UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

1 päivänä heinäkuuta 2010 *

Asiassa C-471/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Helsingin käräjäoikeus (Suomi) on esittänyt 30.10.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 4.11.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Sanna Maria Parviainen**

vastaan

**Finnair Oyj**,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: toisen jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues, joka hoitaa kolmannen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja A. Arabadjiev,

* Oikeudenkäyntikieli: suomi.

julkisasiamies: P. Mengozzi,
kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 17.9.2009 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Parviainen, edustajanaan asianajaja M. Penttinen,

– Finnair Oyj, edustajinaan varatuomari P. Verronen ja varatuomari A. Kujala,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. Bruni, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

– Suomen hallitus, asiamiehenään A. Guimaraes-Purokoski,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek, M. Huttunen ja P. Aalto,

kuultuaan julkisasiamiehen 17.12.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) 11 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Pyyntö on esitetty asiassa, jonka asianosaisina ovat yhtäältä Parviainen, joka työskentelee lentoyhtiö Finnair Oyj:n (jäljempänä Finnair) palveluksessa purserina, ja toisaalta Finnair ja joka koskee palkkaa, jota Parviainen on saanut sen jälkeen, kun hänet siirrettiin raskautensa ajaksi väliaikaisesti maatyöhön.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

*Unionin säännöstö*

3 Direktiivin 92/85 johdanto-osan 9 ja 16 perustelukappaleessa käytetään seuraavia sanamuotoja:

”raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen,

– –

toimenpiteillä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyden suojelua koskevan työn järjestämiseksi ei ole vaikutusta, jollei niihin liitetä työsopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä, mukaan lukien palkanmaksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen.”

4 Mainitun direktiivin 2 artiklassa todetaan seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan

a) ’*raskaana olevalla työntekijällä*’ raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan;

b) ’*äskettäin synnyttäneellä työntekijällä*’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan synnyttäneen äskettäin ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen;

c) ’*imettävällä työntekijällä*’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan imettävän ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen.”

5 Saman direktiivin 4 artiklan otsikko on ”Arviointi ja tiedottaminen”, ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työnantajan on arvioitava 2 artiklassa määriteltyihin työntekijöihin suoraan tai [toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston] direktiivin 89/391/ETY [(EYVL L 183, s. 1)] 7 artiklassa mainitun suojelun ja ennalta ehkäisevän toiminnan kautta asianomaisessa yrityksessä ja/tai laitoksessa kohdistuvan altistumisen luonne, aste ja kesto kaikessa sellaisessa

toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua tekijöille, prosesseille ja työolosuhteille, joista on luettelo, joka ei ole tyhjentävä, liitteessä [I], jotta

– kaikki 2 artiklassa määriteltyjen työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevat vaarat sekä kaikki mahdolliset vaikutukset raskaudelle tai imettämiselle voidaan arvioida,

– voidaan päättää, mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä."

6 Direktiivin 92/85 5 artiklan otsikko on "Arvioinnin tuloksista juontuva toiminta", ja sen 1–3 kohdassa säädetään seuraavaa:

"1. Jos 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun arvioinnin tuloksena ilmenee, että on olemassa 2 artiklassa määriteltyyn työntekijään kohdistuva hänen turvallisuuttaan tai terveyttään koskeva vaara tai vaikutus kyseisen työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotta kyseisen työntekijän työoloja ja/tai työaikoja väliaikaisesti muuttamalla voidaan varmistaa, etteivät työntekijät altistu tällaisille riskeille, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin 89/391/ETY 6 artiklan soveltamista.

2. Jos työntekijän työolojen ja/tai työaikojen muuttaminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet asianomaisen työntekijän siirtämiseksi toiseen tehtävään.

3. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi."

7 Direktiivin 8 artiklan otsikko on "Äitiysloma", ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen."

8 Saman direktiivin 11 artiklan otsikko on "Työhön liittyvät oikeudet", ja sen sanamuoto on seuraava:

"Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

1) edellä 5, 6 ja 7 artikloissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimukseen liittyvät oikeudet, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, on turvattava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti 2 artiklassa mainituille työntekijöille;

2) edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

   a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;

b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

3) edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa;

4) jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun palkan tai korvauksen saamiseen.

Nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä."

9 Direktiivin 92/85 liitteessä I, johon direktiivin 4 artiklassa viitataan, mainitaan fyysisinä tekijöinä, jotka saattavat aiheuttaa sikiövaurioita ja/tai vaurioittaa istukan kiinnitystä, etenkin ionisoiva ja ionisoimaton säteily.

