ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 1ης Ιουλίου 2010 *

Στην υπόθεση C-471/08,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Helsingin käräjäoikeus (Φινλανδία) με απόφαση της 30ής Οκτωβρίου 2008, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Νοεμβρίου 2008, στο πλαίσιο της δίκης

Sanna Maria Parviainen

κατά

Finnair Oyj,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. N. Cunha Rodrigues, πρόεδρο του δευτέρου τμήματος, προεδρεύοντα του τρίτου τμήματος, P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (εισηγητή) και A. Arabadjiev, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η φινλανδική.

γενικός εισαγγελέας: P. Mengozzi
γραμματέας: C. Strömholm, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 17ης Σεπτεμβρίου 2009,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η S. M. Parviainen, εκπροσωπούμενη από τον M. Penttinen, asianajaja,

— η Finnair Oyj, εκπροσωπούμενη από τους P. Verronen και A. Kujala, varatuomarit,

— η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την I. Bruni, επικουρούμενη από την W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— η Φινλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Guimaraes-Purokoski,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek, M. Huttunen και P. Aalto,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 17ης Δεκεμβρίου 2009,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση για έκδοση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 11, σημείου 1, της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της S. M. Parviainen, εργαζομένης ως υπεύθυνης πληρώματος αεροσκάφους στη Finnair Oyj (στο εξής: Finnair), αεροπορική εταιρία, και της εταιρίας αυτής ως προς την αμοιβή την οποία ελάμβανε κατόπιν της προσωρινής μεταθέσεώς της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, σε υπηρεσία εδάφους.

Το νομικό πλαίσιο

Η κανονιστική ρύθμιση της Ένωσης

3 Η ένατη και η δέκατη έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85 έχουν ως εξής:

«η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών·

[…]

τα μέτρα οργάνωσης της εργασίας που αποβλέπουν στην προστασία της υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων δεν θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος».

4 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας ορίζει:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

α) *έγκυος εργαζόμενη:* κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική·

β) *λεχώνα εργαζόμενη:* κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της λοχείας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική·

γ) *γαλουχούσα εργαζόμενη:* κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική.»

5 Το άρθρο 4 της ιδίας οδηγίας με τίτλο «Αξιολόγηση και ενημέρωση» προβλέπει στην παράγραφό του 1:

«Όσον αφορά οιαδήποτε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης στους παράγοντες, τις μεθόδους παραγωγής ή τις συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στον μη εξαντλητικό κατάλογο του παραρτήματος Ι, πρέπει να αξιολογείται, από τον εργοδότη, η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζόμενων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, μέσω των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης που προβλέπονται στο άρθρο 7 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ [του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την

προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183, σ. 1)], προκειμένου:

— να εκτιμηθεί κάθε κίνδυνος που απειλεί την ασφάλεια ή την υγεία καθώς και κάθε αντίκτυπος στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2,

— να καθορισθούν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.»

6 Το άρθρο 5 της οδηγίας 92/85, που τιτλοφορείται «Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης», αναφέρει στις παραγράφους του 1 έως 3:

«1. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 6 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, που αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία, ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της εργαζομένης κατά την έννοια του άρθρου 2, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας της.

2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσης.

3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.»

7 Το άρθρο 8 της εν λόγω οδηγίας, που τιτλοφορείται: «Άδεια μητρότητας», ορίζει στην παράγραφο 1:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας δεκατεσσάρων συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.»

8 Το άρθρο 11 της ιδίας οδηγίας, με τίτλο «Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας», έχει ως εξής:

«Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

1) στις περιπτώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2) στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:

α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρω στοιχείο β΄·

β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2·

3) το επίδομα που αναφέρεται στο σημείο 2, στοιχείο β΄, κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες·

4) τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος που αναφέρεται στο σημείο 1 και στο σημείο 2, στοιχείο β΄, από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα.

Οι προαναφερόμενοι όροι δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να προβλέπουν περιόδους προηγούμενης εργασίας, μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.»

9 Το παράρτημα I της οδηγίας 92/85, στο οποίο παραπέμπει το άρθρο 4 της ίδιας οδηγίας, αναφέρει ως φυσικούς παράγοντες που συνεπάγονται οργανικές βλάβες του εμβρύου ή/και υπάρχει φόβος να προκαλέσουν αποκόλληση του πλακούντα, ιδίως, τις ιοντίζουσες ακτινοβολίες και τις μη ιοντίζουσες ακτινοβολίες.

Η εθνική νομοθεσία

10 Κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, του νόμου για την ισότητα ανδρών και γυναικών [naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)], όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 232/2005 (στο εξής: νόμος 609/1986), απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Βάσει της παραγράφου 2 της ιδίας διατάξεως, ως άμεση διάκριση νοείται επίσης η διαφορετική μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή τοκετού.

11 Δυνάμει του άρθρου 8, παράγραφος 1, εδάφιο 2, του νόμου 609/1986, θεωρείται απαγορευόμενη από τον νόμο διάκριση η συμπεριφορά του εργοδότη ο οποίος, όταν αποφασίζει τις συνθήκες εργασίας, συμπεριφέρεται κατά τρόπο που θέτει το οικείο πρόσωπο σε λιγότερο ευνοϊκή θέση λόγω εγκυμοσύνης ή τοκετού ή για λόγο συνδεόμενο με το φύλο του.

12 Ο νόμος για τη σύμβαση εργασίας [työsopimuslaki (55/2001)] προβλέπει, στο άρθρο 3 του τίτλου του 2, ότι, εάν τα επαγγελματικά καθήκοντα ή οι συνθήκες εργασίας εγκύου εργαζομένης θέτουν σε κίνδυνο την υγεία της ή την υγεία του εμβρύου και είναι αδύνατον να αρθεί ο παράγων του κινδύνου που έχει σχέση με την εργασία ή τις συνθήκες εργασίας, η εργαζόμενη πρέπει να μετατίθεται, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, σε άλλη θέση εργασίας, κατάλληλη από πλευράς επαγγελματικών ικανοτήτων και προσόντων της.

13 Παρόμοια διάταξη περιλαμβάνεται στο άρθρο 11, παράγραφος 2, του τίτλου 2 του νόμου για την ασφάλεια στην εργασία [työturvallisuuslaki (738/2002)].

