TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2010. gada 1. jūlijā *

Lieta C-471/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Helsingin käräjäoikeus* (Somija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 30. oktobrī un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 4. novembrī, tiesvedībā

Sanna Maria Parviainen

pret

Finnair Oyj.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: otrās palātas priekšsēdētājs, kas pilda trešās palātas priekšsēdētāja pienākumus, H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši P. Linda [*P. Lindh*], A. Ross [*A. Rosas*], A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*] (referents) un A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*],

* Tiesvedības valoda — somu.

ģenerāladvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],
sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2009. gada 17. septembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— S. M. Parviainenas [*S. M. Parviainen*] vārdā — M. Pentinens [*M. Penttinen*], *asianajaja*,

— *Finnair Oyj* vārdā — P. Veronens [*P. Verronen*] un A. Kujala [*A. Kujala*], *varatuomarit*,

— Itālijas valdības vārdā — I. Bruni [*I. Bruni*], pārstāve, kurai palīdz V. Ferante [*W. Ferrante*], *avvocato dello Stato*,

— Somijas valdības vārdā — A. Gimareša-Purokoski [*A. Guimaraes-Purokoski*], pārstāve,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. van Bēks [*M. van Beek*], M. Hutunens [*M. Huttunen*] un P. Ālto [*P. Aalto*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2009. gada 17. decembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.), 11. panta 1. punktu.

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp S. M. Parviainenu, kas gaisa pārvadājumu sabiedrībā *Finnair Oyj* (turpmāk tekstā — "*Finnair*") strādāja par vecāko stjuarti, un šo sabiedrību par darba samaksu, ko viņa saņēma pēc pagaidu pārcelšanas darbā uz zemes uz grūtniecības laiku.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 92/85 preambulas devītais un sešpadsmitais apsvērums ir izteikti šādi:

"tā kā drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, ne arī kaitēt direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm;

[..]

tā kā darba organizācijas pasākumiem attiecībā uz strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, veselības aizsardzību ir nozīme tikai tad, ja saglabā arī no darba līguma izrietošās tiesības, tostarp saglabā darba samaksu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu".

4 Šīs direktīvas 2. pantā ir noteikts:

"Šajā direktīvā:

a) *strādājoša grūtniece* ir strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi;

b) *sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā*, ir sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi;

c) *strādājoša sieviete*, kas baro bērnu ar krūti, ir strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi."

5 Šīs pašas direktīvas 4. panta ar nosaukumu "Novērtējums un informēšana" 1. punktā ir paredzēts:

"Sakarā ar visām darbībām, kuras varētu būt saistītas ar īpašu risku tikt pakļautai to faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai, kuru neizsmeļošs uzskaitījums sniegts I pielikumā, darba devējs novērtē šīs iedarbības raksturu, pakāpi un ilgumu uz 2. pantā definētajām darbiniecēm attiecīgajā uzņēmumā un/vai organizācijā, novērtējot to

tieši vai izmantojot [Padomes 1989. gada 12. jūnija] Direktīvas 89/391/EEK [par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 1. lpp.),] 7. pantā minētos aizsardzības un profilakses dienestus, lai:

— novērtētu visus riskus, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, kā arī visu iespējamo ietekmi uz 2. pantā minēto strādājošu sieviešu grūtniecību vai barošanu ar krūti,

— pieņemtu lēmumu par to, kādi pasākumi būtu jāveic."

6 Direktīvas 92/85 5. panta ar nosaukumu "Rīcība pēc novērtējuma rezultātu saņemšanas" 1.–3. punktā ir noteikts:

"1. Neierobežojot Direktīvas 89/391/EEK 6. pantu, ja 4. panta 1. punktā minētā novērtējuma rezultāti atklāj risku, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, vai ietekmi uz 2. pantā definēto darbinieču grūtniecību vai barošanu ar krūti, tad darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, uz laiku mainot attiecīgās darbinieces darba apstākļus un/vai darba laiku, viņa netiek pakļauta šādam riskam.

2. Ja attiecīgās darbinieces darba apstākļu un/vai darba laika maiņa tehniski un/vai objektīvi nav iespējama, vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai attiecīgo darbinieci pārceltu citā darbā.

3. Ja attiecīgās darbinieces pārcelšana citā darbā tehniski un/vai objektīvi nav iespējama, vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, tad saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi attiecīgajai darbiniecei piešķir atvaļinājumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošībai vai veselības aizsardzībai."