*Kansallinen säännöstö*

10 Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 7 §:n 1 momentin mukaan, sellaisena kuin kyseinen laki on muutettuna lailla 232/2005 (jäljempänä laki 609/1986), välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Saman pykälän 2 momentin mukaan välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan myös eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

11 Lain 609/1986 8 §:n 1 momentin toisen kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kyseisessä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

12 Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:ssä säädetään, että jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen terveytensä tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

13 Samankaltainen säännös sisältyy työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 11 §:n 2 momenttiin.

14 Sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 4 §:ssä säädetään, että raskaana olevalla vakuutetulla, joka on ansiotyössä, on oikeus erityisäitiysrahaan, jos hänen työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti taikka muu vastaava seikka vaarantaa hänen terveytensä tai sikiön terveyden. Erityisäitiysrahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä siten, kuin työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetaan, ja vakuutettu joutuu siksi olemaan poissa työstä.

15 Unionin tuomioistuimen käytössä olevien tietojen mukaan Suomen lainsäädäntöön ei sisälly nimenomaista säännöstä, joka koskisi palkan määräytymistä siinä tapauksessa, että raskaana oleva työntekijä siirretään väliaikaisesti toiseen tehtävään hoitamaan hänen tavanomaisesta työstään poikkeavia työtehtäviä.

16 Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttiyhdistys ry:n ja Palvelualojen Toimialaliitto ry:n välillä on tehty matkustamohenkilökunnan työehtosopimus. Kyseinen työehtosopimus oli voimassa 1.4.2005 ja 30.9.2007 välisenä aikana.

17 Työehtosopimuksen 16 §:n B kohdassa määrätään äitiys- ja erityisäitiysvapaan palkasta. Mainitun pykälän B 2 kohdan mukaan lentoemäntä voi lopettaa lentämisen välittömästi raskauden toteamisen jälkeen. Ellei terveydellisistä syistä muuta johdu, lentotyö on sallittua korkeintaan 18. raskausviikkoon asti.

18 Mainitun 16 §:n B 3 kohdan mukaan lentoemäntä voi anomuksesta siirtyä odotusaikana hoitamaan työnantajan hänelle osoittamaa muuta työtä. Työnantaja osoittaa asianomaisen anomuksesta muuta työtä sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan alkamisajankohtaan asti tai maksaa kyseiseltä ajalta palkan.

19 Saman 16 §:n B 4 kohdan mukaan B 3 kohdassa mainitut palkat maksetaan asianomaisen työntekijän vuosilomapalkan suuruisena. Lentoemäntä, joka kieltäytyy hänelle näin osoitetusta työstä, menettää oikeutensa kyseiseen palkkaan.

20 Finnair teki 20.6.1989 päätöksen lentoemännille heidän raskautensa aikana maatyöstä maksettavan palkan määräytymisestä, ja se tuli voimaan 1.7.1989 (jäljempänä 20.6.1989 tehty päätös). Kyseisen päätöksen mukaan – ja työehtosopimuksen mukaisesti – maatyöhön raskauden vuoksi siirrettäville lentoemännille on maksettava palkallisen vuosiloman mukaista palkkaa. Maatyön aikana maksettava kuukausipalkka muodostuu peruskuukausipalkasta sekä lisäpäiväpalkasta kerrottuna 25:llä. Lisäpäiväpalkka lasketaan kaikkien samaan palkkaluokkaan kuuluvien lentoemäntien ja stuerttien lisäpäiväpalkkojen keskiarvosta. Asianomaisen työntekijän palkkaluokka määräytyy hänen palvelusaikansa pituuden perusteella. Kerroin 25 perustuu puolestaan siihen, että kussakin kuussa on 25 palkallista päivää.

**Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys**

21 Pääasian kantaja on työskennellyt Finnairin palveluksessa 8.4.1998 alkaen lentoemäntänä. Hänet ylennettiin purserin tehtäviin vuoden 2005 lokakuussa.

22 Pääasian kantaja tuli raskaaksi alkuvuonna 2007. Synnytyksen laskettu aika oli 16.10.2007. Hänet siirrettiin raskautensa vuoksi väliaikaisesti maatyöhön eli toimistotehtäviin 30.4.2007 alkaen. Hän työskenteli kyseisessä tehtävässä 15.9.2007 eli äitiyslomansa alkuun saakka.

23 Siirto tehtiin direktiivin 92/85 5 artiklan 1 ja 2 kohdan sekä työsopimuslain ja työturvallisuuslain asiaa koskevien säännösten ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Asiakirja-aineiston mukaan siirron perusteena oli se, että pääasian kantajan työ altisti hänet ionisoivan ja ionisoimattoman säteilyn kaltaisille fyysisille tekijöille, jotka saattavat aiheuttaa sikiövaurioita.

24 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että koska pääasian kantaja toimii purserina, suuri osa hänen kokonaispalkastaan koostuu lisistä. Työntekijöille maksettavat lisät voivat erota suuresti toisistaan sen mukaan, onko kyse esimiesasemassa olevasta henkilöstä, kuten purserista, vai lentoemännästä tai stuertista. Kyseiset työntekijät voivat saada erilaisia lisiä, kuten yötyö-, sunnuntai- ja pyhäpäivälisiä, kahdeksan tuntia ylittävien työpäivien osalta maksettavia ylityölisiä ja kaukolentojen tai

aikaerolentojen perusteella maksettavia lisiä. Lisäksi samaan palkkaluokkaan kuuluvat henkilöt voivat työskennellä hyvin erilaisia tuntimääriä, mikä vaikuttaa maksettavien lisien määrään.

