EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

1. juuli 2010 *

Kohtuasjas C-471/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Helsingin käräjäoikeus'e (Soome) 30. oktoobri 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. novembril 2008, menetluses

Sanna Maria Parviainen

versus

Finnair Oyj,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: teise koja esimees J.-N. Cunha Rodrigues, kes täidab kolmanda koja esimehe ülesandeid, ning kohtunikud P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (ettekandja) ja A. Arabadjiev,

* Kohtumenetluse keel: soome.

kohtujurist: P. Mengozzi,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 17. septembri 2009. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– S. M. Parviainen, esindaja: *asianajaja* M. Penttinen,

– Finnair Oyj, esindajad: *varatuomari* P. Verronen ja *varatuomari* A. Kujala,

– Itaalia valitsus, esindaja: I. Bruni, keda abistas *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

– Soome valitsus, esindaja: A. Guimaraes-Purokoski,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. van Beek, M. Huttunen ja P. Aalto,

olles 17. detsembri 2009. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) artikli 11 punkti 1 tõlgendamist.

2 Taotlus esitati vaidluses, mille poolteks olid ühelt poolt S. M. Parvianinen, kes töötas lennuettevõtja Finnair Oyj's (edaspidi „Finnair") purserina, ja teiselt poolt Finnair, ning mis puudutas töötasu, mida hageja sai ajal, mil ta oli raseduse ajaks määratud ajutiselt teisele, maapealsele töökohale.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

3 Direktiivi 92/85 põhjendustes 9 ja 16 on märgitud järgmist:

„rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele;

[…]

töökorraldusmeetmed rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tervise kaitsmiseks ei täida eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine ja/või õigus piisavale toetusele."

4 Kõnesoleva direktiivi artikkel 2 sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *rase töötaja* – rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;

b) *hiljuti sünnitanud töötaja* – hiljuti sünnitanud töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;

c) *rinnaga toitev töötaja* – rinnaga toitev töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast."

5 Direktiivi artikli 4 „Hindamine ja teavitamine" lõige 1 näeb ette:

„Kõikide tegevuste puhul, mis võivad tõenäoliselt kaasa tuua konkreetse ohu sattuda kokkupuutesse ohutegurite, protsesside või töötingimustega, mille mittetäielik loetelu on esitatud I lisas, hindab tööandja kas otse või [nõukogu 12. juuni 1989. aasta] direktiivi 89/391/EMÜ [töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349)]

artiklis 7 nimetatud kaitse- ja ennetusmeetmete abil nende iseloomu, määra ja mõjuaega artiklis 2 määratletud töötajatele asjaomases ettevõttes ja/või asutuses, selleks et:

– hinnata mis tahes riski artiklis 2 määratletud töötaja ohutusele või tervisele ning võimalikku mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele,

– otsustada, milliseid meetmeid tuleks võtta."

6 Direktiivi 92/85 artikli 5 pealkirjaga „Lähtuvalt hindamistulemustest võetavad meetmed" lõigetes 1–3 on sätestatud:

„1. Ilma et see piiraks direktiivi 89/391/EMÜ artikli 6 kohaldamist, kui artikli 4 lõikes 1 nimetatud hindamise tulemused toovad ilmsiks ohu artiklis 2 määratletud ohutusele või tervisele või mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele, võtab tööandja vajalikud meetmed tagamaks, et asjaomase töötaja töötingimuste ja/või töötundide ajutise reguleerimisega oleks töötaja kokkupuude sellise ohuga välistatud.

2. Kui töötingimuste ja/või töötundide reguleerimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik, võtab tööandja vajalikud meetmed, et viia asjaomane töötaja üle teisele tööle.

3. Kui teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik, antakse asjaomasele töötajale puhkust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kogu ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitsmiseks."

7 Direktiivi artikli 8 pealkirjaga „Rasedus- ja sünnituspuhkus" lõige 1 näeb ette:

„Liikmesriigid võtavad tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et […] [rasedatel, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatel] töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele."

8 Direktiivi artiklis 11 pealkirjaga „Tööalased õigused" on ette nähtud järgmist:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud töötajatele nende käesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

1. artiklites 5, 6 ja 7 nimetatud juhtudel peavad töölepinguga seotud tööalased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele, olema tagatud artiklis 2 määratletud töötajatele vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele;

2. artiklis 8 nimetatud juhul peab olema tagatud järgmine:

   a) artiklis 2 määratletud töötajate töölepinguga seotud õigused, välja arvatud need, millele on viidatud allpool punktis b;

b) artiklis 2 määratletud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

3. punkti 2 alapunktis b nimetatud toetust loetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane töötaja saaks siseriiklike õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel;

4. liikmesriigid võivad muuta õiguse saada töötasu või toetust, millele on viidatud punktis 1 ja punkti 2 alapunktis b, sõltuvaks sellest, kas asjaomane töötaja vastab siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustele, mis annavad õiguse saada selliseid soodustusi.

Need tingimused ei tohi mingitel asjaoludel ette näha, et töötamisperiood vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva peaks olema pikem kui 12 kuud."

