ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

1. července 2010 *

Ve věci C-471/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Helsingin käräjäoikeus (Finsko) ze dne 30. října 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 4. listopadu 2008, v řízení

Sanna Maria Parviainen

proti

Finnair Oyj,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda druhého senátu a zastupující předseda třetího senátu, P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a A. Arabadžev, soudci,

* Jednací jazyk: finština.

generální advokát: P. Mengozzi,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 17. září 2009,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za S. M. Parviainen M. Penttinenem, asianajaja,

– za Finnair Oyj P. Verronenem a A. Kujalou, varatuomarit,

– za italskou vládu I. Bruni, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za finskou vládu A. Guimaraes-Purokoski, jako zmocněnkyní,

– za Komisi Evropských společenství M. van Beekem, M. Huttunenem a P. Aaltem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 17. prosince 2009,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 11 bodu 1 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi S. M. Parviainen, zaměstnanou jakožto vedoucí kabiny u společnosti Finnair Oyj (dále jen „Finnair"), letecké dopravní společnosti, a touto společností, jehož předmětem je odměna, kterou pobírala po svém dočasném převedení po dobu svého těhotenství na pracovní místo u pozemního letištního personálu.

Právní rámec

Právní úprava Unie

3 Body 9 a 16 odůvodnění směrnice 92/85 zní následovně:

„vzhledem k tomu, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy;

[…]

vzhledem k tomu, že opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by se míjela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku."

4 Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

„Pro účely této směrnice:

a) ‚těhotnou zaměstnankyní' se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

b) ‚zaměstnankyní krátce po porodu' se rozumí každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi;

c) ‚kojící zaměstnankyní' se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi."

5 Článek 4 téže směrnice, nazvaný „Hodnocení a informování", ve svém odstavci 1 stanoví:

„Pro všechny činnosti, které by mohly představovat zvláštní riziko expozice činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, jejichž nevyčerpávající seznam je uveden v příloze I, zhodnotí zaměstnavatel povahu, stupeň a trvání expozice v příslušném podniku nebo závodě, které jsou vystaveny zaměstnankyně ve smyslu článku 2, buď přímo, nebo pomocí služeb provádějících ochranná opatření a opatření k prevenci rizik

uvedených v článku 7 směrnice 89/391/EHS [Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)], s cílem:

– zhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví a všechny možné účinky na těhotenství nebo kojení zaměstnankyň ve smyslu článku 2,

– rozhodnout, jaká opatření je třeba přijmout."

6 Článek 5 směrnice 92/85, nazvaný „Důsledky výsledků hodnocení", ve svých odstavcích 1 až 3 stanoví:

„1. Aniž je dotčen článek 6 směrnice 89/391/EHS, jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu.

2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.

3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví."

7 Článek 8 uvedené směrnice, nazvaný „Mateřská dovolená", ve svém odstavci 1 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi."

8 Článek 11 téže směrnice, nazvaný „Práva vyplývající z pracovní smlouvy", zní následovně:

„K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:

1. v případech uvedených v článcích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;

2. v případě uvedeném v článku 8 musí být:

   a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,

b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku [nebo nárok] na odpovídající dávky;

3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;

4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.

Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu."

9 Příloha I směrnice 92/85, na kterou odkazuje článek 4 této směrnice, zahrnuje jakožto fyzikální činitele, které mohou poškodit plod nebo způsobit odloučení placenty, zejména ionizující a neionizující záření.

Vnitrostátní právní úprava

10 V souladu s čl. 7 odst. 1 zákona o rovném postavení mužů a žen [naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)], ve znění zákona (232/2005) (dále jen „zákon 609/1986"), se zakazuje jakákoli přímá či nepřímá diskriminace na základě pohlaví. Podle odstavce 2 téhož článku se přímou diskriminací rozumí skutečnost, že se osoba nachází v odlišné situaci z důvodu souvisejícího s jejím těhotenstvím nebo porodem.

11 Podle čl. 8 odst. 1 druhé odrážky zákona 609/1986 je nutno chování zaměstnavatele považovat za diskriminaci zakázanou tímto zákonem, pokud při přijímání rozhodnutí týkajících se pracovních podmínek jedná tak, že znevýhodňuje dotyčnou osobu z důvodu těhotenství, porodu nebo z jiných důvodů souvisejících s pohlavím.

12 Zákon o pracovních smlouvách [työsopimuslaki (55/2001)] ve svém článku 3 kapitoly 2 stanoví, že v případě, že pracovní úkoly nebo pracovní podmínky těhotné zaměstnankyně ohrožují její zdraví nebo zdraví plodu a příčina nebezpečí spočívající v práci nebo pracovních podmínkách nemůže být odstraněna, je dotyčná zaměstnankyně po dobu těhotenství převedena na jinou přiměřenou práci, pokud možno s ohledem na její pracovní schopnosti a znalosti.