25 Pääasian kantajan lisien määrä oli noin 40 prosenttia hänen kokonaispalkastaan ennen hänen väliaikaista siirtoaan maatyöhön. Hänen peruskuukausipalkkansa oli 1 821,76 euroa ja keskimääräinen kuukausiansionsa 3 383,04 euroa. Maatyöhön siirtämisen jälkeen pääasian kantajan kuukausittainen kokonaisansio aleni 834,56 eurolla.

26 Pääasian kantajan mukaan Finnairilla ei ollut oikeutta alentaa hänen palkkaansa sillä perusteella, että hänet siirrettiin väliaikaisesti maatyöhön, etenkään kun se ei ottanut huomioon hänen esimiesasemaansa. Tällaisessa palkan alentamisessa on pääasian kantajan mukaan kyse direktiivin 92/85 ja lain 609/1986 vastaisesta syrjivästä menettelystä. Kantaja on kansallisessa tuomioistuimessa nostamassaan kanteessa vaatinut, että pääasiassa kyseessä olevalta ajanjaksolta on maksettava ainakin samaa palkkaa kuin se, jota hän sai työskennellessään purserina.

27 Finnair on vaatinut kanteen hylkäämistä. Sen mukaan kantajalle on hänen raskautensa aikana maksettu enemmän palkkaa kuin vastaavaa maatyötä säännöllisesti tekevälle henkilölle maksetaan. Finnair toteaa lisäksi, ettei pääasian kantaja ole työskennellessään purserina voinut vaatia, että hänelle on taattava tietty määrä lisiä. Lisien määrä riippuu näet aina siitä, miten paljon ja millaisia lentoja henkilö lentää.

28 Helsingin käräjäoikeus katsoi, ettei unionin tuomioistuin ole vielä ottanut kantaa siihen, miten direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohtaa on tulkittava, ja että kyseisen säännöksen tulkinnalla on huomattava merkitys sen käsiteltävänä olevan asian

ratkaisemiselle, joten se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko – – direktiivin [92/85] 11 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että raskauden takia muihin, alemmin palkattuihin tehtäviin siirretylle työntekijälle on sen mukaan suoritettava yhtä suurta palkkaa kuin työntekijä oli ennen siirtymistä keskimäärin saanut, ja onko tältä osin merkitystä sillä, millaisia lisiä ja millä perusteella työntekijälle on maksettu peruskuukausipalkan lisäksi?”

**Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu**

29 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee ennakkoratkaisukysymyksellään, onko direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että raskaana olevalla työntekijällä, joka on kyseisen direktiivin 5 artiklan 2 kohdan mukaan siirretty raskautensa vuoksi väliaikaisesti muihin tehtäviin kuin niihin, joissa hän työskenteli ennen siirtoaan, oikeus samansuuruiseen palkkaan kuin se, jota hän keskimäärin sai ennen mainittua siirtoa. Kansallinen tuomioistuin tiedustelee myös, onko tässä merkitystä sillä, millaisia lisiä kyseinen työntekijä sai aikaisemmissa tehtävissään ja millä perusteella niitä maksettiin.

30 Aluksi on muistutettava, että tietynlainen toiminta voi muodostaa erityisen riskin raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien naispuolisten työntekijöiden altistumiseen direktiivin 92/85 liitteessä I lueteltujen kaltaisille tekijöille, prosesseille

tai vaarallisille työolosuhteille, jotka vaarantavat turvallisuuden tai terveyden, ja sen vuoksi unionin lainsäätäjä on kyseisen direktiivin antaessaan ottanut käyttöön vaarojen arvioimista ja niistä tiedottamista koskevan järjestelmän sekä tällaista työntekijää koskevan kiellon harjoittaa tietynlaista toimintaa (ks. vastaavasti asia C-203/03, komissio v. Itävalta, tuomio 1.2.2005, Kok., s. I-935, 44 kohta).

31 Direktiivin 92/85 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, että jos kyseisen direktiivin 4 artiklan mukaisesti toteutetun vaaran arvioinnin tuloksena ilmenee, että työntekijän turvallisuutta tai terveyttä koskeva vaara tai vaikutus työntekijän raskauteen tai imetykseen on olemassa, työnantajan on muutettava työoloja ja/tai työaikoja väliaikaisesti tai – jos se ei ole teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia – siirrettävä työntekijä toiseen tehtävään.

32 Ainoastaan sellaisesta tilanteesta, jossa myös tällainen siirtäminen on mahdotonta, direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa säädetään, että asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi (ks. asia C-66/96, Høj Pedersen ym., tuomio 19.11.1998, Kok., s. I-7327, 57 kohta).

33 Direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että 5–7 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden työsopimukseen liittyvät oikeudet, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, on turvattava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

34 Äitiyslomalla olevien työntekijöiden osalta on palautettava mieliin, että direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa säädetään myös, että heille on taattava ”palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen”.

