tähendaks see läbivaatamine uusi läbirääkimisi mitte kogu asjaomase kollektiivlepingu üle, vaid ainult päevarahasid käsitlevate asjakohaste sätete üle, mis võimaldavad säilitada osaliste vahel läbi räägitud tasakaalu.

79. See märgitud ja et kohtupraktika, mida ma just analüüsisin, puudutab diskrimineerimisjuhtumeid, mille otsene või kaudne allikas on ainult üks kollektiivleping, analüüsin nüüd käesoleva kohtuasja eripära, st objektiivset õigustust, milleks on töösuhte osapoolte autonoomia eraldi ja eri kollektiivläbirääkimiste kontekstis.

[55] 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 67); 11. detsembri 2007. aasta kohtuotsus International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union (C-438/05, EU:C:2007:772, punkt 44) ning 18. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 91).

[56] Vt selle kohta 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 68) ning 27. oktoobri 1993. aasta kohtuotsus Enderby (C-127/92, edaspidi „kohtuotsus Enderby“, EU:C:1993:859, punkt 22).

[57] 8. aprilli 1976. aasta kohtuotsus (43/75, EU:C:1976:56, punkt 39).

[58] Vt eelkõige 27. juuni 1990. aasta kohtuotsus Kowalska (C-33/89, EU:C:1990:265, punkt 12); 18. novembri 2004. aasta kohtuotsus Sass (C-284/02, EU:C:2004:722, punkt 25); 9. detsembri 2004. aasta kohtuotsus Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:779, punkt 43); 18. novembri 2020. aasta kohtuotsus Syndicat CFTC (C-463/19, EU:C:2020:932, punkt 48) ning 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Tesco Stores (C-624/19, EU:C:2021:429, punkt 21 ja seal viidatud kohtupraktika).

[59] Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 16 lõike 1 punkti b kohta, mis on samaväärne direktiivi 2006/54 artikli 23 esimese lõigu punktiga b, vt 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 63); 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 49) ning 28. veebruari 2013. aasta kohtuotsus Kenny jt (C-427/11, EU:C:2013:122, punkt 47).

[60] 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 78).

ii) Objektiivne õigustus, milleks on töösuhte osapoolte autonoomia eri kollektiivläbirääkimiste kontekstis

80. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on sisuliselt tekkinud küsimus, kas ainuüksi asjaolust, et põhikohtuasjas tuvastatud erinev kohtlemine tuleneb niisuguse kahe eri kollektiivlepingu kohaldamisest, mille üle pidasid läbirääkimisi eri ametiühingud, piisab selleks, et õigustada objektiivselt väidetavat kaudset diskrimineerimist direktiivist 2006/54 lähtudes.

81. Esiteks tuleb võrdse tasustamise kontekstis viidata kohtuasjale, milles tehti kohtuotsus Enderby ja mis puudutas kaudset soolist diskrimineerimist ELTL artiklist 157 (enne EMÜ artikkel 119 ja EÜ artikkel 141) lähtudes. Selles kohtuasjas tegutsesid asjaomased rühmad logopeedide ja proviisoritena, kusjuures esimene rühm koosnes peaaegu eranditult naistest ja teine peamiselt meestest, ning esines tasu erinevus logopeedide kahjuks. Euroopa Kohus otsustas kõigepealt, et „asjaolu, et kõnesolevad tasud on määratud kindlaks niisuguste kollektiivläbirääkimiste tulemusena, mida viidi kummagi kõnesoleva kutseala rühma puhul läbi eraldi ja millel ei olnud diskrimineerivat mõju kummaski rühmas, ei takista tuvastamist näilist diskrimineerimist, kui need läbirääkimised *viisid tulemusteni, mis toovad ilmsiks erineva kohtlemise* kahe rühma vahel, kellel on sama tööandja ja sama ametiühing“.[61] Seejärel leidis ta, et „[k]ui tööandja võiks erineva tasu õigustamiseks tugineda lihtsalt diskrimineerimise puudumisele läbirääkimiste raames eraldi võetuna, saaks ta hõlpsasti […] eirata võrdse tasustamise põhimõtet eraldi läbirääkimiste abil“.[62] Lõpuks otsustas ta, et niisuguse erineva tasu objektiivseks õigustamiseks ei piisa sellest, kui tuginetakse asjaolule, et nende kahe kutseala vastavad tasud määrati kindlaks „kollektiivläbirääkimistega, mida pidasid küll samad pooled, kui mis *on eri läbirääkimised* ja millest igaühel eraldi võetuna ei ole iseenesest diskrimineerivat mõju“.[63]