7 Šīs direktīvas 8. panta ar nosaukumu "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums" 1. punktā ir noteikts:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas."

8 Šīs pašas direktīvas 11. pants ar nosaukumu "Tiesības, kas izriet no darba līguma" ir izteikts šādi:

"Lai garantētu, ka 2. pantā definētās darbinieces var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts šajā pantā, jānosaka turpmākais:

1. Gadījumos, kas minēti 5., 6. un 7. pantā, no darba līguma izrietošās tiesības, kas attiecas uz darba līgumu, ieskaitot 2. pantā definēto darbinieču darba samaksas saglabāšanu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu, jānodrošina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi.

2. Gadījumā, kas minēts 8. pantā, jānodrošina:

   a) tiesības, kas saistītas ar 2. pantā definēto darbinieču darba līgumu un kas nav minētas šā punkta b) apakšpunktā;

b) darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu 2. pantā definētajām darbiniecēm.

3. Pabalstu, kas minēts 2. punkta b) apakšpunktā, uzskata par atbilstīgu, ja tas garantē vismaz tādus ienākumus, kas ir līdzvērtīgi ienākumiem, kurus attiecīgā darbiniece saņemtu, ja darba pārtraukums būtu saistīts ar viņas veselības stāvokli, ievērojot valsts tiesību aktos noteikto pabalsta maksimālo apmēru.

4. Dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz 1. punktā un 2. punkta b) apakšpunktā minēto darba samaksu vai pabalstu ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Nekādā ziņā nedrīkst paredzēt nosacījumus, ar kādiem sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma."

9 Direktīvas 92/85 I pielikumā, uz kuru ir atsauce 4. pantā, kā fizikāli faktori, kas var izraisīt augļa bojājumus un/vai placentas atdalīšanos, konkrēti ir norādīti jonizējošais un nejonizējošais starojums.

Valsts tiesiskais regulējums

10 Saskaņā ar Likuma par vīriešu un sieviešu vienlīdzību (*naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki* (609/1986)), kurš grozīts ar likumu (232/2005), (turpmāk tekstā — "Likums Nr. 609/1986") 7. panta 1. punktu ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ. Saskaņā ar šī paša panta 2. punkta formulējumu par tiešu diskrimināciju tiek uzskatīts arī fakts, kad kāda persona tiek nostādīta atšķirīgā situācijā grūtniecības vai dzemdību dēļ.

11 Saskaņā ar Likuma Nr. 609/1986 8. panta 1. punkta otro daļu darba devēja rīcība ir jāuzskata par diskrimināciju, kas aizliegta ar likumu, ja, pieņemot lēmumus par darba apstākļiem, darba devējs rīkojas tādējādi, ka attiecīgā persona tiek nostādīta neizdevīgākā situācijā grūtniecības stāvokļa, barošanas ar krūti vai kāda cita ar dzimumu saistīta iemesla dēļ.

12 Likumā par darba līgumu (*työsopimuslaki* (55/2001)) 2. sadaļas 3. pantā ir paredzēts, ka, ja strādājošas grūtnieces profesionālie uzdevumi vai darba apstākļi apdraud šīs darbinieces vai augļa veselību un ja nav iespējams novērst no darba vai darba apstākļiem izrietošā riska faktoru, ir jācenšas pārcelt attiecīgo darbinieci citā darbā uz grūtniecības laiku, lai viņa veiktu citus atbilstošus uzdevumus, ņemot vērā viņas darba spējas un profesionālo kompetenci.

13 Līdzīgs noteikums ir Darba drošības likuma (*työturvallisuuslaki* (738/2002)) 2. sadaļas 11. panta 2. punktā.

14 Veselības apdrošināšanas likuma (*sairausvakuutuslaki* (1224/2004)) 9. sadaļas 4. pantā ir noteikts, ka strādājošai grūtniecei, kura veic algotu darbu, ir tiesības saņemt īpašas pirmsdzemdību piemaksas ("erityisäitiysraha"), ja viņas vai augļa veselību apdraud kāda ķīmiska viela, starojums, transmisīva slimība, kas saistīta ar viņas profesionālajiem uzdevumiem vai darba apstākļiem, vai kāds cits līdzīgs faktors. Šo īpašo grūtniecības piemaksu izmaksa ir pakārtota nosacījumam, ka apdrošinātā persona ir darbspējīga, ka ir neiespējami viņai nodrošināt citu darbu 3. panta 2. punkta, kas ietverts Darba līguma likuma 2. sadaļā, izpratnē un ka apdrošinātajai šī iemesla dēļ ir pienākums nebūt savā darba vietā.