9 Direktiivi 92/85 I lisa, millele on viidatud selle direktiivi artiklis 4, nimetab füüsikaliste ohuteguritena, mis võivad põhjustada lootekahjustusi ja/või lõhkuda platsenta kinnitust, muu hulgas eeskätt ioniseerivat ja mitteioniseerivat kiirgust.

Siseriiklik õigus

10 Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse seaduse (Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)), muudetud seadusega 232/2005 (edaspidi „seadus 609/1986") § 7 lõige 1 keelab otsese ja kaudse diskrimineerimise soo alusel. Sama sätte lõike 2 kohaselt tähendab otsene diskrimineerimine muu hulgas ebavõrdset kohtlemist raseduse või sünnituse tõttu.

11 Seaduse 609/1986 § 8 lõike 1 teise lõigu kohaselt tuleb seadusega keelatud diskrimineerimiseks pidada seda, kui tööandja seab töötingimuste kindlaksmääramisel isiku raseduse, sünnituse või mõne muu sooga seotud põhjuse tõttu halvemasse olukorda.

12 Töölepinguseaduse (Työsopimuslaki (55/2001), edaspidi „töölepinguseadus") 2. peatüki § 3 näeb ette, et kui tööülesanded või töötingimused ohustavad raseda töötaja või loote tervist ja kui töös või töötingimustes seisnevat ohuallikat ei ole võimalik kõrvaldada, siis tuleb püüda töötaja raseduse ajaks üle viia teisele tööle, mis vastab tema töövõimele ja kutsealastele teadmistele.

13 Sarnane säte on ära toodud ka tööohutusseaduse (Työturvallisuuslaki (738/2002)) 2. peatüki § 11 lõikes 2.

14 Haiguskindlustusseaduse (Sairausvakuutuslaki (1224/2004)) 9. peatüki § 4 sätestab, et tasustatud tööd tegeval rasedal töötajal on õigus saada raseduse ja sünnitusega seotud erilisatasusid („erityisäitiysraha") juhtudel, kui keemiline aine, kiirgus, tööülesannete või -tingimustega seotud nakkushaigus või muu sarnane asjaolu ohustab tema või loote tervist. Selle erilisatasu maksmise tingimuseks on, et kindlustatu peab olema töövõimeline, tema üleviimine teisele tööle töölepinguseaduse 2. peatüki § 3 lõike 2 tähenduses on võimatu ning et kindlustatu on seetõttu kohustatud oma töökohalt puuduma.

15 Euroopa Kohtu käsutuses olevast teabest nähtub, et Soome õigusnormid ei sätesta sõnaselgelt, kuidas tuleb määrata töötasu juhtudel, mil rase töötaja viiakse ajutiselt üle teisele tööle, kus tema tööülesanded erinevad tema tavapärastest tööülesannetest.

16 Soome lennusaatjate ja stjuuardite ametiühing ja teenustesektorite tööandjate liit on sõlminud lennumeekonna kollektiivlepingu (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, edaspidi „kollektiivleping"). Kõnealune kollektiivleping jõustus 1. aprillil 2005 ning kehtis 30. septembrini 2007.

17 Rasedus- ja sünnituspuhkuse ning erakorralise rasedus- ja sünnituspuhkuse tasustamine on sätestatud selle kollektiivlepingu artikli 16 punktis B. Mainitud artikli punkti B alapunkti 2 kohaselt võib lennusaatja peatada lennuki pardal töötamise kohe pärast raseduse tuvastamist. Ilma et see piiraks tervisega seotud põhjuste arvestamist, on lennu ajal töötamine lubatud hiljemalt kuni 18. rasedusnädalani.

18 Artikli 16 punkti B alapunkti 3 kohaselt võib lennusaatja taotluse alusel suunata raseduse ajal teisele tööle, mille tööandja talle määrab. Huvitatud isiku taotluse alusel annab tööandja talle teise töö kuni kuupäevani, mil töötaja hakkab saama haiguskindlustusseaduses ette nähtud rasedus- ja sünnitustoetust („äitiyspäiväraha"), või maksab talle asjassepuutuval perioodil palka.

19 Artikli 16 punkti B alapunkti 4 kohaselt tuleb punkti B alapunkti 3 nimetatud palka maksta asjassepuutuva töötaja iga-aastase puhkusetasu ulatuses. Lennusaatja, kes keeldub talle määratud tööst, kaotab õiguse saada eespool nimetatud tasu.

20 Finnair võttis 20. juunil 1989 vastu otsuse, mis jõustus sama aasta 1. juulil, ning mis puudutab lennusaatjatele raseduse ajal maapealse töötamise eest makstava töötasu kindlaksmääramist (edaspidi „20. juuni 1989. aasta otsus"). Vastavalt sellele otsusele ja kollektiivlepingule tuleb lennusaatjale, kes on raseduse ajaks viidud üle maapealsele tööle, maksta palka, mis võrdub iga-aastase puhkusetasuga. Asjassepuutuval perioodil maapealse töötamise eest makstav palk koosneb igakuisest põhipalgast ja 25-kordsest ühe päeva lisatasust (nn lisäpäiväpalkka). Viimati nimetatud lisatasu arvutatakse välja kõikide samal palgaastmel olevate lennusaatjate ja stjuuardite keskmise lisatasu alusel. Palgaaste sõltub asjassepuutuva töötaja poolt töötatud ajast. Kordaja 25 tuleneb asjaolust, et kuus on 25 tasustatavat tööpäeva.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

21 Põhikohtuasja hageja töötas lennusaatjana Finnairis alates 8. aprillist 1998. Tööd purserina alustas ta 2005. aasta oktoobris.