35 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan mainitun direktiivin 11 artiklassa käytettyyn palkan käsitteeseen sisältyvät EY 141 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan määritelmän mukaisesti etuudet, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti maksaa työntekijälle äitiysloman aikana. Sitä vastoin korvauksen käsitteeseen, jota kyseisessä säännöksessä myös käytetään, sisältyvät kaikki työntekijän äitiyslomansa aikana saamat tulot, joita hänen työnantajansa ei maksa hänelle työsuhteen perusteella (ks. asia C-411/96, Boyle ym., tuomio 27.10.1998, Kok., s. I-6401, 31 kohta).

36 Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut sellaisen riittävän korvauksen käsitteestä, johon äitiyslomalla olevilla työntekijöillä on oikeus direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdan b alakohdan nojalla, että saman artiklan 3 kohtaan sisältyvän riittävän korvauksen määritelmän tarkoituksena on varmistaa työntekijän tulotason säilyminen äitiysloman aikana vähintään sen korvauksen suuruisena, jota kansallisissa sosiaaliturvalainsäädännöissä edellytetään maksettavaksi työnteon keskeytyessä terveydellisistä syistä (ks. em. asia Boyle ym., tuomion 32 kohta).

37 Kyseisen oikeuskäytännön mukaan työntekijöille on taattava tämänsuuruinen tulo heidän äitiyslomansa aikana siitä riippumatta, maksetaanko se direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti korvauksena, palkkana vai niiden yhdistelmänä (ks. em. asia Boyle ym., tuomion 33 kohta).

38 On kuitenkin todettava, että vaikka sekä direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdassa että saman artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 3 kohdassa viitataan ”palkan maksun jatkumiseen ja/tai oikeuteen riittävään korvaukseen [raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville] työntekijöille”, kyseisen direktiivin tavoitteista ja mainittuja säännöksiä koskevasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä seuraa, ettei yhtäältä mainitun direktiivin 5 artiklassa tarkoitettujen raskaana olevien työntekijöiden ja toisaalta direktiivin 8 artiklassa tarkoitettujen äitiyslomalla olevien työntekijöiden tilanteita voida tulon saamisen kannalta rinnastaa kaikilta osin toisiinsa.

39 Ensinnäkin direktiivin 92/85 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitetut raskaana olevat työntekijät, joiden työoloja heidän työnantajansa on väliaikaisesti muuttanut tai jotka tämä on siirtänyt toisiin tehtäviin, jatkavat edelleen työskentelyä ja sellaisten työtehtävien hoitamista, joita kyseinen työnantaja heille osoittaa.

40 Sitä vastoin sellaiset työntekijät, jotka ovat mainitun direktiivin 8 artiklassa säädetyllä äitiyslomalla, ovat erityistilanteessa, jossa heille on annettava erityissuojelua mutta jota ei voida rinnastaa sellaisen miehen tai naisen tilanteeseen, joka tosiasiallisesti käy työssä (ks. asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996, Kok., s. I-475, 17 kohta ja asia .C-147/02, Alabaster, tuomio 30.3.2004, Kok., s. I-3101, 46 kohta).

41 Toiseksi direktiivin 92/85 11 artiklan 3 kohdasta ilmenee nimenomaisesti, että siinä olevaa riittävän korvauksen määritelmää sovelletaan ainoastaan saman artiklan 2 kohdan b alakohtaan ja näin ollen ainoastaan äitiyslomalla oleviin työntekijöihin (ks. vastaavasti em. asia Høj Pedersen ym., tuomion 39 kohta).

42 Kun otetaan huomioon edellä mainitut erot, joita on yhtäältä direktiivin 92/85 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen tapausten ja toisaalta direktiivin 8 artiklassa tarkoitettujen tapausten välillä, ei näin ollen ole mahdollista soveltaa unionin tuomioistuimen sellaista oikeuskäytäntöä, joka koskee kyseisen direktiivin 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 3 kohdassa – jotka koskevat äitiyslomalla olevia työntekijöitä – mainittujen palkkauksen ja riittävän korvauksen käsitteiden määrittelyä, sellaisten työntekijöiden oikeuteen saada palkkaa, joiden työoloja on heidän raskautensa aikana muutettu tai jotka on väliaikaisesti siirretty toisiin tehtäviin mainitun 5 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla.

43 Äitiyslomaa koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön soveltaminen työntekijöihin, jotka ovat direktiivin 92/85 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitetun kaltaisissa tilanteissa, voisi nimittäin johtaa kohtuuttomaan tilanteeseen, jossa pääasian kantajan kaltaisen työntekijän – joka on raskautensa takia siirretty väliaikaisesti muuhun tehtävään kuin siihen, jossa hän työskenteli ennen siirtoa – palkka voisi väliaikaisen siirron ajaksi alentua sellaiseen määrään, jota kansallisissa sosiaaliturvalainsäädännöissä edellytetään maksettavaksi työntekijän työnteon keskeytyessä terveydellisistä syistä.