14 Ο νόμος για την ασφάλιση ασθενείας [sairausvakuutuslaki (1224/2004)] ορίζει, στο άρθρο 4 του τίτλου του 9, ότι έγκυος εργαζόμενη η οποία εκτελεί αμειβόμενη εργασία δικαιούται ειδικά επιδόματα μητρότητας («erityisäitiysraha»), εάν χημική ουσία, ακτινοβολία, μεταδοτική ασθένεια, η οποία συνδέεται με τα επαγγελματικά της καθήκοντα ή με τις συνθήκες εργασίας ή άλλο παρεμφερές στοιχείο, θέτει σε κίνδυνο την υγεία της ή την υγεία του εμβρύου. Η καταβολή του επιδόματος αυτού εξαρτάται από την προϋπόθεση η ασφαλισμένη να είναι μεν σε θέση να εργασθεί, αλλά, λόγω του ότι δεν είναι εφικτή η εξασφάλιση άλλης θέσεως εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 2, του τίτλου 2 του νόμου για τις συμβάσεις εργασίας, αναγκάζεται να απουσιάζει από τη θέση εργασίας της.

15 Από τα πληροφοριακά στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι η φινλανδική νομοθεσία δεν περιλαμβάνει καμία ρητή διάταξη όσον αφορά τον καθορισμό του μισθού στην περίπτωση εγκύου εργαζομένης η οποία μετατίθεται προσωρινώς σε άλλη θέση εργασίας και της ανατίθενται διαφορετικά από τα συνήθη της καθήκοντα.

16 Η συλλογική σύμβαση πληρωμάτων αεροσκαφών (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, στο εξής: συλλογική σύμβαση εργασίας), συνάφθηκε μεταξύ της συνδικαλιστικής ενώσεως αεροσυνοδών και φροντιστών Φινλανδίας και της ενώσεως εργοδοτών των κλάδων υπηρεσιών. Η σύμβαση αυτή ίσχυε από 1ης Απριλίου 2005 έως 30ής Σεπτεμβρίου 2007.

17 Το επίδομα αδείας μητρότητας και ειδικής αδείας μητρότητας διέπεται από το άρθρο 16, στοιχείο Β, της συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Κατά το εν λόγω στοιχείο Β, σημείο 2, του άρθρου αυτού, μια αεροσυνοδός μπορεί να σταματήσει κάθε εναέρια δραστηριότητα αμέσως μόλις διαπιστωθεί η εγκυμοσύνη της. Με την επιφύλαξη λόγων υγείας, η εναέρια υπηρεσία επιτρέπεται έως και τη δέκατη όγδοη εβδομάδα της κυήσεως.

18 Κατά το άρθρο 16, στοιχείο Β, σημείο 3, μια αεροσυνοδός μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη της να της αναθέσει, κατά το διάστημα της εγκυμοσύνης, άλλου είδους καθήκοντα. Κατόπιν σχετικής αιτήσεως της ενδιαφερομένης, ο εργοδότης είτε της αναθέτει άλλου είδους καθήκοντα μέχρι την ημερομηνία ενάρξεως καταβολής του ειδικού επιδόματος μητρότητας («äitiyspäivärahа»), το οποίο προβλέπει ο νόμος περί ασφαλίσεως ασθενείας, είτε καταβάλλει τον μισθό κατά την εν λόγω περίοδο.

19 Κατά το άρθρο 16, στοιχείο Β, σημείο 4, οι μισθοί που προβλέπονται στο στοιχείο Β, σημείο 3, αυτού, καταβάλλονται στην οικεία εργαζόμενη μέχρι του ύψους των αποδοχών της κανονικής ετήσιας αδείας. Επομένως, η αεροσυνοδός που αρνείται να εκτελέσει τα καθήκοντα που της ανατίθενται χάνει το δικαίωμα στις ως άνω αποδοχές.

20 Στις 20 Ιουνίου 1989, η Finnair έλαβε απόφαση, η οποία άρχισε να ισχύει την 1η Ιουλίου 1989, σχετικά με τον καθορισμό της αμοιβής της εργασίας εδάφους που καταβάλλεται στις αεροσυνοδούς κατά το διάστημα της εγκυμοσύνης τους (στο εξής: απόφαση της 20ής Ιουνίου 1989). Κατά την εν λόγω απόφαση, και σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση, στις αεροσυνοδούς που μετατίθενται σε υπηρεσία εδάφους λόγω της εγκυμοσύνης τους καταβάλλεται μισθός ίσος με την αμοιβή για τις ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών. Ο μηνιαίος μισθός που καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της εργασίας σε υπηρεσία εδάφους αποτελείται από τον βασικό μηνιαίο μισθό και το αποκαλούμενο «lisäpäiväpalkka» επίδομα πολλαπλασιαζόμενο επί 25. Το εν λόγω επίδομα υπολογίζεται με βάση τη μέση αξία των επιδομάτων «lisäpäiväpalkka» όλων των αεροσυνοδών και φροντιστών που ανήκουν στην ίδια μισθολογική κλίμακα. Η κατάταξη σε μισθολογικό κλιμάκιο γίνεται ανάλογα με τη διάρκεια της υπηρεσίας που έχει εκπληρώσει ο εν λόγω εργαζόμενος. Ο συντελεστής 25 προκύπτει από το ότι καταβάλλονται μηνιαίως 25 ημερομίσθια.

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

21 Η ενάγουσα της κύριας δίκης εργάσθηκε στη Finnair ως αεροσυνοδός από τις 8 Απριλίου 1998. Έγινε υπεύθυνη πληρώματος αεροσκάφους τον Οκτώβριο του 2005.

22 Η ενάγουσα της κύριας δίκης κατέστη έγκυος στις αρχές του 2007. Η προβλεπόμενη ημερομηνία τοκετού ήταν η 16η Οκτωβρίου 2007. Λόγω της εγκυμοσύνης της, η ενάγουσα της κύριας δίκης μετατέθηκε προσωρινώς σε υπηρεσία εδάφους, δηλαδή σε εργασία γραφείου, την 30ή Απριλίου 2007. Παρέμεινε στη θέση αυτή έως την 15η Σεπτεμβρίου 2007, οπότε άρχισε η άδειά της μητρότητας.