22 Põhikohtuasja hageja jäi rasedaks 2007. aasta alguses. Sünnituse kuupäevaks arvestati 16. oktoober 2007. Raseduse tõttu viidi ta alates 30. aprillist 2007 ajutiselt üle maapealsele tööle, st kontoritööle. Ta tegi seda tööd kuni 15. septembrini 2007, mil algas tema rasedus- ja sünnituspuhkus.

23 Kõnealune üleviimine toimus vastavalt direktiivi 92/85 artikli 5 lõigetele 1 ja 2, töölepinguseaduse ja tööohutusseaduse asjakohastele normidele ning lennumeeskonna kollektiivlepingule. Toimikust nähtub, et selle põhjenduseks oli asjaolu, et põhikohtuasja hageja puutus oma töö käigus kokku füüsikaliste ohuteguritega, nagu ioniseeriva ja mitteioniseeriva kiirgusega, mis võivad põhjustada lootekahjustusi.

24 Eelotsusetaotlusest nähtub, et purserina töötades moodustasid suure osa põhikohtuasja hageja kogutöötasust lisatasud. Töötajatele makstavad lisatasud võivad väga suurel määral erineda sõltuvalt sellest, kas tegemist on sellise juhtival ametikohal oleva isikuga nagu purser, või töötab isik lennusaatjana. Mainitud töötajad võivad saada erinevaid lisatasusid nagu näiteks lisatasu öötöö eest, pühapäeval töötamise eest, puhkusepäevade eest, lisatundide eest juhul, kui tööpäev on pikem kui 8 tundi,

pikamaalennu eest ja ajavööndeid läbiva lennu eest. Lisaks sellele võib samal palgaastmel olevatel isikutel olla väga erineva pikkusega tööaeg, mis mõjutab lisatasude suurust.

25 Need lisatasud moodustasid umbes 40% põhikohtuasja hageja kogutöötasust enne seda, kui ta ajutiselt maapealsele tööle üle viidi. Tema igakuine põhipalk on 1 821,76 eurot ja keskmine igakuine töötasu 3 383,04 eurot. Teisele tööle määramise järel vähenes põhikohtuasja hageja igakuine kogutöötasu 834,56 euro võrra.

26 Põhikohtuasja hageja väitel ei olnud Finnairil õigust tema töötasu ajutiselt teisele töökohale üleviimise järel vähendada ning ühtlasi jätta arvestamata asjaolu, et hageja töötas juhtival ametikohal. Niisugune töötasu vähendamine on diskrimineeriv ja vastuolus direktiivi 92/85 ning seadusega 609/1986. Eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitatud hagis nõudis hageja, et talle makstaks vaidlusaluse ajavahemiku eest vähemalt sama suurt töötasu, kui ta sai purserina töötades.

27 Finnair palus jätta hagi rahuldamata. Tema sõnul oli põhikohtuasja hageja töötasu raseduse ajal suurem kui samaväärset maapealset tööd põhikohaga tegevatel töötajatel. Pealegi ei olnud tal purserina töötades õigust sellele, et talle makstaks teatud kindla summa ulatuses lisatasusid. Talle makstavad lisatasud sõltusid teenindatud lendude arvust ja tüübist.

28 Kuna Helsingin käräjäoikeuse (Helsingi esimese astme kohus) leidis, et Euroopa Kohus ei ole seni võtnud seisukohta küsimuses, kuidas tuleb tõlgendada direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 ning kuna selle sätte tõlgendus on käsitletava asja lahenduse jaoks

oluline, otsustas mainitud kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et töötajale, kes viidi raseduse tõttu üle teisele, madalamalt tasustatavale tööle, tuleb direktiivi kohaselt maksta sama suurt töötasu, nagu oli tema keskmine töötasu enne üleviimist ja kas sellega seoses on oluline, milliseid lisatasusid maksti töötajale lisaks tema igakuisele põhipalgale ning mille alusel neid maksti?"

Eelotsuse küsimus

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada sisuliselt seda, kas direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et rasedal töötajal, kes on vastavalt selle direktiivi artikli 5 lõikele 2 viidud raseduse tõttu ajutiselt üle teisele, varasemast erinevale tööle, on õigus töötasule, mis on võrdne tema keskmise töötasuga enne niisugust üleviimist. Lisaks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas sellega seoses on oluline, milliseid lisatasusid töötajale varasemal töökohal maksti ning mille alusel neid maksti.

30 Esmalt tuleb meenutada, et kuna teatud tegevused võivad kujutada endast rasedale, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvale töötajale spetsiifilist ohtu tulenevalt direktiivi

92/85 I lisas loetletud ohtlikest mõjuritest, tööprotsessidest või töötingimustest, mis ohustavad töötaja ohutust või tervist, on liidu seadusandja seda direktiivi vastu võttes näinud ohtude hindamise ja neist teavitamise korra ning sätestanud niisuguse töötaja osas teatud tööde tegemise (vt selle kohta 1. veebruari 2005. aasta otsus kohtuasjas C-203/03: komisjon *vs.* Austria, EKL 2005, lk I-935, punkt 44).