44 Tällainen tosiasiallisesti työskentelyä jatkavan työntekijän palkan alentaminen olisi nimittäin ristiriidassa direktiivin 92/85 mukaisen raskaana olevien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevan tavoitteen kanssa ja lisäksi vaikuttaisi – direktiivin yhdeksännessä perustelukappaleessa todetun vastaisesti – haitallisesti mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua koskevan unionin lainsäädännön määräysten ja säännösten soveltamiseen.

45 Finnair ja Suomen hallitus väittävät pääasiassa, että direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdan nojalla sellaisen tulon suuruuden määrittäminen, jota maksetaan raskauden takia väliaikaisesti toiseen tehtävään siirrettävälle työntekijälle, on jätetty jäsenvaltioiden harkintavaltaan. Suomen hallituksen mukaan palkan on oltava

suuruudeltaan sellainen, ettei kyseisen direktiivin mukainen raskaana olevan työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelua koskeva tavoite vaarannu.

46 Pääasian kantaja ja Euroopan komissio väittävät sitä vastoin, että raskaana olevan työntekijän, joka on samanlaisessa tilanteessa kuin kyseinen kantaja, on lähtökohtaisesti voitava väliaikaisen siirtonsa aikana saada palkkaansa täysimääräisenä.

47 Italian hallitus puolestaan toteaa, että Italian kansallisen lainsäädännön mukaan raskaana olevalle työntekijälle, joka on siirretty tavanomaista tehtäväänsä alempitasoiseen tehtävään, maksetaan aikaisemman tehtävänsä mukaista palkkaa. Italian hallituksen mukaan peruspalkan lisäksi maksettavien korvausten ja lisien osalta on kuitenkin erotettava toisistaan yhtäältä lisät, jotka maksetaan asianomaisen työntekijän ammatillisten ominaisuuksien perusteella ja joita työnantaja ei saa poistaa tai alentaa siirtäessään kyseisen työntekijän väliaikaisesti toisiin tehtäviin tämän terveyden suojelemiseksi, ja toisaalta lisät, jotka maksetaan työn tekemiseen liittyvien erityisten tekijöiden vuoksi, joita maksetaan vain työntekijälle aiheutuvien erityisten haittojen tai vaikeuksien korvaamiseksi ja jotka voidaan poistaa, jos niihin johtaneet erityistilanteet päättyvät.

48 Tässä yhteydessä on myös muistettava, että sinä ajanjaksona, jota kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä oleva asia koskee, pääasian kantaja on jatkanut työskentelyä ja hänen työnantajansa hänelle osoittamien työtehtävien hoitamista. Väliaikaista siirtoa toiseen tehtävään ei myöskään ole tehty asianomaisen pyynnöstä vaan Suomen kansallisen lainsäädännön relevanttien säännösten ja direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdan säännösten mukaisesti, ja sen tarkoituksena oli välttää kaikki asianomaisen tai hänen lapsensa turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvat vaarat.

49 Direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdan sanamuodon ja kyseisen direktiivin mukaisen raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelua koskevan tavoitteen tarkastelu osoittaa näin ollen, että toisin kuin komissio ja pääasian kantaja väittävät, pääasian kantajan kaltainen raskaana oleva työntekijä, joka siirretään väliaikaisesti toiseen tehtävään ja jonka palkka ennen kyseistä siirtoa muodostuu peruspalkasta ja sellaisista lisistä, joista tiettyjen myöntäminen riippuu tiettyjen erityistehtävien suorittamisesta, ei mainitun säännöksen perusteella voi vaatia koko sen palkan maksamisen jatkamista, jota hän sai ennen väliaikaista siirtoa.

50 Ensinnäkin on todettava, että vaikka se tulo, jota työnantaja maksaa direktiivin 92/85 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitetulle raskaana olevalle työntekijälle, joka tosiasiallisesti jatkaa työskentelyä, on EY 141 artiklassa tarkoitettua palkkaa, koska se perustuu työsuhteeseen ja koska sitä maksetaan kyseiselle työntekijälle, kyseisen direktiivin 11 artiklan 1 kohdan useimmissa direktiivin antamishetkellä olemassa olleissa kieliversioissa viitataan kuitenkin – epämääräistä artikkelia käyttäen – palkan maksun jatkumiseen, eikä asianomaisen työntekijän aiemman palkan maksun jatkumiseen.

51 Mainitun direktiivin 11 artiklan 4 kohdassa säädetään myös, että jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset saman artiklan 1 kohdassa tarkoitetun palkan tai korvauksen saamiseksi.

52 Unionin tuomioistuin on lisäksi jo todennut, että töiden luonteeseen liittyviä tosiseikkoja ja olosuhteita, joissa työtä tehdään, on tietyissä tapauksissa mahdollista pitää sellaisina objektiivisina seikkoina, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja joiden vuoksi mahdollisia eri työntekijäryhmien välisiä palkkaeroja voidaan pitää perusteltuina (ks. vastaavasti EY 141 artiklan osalta asia C-236/98, JämO, tuomio 30.3.2000, Kok., s. I-2189, 52 kohta).