23 Η μετάθεση αυτή έγινε σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 92/85 και τις οικείες διατάξεις του νόμου σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας και του νόμου για την ασφάλεια στην εργασία, καθώς και τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι η μετάθεση οφειλόταν στο ότι η εργασία της ενάγουσας της κύριας δίκης την εξέθετε σε φυσικούς παράγοντες, όπως οι ιοντίζουσες και οι μη ιοντίζουσες ακτινοβολίες, οι οποίες μπορούν να επιφέρουν οργανικές βλάβες στο έμβρυο.

24 Από την απόφαση παραπομπής προκύπτει ότι, επειδή η ενάγουσα της κύριας δίκης ήταν υπεύθυνη πληρώματος αεροσκάφους, μεγάλο μέρος των συνολικών αποδοχών της αποτελείται από επιδόματα. Τα επιδόματα που καταβάλλονται στους εργαζομένους μπορεί να διαφέρουν σε πολύ μεγάλο βαθμό, αναλόγως του αν ο ενδιαφερόμενος είναι προϊστάμενος, όπως ο υπεύθυνος πληρώματος αεροσκάφους, ή αεροσυνοδός ή φροντιστής. Οι εν λόγω εργαζόμενοι δύνανται να λαμβάνουν διαφορετικά επιδόματα, όπως, μεταξύ άλλων, επίδομα νυκτερινής εργασίας, επίδομα εργασίας την Κυριακή, επίδομα άδειας, επίδομα υπερωριών εάν η εργάσιμη ημέρα υπερβαίνει τις οκτώ ώρες, επίδομα για υπερπόντιες πτήσεις ή ακόμα για πτήσεις

που συνεπάγονται αλλαγή ώρας. Εξάλλου, πρόσωπα του ίδιου βαθμού ενδέχεται να εκτελούν πολύ διαφορετικό αριθμό ωρών εργασίας, γεγονός που έχει αντίκτυπο στο ύψος των καταβαλλομένων επιδομάτων.

25 Τα επιδόματα αντιπροσώπευαν περίπου το 40 % των συνολικών αποδοχών της ενάγουσας της κύριας δίκης πριν από την προσωρινή της μετάθεση σε υπηρεσία εδάφους. Ο βασικός μηνιαίος μισθός της ανέρχεται σε 1 821,76 ευρώ και οι μηνιαίες αποδοχές της κατά μέσο όρο σε 3 383,04 ευρώ. Μετά τη μετάθεσή της αυτή, οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές της ενάγουσας της κύριας δίκης μειώθηκαν κατά 834,56 ευρώ.

26 Κατά την ενάγουσα της κύριας δίκης, η Finnair δεν δικαιούνταν να μειώσει τον μισθό της κατόπιν της προσωρινής μεταθέσεώς της, μεταξύ άλλων, μη λαμβάνοντας υπόψη την ιδιότητά της ως προϊσταμένης. Η μείωση αυτή συνιστά συμπεριφορά δημιουργούσα δυσμενείς διακρίσεις, αντίθετη προς την οδηγία 92/85 και προς τον νόμο 609/1986. Στην αγωγή που κατέθεσε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, η ενάγουσα της κύριας δίκης ζήτησε την καταβολή, για το επίδικο χρονικό διάστημα, αποδοχών τουλάχιστον ίσων με εκείνες που ελάμβανε ως υπεύθυνη πληρώματος αεροσκάφους.

27 Η Finnair ζήτησε την απόρριψη της αγωγής. Κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, η ενάγουσα της κύριας δίκης έλαβε αποδοχές υψηλότερες από εκείνες που καταβάλλονται σε πρόσωπο που εκτελεί υπό κανονικές συνθήκες αντίστοιχη εργασία εδάφους. Εξάλλου, κατά τη δραστηριότητά της, ως υπεύθυνης πληρώματος αεροσκάφους, δεν μπορούσε να αξιώσει ένα ελάχιστο ποσό επιδομάτων. Συγκεκριμένα, το ποσό των επιδομάτων που της καταβάλλονται εξαρτάται πάντοτε από τον αριθμό και το είδος των πραγματοποιούμενων πτήσεων.

28 Εκτιμώντας ότι, έως τώρα, το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί σχετικά με τη δέουσα ερμηνεία του άρθρου 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 και ότι η ερμηνεία της διατάξεως αυτής έχει μεγάλη σημασία για την επίλυση της ενώπιόν του εκκρεμούσας

διαφοράς, το Helsingin käräjäoikeus (Πρωτοδικείο του Helsinki) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας [92/85] την έννοια ότι εργαζόμενη που μετατίθεται, λόγω της εγκυμοσύνης της, σε άλλη χαμηλότερα αμειβόμενη θέση εργασίας πρέπει να λαμβάνει, βάσει της διατάξεως αυτής, τις ίδιες αποδοχές με εκείνες που ελάμβανε κατά μέσον όρο προ της μεταθέσεώς της; Ασκεί δε συναφώς επιρροή το τι είδους επιδόματα και για ποιους λόγους ελάμβανε τα επιδόματα αυτά η εργαζόμενη επιπλέον του βασικού μηνιαίου μισθού της;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

29 Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσία να διευκρινιστεί αν το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι πρέπει να καταβληθούν σε έγκυο εργαζόμενη, η οποία, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2 της οδηγίας αυτής, μετατέθηκε προσωρινώς, λόγω της εγκυμοσύνης της, σε θέση στην οποία εκτελεί άλλα καθήκοντα από τα αυτά που ασκούσε πριν από τη μετάθεση αυτή, αποδοχές ίσες με εκείνες που ελάμβανε κατά μέσο όρο πριν από την εν λόγω μετάθεση. Το αιτούν δικαστήριο ερωτά επίσης αν ασκεί συναφώς επιρροή το είδος των επιδομάτων που καταβάλλονταν στην εν λόγω εργαζόμενη και οι λόγοι καταβολής τους, κατά την άσκηση των προηγούμενων καθηκόντων της.