31 Kui vastavalt direktiivi 92/85 artiklile 4 läbi viidud riskide hindamise tulemused näitavad ohtu töötaja ohutusele või tervisele või mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele, on direktiivi artikli 5 lõigetes 1 ja 2 sätestatud, et tööandja peab võtma meetmeid töötingimuste ja/või töötundide ajutiseks reguleerimiseks, või juhul kui see ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et see ei ole mõistlik, siis viima töötaja üle teisele tööle.

32 Juhtudeks, kui ka niisugune üleviimine osutub võimatuks, on direktiivi artikli 5 lõikes 3 ette nähtud, et asjassepuutuvale töötajale antakse – vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele – puhkust ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitsmiseks (19. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-66/96: Høj Pedersen jt, EKL 1998, lk I-7327, punkt 57).

33 Direktiivi 92/85 artikli 11 punktist 1 nähtub, et selle direktiivi artiklites 5–7 nimetatud juhtudel peavad töölepinguga seotud õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele, olema rasedale, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvale töötajale tagatud vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele.

34 Tuleb meenutada, et lisaks näeb direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunkt b rasedus- ja sünnituspuhkusel olevaid töötajaid puudutavas osas ette, et neile peab olema tagatud „töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele".

35 Euroopa Kohtu kohtupraktika kohaselt hõlmab nimetatud direktiivi artiklis 11 esinev töötasu mõiste – tulenevalt EÜ artikli 141 lõike 2 esimeses lõigus toodud määratlusest – tööandja poolt töötajale tema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal seoses tööga otseselt või kaudselt makstavaid tasusid. Seevastu mõiste „toetused", millele see säte samuti viitab, tähendab summasid, mida töötajale makstakse tema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal ning mida ei maksa tööandja töösuhte alusel (vt 27. oktoobri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-411/96: Boyle jt, EKL 1998, lk I-6401, punkt 31).

36 Mis puudutab „piisavat toetust", millele rasedus- ja sünnituspuhkusel olevatel töötajatel on õigus vastavalt direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunktile b, siis Euroopa Kohus on ühtlasi väljendanud seisukohta, et piisava toetuse eesmärk on sama artikli lõikes 3 ära toodud määratluse kohaselt tagada töötajale rasedus- ja sünnituspuhkuse ajaks sissetulek, mis on vähemalt võrdne sellega, mida ta saaks sotsiaalkindlustuse valdkonna siseriiklike õigusaktide alusel juhul, kui ta katkestaks oma tööalase tegevuse tervislikel põhjustel (eespool viidatud kohtuotsus Boyle jt, punkt 32).

37 Kohtupraktika kohaselt tuleb rasedus- ja sünnituspuhkusel töötajatele tagada sellisel tasemel sissetulek kas nii, et seda makstakse toetusena vastavalt direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunktile b, töötasuna või nende kahe kombinatsioonina (eespool viidatud kohtuotsus Boyle jt, punkt 33).

38 Siiski, kuigi nii direktiivi 92/85 artikli 11 punktis 1 kui ka selle artikli punkti 2 alapunktis b ja punktis 3 on mainitud rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate „töötasu säilimi[st] ja/või õigus[t] piisavale toetusele", tuleneb nii selle direktiiviga taotletavatest eesmärkidest kui ka mainitud sätteid käsitlevast Euroopa Kohtu praktikast, et saadava sissetuleku küsimuses ei saa samastada olukorda, milles on rasedaid töötajaid ja mida reguleerib kõnesoleva direktiivi artikkel 5, ning olukorda, milles on rasedus- ja sünnituspuhkusel töötajaid ja mida reguleerib selle direktiivi artikkel 8.

39 Esiteks – rasedad töötajad, kelle olukorda reguleerivad direktiivi 92/85 artikli 5 lõiked 1 ja 2 ning kelle töötingimusi nende tööandja ajutiselt muudab või kes on üle viidud teisele tööle, jätkavad töötamist ning oma tööandja poolt nõutud tööülesannete täitmist.

40 Seevastu töötajad, kes on kõnesoleva direktiivi artiklis 8 ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkusel, on spetsiifilises olukorras, mis nõuab, et neile oleks tagatud eriline kaitse, kuid mida ei saa samastada olukorraga, milles on need mehed või naised, kes reaalselt töötavad (vt 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt, EKL 1996, lk I-475, punkt 17, ja 30. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-147/02: Alabaster, EKL 2004, lk I-3101, punkt 46).

41 Teiseks nähtub direktiivi 92/85 artikli 11 punktist 3 selgelt, et selles mainitud mõiste „piisav toetus" kuulub kohaldamisele ainult sama artikli punkti 2 alapunkti b kontekstis ning seega üksnes rasedus- ja sünnituspuhkusel töötajaid puudutavas osas (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Høj Pedersen jt, punkt 39).