53 Nyt käsiteltävässä asiassa on kiistatonta, että tiettyjen sellaisten lisien maksaminen, joihin pääasian kantajalla oli oikeus ennen hänen väliaikaista siirtoaan, riippui tiettyjen erityistehtävien suorittamisesta erityisissä olosuhteissa ja ettei pääasian kantaja suorittanut tällaisia erityistehtäviä sinä aikana, kun hänet oli siirretty väliaikaisesti toiseen tehtävään.

54 On vielä todettava, että direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdassa viitataan nimenomaisesti kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön.

55 Kyseisessä säännöksessä jätetään näin ollen jäsenvaltioille ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolille tiettyä harkintavaltaa, kun nämä määrittävät ne soveltamis- ja täytäntöönpanoedellytykset, jotka liittyvät direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen raskaana olevien työntekijöiden oikeuteen saada palkkaa. Jäsenvaltioiden asiana on siten määritellä kyseisen oikeuden soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt, mutta ne eivät voi asettaa minkäänlaisia edellytyksiä tämän oikeuden - joka perustuu suoraan kyseiseen direktiiviin ja raskaana olevan työntekijän ja hänen työnantajansa väliseen työsuhteeseen - syntymiseen (ks. vastaavasti asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 53 kohta).

56 Se, miten jäsenvaltiot ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolet käyttävät tätä harkintavaltaansa määrittäessään palkkaa, johon raskautensa keston ajaksi ja sen vuoksi toiseen tehtävään väliaikaisesti siirretyllä työntekijällä on oikeus, ei saa haitata direktiivin 92/85 mukaisen raskaana olevien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevan tavoitteen toteutumista, eikä tätä harkintavaltaa käytettäessä saada jättää huomioimatta sitä, että tällainen työntekijä jatkaa tosiasiallisesti työskentelyä ja hänen työnantajansa hänelle osoittamien työtehtävien hoitamista.

57 Kuten direktiivin 92/85 16 perustelukappaleesta ilmenee, työn järjestämistä koskevilla toimenpiteillä, joilla pyritään suojelemaan raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyttä, ei näet ole vaikutusta, jollei niihin liitetä työsopimuksessa mainittujen oikeuksien säilyttämistä, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen.

58 Palkka, jonka maksamista raskaana olevalle työntekijälle on direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdan mukaisesti jatkettava sen jälkeen, kun hänet on siirretty väliaikaisesti toiseen tehtävään kuin se, jossa hän työskenteli ennen raskauttaan, ei kuitenkaan voi olla pienempi kuin palkka, jota maksetaan siinä tehtävässä työskenteleville työntekijöille, johon hänet on väliaikaisesti siirretty. Raskaana olevalla työntekijällä on väliaikaisen siirron koko keston ajan oikeus myös kaikkiin kyseiseen tehtävään liittyviin palkanosiin ja lisiin sillä edellytyksellä, että hän täyttää niiden saamisen edellytykset mainitun direktiivin 11 artiklan 4 kohdan mukaisesti.

59 Lisäksi on todettava, kuten julkisasiamies on huomauttanut ratkaisuehdotuksensa 69 ja 70 kohdassa, että silloin, kun jäsenvaltiot ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolet määrittävät palkanosia, joiden maksamista tällaiselle työntekijälle on mainitun direktiivin 11 artiklan 1 kohdan mukaisesti jatkettava väliaikaisen siirron keston ajan, niitä sitovat työnantajan maksamien sellaisten eri lisien luonne, jotka voivat – kuten pääasiassa kyseessä olevassa tapauksessa – muodostaa huomattavan osan asianomaisen raskaana olevan työntekijän kokonaispalkasta.

60 Tämän seurauksena raskaana olevalle työntekijälle, joka on direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdan nojalla siirretty väliaikaisesti toiseen tehtävään, on jatkettava hänen työsopimukseensa tai työsuhteeseensa perustuvan peruspalkan maksamista, minkä lisäksi hän säilyttää oikeuden ammatilliseen asemaansa liittyviin palkanosiin ja lisiin, kuten sellaisiin lisiin, jotka liittyvät hänen esimiesasemaansa, palvelusaikansa pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteensä.

61 Jäsenvaltiot ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolet eivät sitä vastoin ole direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdan nojalla velvollisia säätämään tai määräämään, että kyseisen väliaikaisen siirron aikana on jatkettava sellaisten palkanosien ja lisien maksamista, jotka – kuten tämän tuomion 53 kohdasta ilmenee – riippuvat siitä, että asianomainen työntekijä suorittaa erityistehtäviä erityisissä olosuhteissa, ja joiden tarkoituksena on ensisijaisesti korvata kyseisten tehtävien suorittamisesta aiheutuvia haittoja.