30 Εισαγωγικώς, υπενθυμίζεται ότι, λόγω του ότι ορισμένες δραστηριότητες μπορούν να ενέχουν ειδικό κίνδυνο εκθέσεως της γυναίκας η οποία εγκυμονεί, έχει γεννήσει

ή γαλουχεί σε επικίνδυνους παράγοντες και σε επικίνδυνες μεθόδους ή συνθήκες εργασίας, όπως οι απαριθμούμενοι στο παράρτημα Ι της οδηγίας 92/85, που ενέχουν κινδύνους για την ασφάλεια ή την υγεία, ο νομοθέτης της Ένωσης, θεσπίζοντας την οδηγία αυτή, προέβλεψε διαδικασία εκτιμήσεως και γνωστοποιήσεως των κινδύνων, καθώς και την απαγόρευση ασκήσεως ορισμένων δραστηριοτήτων (βλ., συναφώς, απόφαση της 1ης Φεβρουαρίου 2005, C-203/03, Επιτροπή κατά Αυστρίας, Συλλογή 2005, σ. I-935, σκέψη 44).

31 Όταν τα αποτελέσματα της κατά το άρθρο 4 της οδηγίας 92/85 εκτιμήσεως των κινδύνων δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία, καθώς και αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της εργαζομένης, το άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας αυτής προβλέπει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας ή, αν η προσαρμογή αυτή είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, σε αλλαγή θέσεως εργασίας.

32 Μόνον στην περίπτωση που η αλλαγή αυτή είναι επίσης αδύνατη, το άρθρο 5, παράγραφος 3, της εν λόγω οδηγίας προβλέπει ότι η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της (απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 1998, C-66/96, Høj Pedersen κ.λπ., Συλλογή 1998, σ. I-7327, σκέψη 57).

33 Από το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 προκύπτει ότι, στις περιπτώσεις των άρθρων 5 έως 7 αυτής, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατηρήσεως αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

34 Υπενθυμίζεται ότι, όσον αφορά τις εργαζόμενες κατά την άδεια μητρότητας, το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β΄, της οδηγίας 92/85 προβλέπει επίσης ότι πρέπει να τους εξασφαλίζεται η «διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος».

35 Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια της αμοιβής που χρησιμοποιείται στο άρθρο 11 της οδηγίας αυτής καλύπτει, όπως και ο ορισμός που δίδεται με το άρθρο 141, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, ΕΚ, τα οφέλη που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητας λόγω της εργασίας της εργαζόμενης. Αντιθέτως, η έννοια του επιδόματος, που επίσης χρησιμοποιείται στη διάταξη αυτή, περιλαμβάνει κάθε ποσό που εισπράττεται μεν από την εργαζόμενη κατά την άδεια μητρότητας, αλλά δεν της καταβάλλεται από τον εργοδότη της βάσει της εργασιακής σχέσεως. (βλ. απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1998, C-411/96, Boyle κ.λπ., Συλλογή 1998, σ. I-6401, σκέψη 31).

36 Όσον αφορά την έννοια του κατάλληλου επιδόματος το οποίο δικαιούνται οι εργαζόμενες κατά την άδεια μητρότητας δυνάμει του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β΄, της οδηγίας 92/85, το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι ο ορισμός του κατάλληλου αυτού επιδόματος του σημείου 3 του ιδίου άρθρου, σκοπεί να διασφαλίσει ότι η εργαζόμενη διαθέτει κατά την άδεια μητρότητας εισόδημα ισοδύναμο τουλάχιστον με το επίδομα που προβλέπεται από τις εθνικές νομοθεσίες περί κοινωνικής ασφαλίσεως σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους υγείας (προπαρατεθείσα απόφαση Boyle κ.λπ., σκέψη 32).

37 Κατά τη νομολογία αυτή, το εισόδημα αυτό πρέπει να διασφαλίζεται στις εργαζόμενες κατά την άδεια μητρότητας, ανεξαρτήτως του αν έχει, σύμφωνα με το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β΄, της οδηγίας 92/85, τη μορφή επιδόματος, αμοιβής ή συνδυασμού των δύο (προπαρατεθείσα απόφαση Boyle κ.λπ., σκέψη 33).

38 Ωστόσο, ακόμα και αν στο άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 και στα σημεία 2, στοιχείο β΄, και 3 του άρθρου αυτού γίνεται μνεία «[της] διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών [εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών]», από τους επιδιωκόμενους με την οδηγία αυτή σκοπούς καθώς και από τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τις διατάξεις αυτές προκύπτει ότι, όσον αφορά την είσπραξη εισοδήματος, η κατάσταση των εγκύων εργαζομένων για τις οποίες γίνεται λόγος στο άρθρο 5 της οδηγίας αυτής και η κατάσταση των γυναικών εργαζομένων κατά την άδεια μητρότητας, την οποία αφορά το άρθρο 8 της οδηγίας, δεν μπορούν, σε κάθε περίπτωση, να εξομοιωθούν.

39 Πρώτον, οι έγκυοι εργαζόμενες για τις οποίες γίνεται λόγος στο άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 92/85, των οποίων μεταβλήθηκαν προσωρινώς οι συνθήκες εργασίας ή μετατέθηκαν σε άλλες θέσεις από τον εργοδότη τους, εξακολουθούν να εργάζονται και να παρέχουν την εργασία που τους ζητείται από τον εργοδότη αυτόν.

40 Αντιθέτως, οι εργαζόμενες που τυγχάνουν αδείας μητρότητας την οποία προβλέπει το άρθρο 8 της εν λόγω οδηγίας τελούν σε ιδιάζουσα κατάσταση επιβάλλουσα την παροχή σ' αυτές ειδικής προστασίας, η οποία δεν μπορεί όμως να εξομοιωθεί ούτε με αυτήν του άνδρα ούτε με αυτή της γυναίκας που όντως βρίσκονται στη θέση εργασίας τους (βλ. αποφάσεις της 13ης Φεβρουαρίου 1996, C-342/93, Gillespie κ.λπ., Συλλογή 1996, σ. I-475, σκέψη 17, καθώς και της 30ής Μαρτίου 2004, C-147/02, Alabaster, Συλλογή 2004, σ. I-3101, σκέψη 46).

41 Δεύτερον, από το άρθρο 11, σημείο 3, της οδηγίας 92/85 προκύπτει ρητώς ότι ο ορισμός της εννοίας του κατάλληλου επιδόματος που περιλαμβάνεται στο άρθρο αυτό έχει εφαρμογή μόνο στο σημείο 2, στοιχείο β΄, του ιδίου άρθρου και, επομένως, μόνον στις εργαζόμενες κατά την άδεια μητρότητας (βλ., συναφώς, προπαρατεθείσα απόφαση Høj Pedersen κ.λπ., σκέψη 39).