42 Seega, arvestades eespool mainitud erinevusi ühelt poolt direktiivi 92/95 artikli 5 lõigetes 1 ja 2 käsitletud olukorra ja teiselt poolt selle direktiivi artiklis 8 käsitletud olukorra vahel, ei ole võimalik Euroopa Kohtu praktikast, mis puudutab mõistete „töötasu" ja „piisav toetus" määratlemist kõnesoleva direktiivi artikli 11 punkti 2 alapunktis b ja punktis 3, kus on mõeldud rasedus- ja sünnituspuhkusel töötajaid, lähtuda küsimuses, milline õigus on töötasule neil töötajatel, kelle töötingimusi on raseduse ajal muudetud või kes on viidud ajutiselt üle teisele tööle vastavalt selle direktiivi artikli 5 lõigetele 1 ja 2.

43 Kui võtta aluseks Euroopa Kohtu praktika, mis käsitleb rasedus- ja sünnituspuhkust, nende töötajate puhul, kes on direktiivi 92/85 artikli 5 lõigetes 1 ja 2 kirjeldatud olukorras, võib tulemuseks olla ebamõistlik olukord, kus selline töötaja nagu põhikohtuasja hageja, kes on raseduse tõttu viidud ajutiselt üle teisele, varasemast erinevale tööle, saab sel ajutisel teise töö tegemise perioodil töötasu, mis on väiksem ning võrdub summaga, mis on siseriiklike sotsiaalkindlustusalaste õigusaktidega toetusena ette nähtud juhtudeks, kui töötaja katkestab tegevuse tervislikel põhjustel.

44 Niisugune töötasu vähenemine töötajal, kes jätkab reaalselt töötamist, ei oleks vastuolus mitte üksnes direktiiviga 92/85 taotletava eesmärgiga kaitsta rasedate tööohutust ja töötervishoidu, vaid ühtlasi läheks – vastupidi direktiivi põhjenduses 9 mainitule – vastuollu liidu õigusnormidega meeste ja naiste tööalase võrdse kohtlemise valdkonnas.

45 Finnair ja Soome valitsus väidavad põhikohtuasjas, et pidades silmas direktiivi 92/85 artikli 11 punktis 1 sätestatut, on raseduse tõttu ajutiselt teisele tööle üle viidud töötajale makstava töötasu kindlaksmääramise küsimus jäetud liikmesriikide otsustada.

Soome valitsuse sõnul peab töötasu määr olema niisugune, et ei rikutaks selle direktiiviga taotletavat eesmärki kaitsta rasedate tööohutust ja töötervishoidu.

46 Seevastu põhikohtuasja hageja ja Euroopa Ühenduste Komisjon väidavad, et rasedale töötajale, kes on niisuguses olukorras nagu põhikohtuasja hageja, peab ajutiselt teise töö tegemise perioodiks *a priori* säilitatama senine sissetulek tervikuna.

47 Itaalia valitsus nendib omalt poolt, et Itaalia õiguse kohaselt on rasedal töötajal, kes on viidud üle tema tavapärasest töökohast hierarhiliselt madalamalseisvale töökohale, on õigus töötasule, mida ta sai varasemal töökohal täidetud ülesannete eest. Sellegipoolest, mis puudutab põhipalgale lisanduvaid hüvitisi ja lisatasusid, siis tuleb eristada neid, mille maksmisel on aluseks asjassepuutuva töötaja spetsiifilised kutsealased oskused, ning mida tööandjal ei ole õigust jätta maksmata või vähendada, kui töötaja on tervise kaitset silmas pidades ajutiselt teisele tööle üle viidud, ning neid, mida makstakse tööülesannete täitmise eripära alusel ning mille eesmärk on üksnes see, et hüvitada töötajale antud olukorra ebasoodsad tingimused või raskused, ja mille maksmine võidakse lõpetada juhul, kui nende maksmise aluseks olevad asjaolud kaovad.

48 Sellega seoses tuleb meenutada, et perioodil, mida eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleliolev vaidlus puudutab, jätkas põhikohtuasja hageja töötamist ning tööandja poolt talle pandud tööülesannete täitmist. Pealegi ei toimunud ajutine üleviimine mitte huvitatud isiku taotlusel, vaid vastavalt asjassepuutuvatele Soome siseriiklikele õigusnormidele ja direktiivi 92/85 artikli 5 lõikele 2 ning selle eesmärk oli välistada oht huvitatud isiku või tema lapse ohutusele ja tervisele.

49 Eeltoodut arvestades näitab direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 sõnastuse ja mainitud direktiiviga taotletava rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate kaitsmise eesmärgi analüüs seda, et vastupidi sellele, mida on väitnud nii komisjon kui põhikohtuasja hageja, ei anna see säte niisugusele rasedale töötajale nagu hageja, kes on ajutiselt üle viidud teisele tööle ja kelle töötasu enne üleviimist koosnes põhipalgast ja mitmest lisatasust, millest osa makstakse spetsiifiliste ülesannete täitmise eest, õigust enne mainitud üleviimist saadud töötasu säilimisele täies ulatuses.