13 Podobné ustanovení je uvedeno v čl. 11 odst. 2 kapitoly 2 zákona o bezpečnosti práce [työturvallisuuslaki (738/2002)].

14 Zákon o nemocenském pojištění [sairausvakuutuslaki (1224/2004)] ve svém článku 4 kapitoly 9 stanoví, že těhotná zaměstnankyně vykonávající placenou práci má právo na zvláštní příplatek v mateřství („erityisäitiysraha"), pokud ohrožuje její zdraví či zdraví plodu chemická látka, záření, nakažlivá nemoc související s jejími pracovními úkoly nebo pracovními podmínkami nebo jiná podobná okolnost. Vyplácení tohoto příplatku je podmíněno tím, že je pojištěná osoba práceschopná a že je nemožné ji převést na jiné pracovní místo ve smyslu čl. 3 odst. 2 kapitoly 2 zákona o pracovních smlouvách, a že pojištěná osoba z tohoto důvodu nesmí vykonávat svou práci.

15 Z informací, které byly Soudnímu dvoru předloženy, vyplývá, že finské právní předpisy neobsahují žádnou výslovnou úpravu toho, jak se má určit mzda za práci, pokud je těhotná zaměstnankyně dočasně převedena na jiné pracovní místo za účelem výkonu pracovních úkolů, které se odlišují od těch, které běžně vykonávala.

16 Kolektivní smlouva letových posádek (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, dále jen „kolektivní smlouva") byla uzavřena mezi finskou odborovou organizací palubních průvodčích a svazem zaměstnavatelů v oblasti služeb. Tato smlouva byla v platnosti od 1. dubna 2005 do 30. září 2007.

17 Vyplácení odměny během mateřské dovolené a zvláštní mateřské dovolené se řídí bodem B článku 16 kolektivní smlouvy. Podle bodu B 2 tohoto článku může palubní průvodčí ukončit pracovní činnost na palubě letadla bezprostředně po zjištění těhotenství. Aniž jsou tím dotčeny zdravotní důvody, je pracovní činnost na palubě letadla povolena nejdéle do 18. týdne těhotenství.

18 Podle bodu B 3 uvedeného článku 16 může být palubní průvodčí po dobu těhotenství na žádost převedena k výkonu jiné práce, kterou jí zaměstnavatel přidělí. Na žádost dotčené osoby jí zaměstnavatel buď přidělí jinou práci do doby, než začne těhotná zaměstnankyně pobírat příplatky v mateřství („äitiyspäiväraha“) stanovené zákonem o nemocenském pojištění, nebo jí po dotyčnou dobu vyplácí mzdu.

19 Podle bodu B 4 téhož článku 16 se mzda stanovená v jeho bodu B 3 vyplácí do výše odměny za dovolenou za kalendářní rok dotyčné zaměstnankyně. Palubní průvodčí, která odmítne takto přidělenou práci, ztrácí na tuto odměnu nárok.

20 Společnost Finnair přijala dne 20. června 1989 rozhodnutí o stanovení odměny za práci pozemního letištního personálu vyplácené palubním průvodčím po dobu těhotenství, které vstoupilo v platnost dne 1. července 1989 (dále jen „rozhodnutí ze dne 20. června 1989“). Podle tohoto rozhodnutí a v souladu s kolektivní smlouvou se palubním průvodčím převedeným z důvodu jejich těhotenství na pracovní místo u pozemního letištního personálu vyplácí mzda rovnající se odměně za placenou dovolenou za kalendářní rok. Měsíční mzda, která se vyplácí po dobu výkonu práce u pozemního letištního personálu, se skládá z měsíčního základního platu a 25násobku příplatku s názvem „lisäpäiväpalkka“. Tento příplatek se vypočítá na základě průměrné výše příplatků všech palubních průvodčích ve stejném platovém stupni. Zařazení do platového stupně probíhá v závislosti na délce služeb vykonaných dotyčným zaměstnancem. Koeficient 25 vyplývá ze skutečnosti, že v kalendářním měsíci je 25 placených pracovních dnů.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

21 Žalobkyně v původním řízení pracovala od 8. dubna 1998 jakožto palubní průvodčí u společnosti Finnair. Od října 2005 vykonávala činnost vedoucí kabiny.

