



Statsrådsberedningen
Kansliet för EU-rättsliga frågor

Till Europeiska unionens domstol

Skriftligt yttrande

inlämnat i enlighet med artikel 23 andra stycket i stadgan för Europeiska unionens domstol av Sveriges regering, representerad av ämnesrådet Charlotta Meyer-Seitz, Statsrådsberedningen, SE-103 33 Stockholm, i mål

Mål C-314/23

STAVLA

avseende begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF från Audiencia Nacional, Spanien, angående tolkning av artikel 14.1 c) i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

Bakgrund och den nationella domstolens fråga

- 1 Av begäran om förhandsavgörande framgår att flygbolaget Air Nostrum har tecknat två separata kollektivavtal med olika fackliga företrädare. Det ena kollektivavtalet rör markpersonal och kabinbesättning och ingicks med fackförbunden UGT, CCOO och USO.¹ Det andra kollektivavtalet rör piloter och ingicks med fackföreningarna i fackförbunden SEPLA och UPPA.²
- 2 Vid en jämförelse mellan de två kollektivavtalen är den förhandlade ersättningsnivån för traktamente lägre för kabinbesättningspersonal än för piloter.
- 3 STAVLA, som är en fackförening för kabinbesättningspersonal inom flygtrafik, har väckt talan vid den nationella domstolen och yrkat att den ska fastställa att den traktamentsersättning som anges i kollektivavtalet rörande kabinbesättning ska förklaras ogiltig. Enligt STAVLA utsätts arbetstagarkategorin kabinbesättning, som nästan uteslutande består av kvinnor, för indirekt diskriminering på grund av kön i förhållande till pilotkategorin som nästan uteslutande består av män.
- 4 Air Nostrum och SEPLA har motsatt sig STAVLAs talan. Till stöd för sin inställning har de angett att skillnaden i ersättningsnivåerna för traktamente är en följd av att de olika yrkeskategorierna, genom sina fackföreningar, förhandlat fram villkor i olika kollektivavtal. Vidare har de angett att det är en logisk följd av två olika förhandlingsprocesser att arbets- och anställningsvillkoren som tillämpas i de olika kollektivavtalen skiljer sig åt. Skillnaden i

¹ Se punkt 5 i begäran om förhandsavgörande där det också framgår att detta kollektivavtal offentliggjordes den 14 januari 2019.

² Se punkt 6 i begäran om förhandsavgörande där det också framgår att detta kollektivavtal offentliggjordes den 13 maj 2020.

behandlingen är under alla omständigheter motiverad av det legitima utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar.

- 5 Mot denna bakgrund har den nationella domstolen ställt följande fråga angående tolkningen av artikel 14.1 c i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (nedan kallat direktiv 2006/54):

Utgör den omständigheten att företaget Air Nostrum betalar ut ersättning till en sådan arbetstagarkategori som kabinbesättningen, där de flesta av arbetstagarna är kvinnor, för de resekostnader som dessa arbetstagare har som inte är hänförliga till transport och logi, till ett lägre belopp än det som en annan arbetstagarkategori, där de flesta är män, nämligen piloterna, erhåller enligt samma bestämmelse, en indirekt diskriminering i arbetslivet på grund av kön som strider mot unionsrätten och som är förbjuden enligt artikel 14.1 c i direktiv 2006/54, när skälet till denna särbehandling är att det tillämpas två olika kollektivavtal på dessa båda arbetstagar kategorier, vilka har förhandlats fram av samma företag men med olika fackliga företrädare inom ramen för vad som föreskrivs i artikel 87 i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare)?

Bedömning

- 6 Den svenska regeringen begränsar sitt yttrande till att beröra frågan om den eventuella särbehandling som en tillämpning av de i målet aktuella kollektivavtalsbestämmelserna skulle kunna innebära är motiverad av det berättigade målet att värna rätten att förhandla och sluta kollektivavtal och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Regeringen anser att så är fallet och utvecklar nedan de närmare skälen för sin inställning.

Inledning

- 7 Enligt artikel 1 i direktiv 2006/54 syftar direktivet till att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs. I artikel 14 i samma direktiv anges att

det inte får förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering vilket enligt artikel 14.1.c gäller i fråga om anställnings- och arbetsvillkor.