50 Esmalt – kuigi töötasu, mida tööandja sellele töötajale maksab, põhineb töösuhtel ja seda makstakse rasedale töötajale, kelle olukorda reguleerivad direktiivi 92/85 artikli 5 lõiked 1 ja 2 ning kes jätkab reaalselt töötamist, kujutab endast tasu EÜ artikli 141 mõttes, on kõnesoleva direktiivi artikli 11 punktis 1 – enamikus selle direktiivi vastuvõtmise ajal olemas olnud keeleversioonides – mõeldud siiski seda, et säilitada tuleb asjassepuutuva töötaja „töötasu", mitte kogu töötasu.

51 Lisaks on mainitud direktiivi artikli 11 punktis 4 ette nähtud, et liikmesriigid võivad muuta õiguse saada töötasu või toetust, millele on viidatud selle artikli punktis 1, sõltuvaks sellest, et asjassepuutuv töötaja vastab siseriiklikes õigusaktides ette nähtud tingimustele, mis annavad õiguse saada neid soodustusi.

52 Pealegi on Euroopa Kohus juba varem väljendanud seisukohta, et faktilisi asjaolusid, mis puudutavad täidetavate tööülesannete laadi ja nende täitmise tingimusi, võib – kui see on asjakohane – käsitada objektiivsete teguritena, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega, ja mis võivad põhjustada erinevate töötajarühmade võimalikke erinevusi töötasus (vt selle kohta EÜ artiklit 141 silmas pidades 30. märtsi 2000. aasta otsus kohtuasjas C-236/98: JämO, EKL 2000, lk I-2189, punkt 52).

53 Antud juhul on selge, et osade lisatasude maksmine nende hulgast, millele põhikohtuasja hagejal oli õigus enne ajutist üleviimist, sõltus spetsiifiliste ülesannete täitmisest eritingimustes ning et perioodil, mil ta ajutiselt teisel töökohal töötas, ta niisuguseid tööülesandeid ei täitnud.

54 Pealegi viitab direktiivi 92/85 artikli 11 punkt 1 sõnaselgelt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele.

55 Sellega annab mainitud säte liikmesriikidele – ja asjakohastel juhtudel ka tööturu osapooltele – teatava kaalutlusõiguse, mis puudutab direktiivi 92/85 artikli 5 lõikes 2 ette nähtud õiguse – st rasedate töötajate õigus töötasule – teostamise ja rakendamise tingimuste kindlaksmääramist. Seega tuleb liikmesriikidel määratleda selle õiguse rakendamise kord, ilma et neil siiski oleks õigust muuta selle õiguse – mis tuleneb otseselt direktiivist ning raseda töötaja ja tema tööandja vahelisest töösuhtest – teket sõltuvaks mis tahes tingimustest (vt analoogia alusel 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 53).

56 Liikmesriigid – ja asjakohastel juhtudel tööturu osapooled –, kasutades mainitud kaalutlusõigust, et määrata kindlaks, millisele töötasule on õigus rasedal töötajal, kes on raseduse tõttu ja raseduse ajal viidud ajutiselt üle teisele tööle, ei või seejuures rikkuda direktiiviga taotletavat rasedate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmise eesmärki ega jätta tähelepanuta asjaolu, et niisugune töötaja jätkab reaalselt töötamist ja tööandja poolt nõutud tööülesannete täitmist.

57 Nagu nähtub direktiivi 92/85 põhjendusest 16, ei täida töökorraldusmeetmed rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tervise kaitsmiseks oma eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine ja/või õigus piisavale toetusele.

58 Töötasu, mis tuleb direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 kohaselt säilitada rasedale töötajale juhul, kui see töötaja on viidud ajutiselt üle teisele, enne rasedust tehtud tööst erinevale tööle, ei või mingil juhul olla väiksem töötasust, mida makstakse töötajatele, kes teevad tööd, mida rase töötaja on määratud ajutiselt tegema. Sel perioodil, mil rase töötaja töötab teisel töökohal, on tal ühtlasi õigus selle töökohaga seonduvatele töötasu komponentidele ja lisatasudele, juhul kui tema puhul on täidetud niisuguste õiguste tekkeks vajalikud tingimused, nagu on ette nähtud kõnesoleva direktiivi artikli 11 punktis 4.

59 Lisaks, nagu kohtujurist on märkinud oma ettepaneku punktides 69 ja 70, on liikmesriigid – ja asjakohastel juhtudel ka tööturu osapooled –, kui nad määravad kindlaks, millised on need töötasu komponendid, mis tuleb direktiivi artikli 11 punkti 1 kohaselt säilitada perioodiks, mil rase töötaja on viidud ajutiselt üle teisele tööle, kohustatud arvestama tööandja poolt makstavate erinevate lisatasude laadi, pidades silmas asjaolu, et need lisatasud võivad teatud juhtudel – nagu ka põhikohtuasjas – moodustada märkimisväärse osa asjassepuutuva raseda töötaja kogutöötasust.

60 Siit järeldub, et rase töötaja, kes on viidud ajutiselt üle teisele tööle vastavalt direktiivi 92/85 artikli 5 lõikele 2, säilitab niisuguse teise töö tegemise ajaks lisaks töölepingu või töösuhtega seotud põhipalgale õiguse nendele töötasu komponentidele ja lisatasudele, mida makstakse ametiseisundi alusel, nagu näiteks lisatasu juhtival ametikohal töötamise, tööstaaži ja kutsealase kvalifikatsiooni eest.