22 Žalobkyně v původním řízení otěhotněla počátkem roku 2007. Porod byl stanoven na 16. říjen 2007. Z důvodu těhotenství byla dne 30. dubna 2007 dočasně převedena na pracovní místo u pozemního letištního personálu, odpovídající administrativní činnosti. Toto pracovní místo zastávala až do nástupu na mateřskou dovolenou dne 15. září 2007.

23 Toto převedení bylo provedeno v souladu s čl. 5 odst. 1 a 2 směrnice 92/85 a příslušnými ustanoveními zákona o pracovních smlouvách a zákona o bezpečnosti práce, jakož i kolektivní smlouvy. Ze spisu vyplývá, že převedení bylo odůvodněno skutečností, že práce žalobkyně v původním řízení ji vystavuje fyzikálním činitelům, jako je ionizující a neionizující záření, které mohou vést k poškození plodu.

24 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že vzhledem k tomu, že je žalobkyně v původním řízení vedoucí kabiny, představují velkou část její celkové odměny příplatky. Příplatky vyplácené zaměstnancům se mohou značně lišit podle toho, zda má dotčená osoba vedoucí pozici, jakou je vedoucí kabiny, nebo zda se jedná o palubní průvodčí. Uvedení zaměstnanci mohou pobírat různé příplatky, jako je příplatek za noční práci, za práci v neděli, za práci o svátcích, za přesčasové hodiny, jestliže pracovní den přesáhne 8 hodin, za dálkové lety nebo za lety do jiného časového pásma. Kromě toho

mohou mít osoby zařazené do téže platové třídy velmi rozdílně dlouhé pracovní doby, což se projeví na výši vyplácených příplatků.

25 Před dočasným převedením žalobkyně v původním řízení na jiné pracovní místo u pozemního letištního personálu představovaly příplatky zhruba 40 % její celkové odměny. Její základní měsíční plat činil 1 821,76 eur a její průměrná měsíční mzda představovala částku 3 383,04 eur. Po uvedeném převedení se celková měsíční odměna žalobkyně v původním řízení snížila o 834,56 eur.

26 Podle žalobkyně v původním řízení neměla společnost Finnair právo snížit po dočasném převedení její odměnu, aniž zejména zohlednila její vedoucí pozici. Takové snížení je diskriminačním chováním v rozporu se směrnicí 92/85, jakož i se zákonem 609/1986. Ve své žalobě před předkládajícím soudem se žalobkyně domáhá, aby jí byla za období, o které se jedná v původním řízení, poskytnuta odměna přinejmenším rovnocenná té, která jí byla vyplácena jakožto vedoucí kabiny.

27 Společnost Finnar navrhla zamítnutí žaloby. Podle jejího názoru pobírala žalobkyně v původním řízení během těhotenství vyšší odměnu než zaměstnanec, který pravidelně vykonává srovnatelnou práci u pozemního letištního personálu. Mimoto se po dobu činnosti jakožto vedoucí kabiny nemohla domáhat zaručené výše příplatků. Výše příplatků, které jí byly vypláceny, závisela vždy na počtu a druzích uskutečněných letů.

28 Vzhledem k tomu, že měl Helsingin käräjäoikeus (soud prvního stupně v Helsinkách) za to, že se Soudní dvůr dosud nevyjádřil ke způsobu, jakým se má vykládat čl. 11 bod 1 směrnice 92/85, a že výklad tohoto ustanovení má značný význam, pokud jde

o vyřešení sporu, který před ním probíhá, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 11 [bod] 1 směrnice [92/85] vykládán v tom smyslu, že se má zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství převedena na jiné pracovní místo, kde vykonává jiné, méně placené pracovní úkoly než dříve, vyplácet podle směrnice odměna ve stejné výši, jakou průměrně pobírala před tímto převedením? Záleží v této souvislosti na tom, jaké druhy příplatků zaměstnankyně pobírala k základnímu měsíčnímu platu a na jakém základě je pobírala?“

K předběžné otázce

29 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda se má čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 vykládat v tom smyslu, že těhotná zaměstnankyně, která byla v souladu s čl. 5 odst. 2 této směrnice z důvodu těhotenství dočasně převedena na jiné pracovní místo, kde vykonává jiné pracovní úkoly, než jaké vykonávala před tímto převedením, má právo na odměnu ve stejné výši, jakou průměrně pobírala před uvedeným převedením. Předkládající soud se rovněž ptá, zda záleží v této souvislosti na tom, jaké druhy příplatků tato zaměstnankyně pobírala při výkonu svých dřívějších činností a na jakém základě je pobírala.