62 Edellä esitetystä seuraa, ettei raskaana olevalla työntekijällä ole sen jälkeen, kun hänet on direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti siirretty väliaikaisesti toiseen tehtävään kuin se, jossa hän työskenteli ennen raskauttaan, kyseisen direktiivin 11 artiklan 1 kohdan nojalla oikeutta palkkaan, jota hän keskimäärin sai ennen mainittua siirtoa.

63 On kuitenkin muistettava, että direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdassa säädetään ainoastaan kyseisen direktiivin 5 artiklassa tarkoitettujen raskaana olevien työntekijöiden palkkaa koskevaan oikeuteen liittyvästä vähimmäissuojasta. Direktiivin yhdelläkään säännöksellä ei estetä jäsenvaltioita tai tarvittaessa työmarkkinaosapuolia säätämästä tai määräämästä kaikkien sellaisten palkanosien ja lisien maksamisen jatkamisesta, joihin raskaana olevalla työntekijällä oli oikeus ennen raskauttaan ja väliaikaista siirtoaan toiseen tehtävään.

64 Direktiivillä 92/85, joka on annettu EY:n perustamissopimuksen 118 A artiklan (EY:n perustamissopimuksen 117-120 artikla on korvattu EY 136-EY 143 artiklalla) mukaisesti, ei nimittäin estetä jäsenvaltiota pitämästä voimassa tai toteuttamasta tiukempia suojatoimenpiteitä sillä edellytyksellä, että ne ovat yhteensopivia perustamissopimuksen määräysten kanssa, kuten EY 137 artiklan 4 kohdasta ilmenee (ks. vastaavasti asia C-438/99, Jiménez Melgar, tuomio 4.10.2001, Kok., s. I-6915, 37 kohta).

65 Pääasian osalta tämän tuomion 19 ja 20 kohdasta ilmenee, että raskaana olevalle lentoemännälle, joka raskautensa vuoksi siirretään maatyöhön, maksetaan työehtosopimuksen ja 20.6.1989 tehdyn päätöksen mukaisesti vuosilomapalkan suuruista palkkaa.

66 Palkka, jonka Finnair maksaa raskaana olevalle työntekijälle hänen väliaikaisen siirtonsa aikana, muodostuu hänen peruskuukausipalkastaan ja lisäpäiväpalkasta. Kuten tämän tuomion 20 kohdasta ilmenee, lisäpäiväpalkan suuruus lasketaan kaksivaiheisesti. Ensiksi lasketaan lentoemännän tai stuertin tiettynä viiteajanjaksona saamien lisien keskiarvo. Kyse on henkilökohtaisesta palkanlisästä eli niin kutsutusta lisäpäiväpalkasta, jota asianomaiselle maksetaan kyseisenä ajanjaksona. Toiseksi lasketaan kaikkien samaan palkkaluokkaan kuuluvien lentoemäntien ja stuerttien lisäpäiväpalkkojen keskiarvo.

67 On huomautettava, että koska palkka, jota raskaana oleville työntekijöille maksetaan sen jälkeen, kun heidät on siirretty väliaikaisesti muuhun tehtävään kuin se, jossa he työskentelivät aikaisemmin, lasketaan kaikkien samaan palkkaluokkaan kuuluvien lentoemäntien ja stuerttien tiettynä ajanjaksona saamien lisien keskiarvon perusteella, tällainen palkkajärjestelmä voi johtaa siihen, että sen palkan määrä, jota raskaana oleva työntekijä saa, joko vähenee tai kasvaa siihen palkkaan nähden, jota hänelle on maksettu kyseisenä viiteajanjaksona. Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, matkustamohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät voivat saada yli kymmentä erilaista lisää, joiden maksaminen liittyy työtehtävien hoitamista koskeviin erityisiin seikkoihin. Se, millaisia lisiä ja kuinka paljon samaan palkkaluokkaan kuuluvat lentoemännät ja stuertit ovat saaneet kyseisenä viiteajanjaksona, voi näin ollen vaihdella huomattavasti.

68 Sitä, että jäsenvaltio tai tarvittaessa työmarkkinaosapuolet valitsevat palkkajärjestelmän, jossa raskaana olevien työntekijöiden palkka muodostuu heidän väliaikaisen siirtonsa aikana kyseisestä peruskuukausipalkasta ja sellaisten lisien keskiarvosta, joita matkustamohenkilökunta on saanut tiettynä viiteajanjaksona, ei lähtökohtaisesti voida pitää direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdan vastaisena.

69 Kuitenkin sikäli kuin tällaisessa palkkajärjestelmässä laskettaessa kuukausipalkkaa, jota maksetaan raskaana oleville lentoemännille, jotka on direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti siirretty väliaikaisesti toisiin tehtäviin, ei oteta huomioon sellaisia palkanosia tai lisiä, jotka liittyvät raskaana olevan ammatilliseen asemaan – johon kyseinen väliaikainen siirto ei mitenkään vaikuta –, kuten lisiä, jotka liittyvät asianomaisen työntekijän esimiesasemaan, hänen palvelusaikansa pituuteen ja hänen ammatilliseen pätevyyteensä, kyseistä järjestelmää ei voida pitää direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukaisena.