42 Λαμβανομένων υπόψη των προπαρατεθεισών διαφορών μεταξύ των περιπτώσεων τις οποίες αφορά, αφενός, το άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 92/85 και, αφετέρου, το άρθρο 8 της οδηγίας αυτής, δεν είναι, επομένως, δυνατόν να μεταφερθεί η νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τον ορισμό των εννοιών των αποδοχών και του κατάλληλου επιδόματος του άρθρου 11, σημεία 2, στοιχείο β΄, και 3, της οδηγίας αυτής που αφορά τις εργαζόμενες κατά την άδεια μητρότητας, στο δικαίωμα επί των αποδοχών των εργαζομένων οι οποίες, κατά την εγκυμοσύνη τους, υπέστησαν μεταβολή των συνθηκών εργασίας τους ή προσωρινή αλλαγή της θέσεως εργασίας δυνάμει του εν λόγω άρθρου 5, παράγραφοι 1 και 2.

43 Συγκεκριμένα, η μεταφορά της νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά με την άδεια μητρότητας σε εργαζόμενες εμπίπτουσες στις περιπτώσεις για τις οποίες γίνεται λόγος στο άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 92/85 μπορεί να καταλήξει σε μη εύλογη κατάσταση όπου οι αποδοχές εργαζομένης, όπως της ενάγουσας της κύριας δίκης, η οποία μετατίθεται προσωρινώς, λόγω της εγκυμοσύνης της, σε άλλη θέση από εκείνη στην οποία ασκούσε τα καθήκοντά της πριν από τη μετάθεση αυτή, είναι δυνατόν να μειωθούν, κατά τη διάρκεια της εν λόγω προσωρινής μεταθέσεως, σε ποσό ισοδύναμο με το ποσό του επιδόματος που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες περί κοινωνικής ασφαλίσεως σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους υγείας.

44 Ωστόσο, η μείωση αυτή των αποδοχών εργαζομένης η οποία εξακολουθεί πράγματι να εργάζεται δεν αντίκειται μόνον στον επιδιωκόμενο με την οδηγία 92/85 σκοπό της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων, αλλά θίγει επίσης, αντιθέτως προς όσα προβλέπει η ένατη αιτιολογική σκέψη της, τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης σε θέματα ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

45 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, η Finnair και η Φινλανδική Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι, δυνάμει του άρθρου 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, ο καθορισμός του ποσού του εισοδήματος που πρέπει να εισπράττει εργαζόμενη, η οποία έχει μετατεθεί προσωρινώς σε άλλη θέση λόγω της εγκυμοσύνης της, απόκειται στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών. Κατά την Κυβέρνηση αυτή, το επίπεδο της αμοιβής πρέπει

να είναι τέτοιο ώστε να μην απειλείται ο σκοπός της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της εγκύου εργαζομένης, τον οποίο επιδιώκει η εν λόγω οδηγία.

46 Αντιθέτως, η ενάγουσα της κύριας δίκης και η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης διατείνονται ότι έγκυος εργαζόμενη η οποία βρίσκεται σε κατάσταση όπως αυτή της ενάγουσας πρέπει a priori, κατά τη διάρκεια της προσωρινής μεταθέσεώς της, να δύναται να διατηρήσει το σύνολο του μισθού της.

47 Η Ιταλική Κυβέρνηση διαπιστώνει ότι, κατά το εθνικό της δίκαιο, έγκυος εργαζόμενη στην οποία ανατίθενται καθήκοντα αντιστοιχούντα σε κατώτερο ιεραρχικό επίπεδο από το επίπεδο των συνήθων καθηκόντων της, διατηρεί τις αποδοχές που αντιστοιχούν στα προηγουμένως ασκούμενα καθήκοντα. Πάντως, όσον αφορά τις αποζημιώσεις και τα επιδόματα που προστίθενται στον βασικό μισθό, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ, αφενός, αυτών που καταβάλλονται λαμβανομένων υπόψη των εγγενών επαγγελματικών ιδιοτήτων της οικείας εργαζομένης, που δεν μπορούν να εξαλειφθούν ή μειωθούν από τον εργοδότη σε περίπτωση προσωρινής μεταθέσεως της εργαζομένης αυτής προς προστασία της υγείας της, και, αφετέρου, αυτών που καταβάλλονται λόγω των ιδιαιτέρων λεπτομερειών της παροχής εργασίας, που χορηγούνται μόνον προς αντιστάθμιση των ιδιαιτέρων δυσχερειών που αντιμετωπίζει η εργαζόμενη και δύνανται να εξαλειφθούν εάν δεν συντρέχουν οι ιδιαίτερες συνθήκες που δικαιολογούν την καταβολή τους.

48 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, κατά τη διάρκεια της περιόδου όπου προέκυψε η διαφορά της οποίας επιλήφθηκε το αιτούν δικαστήριο, η ενάγουσα της κύριας δίκης εξακολούθησε να εργάζεται και να παρέχει την εργασία που της είχε αναθέσει ο εργοδότης της. Εξάλλου, η προσωρινή μετάθεση δεν επήλθε κατόπιν αιτήσεως της ενδιαφερόμενης, αλλά κατ' εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού φινλανδικού δικαίου και του άρθρου 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 92/85 και είχε σκοπό την αποφυγή κάθε κινδύνου για την ασφάλεια ή την υγεία της ενδιαφερομένης ή του τέκνου της.

49 Συνεπώς, από εξέταση του γράμματος του άρθρου 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 καθώς και του σκοπού της προστασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, τον οποίο επιδιώκει η οδηγία αυτή, προκύπτει ότι, αντιθέτως προς όσα υποστηρίζουν η Επιτροπή και η ενάγουσα της κύριας δίκης, έγκυος εργαζόμενη όπως η ενάγουσα, η οποία μετατίθεται προσωρινώς σε άλλη θέση, της οποίας οι αποδοχές πριν από τη μετάθεση αυτή αποτελούνταν από ένα βασικό μισθό και διάφορα επιδόματα, η χορήγηση των οποίων εξαρτάται, για ορισμένα εξ αυτών, από την άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων, δεν μπορεί, βάσει της διατάξεως αυτής, να αξιώνει τη διατήρηση του συνόλου των αποδοχών που ελάμβανε πριν από την προσωρινή αυτή μετάθεση.