82. On küll õige, et kohtuasjas, milles tehti kohtuotsus Enderby, oli erinev kohtlemine tingitud eri kollektiivläbirääkimise protsessidest, mis olid samade poolte, st tööandja ja asjaomast kahte kutseala esindava ametiühingu vahel aset leidnud. Sellest kohtuotsusest ilmneb siiski selgelt, et Euroopa Kohtu õigustuse analüüsi *keskne tegur* oli asjaolu, et logopeede puudutavad kollektiivläbirääkimised olid läbi viidud „eraldi ja sõltumatult“ proviisoreid puudutavatest kollektiivläbirääkimistest.

83. Seega kuigi käsitletaval juhul tuleneb tuvastatud erinev kohtlemine sellest, et nende kahe kollektiivlepingu üle peeti läbirääkimisi eri ametiühingutega, on määrava tähtsusega asjaoluks siiski – nagu kohtuasjas, milles tehti kohtuotsus Enderby, – asjaolu, et *eri* kollektiivlepingute üle peeti läbirääkimisi eraldi ja sõltumatult. Sellest järeldub, et kuna nendes kahes kohtuasjas peeti kollektiivlepingute üle läbirääkimisi *eraldi ja sõltumatult* ning need puudutavad seega *eri* kollektiivläbirääkimisi, ei piisa asjaolust, et käesolevas kohtuasjas peeti kollektiivlepingute üle läbirääkimisi eri ametiühingutega, minu arvates selleks, et välistada kohtuotsusest Enderby tulenevate juhiste ülevõtmine käesolevale juhtumile.[64]

[61] 27. oktoobri 1993. aasta kohtuotsus Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, punkt 22). Kohtujuristi kursiiv. Vt kahjuliku mõju kohta käesoleva ettepaneku punkt 40.

[62] 27. oktoobri 1993. aasta kohtuotsus Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, punkt 22).

[63] 27. oktoobri 1993. aasta kohtuotsus Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, punkt 23). Kohtujuristi kursiiv.

[64] Soo alusel erineva kohtlemise õigustamiseks „ei piisa [seega] sellest, et *ühine* tööandja tugineb eri töölepingute olemasolule, isegi kui eraldi võetuna ei kätke ükski nendest soolist diskrimineerimist“; vt kohtujurist Lenzi ettepanek kohtuasjas Enderby (C-127/92, EU:C:1993:313, punkt 50).

84. Teiseks, nagu Hispaania valitsus on märkinud vastuseks ühele Euroopa Kohtu küsimusele, kuuluvad läbirääkimiste taotlemise võimalus ja nendeks läbirääkimisteks suhtluspartnerite valik töötajate üldseaduse artikli 89 kohaselt nii tööandja kui ka töötajate esindajate pädevusse.[65] Selle valitsuse sõnul võivad need kaks poolt keelduda alustamast läbirääkimisi, mida teine pool on riigisisestes õigusnormides sätestatud tingimustel taotlenud. Selles kontekstis puudutab tööandja kaalutlusruum *võimalust valida õiguspärased suhtluspartnerid, järgides teatavaid reegleid*.[66]

85. Kui läbirääkimisi on taotlenud töötajad ja neil on selleks õigus, on tööandja kohustatud pidama läbirääkimisi. Prokuratuur täpsustas selles küsimuses kohtuistungil, et tööandja võib alustada läbirääkimisi töötajate esindajatega, „*otsustades vabalt, kas ta nõustub või mitte sõlmima kokkulepet konkreetsetes küsimustes*“.