61 Seevastu ei ole liikmesriikidel – ja asjakohastel juhtudel tööturu osapooltel – direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 alusel kohustust säilitada niisuguse teise töö tegemise ajaks neid töötasu komponente või lisatasusid, mis – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 53 – sõltuvad sellest, kas asjassepuutuv töötaja täidab spetsiifilisi ülesandeid eritingimustes ning mille eesmärk on sisuliselt hüvitada niisuguse tööülesannete täitmise ebasoodsad tingimused.

62 Eeltoodust tuleneb, et rasedal töötajal, kes on vastavalt direktiivi 92/85 artikli 5 lõikele 2 viidud ajutiselt üle teisele, enne rasedust tehtud tööst erinevale tööle, ei ole kõnesoleva direktiivi artikli 11 punkti 1 alusel õigust töötasule, mis oleks – keskmiselt – sama suur kui tema töötasu enne üleviimist.

63 Sellegipoolest tuleb meenutada, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkt 1 näeb selle direktiivi artiklis 5 mainitud rasedate töötajate töötasu puudutavas osas ette üksnes minimaalse kaitsetaseme. Direktiiv ei keela liikmesriikidel – ja asjakohastel juhtudel tööturu osapooltel – näha ette võimalust säilitada kõik töötasu komponendid ja kõik need lisatasud, millele rasedal töötajal oli õigus enne raseduse perioodi ning ajutist üleviimist teisele tööle.

64 Direktiiv 92/85, mis võeti vastu vastavalt EÜ asutamislepingu artiklile 118 A (EÜ asutamislepingu artiklid 117-120 on asendatud EÜ artiklitega 136-143), ei takista liikmesriike - nagu nähtub EÜ artikli 137 lõikest 4 - säilitamast või kehtestamast rangemaid kaitsemeetmeid, tingimusel et need on kooskõlas asutamislepingu sätetega (vt selle kohta 4. oktoobri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-438/99: Jiménez Melgar, EKL 2001, lk I-6915, punkt 37).

65 Käesoleva kohtuotsuse punktidest 19 ja 20 nähtub, et põhkohtuasjas tuleb – vastavalt kollektiivlepingule ja 20. juuni 1989. aasta otsusele – maksta lennusaatjale, kes on raseduse tõttu viidud üle maapealsele tööle, maksta palka, mis võrdub iga-aastase puhkusetasuga.

66 Perioodil, mil rase töötaja on viidud ajutiselt üle teisele tööle, koosneb Finnairi poolt sellele töötajale makstav töötasu töötaja igakuisest põhipalgast ja lisatasust (nn lisäpäiväpalkka). Nagu käesoleva kohtuotsuse punktist 20 nähtub, arvestatakse seda lisatasu kahes etapis. Esiteks arvutatakse välja lennusaatjate ja stjuuardite keskmine lisatasu teatud konkreetsel võrdlusperioodil. Selle lisatasu näol on tegemist n-ö isikliku lisatasuga – lisäpäiväpalkka – mida makstakse huvitatud isikule selle perioodi jooksul. Teiseks arvutatakse välja kõikide samal palgaastmel olevate lennusaatjate ja stjuuardite keskmine isiklik lisatasu.

67 Tuleb märkida, et kuna töötasu, mida makstakse rasedale töötajale pärast ajutiselt teisele, varasemast erinevale tööle üleviimist, arvutatakse välja kõigi samal palgaastmel olevate lennusaatjate ja stjuuardite keskmise lisatasu alusel teatud konkreetsel võrdlusperioodil, võib niisuguse töötasu arvutamise korra tulemuseks olla olukord, kus raseda töötaja töötasu kas väheneb või siis suureneb võrreldes sellega, mida talle maksti asjassepuutuval võrdlusperioodil. Nagu eelotsusetaotlusest nähtub, võivad lennumeekonna töötajad saada rohkem kui kümmet erinevat lisatasu, mille maksmise aluseks on tööülesannete täitmise eripära. Neid asjaolusid arvestades võivad lisatasud, mida samal palgaastmel olevatele lennusaatjatele ja stjuuarditele kõnesoleval võrdlusperioodil maksti, nii liigi kui summa osas suurel määral varieeruda.

68 Liikmesriigi – või asjakohastel juhtudel tööturu osapoolte – otsust näha ette niisugune töötasu arvutamise kord, mille kohaselt koosneb rasedate töötajate töötasu pärast ajutiselt teisele tööle üleviimist igakuisest põhipalgast ja summast, mis vastab lennumeeskonna personali keskmisele lisatasule teatud konkreetsel võrdlusperioodil, ei saa põhimõtteliselt pidada direktiivi 92/85 artikli 11 punktiga 1 vastuolus olevaks.

69 Siiski ei saa niisugust töötasu korraldust pidada direktiivi 92/85 artikli 11 punktist 1 tulenevate nõuetega kooskõlas olevaks juhul, kui seejuures ei võeta vastavalt direktiivi 92/85 artikli 5 lõikele 2 ajutiselt teisele tööle üle viidud rasedatele lennusaatjatele makstava igakuise töötasu väljaarvutamisel arvesse töötasu komponente või lisatasusid, mida makstakse rasedale töötajale tema ametiseisundi alusel – kuna ajutiselt teisele tööle üleviimine tema ametiseisundit ei mõjuta –, nagu lisatasu, mida maksti huvitatud isikule juhtival ametikohal töötamise, tööstaaži ja kutsealase kvalifikatsiooni eest.