50 Κατ' αρχάς, μολονότι το ποσό το οποίο, βάσει της εργασιακής σχέσεως, καταβάλλει ο εργοδότης σε έγκυο εργαζόμενη, για την οποία γίνεται λόγος στο άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 92/85, η οποία εξακολουθεί πράγματι να εργάζεται, συνιστά αμοιβή κατά την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ, εντούτοις το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας αυτής, στην πλειονότητα των υφισταμένων κατά την ημερομηνία εκδόσεώς της γλωσσικών αποδόσεων, αφορά τη διατήρηση «αμοιβής» και όχι «της» αμοιβής της εν λόγω εργαζόμενης.

51 Επιπλέον, το άρθρο 11, σημείο 4, της εν λόγω οδηγίας προβλέπει ότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος του σημείου 1 του ιδίου άρθρου από την προϋπόθεση ότι η εν λόγω εργαζόμενη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους προσβάσεως σ' αυτά τα ευεργετήματα.

52 Στη συνέχεια, το Δικαστήριο επισήμανε ότι τα πραγματικά στοιχεία που αφορούν τη φύση των παρεχομένων υπηρεσιών και τους όρους υπό τους οποίους παρέχονται οι υπηρεσίες αυτές μπορούν, ενδεχομένως, να θεωρηθούν ως αντικειμενικοί παράγοντες που είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και μπορούν να δικαιολογήσουν τις ενδεχομένως υφιστάμενες διαφορές ως προς την αμοιβή μεταξύ διαφόρων ομάδων εργαζομένων (βλ., συναφώς, στο πλαίσιο του άρθρου 141 ΕΚ, απόφαση της 30ής Μαρτίου 2000, C-236/98, JämO, Συλλογή 2000, σ. I-2189, σκέψη 52).

53 Ωστόσο, εν προκειμένω, συνομολογείται ότι η καταβολή ορισμένων επιδομάτων τα οποία δικαιούνταν η ενάγουσα της κύριας δίκης, πριν από την προσωρινή της μετάθεση, εξαρτώνταν από την άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων υπό ιδιαίτερες συνθήκες και, κατά τη διάρκεια της προσωρινής μεταθέσεώς της σε άλλη θέση, δεν άσκησε τέτοιου είδους καθήκοντα.

54 Τέλος, το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 παραπέμπει ρητώς στις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

55 Επομένως, η διάταξη αυτή παρέχει στα κράτη μέλη και, ενδεχομένως, στους κοινωνικούς εταίρους, ορισμένο περιθώριο εκτιμήσεως όταν καθορίζουν τις προϋποθέσεις ασκήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος αμοιβής των εγκύων εργαζομένων για τις οποίες γίνεται λόγος στο άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 92/85. Συνεπώς, στα κράτη μέλη απόκειται να καθορίσουν τις λεπτομέρειες εφαρμογής του εν λόγω δικαιώματος χωρίς, ωστόσο, να δύνανται να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση τη δημιουργία του δικαιώματος αυτού, το οποίο απορρέει άμεσα από την εν λόγω οδηγία και την εργασιακή σχέση μεταξύ της εγκύου εργαζομένης και του εργοδότη της (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU, Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 53).

56 Η άσκηση από τα κράτη μέλη και, ενδεχομένως, από τους κοινωνικούς εταίρους, του περιθωρίου αυτού εκτιμήσεως κατά τον καθορισμό της αμοιβής που δικαιούται έγκυος εργαζόμενη, η οποία έχει μετατεθεί προσωρινώς σε άλλη θέση εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και λόγω της εγκυμοσύνης της, δεν μπορεί, αφενός, να θίγει τον επιδιωκόμενο με την οδηγία 92/85 σκοπό της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων, ούτε, αφετέρου, να αγνοεί ότι η εν λόγω εργαζόμενη εξακολουθεί πράγματι να εργάζεται και να παρέχει την εργασία που της έχει αναθέσει ο εργοδότης της.

57 Συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τη δέκατη έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85, τα μέτρα οργανώσεως της εργασίας που αποβλέπουν στην προστασία της υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων δεν θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνδυάζονται με τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διατηρήσεως αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος.

58 Το επίδομα που πρέπει να διατηρείται για την έγκυο εργαζόμενη, κατά το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, κατόπιν της προσωρινής μεταθέσεώς της σε άλλη θέση από αυτήν που κατείχε πριν από την εγκυμοσύνη της δεν μπορεί, εν πάση περιπτώσει, να είναι χαμηλότερο από αυτό που καταβάλλεται στους εργαζόμενους οι οποίοι κατέχουν τη θέση εργασίας στην οποία η εν λόγω εργαζόμενη μετατέθηκε προσωρινώς. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της προσωρινής αυτής μεταθέσεως, η έγκυος εργαζόμενη δικαιούται επίσης της αμοιβής και των επιδομάτων που συνδέονται με την εν λόγω θέση εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι πληροί τις προϋποθέσεις προσβάσεως στα δικαιώματα αυτά, κατά το άρθρο 11, σημείο 4, της εν λόγω οδηγίας.

59 Εξάλλου, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στις παραγράφους 69 και 70 των προτάσεών του, καθορίζοντας τα στοιχεία της αμοιβής της εργαζομένης αυτής τα οποία πρέπει να διατηρούνται κατά τη διάρκεια της προσωρινής μεταθέσεως κατά το άρθρο 11, σημείο 1, της εν λόγω οδηγίας, τα κράτη μέλη και, ενδεχομένως, οι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύονται από τη φύση των διαφόρων επιδομάτων που καταβάλλει ο εργοδότης και τα οποία μπορούν, σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως αυτή της κύριας δίκης, να συνιστούν σημαντικό μέρος της συνολικής αμοιβής της εν λόγω εγκύου εργαζομένης.

60 Επομένως, έγκυος εργαζόμενη, μετατεθείσα προσωρινώς σε άλλη θέση, δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 92/85, διατηρεί, κατά τη μετάθεση αυτή, πέραν του σχετικού με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας της βασικού μισθού, το δικαίωμα αμοιβής ή επιδομάτων που συνδέονται με την επαγγελματική της ιδιότητα όπως, μεταξύ άλλων, των επιδομάτων που έχουν σχέση με την ιδιότητά της ως προϊσταμένης, την αρχαιότητά της και τα επαγγελματικά της προσόντα.