- 8 Av artikel 2.1 b) i direktiv 2006/54 framgår att med *indirekt diskriminering* menas när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.
- 9 I skäl 20 i direktiv 2006/54 anges att direktivet inte inskränker rätten till föreningsfrihet, inbegripet rätten för var och en att tillsammans med andra bilda fackföreningar och att ansluta sig till dessa för att skydda sina intressen.

Rätten att förhandla och sluta kollektivavtal utgör ett berättigat mål

- 10 En första förutsättning för att ett missgynnande inte ska utgöra indirekt diskriminering enligt artikel 2.1 b) i direktiv 2006/54 är alltså att det objektivt ska kunna motiveras av ett berättigat mål.
- 11 Som redogjorts för ovan i punkterna 2-4 består den påstådda indirekta diskrimineringen i målet vid den nationella domstolen att arbetsgivaren betalar ut traktamente till ett lägre belopp till den kvinnodominerade yrkesgruppen kabinpersonal än till den mansdominerade yrkesgruppen piloter.
- 12 Anledningen till särbehandlingen är att yrkeskategorierna omfattas av olika kollektivavtal som föreskriver olika ersättningsnivåer.

Särbehandlingen motiveras därmed av att arbetsgivaren har att respektera de kollektivavtal som den är bunden av och i förlängningen målet att värna arbetsmarknadens parter autonomi och deras rätt att förhandla och sluta kollektivavtal.

- 13 Arbetsmarknadens parter rätt att förhandla och ingå kollektivavtal anges i artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan). Även ett flertal andra internationella avtal skyddar rättigheten för arbetsmarknadens parter att förhandla kollektivt, däribland artikel 11 i den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna, artikel 6 i den europeiska sociala stadgan, artikel 22 i internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, artikel 8 i internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, samt ILO:s kärnkonventioner nummer 87 och 98.
- 14 I tidigare mål där det har ifrågasatts om en viss kollektivavtalsbestämmelse är förenlig med unionsrätten har domstolen i sin fasta rättspraxis som utgångspunkt lyft fram rätten för arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, att förhandla och ingå kollektivavtal enligt artikel 28 i stadgan. Domstolen har vidare understrukit respekten för arbetsmarknadens parter autonomi genom att erinra om artikel 152 första stycket FEUF som föreskriver att unionen ”ska erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå och därvid ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen” och att den ”ska underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet”.³

³ Se dom i mål C- 311/21 TimePartner Personalmanagement GmbH, EU:C:2022:983, punkt 71.

- 15 Domstolen har också i sin praxis vid flera tillfällen särskilt behandlat frågan om balansen mellan diskrimineringskyddet å ena sidan och rätten att förhandla och sluta kollektivavtal å andra sidan. I det sammanhanget har domstolen slagit fast att arbetsmarknadens parter har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, både vid valet av vilket konkret mål som ska eftersträvas som motivering för en särbehandling och vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål.⁴
- 16 Mot bakgrund av det starka skyddsvärde som arbetsmarknadens parter autonomi och rätten att förhandla och träffa kollektivavtal tillerkänns i unionslagstiftningen och domstolens praxis anser den svenska regeringen att ändamålet att värna just detta måste utgöra ett berättigat mål enligt artikel 2.1 b) i direktiv 2006/54 i en sådan situation som den i förevarande mål.
- 17 I anslutning till vad som nu har anförts vill den svenska regeringen framhålla att den delar den nationella domstolens uppfattning att domstolens dom i de förenade målen C- 297/2 Hennings och C-298/10⁵ Mai inte är tillämplig i nu aktuellt mål. Domstolens slutsats i det målet – att diskriminering inte kan motiveras av utövandet av kollektiva förhandlingar – avsåg nämligen en situation där tillämpningen av en bestämmelse i ett kollektivavtal *i sig* innebar ett indirekt missgynnande enligt artikel 2.1 b) i direktiv 2006/54. Eftersom rätten till kollektiva förhandlingar enligt artikel 28 i stadgan måste ske i enlighet med unionsrätten får det med andra ord till följd att arbetsmarknadens parter inte kan enas om

⁴ Se t.ex. dom i mål C-312/17 Bendi, EU:C:2018:734, p.59 och i mål C-411/05 Palacios de la Villa, EU:C:2007:604, p. 68.