86. Mõistagi kuigi iga ametiühinguesindus oli igas läbirääkimiste protsessis – nagu eeldab eelotsusetaotluse esitanud kohus – eelistanud Air Nostrumi suhtes teatavaid nõudeid võrreldes teistega, märgib see kohus siiski, et kui see ettevõtja pidas läbirääkimisi lennumeeskonna liikmete lepingu üle, oli salongitöötajate leping juba allkirjastatud ja Air Nostrum teadis seega summasid, mis olid lennumeeskonna liikmete päevarahadeks kindlaks määratud. Võib seega kergesti asuda seisukohale, et nimetatud ettevõtja oli teadlik, et erineva kohtlemisega töötingimuste alal, mis kõnesolevate päevarahade kohaldamisest tuleneb, luuakse võrreldav ebasoodsam olukord salongitöötajate kahjuks, mis on vastuolus riigisiseste õigusnormidega, millega on direktiiv 2006/54 üle võetud, ja seega selle direktiivi endaga.

87. Kolmandaks on küll tõesti nii, et esmapilgul võib asuda seisukohale, et Air Nostrumi õigustusega mittenõustumine võib tuua kaasa selle, et kollektiivlepingut kohaldatakse, ehkki kaudselt töötajate suhtes, kelle ametiühinguesindajad ei ole ei pidanud läbirääkimisi lepingu üle ega seda ka sõlminud.

88. Kui nõustuda töösuhte osapoolte autonoomia kui niisuguse diskrimineerimise nagu käsitletaval juhul ainsa objektiivse õigustatuse alusega, tähendaks see minu arvates, et nõustutakse, et mingit kaudset diskrimineerimist ei eksisteeri *kõikidel juhtudel*, mil tegemist on eri kollektiivlepingutega, mis puudutavad eelkõige töötingimusi. Kui *töötingimuste* erinevuse õigustamiseks piisaks tööandjale sellest, et ta tugineb igasuguse diskrimineerimise vormi puudumisele läbirääkimistest igaühe raames eraldi võetuna, võiks ta võrdse kohtlemise aluspõhimõtet hõlpsasti eirata eraldi läbirääkimiste abil, nagu ilmneb Euroopa Kohtu praktikast.[67]

89. Neljandaks nagu märkis komisjon oma kirjalikes seisukohtades, võib olukorras, kus läbirääkimisteks ei ole antud konkreetseid täpsustusi, sellega nõustumine, et töösuhte osapoolte autonoomiat ja poolte võimalust valida eri läbirääkimisstrateegiaid on mainitud *üldiselt*, vähemalt varjata asjaolu, et isegi kui ametiühingud püüavad parandada kõikide töötajate

[65] Hispaania valitsus selgitas, et töötajate üldseaduse artikli 89 lõikes 1 on nähtud ette „töötajate või tööandjate esindajate“ (kellel selle seaduse artikli 87 kohaselt peab olema õigus pidada läbirääkimisi kollektiivlepingu üle) võimalus taotleda läbirääkimisi, edastades selle soovi kirjalikult teisele poolele. Pool, kellele see edastatakse, *võib keelduda* läbirääkimiste alustamisest ainult seaduses või lepingus sätestatud alusel või kui tegemist ei ole juba aegunud lepingu uuesti ülevaatamisega.

[66] Töötajate üldseaduse artikli 89 lõike 2 kohaselt moodustatakse maksimaalselt ühe kuu jooksul alates teate saamisest läbirääkimiskomisjon. *Teate saaja* peab siis läbirääkimiste ettepanekule vastama ja mõlemad pooled peavad koostama läbirääkimiste ajakava ja plaani.