70 Kuten tämän tuomion 56 kohdasta ilmenee, on kuitenkin niin, että vaikka direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohdan mukaisesti sen palkan laskemista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen määrittäminen, johon saman direktiivin 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulla raskaana olevalla työntekijällä on oikeus, on annettu jäsenvaltioiden tehtäväksi, jäsenvaltiot eivät kuitenkaan voi vahvistaa sellaisia yksityiskohtaisia sääntöjä, jotka eivät ole yhteensopivia kyseisen direktiivin mukaisen raskaana olevien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevan tavoitteen kanssa. Ne eivät voi mainittua palkkaa määrittäessään jättää myöskään ottamatta huomioon sitä, että tällainen työntekijä tosiasiallisesti jatkaa työskentelyä.

71 Kuten pääasian kantaja väittää, nyt käsiteltävässä asiassa hänen henkilökohtainen lisäpäiväpalkkansa oli viiteajanjaksona 74,35 euroa päivältä, mutta kaikille samaan

palkkaluokkaan kuuluville lentoemännille ja stuerteille samana ajanjaksona maksettu keskimääräinen lisäpäiväpalkka oli 39,74 euroa päivältä. Sen jälkeen, kun asianomainen siirrettiin väliaikaisesti maatyöhön, hänen kokonaiskuukausipalkkansa aleni 834,56 eurolla verrattuna siihen palkkaan, jota hän sai ennen väliaikaista siirtoa.

72 Kansallisen tuomioistuimen asiana on tarkistaa, onko työehtosopimuksessa ja/tai 20.6.1989 tehdyssä päätöksessä vahvistettu raskaana oleviin lentoemäntiin sovellettava palkan laskemista koskeva menetelmä johtanut siihen, että pääasian kantajalta on sen jälkeen, kun hänet on väliaikaisesti siirretty toiseen tehtävään kuin se, jossa hän tavallisesti työskentelee, evätty sellaisia palkanosia ja lisiä, jotka liittyvät hänen ammatilliseen asemaansa. Jos näin on, palkkajärjestelmää, jossa määrätään tällaisesta palkan pienentymisestä direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdan mukaisen väliaikaisen siirron ajaksi, on pidettävä kyseisen direktiivin 11 artiklan 1 kohdan säännösten vastaisena.

73 Kun otetaan huomioon edellä todettu, esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että raskaana olevalla työntekijällä, joka on kyseisen direktiivin 5 artiklan 2 kohdan mukaan siirretty raskautensa vuoksi väliaikaisesti muihin tehtäviin kuin niihin, joissa hän työskenteli ennen siirtoaan, ei ole oikeutta palkkaan, jota hän keskimäärin sai ennen mainittua siirtoa. Tällaisen työntekijän on saatava edelleen peruspalkkansa, ja lisäksi hän säilyttää mainitun 11 artiklan 1 kohdan nojalla oikeuden ammatilliseen asemaansa liittyviin palkanosiin ja lisiin, kuten sellaisiin lisiin, jotka liittyvät hänen esimiesasemaansa, palvelusaikansa pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteensä. Vaikka direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohta ei ole esteenä tällaisen työntekijän palkan laskemista koskevalle menetelmälle, joka perustuu samaan palkkaluokkaan kuuluvan matkustamohenkilökunnan tiettynä

viiteajanjaksona saamien työolosuhteisiin perustuvien lisien keskiarvoon, sitä, ettei mainittuja palkanosia tai mainittuja lisiä oteta huomioon, on pidettävä viimeksi mainitun säännöksen vastaisena.

**Oikeudenkäyntikulut**

74 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että raskaana olevalla työntekijällä, joka on direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdan mukaan siirretty raskautensa vuoksi väliaikaisesti muihin tehtäviin kuin niihin, joissa hän työskenteli ennen siirtoaan, ei ole oikeutta palkkaan, jota hän keskimäärin sai ennen mainittua siirtoa.**

**Sen lisäksi, että tällaisen työntekijän on saatava edelleen peruspalkkansa, hän säilyttää mainitun 11 artiklan 1 kohdan nojalla oikeuden ammatilliseen asemaansa liittyviin palkanosiin ja lisiin, kuten sellaisiin lisiin, jotka liittyvät hänen esimiesasemaansa, palvelusaikansa pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteensä. Vaikka direktiivin 92/85 11 artiklan 1 kohta ei ole esteenä tällaisen työntekijän palkan laskemista koskevalle menetelmälle, joka perustuu samaan palkkaluokkaan kuuluvan matkustamohenkilökunnan tiettynä viiteajanjaksona saamien työolosuhteisiin perustuvien lisien keskiarvoon, sitä, ettei mainittuja palkanosia tai mainittuja lisiä oteta huomioon, on pidettävä viimeksi mainitun säännöksen vastaisena.**

Allekirjoitukset