61 Αντιθέτως, τα κράτη μέλη και, ενδεχομένως, οι κοινωνικοί εταίροι δεν υποχρεούνται, δυνάμει του άρθρου 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, να διατηρούν, κατά την προσωρινή αυτή μετάθεση, τα στοιχεία της αμοιβής ή των επιδομάτων τα οποία, όπως προκύπτει από τη σκέψη 53 της παρούσας αποφάσεως, εξαρτώνται από την άσκηση, εκ μέρους της εν λόγω εργαζομένης, συγκεκριμένων καθηκόντων υπό ιδιαίτερες συνθήκες και αποσκοπούν, κατ' ουσία, στην αντιστάθμιση των συναφών με την άσκηση των καθηκόντων αυτών δυσχερειών.

62 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι, κατόπιν της προσωρινής μεταθέσεώς της σε άλλη θέση από αυτήν που κατείχε πριν από την εγκυμοσύνη της, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 92/85, έγκυος εργαζόμενη δεν δικαιούται, δυνάμει του άρθρου 11, σημείο 1, της οδηγίας αυτής, της αμοιβής που ελάμβανε κατά μέσο όρο πριν από τη μετάθεση αυτή.

63 Υπενθυμίζεται ωστόσο ότι το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 προβλέπει μόνον ελάχιστη προστασία ως προς το δικαίωμα εισοδήματος των εγκύων εργαζομένων για τις οποίες γίνεται λόγος στο άρθρο 5 της οδηγίας αυτής. Καμία διάταξη της οδηγίας δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη ή, ενδεχομένως, τους κοινωνικούς εταίρους, να προβλέπουν τη διατήρηση όλων των στοιχείων της αμοιβής και όλων των επιδομάτων που δικαιούνταν η έγκυος εργαζόμενη πριν από την εγκυμοσύνη της και την προσωρινή μετάθεσή της σε άλλη θέση εργασίας.

64 Συγκεκριμένα, η οδηγία 92/85, η οποία εκδόθηκε κατά το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν με τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), δεν απαγορεύει σε ένα κράτος μέλος, όπως προκύπτει από το άρθρο 137, παράγραφος 4, ΕΚ, να διατηρήσει ή να λάβει αυστηρότερα μέτρα προστασίας, υπό την προϋπόθεση ότι συνάδουν προς τις διατάξεις της Συνθήκης αυτής (βλ., συναφώς, απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, C-438/99, Jiménez Melgar, Συλλογή 2001, σ. I-6915, σκέψη 37).

65 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, από τις σκέψεις 19 και 20 της παρούσας αποφάσεως, προκύπτει ότι, σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας και την απόφαση της 20ής Ιουνίου 1989, σε έγκυο αεροσυνοδό, κατόπιν της μεταθέσεώς της σε υπηρεσία εδάφους λόγω της εγκυμοσύνης της, καταβάλλεται μισθός ίσος με την αμοιβή που ελάμβανε για τις ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών.

66 Η αμοιβή που καταβάλλει η Finnair σε έγκυο εργαζόμενη κατά τη διάρκεια της προσωρινής μεταθέσεώς της αποτελείται από τον μηνιαίο βασικό μισθό της και το αποκαλούμενο «lisäpäivänpalkka» επίδομα. Όπως προκύπτει από τη σκέψη 20 της παρούσας αποφάσεως, το επίδομα αυτό υπολογίζεται σε δύο στάδια. Πρώτον, υπολογίζεται ο μέσος όρος των επιδομάτων που λαμβάνει αεροσυνοδός ή φροντιστής κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου αναφοράς. Πρόκειται για προσωπικό επίδομα, αποκαλούμενο «lisäpäivänpalkka», καταβαλλόμενο στον ενδιαφερόμενο κατά την περίοδο αυτή. Δεύτερον, υπολογίζεται η μέση αξία των προσωπικών επιδομάτων όλων των αεροσυνοδών και φροντιστών που ανήκουν στην ίδια μισθολογική κλίμακα.

67 Παρατηρείται ότι, λόγω του ότι η καταβαλλόμενη στις εγκύους εργαζόμενες αμοιβή, κατόπιν της προσωρινής μεταθέσεώς τους σε άλλη θέση από αυτήν που κατείχαν προηγουμένως, υπολογίζεται με βάση τη μέση αξία, κατά τη διάρκεια δεδομένης περιόδου αναφοράς, των επιδομάτων που λαμβάνουν όλες οι αεροσυνοδοί και όλοι οι φροντιστές που ανήκουν στην ίδια μισθολογική κλίμακα, το εν λόγω σύστημα αμοιβής μπορεί να καταλήξει είτε σε μείωση είτε σε αύξηση του εισοδήματος που λαμβάνει η έγκυος εργαζόμενη σε σχέση με αυτό που ελάμβανε κατά τη δεδομένη περίοδο αναφοράς. Ωστόσο, όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, το ιπτάμενο προσωπικό μπορεί να λαμβάνει πλέον των δέκα διαφορετικών επιδομάτων, η δε καταβολή τους συνδέεται με τις ιδιαίτερες λεπτομέρειες των παρεχομένων υπηρεσιών. Υπό τις συνθήκες αυτές, δύναται να ποικίλλει σημαντικώς το ποσό και τα είδη των επιδομάτων που έλαβαν οι αεροσυνοδοί και οι φροντιστές της ίδιας μισθολογικής κλίμακας, κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου αναφοράς.

68 Η επιλογή από κράτος μέλος ή, ενδεχομένως, από τους κοινωνικούς εταίρους, ενός συστήματος αμοιβής κατά το οποίο το εισόδημα των εγκύων εργαζομένων, κατόπιν προσωρινής μεταθέσεως, αποτελείται από τον εν λόγω βασικό μηνιαίο μισθό και τη μέση αξία των επιδομάτων που έλαβε το ιπτάμενο προσωπικό κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς δεν μπορεί, κατ' αρχήν, να θεωρηθεί ότι αντίκειται προς το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85.