30 Úvodem je třeba připomenout, že zákonodárce Unie z důvodu skutečnosti, že určité činnosti mohou představovat zvláštní riziko expozice těhotné zaměstnankyně,

zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně takovým nebezpečným činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, jaké jsou vyjmenovány v příloze I směrnice 92/85, které by mohly ohrozit její bezpečnost nebo zdraví, zavedl tím, že přijal tuto směrnici, systém hodnocení rizik a informování o nich, jakož i zákaz, aby taková zaměstnankyně vykonávala určité činnosti (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 1. února 2005, Komise v. Rakousko, C-203/03, Sb. rozh. s. I-935, bod 44).

31 Jestliže výsledky hodnocení rizika provedeného v souladu s článkem 4 směrnice 92/85 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně, čl. 5 odst. 2 této směrnice stanoví, že zaměstnavatel dočasně upraví její pracovní podmínky nebo pracovní dobu, nebo pokud to není technicky nebo objektivně proveditelné nebo to nemůže být rozumně požadováno na základě náležitého odůvodnění, převede ji na jiné pracovní místo.

32 Pouze v případě, že takové převedení na jiné pracovní místo není rovněž možné, čl. 5 odst. 3 uvedené směrnice stanoví, že dotyčné zaměstnankyni je přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví (rozsudek ze dne 19. listopadu 1998, Høj Pedersen a další, C-66/96, Recueil, s. I-7327, bod 57).

33 Z článku 11 bodu 1 směrnice 92/85 vyplývá, že v případech uvedených v jejích článcích 5 až 7 musí být těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu a kojícím zaměstnankyním zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky.

34 Je třeba připomenout, že, pokud jde o zaměstnankyně na mateřské dovolené, čl. 11 bod 2 písm. b) směrnice 92/85 rovněž stanoví, že těmto zaměstnankyním musí být zajištěno „zachování odměny za práci nebo nároku [nebo nárok] na odpovídající dávky".

35 Podle judikatury Soudního dvora zahrnuje pojem „odměna za práci" uvedený v článku 11 uvedené směrnice, podobně jako definice uvedená v čl. 141 odst. 2 prvním pododstavci ES, zvýhodnění, která zaměstnavatel přímo nebo nepřímo vyplácí po dobu mateřské dovolené z důvodu pracovního poměru zaměstnankyně. Naopak pojmem „dávka", na který toto ustanovení rovněž odkazuje, se chápe veškerý příjem, který zaměstnankyně pobírá po dobu mateřské dovolené a který jí není zaměstnavatelem vyplácen z titulu pracovního poměru (viz rozsudek ze dne 27. října 1998, Boyle a další, C-411/96, Recueil, s. I-6401, bod 31).

36 Pokud jde o pojem „odpovídající dávka", na kterou mají zaměstnankyně na mateřské dovolené nárok podle čl. 11 bodu 2 písm. b) směrnice 92/85, Soudní dvůr rovněž rozhodl, že cílem definice této odpovídající dávky, uvedené v bodu 3 téhož článku, je zajistit, aby měla dotyčná zaměstnankyně po dobu mateřské dovolené příjem nejméně rovnocenný dávce stanovené vnitrostátními předpisy v oblasti sociálního zabezpečení pro případ, že přeruší ze zdravotních důvodů svou pracovní činnost (výše uvedený rozsudek Boyle a další, bod 32).

37 Podle této judikatury musí být pobírání příjmu na takové úrovni zaměstnankyním zajištěno po dobu mateřské dovolené bez ohledu na to, zda se příjem vyplácí v souladu s čl. 11 bodem 2 písm. b) směrnice 92/85 ve formě dávky, odměny nebo jejich kombinace (výše uvedený rozsudek Boyle a další, bod 33).

38 I když jak čl. 11 bod 1 písm. b) směrnice 92/85, tak i bod 2 písm. b) a bod 3 tohoto článku odkazují „[na] zachování odměny za práci nebo nároku [nebo nárok] na odpovídající dávky [těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň]“, z cílů sledovaných touto směrnicí, jakož i z judikatury Soudního dvora týkající se uvedených ustanovení vyplývá, pokud jde o pobírání příjmu, že situaci těhotných zaměstnankyň, kterou má na mysli článek 5 uvedené směrnice, nelze v žádném případě stavět na roveň situaci zaměstnankyň na mateřské dovolené, kterou upravuje její článek 8.

39 Zaprvé těhotné zaměstnankyně, které má na mysli čl. 5 odst. 1 a 2 směrnice 92/85, jejichž pracovní podmínky byly dočasně upraveny nebo které byly svým zaměstnavatelem převedeny na jiné pracovní místo, nadále pracují a vykonávají pracovní úkoly, které po nich tento zaměstnavatel požaduje.