15 No Tiesas rīcībā esošās informācijas izriet, ka Somijas tiesiskajā regulējumā nav tieša noteikuma par algas noteikšanu, ja strādājoša grūtniece uz laiku tiek pārcelta citā darbā, lai veiktus uzdevumus, kas atšķiras no viņas ierastajiem uzdevumiem.

16 Lidpersonāla koplīgums (*matkustamohenkilökunnan työehtosopimus*, turpmāk tekstā — "koplīgums") tika noslēgts starp Somijas lidmašīnu stjuaršu un stjuartu arodbiedrību un pakalpojumu nozares darba devēju apvienību. Šis koplīgums bija spēkā laikā no 2005. gada 1. aprīļa līdz 2007. gada 30. septembrim.

17 Darba samaksa grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā un īpašā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā laikā ir regulēta koplīguma 16. panta B daļā. Saskaņā ar šī panta B daļas 2. punktu lidmašīnas stjuarte var izbeigt ar lidošanu saistītu darbību tūlīt pēc grūtniecības stāvokļa konstatēšanas. Neskarot ar veselību saistītos iemeslus, darbs lidojot ir atļauts vēlākais līdz 18. grūtniecības nedēļai.

18 Saskaņā ar 16. panta B daļas 3. punktu lidmašīnas stjuarte pēc [viņas] lūguma uz grūtniecības laiku var tikt norīkota veikt citu darba devēja noteiktu darbu. Pēc lūguma darba devējs vai nu piešķir citu darbu līdz Veselības apdrošināšanas likumā paredzētā grūtniecības un dzemdību pabalsta ("äitiyspäiväraha") saņemšanai, vai maksā algu attiecīgajā laikposmā.

19 Saskaņā ar lidpersonāla darba koplīguma 16. panta B daļas 4. punktu 16. panta B daļas 3. punktā paredzētā alga tiek izmaksāta attiecīgās darbinieces ikgadējā atvaļinājuma samaksas apmērā. Lidmašīnas stjuarte, kura atsakās no tai piešķirtā darba, zaudē tiesības uz šo samaksu.

20 *Finnair* 1989. gada 20. jūnijā pieņēma lēmumu, kas stājās spēkā 1. jūlijā, par darba samaksas noteikšanu par darbu uz zemes, kas maksājama stjuartēm to grūtniecības laikā (turpmāk tekstā — "1989. gada 20. jūnija lēmums"). Saskaņā ar šo lēmumu un koplīgumu stjuartei, kura ir pārcelta darbā uz zemes grūtniecības dēļ, jāmaksā darba samaksa, kas atbilst ikgadējai atvaļinājuma naudai. Ikmēneša algu, kas maksājama, strādājot uz zemes, veido pamatalga un 25 kārtēja papildu darba samaksa, saukta par "lisäpäiväpalkka". Pēdējo minēto aprēķina atkarībā no visu tajā pašā darba samaksas klasē ietilpstošo stjuaršu un stjuartu vidējās papildu darba samaksas. Algas līmenis tiek noteikts atbilstoši attiecīgā darbinieka nostrādātajam laikam (stāžam). Reizināmais koeficients 25 izriet no tā, ka mēnesī ir 25 atalgotas dienas.

Pamata lieta un prejudiciālais jautājums

21 Prasītāja pamata tiesvedībā bija strādājusi *Finnair* par stjuarti no 1998. gada 8. aprīļa. Viņa 2005. gada oktobrī tika paaugstināta amatā par vecāko stjuarti.

22 Prasītājai pamata tiesvedībā 2007. gada sākumā iestājās grūtniecība. Dzemdības bija paredzētas 2007. gada 16. oktobrī. Sākot no 2007. gada 30. aprīļa grūtniecības dēļ viņa uz laiku tika pārcelta darbā uz zemes, kas atbilda darbam birojā. Viņa veica šo darbu līdz [2007. gada] 15. septembrim, kad sākās viņas grūtniecības atvaļinājums.