69 Πάντως, καθόσον το σύστημα αυτό αμοιβής δεν λαμβάνει υπόψη, κατά τον υπολογισμό των μηνιαίων αποδοχών που πρέπει να καταβληθούν στις έγκυες αεροσυνοδούς που έτυχαν προσωρινής μεταθέσεως, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 92/85, τα στοιχεία της αμοιβής ή των επιδομάτων που συνδέονται με την επαγγελματική ιδιότητα της εγκύου εργαζομένης —ιδιότητα ουδόλως διακυβευόμενη από την εν λόγω προσωρινή μετάθεση— όπως τα επιδόματα που έχουν σχέση με την ιδιότητα της ενδιαφερομένης ως προϊσταμένης, με την αρχαιότητά της και τα επαγγελματικά της προσόντα, το εν λόγω σύστημα δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνάδει με τις απαιτήσεις του άρθρου 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85.

70 Ωστόσο, όπως προκύπτει από τη σκέψη 56 της παρούσας αποφάσεως, αν, κατά το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, απόκειται στα κράτη μέλη ο καθορισμός των λεπτομερειών του υπολογισμού της αμοιβής που δικαιούται έγκυος εργαζόμενη για την οποία γίνεται λόγος στο άρθρο 5, παράγραφος 2, της ίδιας οδηγίας, τα κράτη μέλη δεν πρέπει να καθορίζουν λεπτομέρειες εφαρμογής της αμοιβής μη συνάδουσες με τον σκοπό της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων, τον οποίο επιδιώκει η οδηγία. Κατά τον καθορισμό δε της εν λόγω αμοιβής, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι η εν λόγω εργαζόμενη εξακολουθεί πράγματι να εργάζεται.

71 Εν προκειμένω, καθώς διατείνεται η ενάγουσα της κύριας δίκης, ενώ το αποκαλούμενο «lisäpäiväpalkka» προσωπικό της επίδομα ανέρχεται σε 74,35 ευρώ ημερησίως

κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, η μέση αξία του ιδίου επιδόματος που καταβάλλεται σε όλες τις αεροσυνοδούς και όλους τους φροντιστές της ίδιας μισθολογικής κλίμακας ήταν, για την ίδια περίοδο, 39,74 ευρώ ημερησίως. Κατόπιν της προσωρινής μεταθέσεως της ενδιαφερομένης σε υπηρεσία εδάφους, το σύνολο των μηνιαίων αποδοχών της μειώθηκε κατά 834,56 ευρώ σε σχέση με τις αποδοχές που ελάμβανε πριν από την προσωρινή αυτή μετάθεση.

72 Στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εξακριβώσει αν, δυνάμει της μεθόδου υπολογισμού της προβλεπόμενης με τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή/και την απόφαση της 20ής Ιουνίου 1989 αμοιβής, όσον αφορά τις αεροσυνοδούς κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, η ενάγουσα της κύριας δίκης στερήθηκε, λόγω της προσωρινής μεταθέσεώς της σε άλλη θέση εργασίας από αυτήν που κατείχε υπό συνήθεις συνθήκες, των στοιχείων της αμοιβής ή των επιδομάτων που συνδέονται με την επαγγελματική της ιδιότητα. Αν πρόκειται περί αυτού, το σύστημα αποδοχών που προβλέπει τη μείωση αυτή της αμοιβής της κατά τη διάρκεια της εν λόγω προσωρινής μεταθέσεως, δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 92/85, πρέπει να θεωρηθεί ότι αντίκειται στις διατάξεις του άρθρου 11, σημείο 1, της οδηγίας αυτής.

73 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι έγκυος εργαζόμενη η οποία, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2, μετατέθηκε προσωρινώς, λόγω της εγκυμοσύνης της, σε θέση στην οποία εκτελεί άλλα καθήκοντα από τα προηγούμενα καθήκοντά της, δεν δικαιούται της αμοιβής που ελάμβανε κατά μέσο όρο πριν από τη μετάθεση αυτή. Πέραν της διατηρήσεως του βασικού μισθού της, η εν λόγω εργαζόμενη δικαιούται, δυνάμει του άρθρου 11, σημείο 1, των στοιχείων της αμοιβής ή των επιδομάτων που συνδέονται με την ιδιότητά της ως προϊσταμένης, την αρχαιότητά της και τα επαγγελματικά της προσόντα. Μολονότι το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 δεν απαγορεύει τη χρήση μεθόδου υπολογισμού της αμοιβής που πρέπει να καταβληθεί στην εν λόγω εργαζόμενη, με βάση τη μέση αξία των επιδομάτων που έχουν σχέση με τις συνθήκες εργασίας όλου του ιπτάμενου προσωπικού της ίδιας μισθολογικής κλίμακας κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου

αναφοράς, ο μη συνυπολογισμός των εν λόγω στοιχείων της αμοιβής ή των εν λόγω επιδομάτων πρέπει να θεωρηθεί ότι αντίκειται στο άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας αυτής.

Επί των δικαστικών εξόδων

74 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), έχει την έννοια ότι έγκυος εργαζόμενη η οποία, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2, μετατέθηκε προσωρινώς, λόγω της εγκυμοσύνης της, σε θέση στην οποία εκτελεί άλλα καθήκοντα από τα προηγούμενα καθήκοντά της δεν δικαιούται της αμοιβής που ελάμβανε κατά μέσο όρο πριν από τη μετάθεση αυτή. Πέραν της διατηρήσεως του βασικού μισθού

της, η εν λόγω εργαζόμενη δικαιούται, δυνάμει του άρθρου 11, σημείο 1, των στοιχείων της αμοιβής ή των επιδομάτων που συνδέονται με την ιδιότητά της ως προϊσταμένης, την αρχαιότητά της και τα επαγγελματικά της προσόντα. Μολονότι το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 δεν απαγορεύει τη χρήση μεθόδου υπολογισμού της αμοιβής που πρέπει να καταβληθεί στην εν λόγω εργαζόμενη, με βάση τη μέση αξία των επιδομάτων που έχουν σχέση με τις συνθήκες εργασίας όλου του ιπτάμενου προσωπικού της ίδιας μισθολογικής κλίμακας κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου αναφοράς, ο μη συνυπολογισμός των εν λόγω στοιχείων της αμοιβής ή των εν λόγω επιδομάτων πρέπει να θεωρηθεί ότι αντίκειται στο άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας αυτής.

(υπογραφές)