40 Naopak zaměstnankyně, které využívají mateřské dovolené stanovené článkem 8 uvedené směrnice, se nacházejí ve specifické situaci, která vyžaduje, aby jim byla přiznána zvláštní ochrana, kterou však nelze stavět na roveň situaci muže ani ženy, kteří skutečně vykonávají svou práci (viz rozsudky ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 17, jakož i ze dne 30. března 2004, Alabaster, C-147/02, Recueil, s. I-3101, bod 46).

41 Zadruhé z čl. 11 bodu 3 směrnice 92/85 výslovně vyplývá, že definice pojmu „odpovídající dávka“, která je v tomto ustanovení použita, se vztahuje pouze na bod 2 písm. b) téhož článku, a tudíž pouze na zaměstnankyně na mateřské dovolené (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Høj Pedersen a další, bod 39).

42 Vzhledem k výše uvedeným rozdílům mezi případy uvedenými jednak v čl. 5 odst. 1 a 2 směrnice 92/85 a jednak v jejím článku 8 tedy nelze judikaturu Soudního dvora týkající se definice pojmů „odměna za práci“ a „odpovídající dávka“ uvedených v čl. 11 bodu 2 písm. b) a bodu 3 této směrnice, které mají na mysli zaměstnankyně na mateřské dovolené, použít na nárok na odměnu zaměstnankyň, kterým byly po dobu těhotenství upraveny jejich pracovní podmínky nebo které byly dočasně převedeny na jinou práci podle uvedeného čl. 5 odst. 1 a 2.

43 Použití judikatury Soudního dvora týkající se mateřské dovolené zaměstnankyň, které se nacházejí v takových situacích, které jsou uvedeny v čl. 5 odst. 1 a 2 směrnice 92/85, by totiž mohlo vést k neodůvodnitelné situaci, ve které by takové zaměstnankyni, jako je žalobkyně v původním řízení, která je z důvodu těhotenství dočasně převedena na jiné pracovní místo, kde vykonává jiné pracovní úkoly, než jaké vykonávala před tímto převedením, mohla být po dobu tohoto dočasného převedení odměna snížena na výši nejméně rovnocennou dávce stanovené vnitrostátními předpisy v oblasti sociálního zabezpečení pro případ, že tato zaměstnankyně přeruší ze zdravotních důvodů svou pracovní činnost.

44 Takové snížení odměny zaměstnankyně, která nadále skutečně pracuje, by přitom bylo nejen v rozporu s cílem ochrany bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň sledovaným směrnicí 92/85, ale porušovalo by rovněž – v protikladu k tomu, co stanoví její bod 9 odůvodnění – ustanovení práva Unie v oblasti rovného zacházení mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

45 Ve věci v původním řízení společnost Finnair a finská vláda tvrdí, že podle čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85 musí být určení výše příjmu, který se vyplácí zaměstnankyni dočasně převedené z důvodu těhotenství na jiné pracovní místo, ponecháno členským státům.

Podle této vlády musí být úroveň odměny taková, aby nebyl ohrožen cíl ochrany bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň.

46 Žalobkyně v původním řízení a Komise naopak tvrdí, že těhotná zaměstnankyně, která se nachází v takové situaci, v jaké se nachází tato žalobkyně, musí mít *a priori* po dobu svého dočasného převedení nárok na zachování celé své mzdy.

47 Italská vláda konstatuje, že podle italského práva je těhotné zaměstnankyni, která byla převedena na pracovní místo odpovídající úrovni, které je hierarchicky nižší, než byla úroveň jejího původního pracovního místa, ponechána odměna odpovídající jejímu původnímu pracovnímu místu. Pokud však jde o příspěvky a příplatky k základní mzdě, je třeba rozlišovat jednak mezi příspěvky a příplatky, které jsou vypláceny z důvodu skutečných profesních kvalit dotyčné zaměstnankyně a které nemohou být zaměstnavatelem zrušeny nebo sníženy v případě dočasného převedení této osoby za účelem ochrany jejího zdraví, a jednak příspěvky a příplatky, které jsou vypláceny z důvodu zvláštních způsobů výkonu práce pouze za účelem kompenzace obtíží nebo těžkostí s ním spojených a které mohou být zrušeny v případě, že nenastanou specifické okolnosti, které jejich vyplácení odůvodňují.