23 Šī pārcelšana notika saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 1. un 2. punktu un atbilstošajiem Likuma par darba līgumu un Darba drošības likuma, kā arī koplīguma noteikumiem. No lietas materiāliem izriet, ka to radīja fakts, ka prasītāja pamata tiesvedībā bija pakļauta tādiem fizikāliem faktoriem kā jonizējošs un nejonizējošs starojums, kas var izraisīt augļa bojājumus.

24 No lēmuma lūgt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka, tā kā prasītāja pamata tiesvedībā ir vecākā stjuarte, lielu daļu viņas kopējās darba samaksas veido piemaksas. Darbiniekiem izmaksātās piemaksas ļoti būtiski var mainīties atkarībā no tā, vai persona ir tāds tiešais priekšnieks kā vecākais stjuarts vai tikai stjuarte vai stjuarts. Šie darbinieki var saņemt tādas dažādas piemaksas, kā piemaksa par darbu naktī, par darbu svētdienā, par darbu brīvdienās, par papildstundām, ja darba diena pārsniedz astoņas stundas, par liela attāluma lidojumiem vai par lidojumiem ar laika zonas maiņu.

Turklāt viena un tā paša līmeņa personām var būt ļoti mainīgs darba stundu skaits, kas ietekmē samaksāto piemaksu summu.

25 Piemaksas veidoja apmēram 40 % no prasītājas pamata tiesvedībā kopējās darba samaksas pirms pagaidu pārcelšanas darbā uz zemes. Prasītājas pamata tiesvedībā ikmēneša pamatalga ir EUR 1821,76, bet vidējā mēnešalga — EUR 3383,04. Pēc šīs pārcelšanas viņas ikmēneša darba samaksa samazinājās par EUR 834,56.

26 Kā uzskata prasītāja pamata tiesvedībā, *Finnair* nebija tiesību samazināt viņas darba samaksu pēc pārcelšanas uz laiku, it īpaši neņemot vērā viņas tiešās priekšnieces statusu. Šāds samazinājums esot diskriminējoša rīcība, kas ir pretēja Direktīvai 92/85, kā arī likumam 609/1986. Savā prasības pieteikumā iesniedzējtiesai prasītāja pieprasīja izmaksāt darba samaksu, kas atbilstu vismaz tai, ko viņa saņēma kā vecākā stjuarte, par laikposmu, par kuru ir pamata tiesvedība.

27 *Finnair* lūdza prasību noraidīt. Kā tā uzskata, prasītāja pamata tiesvedībā grūtniecības laikā ir saņēmusi lielāku darba samaksu nekā tā, kāda tā ir darbiniekam, kurš regulāri strādā uz zemes. Turklāt, strādājot par vecāko stjuarti, viņa neesot varējusi pretendēt uz garantētu piemaksu summu. Viņai izmaksāto piemaksu summa vienmēr esot bijusi atkarīga no veikto lidojumu skaita un veida.

28 Uzskatot, ka Tiesa vēl nav lēmusi par veidu, kādā jāinterpretē Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts, un ka šī noteikuma interpretācijai ir būtiska nozīme iesniedzējtiesā

izskatāmā strīda atrisināšanā, *Helsingin käräjäoikeus* (Helsinku pirmās instances tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvas [92/85] 11. panta 1. [punkts] ir interpretējams tādējādi, ka saskaņā ar to darbiniecei, kura grūtniecības dēļ tika pārcelta citā zemāk apmaksātā darbā, darba samaksa ir jāmaksā tādā pašā apmērā, kādā tā vidēji tika maksāta pirms attiecīgās pārcelšanas? Un vai šajā sakarā nozīme ir tam, kādas piemaksas papildus mēneša pamata samaksai darbiniecei tika maksātas un uz kāda pamata tas ticis darīts?"

Par prejudiciālo jautājumu

29 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka strādājošai grūtniecei, kura saskaņā ar šīs direktīvas 5. panta 2. punktu grūtniecības dēļ tika uz laiku pārcelta citā darbā, kurā viņa veica atšķirīgus uzdevumus no viņas uzdevumiem pirms pārcelšanas, ir tiesības uz tādu pašu darba samaksu, kādu viņa vidēji saņēma pirms šīs pārcelšanas. Iesniedzējtiesa arī jautā, vai šajā sakarā ir būtiski šīs darbinieces saņemto piemaksu veidi un to maksāšanas pamats, veicot iepriekšējos uzdevumus.