⁵ Förenade målen Sabine Hennigs (C-297/10) mot Eisenbahn-Bundesamt och Land Berlin (C-298/10) mot Alexander Mai, EU:C: 2011:560.

kollektivavtalsbestämmelser vars tillämpning *i sig* innebär direkt eller indirekt diskriminering.

- 18 Detta resonemang är dock inte överförbart på en situation med bestämmelser i *olika* kollektivavtal vars tillämpning i jämförelse med varandra innebär ett missgynnande för en yrkesgrupp som omfattas av det ena kollektivavtalet. Vilka andra kollektivavtal som kan komma att tillämpas av samma arbetsgivare och hur dessa är utformade ligger utom arbetsmarknadens parter kontroll när de förhandlar ett kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter kan därför inte anses ha handlat i strid med unionsrätten genom att sluta ett kollektivavtal med en viss ersättningsnivå i ett avseende enbart för att det visar sig att ett annat kollektivavtal med en annan ersättningsnivå i samma avseende tillämpas på en annan yrkesgrupp på samma arbetsplats.
- 19 Den svenska regeringen vill understryka att ett annat synsätt skulle medföra oöverskådliga och negativa konsekvenser för arbetsmarknadens parter autonomi och möjligheter att förhandla och träffa kollektivavtal.
- 20 Det är vanligt, som i nu aktuellt mål, att en arbetsgivare är bunden av två eller flera kollektivavtal som förhandlats fram separat av olika grupper av arbetstagare. Det är likaledes vanligt förekommande med branschavtal som har förhandlats fram av centrala parter. En arbetsgivare som är medlem i en arbetsgivarorganisation som slutit ett kollektivavtal på central nivå blir också bunden av avtalet. Lokala avtal där arbetsgivaren själv är part förekommer också, men det är branschavtalet som sätter ramarna för kollektivavtalets utformning. En arbetsgivare är därför i normalfallet bunden av de kollektivavtal som organisationen träffar.

- 21 Partsautonomin innefattar en rätt för självständiga parter att förhandla och träffa kollektivavtal. Det betyder att parterna tillvaratar olika intressen och gör olika prioriteringar i förhandlingarna utifrån verksamheten, branschen och medlemmarnas intressen. Där en part prioriterar högre lön kan en annan part prioritera arbetstidsförkortning eller mer generösa regler vid tjänsteresor. Detta gäller på alla nivåer som kollektivavtal sluts.
- 22 Att jämföra villkor i olika kollektivavtal som har förhandlats av olika parter utifrån sina medlemmars intressen och verksamheten eller branschens behov riskerar att leda till en situation där det inte är möjligt att i praktiken upprätthålla den fria förhandlingsrätten för parterna. Detta skulle även kunna innebära att ett avtal indirekt skulle binda andra än de aktuella kollektivavtalsparterna eftersom andra parter då behöver ta hänsyn till bestämmelserna däri när de förhandlar sitt eget kollektivavtal.

Medlen för att uppnå det berättigade målet är lämpliga och nödvändiga

- 23 Ytterligare en förutsättning för att ett missgynnande inte ska utgöra indirekt diskriminering är att medlen för att uppnå det berättigade målet är lämpliga och nödvändiga. Av domstolens fasta praxis följer att det ankommer på den nationella domstolen att avgöra om dessa krav är uppfyllda i förevarande mål.
- 24 Den svenska regeringen vill här framhålla att i en situation där det berättigade målet är just att värna arbetsmarknadens parter autonomi och deras rätt att förhandla och sluta kollektivavtal, måste tillämpningen av de aktuella bestämmelserna i två olika kollektivavtal som träffats av olika parter, som medel för att nå detta mål, i

normalfallet anses lämpligt och nödvändigt. Detta särskilt med hänsyn till de konsekvenser som en motsatt bedömning skulle få för arbetsmarknadens parter autonomi och rätt att förhandla och sluta kollektivavtal.



Charlotta Meyer-Seitz