48 V této souvislosti je třeba připomenout, že během období, které je předmětem řízení před předkládajícím soudem, žalobkyně v původním řízení nadále pracovala a vykonávala pracovní úkoly, které po ní její zaměstnavatel požadoval. Mimoto k dočasnému převedení nedošlo na základě žádosti dotyčné osoby, ale na základě relevantních ustanovení finského vnitrostátního práva a čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85 a jeho cílem bylo předejít jakémukoli riziku pro bezpečnost nebo zdraví dotyčné osoby nebo jejího dítěte.

49 Přezkum znění čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85, jakož i cíle ochrany těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň sledovaného touto směrnicí přitom ukazuje, že na rozdíl od toho, co tvrdí jak Komise, tak i žalobkyně v původním řízení, taková těhotná zaměstnankyně, jako posledně uvedená osoba, která je dočasně převedena na jiné pracovní místo a jejíž odměna před tímto převedením sestávala ze základní mzdy a celé řady příplatků, z nichž vyplácení některých záviselo na výkonu zvláštních funkcí, se nemůže na základě uvedeného ustanovení domáhat zachování celé odměny, kterou pobírala před tímto dočasným převedením.

50 Nejprve, i když příjem, který zaměstnavatel vyplácí těhotné zaměstnankyni a který je založen na pracovním poměru a je vyplácen této zaměstnankyni, která nadále pracuje, podle čl. 5 odst. 1 a 2 směrnice 92/85, představuje odměnu ve smyslu článku 141 ES, nic to nemění na tom, že čl. 11 bod 1 této směrnice odkazuje ve většině jazykových verzí existujících ke dni jejího přijetí na zachování odměny za práci, a nikoli konkrétní odměny za práci dotyčné zaměstnankyně.

51 Mimoto čl. 11 bod 4 uvedené směrnice stanoví, že členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodě 1 téhož článku tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.

52 Dále Soudní dvůr již uvedl, že faktické prvky týkající se povahy vykonávaných prací a podmínek, za kterých jsou vykonávány, mohou být případně považovány za objektivní faktory nesouvisející s jakoukoli diskriminací na základě pohlaví, které mohou odůvodnit případné rozdíly v odměňování různých skupin zaměstnanců (viz v tomto smyslu, v rámci článku 141 ES, rozsudek ze dne 30. března 2000, JämO, C-236/98, Recueil, s. I-2189, bod 52).

53 V projednávaném případě je přitom nesporné, že vyplácení určitých příplatků, na které měla žalobkyně v původním řízení nárok před svým dočasným převedením, záviselo na výkonu zvláštních funkcí za konkrétních podmínek a že po dobu jejího dočasného převedení na jiné pracovní místo posledně uvedená osoba takové funkce nevykonávala.

54 Konečně čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 výslovně odkazuje na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti.

55 Uvedené ustanovení tak ponechává členským státům a případně sociálním partnerům určitý prostor pro uvážení při definování podmínek výkonu a uplatnění nároku na odměnu těhotných zaměstnankyň uvedených v čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85. Je tedy na členských státech, aby definovaly pravidla provádění uvedeného nároku, aniž by však mohly podrobit jakékoliv podmínce samotnou existenci tohoto nároku, který vyplývá přímo z této směrnice a pracovního poměru mezi těhotnou zaměstnankyní a jejím zaměstnavatelem (viz obdobně rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 53).

56 Členské státy a případně sociální partneři nemohou, pokud využívají tohoto prostoru pro uvážení při definování odměny, na kterou má nárok těhotná zaměstnankyně dočasně převedená z důvodu těhotenství a po jeho dobu na jiné pracovní místo, ohrozit cíl ochrany bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň sledovaný směrnicí 92/85 ani odhlédnout od skutečnosti, že taková zaměstnankyně nadále skutečně pracuje a vykonává pracovní úkoly, které po ní její zaměstnavatel požaduje.

57 Jak totiž vyplývá z bodu 16 odůvodnění směrnice 92/85, opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by se míjela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku.

58 Odměna, kterou je třeba zachovat těhotné zaměstnankyni podle čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85 po jejím dočasném převedení na jiné pracovní místo, než je pracovní místo, na kterém pracovala před svým těhotenstvím, nemůže být v žádném případě nižší než odměna vyplácená zaměstnancům na pracovním místě, na které je dočasně převedena. Po dobu tohoto dočasného převedení má těhotná zaměstnankyně rovněž nárok na složky odměny a příplatky spojené s uvedeným pracovním místem za předpokladu, že splňuje podmínky pro získání nároku na ně v souladu s čl. 11 bodem 4 této směrnice.