70 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 56, siis kuigi vastavalt direktiivi 92/85 artikli 11 punktile 1 on niisuguse töötasu väljaarvutamise kord, millele on õigus rasedal töötajal, kes on viidud üle teisele tööle vastavalt kõnesoleva direktiivi artikli 5 lõikele 2, jäetud liikmesriikide ülesandeks, ei või liikmesriigid kehtestada korda, mis ei ole kooskõlas selle direktiiviga taotletava eesmärgiga, milleks on kaitsta rasedate töötajate ohutust ja tervist. Samuti ei ole neil õigust selle töötasu kindlaksmääramisel jätta tähelepanuta asjaolu, et kõnesolev töötaja jätkab reaalselt töötamist.

71 Antud juhul väidab põhikohtuasja hageja, et tema isiklik lisatasu ehk lisäpäiväpalkka oli võrdlusperioodil 74,35 eurot päevas, samas kui kõigile samal palgaastmel olevatele

lennusaatjatele ja stjuuarditele makstav lisatasu oli sel perioodil keskmiselt 39,74 eurot päevas. Pärast seda, kui huvitatud isik viidi ajutiselt üle maapealsele tööle, väheneb tema igakuine kogutöötasu 834,56 euro võrra võrreldes sellega, mida ta sai enne üleviimist.

72 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas tulenevalt sellest, et põhikohtuasja hagejale raseduse ajal makstava töötasu väljaarvutamisel lähtuti meetodist, mis oli rasedate lennusaatjate töötasu arvutamiseks ette nähtud kollektiivlepinguga ja/või 20. juuni 1989. aasta otsusega, jäi ta pärast ajutiselt teisele, tavapärasest erinevale tööle üleviimist ilma nendest töötasu komponentidest või lisatasudest, mida talle maksti ametiseisundi alusel. Kui see on nii, siis tuleb töötasu arvutamise kord, millega on ette nähtud niisugune töötasu vähenemine perioodil, mil töötaja on vastavalt direktiivi 92/85 artikli 5 lõikele 2 viidud ajutiselt üle teisele tööle, tunnistada selle direktiivi artikli 11 punktiga 1 vastuolus olevaks.

73 Eeltoodut arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et rasedal töötajal, kes on vastavalt selle direktiivi artikli 5 lõikele 2 viidud raseduse tõttu ajutiselt üle teisele tööle, kus tema tööülesanded erinevad nendest, mida ta täitis enne üleviimist, ei ole õigust töötasule, mis oleks – keskmiselt – sama suur kui tema töötasu enne üleviimist. Lisaks põhipalgale säilib niisugusel töötajal vastavalt artikli 11 punktile 1 õigus nendele töötasu komponentidele ja lisatasudele, mida makstakse tema ametiseisundi alusel, nagu näiteks lisatasu juhtival ametikohal töötamise, tööstaaži ja kutsealase kvalifikatsiooni eest. Kuigi direktiivi 92/85 artikli 11 punktiga 1 ei ole vastuolus see, kui niisugusele töötajale makstava töötasu väljaarvutamisel kasutatakse meetodit, mille puhul võetakse aluseks lisatasu, mida makstakse kõigile samal palgaastmel olevatele lennumeeskonna

töötajatele tulenevalt nende töötingimustest teatud konkreetsel võrdlusperioodil keskmiselt, tuleb asuda seisukohale, et mainitud töötasu komponentide ja lisatasude arvestamata jätmine on viimati mainitud sättega vastuolus.

Kohtukulud

74 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotlused esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) artikli 11 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et rasedal töötajal, kes on vastavalt selle direktiivi artikli 5 lõikele 2 viidud raseduse tõttu ajutiselt üle teisele tööle, kus tema tööülesanded erinevad nendest, mida ta täitis enne üleviimist, ei ole õigust töötasule, mis oleks – keskmiselt – sama suur kui

tema töötasu enne üleviimist. Lisaks põhipalgale säilib niisugusel töötajal vastavalt artikli 11 punktile 1 õigus nendele töötasu komponentidele ja lisatasudele, mida makstakse tema ametiseisundi alusel, nagu näiteks lisatasu juhtival ametikohal töötamise, tööstaaži ja kutsealase kvalifikatsiooni eest. Kuigi direktiivi 92/85 artikli 11 punktiga 1 ei ole vastuolus see, kui niisugusele töötajale makstava töötasu väljaarvutamisel kasutatakse meetodit, mille puhul võetakse aluseks lisatasu, mida makstakse kõigile samal palgaastmel olevatele lennumeeskonna töötajatele tulenevalt nende töötingimustest teatud konkreetsel võrdlusperioodil keskmiselt, tuleb asuda seisukohale, et mainitud töötasu komponentide ja lisatasude arvestamata jätmine on viimati mainitud sättega vastuolus.

Allkirjad