[67] Vt selle kohta 27. oktoobri 1993. aasta kohtuotsus Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, punkt 22).

töötingimusi, võivad nii tööandjal kui ka ametiühingutel olla alateadlikud eelarvamused, mille tõttu nad alahindavad naistöötajate vajadusi võrreldes meestöötajate vajadustega, ning seepärast nõustuda valdavalt naistest koosnevate kollektiivide puhul erinevate töötingimustega.[68]

90. Igal juhul isegi kui pidada võimalust nõustuda, et eksisteerib kaks eri kollektiivlepingut, esmapilgul kõnesoleva erineva kohtlemise objektiivseks õigustuseks, tuleb meenutada, et kuna salongitöötajate leping puudutab peamiselt naisi ja lennumeeskonna liikmete leping peamiselt mehi, ei ole kaudse diskrimineerimise raames võimalik teha kindlaks täpset faktilist asjaolu, mis võrreldava ebasoodsama olukorra tekitab, sest õigustus peab olema seotud *teistsuguse* eesmärgiga, *mis ei ole seotud* mingi soolise diskrimineerimisega.[69]

91. Kõigest eeltoodust tuleneb, et kui direktiivi 2006/54 artikli 23 esimese lõigu punktilt b ei taheta võtta selle soovitavat toimet, ei ole ainuüksi töösuhte osapoolte autonoomia eraldi eri kollektiivläbirääkimiste kontekstis objektiivne alus, mis ei ole seotud mingi soolise diskrimineerimisega, ning sellest üksi ei piisa seega niisuguse erineva kohtlemise objektiivse õigustusena, millega on tegemist käsitletaval juhul.

2) Niisuguste teiste objektiivsete tegurite olemasolu, mis ei ole seotud mingi soolise diskrimineerimisega ja võivad kõnesolevat erinevat kohtlemist õigustada

92. Mulle näib oluline eristada ühelt poolt seda, kui asutakse seisukohale, et asjaolu, et ebavõrdne kohtlemine tuleneb nende kahe eri kollektiivlepingu kohaldamisest, võib kujutada endast *juba iseenesest piisavat alust*, mis soolist erinevast kohtlemist õigustab, ja teiseks asjaolu, et see õigustus võib direktiivist 2006/54 lähtudes *koos muude kriteeriumidega* aidata kaasa sellise objektiivse õigustuse aluse kujunemisele, mis ei ole seotud mingi soolise diskrimineerimisega.

93. Mis puudutab seda viimast asjaolu, siis nagu ilmneb Euroopa Kohtu praktikast, võib liikmesriigi kohus võtta kahe kollektiivlepingu olemasolu arvesse selle hindamisel, kas nende kahe töökollektiivi päevarahade vahel eksisteerivad erinevused *ja kas need erinevused tulenevad objektiivsetest faktoritest, mis ei ole seotud* mingi soolise diskrimineerimisega.[70]

94. Tuleb siiski märkida, et niisugused tegurid ei ilmne ei eelotsusetaotlusest ega Air Nostrumi seisukohtadest. Selles küsimuses märgin, et isegi eeldusel, et väidetava õigustusega viidatakse õiguspärasele eesmärgile, tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et lihtsalt üldist laadi kinnitusest ei piisa selle tõendamiseks, et asjaomase meetme eesmärk ei ole seotud mingi soolise diskrimineerimisega.[71]

[68] Nagu on märkinud õigusteoreetikud, „toetab see, kui eitatakse, et eri kollektiivläbirääkimiste protsessid võiksid kujutada endast kaudse soolise diskrimineerimise objektiivset õigustust, võrdseid võimalusi, sest ei piisa vastamisest küsimusele, kas kahe erinevate tasemega töötingimuste saavutamine on tingitud kahe eri protsessi kohaldamisest. Tuleb analüüsida, mis on nende protsesside aluseks, ja vastata küsimusele, miks võis üks kollektiivleping anda ebasoodsama tulemuse kui teine“, mis puudutab sama meedet. Vt Hervey, T. K., „EC Law on Justifications for sex Discrimination in Working Life“, *Collective bargaining, discrimination, social security and European integration, Bulletin of comparative labour relations*, 48, 2003, lk 103–152, eelkõige lk 133. Vt ka Vogel-Polsky, E., „Genre et droit: les enjeux de la parité“, *Cahiers du GEDISST (Groupe d'étude sur la division sociale et sexuelle du travail)*, nr 17, 1996, „Principes et enjeux de la parité“, lk 11–31: „Majanduses ja töömaailmas aset leidva naiste kutsealase segregatsiooni […] juured on kõikides ühiskondlikes soolistes suhetes [või] nende stereotüüpide kinnistumises, mida kannavad edasi kultuur, haridus, koolisüsteem, perekond, meedia […]“. Vt minu ettepanek kohtuasjas TGSS (koduabiliste töötus) (C-389/20, EU:C:2021:777, punkt 78).