59 Jak uvedl generální advokát v bodech 69 a 70 svého stanoviska, členské státy a případně sociální partneři jsou mimoto při definování složek odměny takové zaměstnankyně, které musí být zachovány po dobu dočasného převedení v souladu s čl. 11 bodem 1 uvedené směrnice, vázáni povahou různých příplatků vyplácených zaměstnavatelem, které mohou v určitých případech, jako je tomu ve věci v původním řízení, představovat významnou část celkové odměny dotyčné těhotné zaměstnankyně.

60 Z toho vyplývá, že si těhotná zaměstnankyně dočasně převedená na jiné pracovní místo podle čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85 zachovává po dobu tohoto převedení kromě nároku na základní mzdu vyplývající z její pracovní smlouvy nebo pracovního poměru také nárok na složky odměny nebo příplatky spojené s jejím pracovním postavením, jako jsou zejména příplatky spojené s vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací.

61 Členské státy a případně sociální partneři naopak nemají podle čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85 povinnost zachovat po dobu tohoto dočasného převedení složky odměny nebo příplatky, které, jak vyplývá z bodu 53 tohoto rozsudku, závisí na tom, zda dotyčná zaměstnankyně vykonává zvláštní funkce za konkrétních podmínek, a které mají zejména kompenzovat obtíže spojené s tímto výkonem.

62 Z výše uvedeného vyplývá, že těhotná zaměstnankyně po svém dočasném převedení na jiné pracovní místo, než je pracovní místo, na kterém pracovala před svým těhotenstvím, v souladu s čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85, nemá podle čl. 11 bodu 1 této směrnice právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před uvedeným převedením.

63 Je třeba nicméně připomenout, že čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 stanoví pouze minimální ochranu nároku na příjem těhotných zaměstnankyň uvedených v článku 5 této směrnice. Žádné její ustanovení nebrání členským státům nebo případně sociálním partnerům stanovit zachování všech složek odměny a všech příplatků, na které měla těhotná zaměstnankyně nárok před svým těhotenstvím a dočasným převedením na jiné pracovní místo.

64 Směrnice 92/85, která byla přijata v souladu s článkem 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES) totiž nebrání, jak vyplývá z čl. 137 odst. 4 ES, žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější ochranná opatření za předpokladu, že jsou slučitelná s ustanoveními této smlouvy (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Recueil, s. I-6915, bod 37).

65 Z bodů 19 a 20 tohoto rozsudku vyplývá, že ve věci v původním řízení se těhotné palubní průvodčí po jejím převedení z důvodu těhotenství na pracovní místo u pozemního letištního personálu vyplácí v souladu s kolektivní smlouvou a rozhodnutím ze dne 20. června 1989 odměna rovnající se odměně, která se pobírá z titulu placené dovolené za kalendářní rok.

66 Odměna vyplácená společností Finnair těhotné zaměstnankyni po dobu jejího dočasného převedení sestává z její základní mzdy a příplatku s názvem „lisäpäiväpalkka“. Jak vyplývá z bodu 20 tohoto rozsudku, tento příplatek se vypočítává ve dvou fázích. Zaprvé se vypočítá průměrná výše příplatků pobíraných konkrétním palubním průvodčím za referenční období. Jedná se o osobní příplatek s názvem „lisäpäiväpalkka“, který se vyplácí dotčené osobě za toto období. Zadruhé se vypočítá průměrná výše osobních příplatků všech palubních průvodčích ve stejném platovém stupni.

67 Je třeba uvést, že z důvodu skutečnosti, že se odměna vyplácená těhotným zaměstnankyním po jejich dočasném převedení na jiné pracovní místo, než je pracovní místo, na kterém dříve pracovaly, vypočítá na základě průměrné výše příspěvků všech palubních průvodčích ve stejném platovém stupni, pobíraných po referenční období, může takový systém odměňování vést buď ke snížení, nebo ke zvýšení příjmu pobíraného těhotnou zaměstnankyní ve srovnání s příjmem, který jí byl vyplácen za dotyčné referenční období. Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, členové letových posádek přitom mohou pobírat více než deset různých příplatků, jejichž výplata je spojena se zvláštními způsoby výkonu práce. Za těchto podmínek se mohou jak výše, tak i druhy příplatků, které pobírali palubní průvodčí ve stejném platovém stupni za uvedené referenční období, značně lišit.

68 Rozhodnutí, kterým si členské státy nebo případně sociální partneři zvolí systém odměňování, podle kterého příjem těhotných zaměstnankyň po jejich dočasném převedení sestává z uvedené základní mzdy a průměrné výše příplatků, které pobírali členové letových posádek za referenční období, nemůže být v zásadě považováno za rozhodnutí, které je v rozporu s čl. 11 bodem 1 směrnice 92/85.

69 Nicméně pokud takový systém odměňování při výpočtu měsíční odměny, jež má být vyplacena těhotných palubním průvodčím, které byly v souladu s čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85 dočasně převedeny, nezohledňuje složky odměny nebo příplatky spojené s pracovním postavením těhotné zaměstnankyně – postavením, které se tímto dočasným převedením nijak nemění – jako jsou příplatky spojené s vedoucí funkcí dotčené osoby, počtem jejích odpracovaných let a její profesní kvalifikací, nemůže být tento systém považován za systém, který splňuje požadavky čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85.

70 Jak vyplývá z bodu 56 tohoto rozsudku, i když je v souladu s čl. 11 bodem 1 směrnice 92/85 určení pravidel výpočtu odměny, na kterou má nárok těhotná zaměstnankyně uvedená v čl. 5 odst. 2 téže směrnice, svěřeno členským státům, tyto státy nesmí stanovit pravidla, která nejsou v souladu s cílem ochrany bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň sledovaným touto směrnicí. Při stanovení uvedené odměny nesmí dále tyto státy odhlédnout od skutečnosti, že taková zaměstnankyně nadále skutečně pracuje.

71 V projednávaném případě, jak uvádí žalobkyně v původním řízení, výše jejího osobního příplatku s názvem „lisäpäiväpalkka“ činila za referenční období 74,35 eur za den, zatímco průměrná výše téhož příplatku vyplaceného všem palubním průvodčím

ve stejném platovém stupni činila za téže období 39,74 eur za den. Po dočasném převedení dotčené osoby na jiné pracovní místo se její celková měsíční odměna snížila o 834,56 eur ve srovnání s odměnou, kterou pobírala před tímto dočasným převedením.

72 Předkládajícímu soudu přísluší, aby ověřil, zda na základě metody výpočtu odměny stanovené kolektivní smlouvou nebo rozhodnutím ze dne 20. června 1989, pokud jde o palubní průvodčí po dobu těhotenství, byla žalobkyně v původním řízení po svém dočasném převedení na jiné pracovní místo, než je pracovní místo, na kterém pracovala před svým těhotenstvím, zbavena nároku na složky odměny nebo příplatky spojené s jejím pracovním postavením. Pokud tomu tak je, musí být systém odměňování, který stanoví takové snížení její odměny po dobu tohoto dočasného převedení v souladu s čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85, považován za systém, který je v rozporu s ustanoveními čl. 11 bodu 1 této směrnice.

73 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že těhotná zaměstnankyně, která byla v souladu s čl. 5 odst. 2 této směrnice z důvodu těhotenství dočasně převedena na jiné pracovní místo, kde vykonává jiné pracovní úkoly, než jaké vykonávala před tímto převedením, nemá právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před uvedeným převedením. Kromě zachování své základní mzdy má taková zaměstnankyně podle uvedeného čl. 11 bodu 1 právo na složky odměny nebo příplatky spojené se svým pracovním postavením, jako jsou zejména příplatky spojené s její vedoucí funkcí, počtem jejích odpracovaných let a její profesní kvalifikací. I když čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 nebrání použití metody výpočtu odměny, jež má být vyplacena takové zaměstnankyni, která je založena na průměrné výši příplatků spojených s pracovními podmínkami všech členů letových posádek ve stejném platovém stupni pobíraných

za referenční období, nezohlednění uvedených složek odměny nebo uvedených příplatků musí být považováno za skutečnost, která je v rozporu s posledně uvedeným ustanovením.

K nákladům řízení

74 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

Článek 11 bod 1 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) musí být vykládán v tom smyslu, že těhotná zaměstnankyně, která byla v souladu s čl. 5 odst. 2 této směrnice 92/85 z důvodu těhotenství dočasně převedena na jiné pracovní místo, kde vykonává jiné pracovní úkoly, než jaké vykonávala před tímto převedením, nemá právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před uvedeným převedením.

Kromě zachování své základní mzdy má taková zaměstnankyně podle uvedeného čl. 11 bodu 1 právo na složky odměny nebo příplatky spojené se svým pracovním postavením, jako jsou zejména příplatky spojené s její vedoucí funkcí, počtem jejích odpracovaných let a její profesní kvalifikací. I když čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 nebrání použití metody výpočtu odměny, jež má být vyplacena takové zaměstnankyni, která je založena na průměrné výši příplatků spojených s pracovními podmínkami všech členů letových posádek ve stejném platovém stupni pobíraných za referenční období, nezohlednění uvedených složek odměny nebo uvedených příplatků musí být považováno za skutečnost, která je v rozporu s posledně uvedeným ustanovením.

Podpisy.