[69] Osalise tööajaga ja ebasoodsamas olukorras töötajate rühma kohta, mis koosneb peamiselt naistest, vt 10. märtsi 2005. aasta kohtuotsus Nikoloudi (C-196/02, EU:C:2005:141, punkt 51). Vt selle kohta eelkõige Tobler, C., *Limites et potentiel du concept de discrimination indirecte*, *op. cit.*, lk 37.

[70] Vt eelkõige 31. mai 1995. aasta kohtuotsus Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 46) ning 28. veebruari 2013. aasta kohtuotsus Kenny jt (C-427/11, EU:C:2013:122, punkt 49).

[71] Vt selle kohta 10. märtsi 2005. aasta kohtuotsus Nikoloudi (C-196/02, EU:C:2005:141, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

95. Seevastu juhul, kui tööandja esitab täpsed ja veenvad tõendid selle kohta, et erinev kohtlemine tuleneb tõesti *õiguspärasest eesmärgist, mitte soo erinevusest*, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus hindama, kas see on tõesti nii. Nagu komisjon on õigesti märkinud, võivad need tõendid puudutada muu hulgas töötajaid esindavate ametiühingute vastavate prioriteetide olemasolu.

96. Selles kontekstis ja nagu ilmneb eelmistest punktidest, ei piisa sellest, et tööandja viitab asjaolule, et leidsid aset kahed eri kollektiivläbirääkimised; ta peab konkreetselt *tõendama*, et kummagi kollektiivi prioriteedid olid erinevad, et nende üle peeti tõesti ja sõltumatult läbirääkimisi ning et pooled pidasid läbirääkimisi tõesti olenevalt nende vastavatest prioriteetidest, asetades rõhu teatavatele aspektidele ja olles paindlik teiste suhtes, et jõuda kokkuleppele, milles on võetud arvesse mõlema poole huve. Selles küsimuses näib mulle oluline, et eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrolliks, kas kollektiiv, kes on *a priori* ebasoodsamas olukorras, nõustus *täiesti teadlikuna erinevustest kõnesolevate päevarahade summades* nende erinevustega, pidades prioriteetseks hoopis muid aspekte, mis on seotud muu hulgas töötingimustega, näiteks hotellide kvaliteet või iga-aastase puhkuse päevade arv.

b) Põhikohtuasjas käsitletava praktika suutlikkus ja vajalikkus püstitatud eesmärgi saavutamiseks?

97. Minu analüüsi põhjal ei ole tarvis analüüsida küsimust, kas kõnesoleva praktika abil on võimalik saavutada taotletav eesmärk. Soovin siiski märkida, et kui esitatakse tõendid õiguspärase eesmärgi olemasolu kohta, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas selle õiguspärase eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses.

98. Selle analüüsi raames tundub mulle sobiv, et eelotsusetaotluse esitanud kohus võtab arvesse niisuguseid tegureid nagu selle teabe usutavus, mida tööandja kõnesolevate päevarahade kohta annab, eelkõige asjaolu, kas need päevarahad vastavad või mitte nende eesmärgile katta toitlustuskulud, mida tööalastes lähetuses tehakse.

V. Ettepanek

99. Eeltoodud kaalutluste põhjal teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Audiencia Nacionali (üleriigiline kohus, Hispaania) eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artikli 14 lõike 1 punkti c

tuleb tõlgendada nii, et

sellega on vastuolus praktika, mille kohaselt maksab lennuettevõtja salongitöötajatele, kelleks on valdavalt naised, tööalastes lähetustes kantavate toitlustuskulude katteks päevaraha, mille summa on väiksem sellest, mida samal alusel makstakse lennumeeskonna liikmetele, kes on peamiselt mehed, kui see ebavõrdne kohtlemine tuleneb niisuguse kahe eri kollektiivlepingu kohaldamisest, mille üle peeti tööandja ja eri ametiühingute vahel eri kollektiivläbirääkimisi.