30 Vispirms ir jāatgādina, ka, tādēļ, ka noteiktas darbības, kuras strādājošai grūtniecei, sievietei, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošai sievietei, kas baro bērnu

ar krūti, var būt saistītas ar īpašu risku tikt pakļautai Direktīvas 92/85 I pielikumā uzskaitīto [bīstamo faktoru, procesu vai darba apstākļu] iedarbībai, radot briesmas drošībai vai veselībai, Savienības likumdevējs, pieņemot šo direktīvu, ir ieviesis sistēmu risku novērtējumam un informēšanai par tiem, kā arī aizliegumu šādai darbiniecei veikt noteiktas darbības (šajā ziņā skat. 2005. gada 1. februāra spriedumu lietā C-203/03 Komisija/Austrija, Krājums, I-935. lpp., 44. punkts).

31 Ja atbilstoši Direktīvas 92/85 4. pantam veiktā riska novērtējuma rezultāti atklāj risku drošībai vai veselībai, kā arī ietekmi uz darbinieces grūtniecību vai barošanu ar krūti, šīs direktīvas 5. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts, ka darba devējam ir uz laiku jāmaina darba apstākļi un/vai darba laiks vai, ja tehniski vai objektīvi tas nav iespējams un pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ to nevar saprātīgi prasīt, jāpārceļ citā darbā.

32 Tikai tādā gadījumā, ja arī šādas izmaiņas izrādītos neiespējamas, šīs direktīvas 5. panta 3. punktā ir paredzēts, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi attiecīgai darbiniecei piešķir atvaļinājumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošībai vai veselības aizsardzībai (1998. gada 19. novembra spriedums lietā C-66/96 *Høj Pedersen* u.c., *Recueil*, I-7327. lpp., 57. punkts).

33 No Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkta izriet, ka gadījumos, kas minēti tās 5.–7. pantā, no darba līguma izrietošās tiesības, ieskaitot strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību laikposmā vai baro bērnu ar krūti, tiesības uz darba samaksas saglabāšanu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu, jānodrošina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi.

34 Ir jāatgādina, ka attiecībā uz darbinieču grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85 11. panta 2. punkta b) apakšpunktā ir arī paredzēts, ka tām ir jānodrošina "darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu".

35 Saskaņā ar Tiesas judikatūru darba samaksas jēdziens šīs direktīvas 11. pantā, tāpat kā definīcija EKL 141. panta 2. punkta pirmajā daļā, ietver atlīdzību, ko darba devējs tieši vai netieši maksā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā darbinieces nodarbināšanas dēļ. Savukārt pabalsta jēdziens, uz kuru arī ir atsauce šajā pantā, ietver visus ienākumus, ko darbiniece ir saņēmusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā un ko darba devējs tai nav maksājis saistībā ar darba attiecībām (skat. 1998. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-411/96 *Boyle* u.c., *Recueil*, I-6401. lpp., 31. punkts).

36 Attiecībā uz atbilstīga pabalsta jēdzienu, uz ko ir tiesības grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā esošām darbiniecēm saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 2. punkta b) apakšpunktu, Tiesa arī ir nospriedusi, ka šī paša panta 3. punktā esošā atbilstīga pabalsta jēdziena mērķis ir nodrošināt, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā darbiniece saņem ienākumus, kas ir vismaz līdzvērtīgi pabalstam, kurš paredzēts valsts sociālā nodrošinājuma tiesiskajā regulējumā, ja viņa izbeidz savas darbības veselības iemeslu dēļ (iepriekš minētais spriedums lietā *Boyle* u.c., 32. punkts).

37 Saskaņā ar šo judikatūru šādu ienākumu saņemšana darbiniecēm ir jānodrošina grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā neatkarīgi no tā, vai šie ienākumi tiek samaksāti saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 2. punktu b) apakšpunktu kā pabalsts, darba samaksa vai abu divu apvienojums (iepriekš minētais spriedums lietā *Boyle* u.c., 33. punkts).

38 Tomēr, lai arī Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktā, kā arī šī panta 2. punkta b) apakšpunktā un 3. punktā ir atsauce uz "darba samaksas saglabāšan[u] un/vai tiesīb[u] uz atbilstīgu pabalstu [saglabāšanu] [..] darbiniecēm [strādājošām grūtniecēm, darbiniecēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai kas baro bērnu ar krūti]", no šīs direktīvas mērķiem, kā arī no Tiesas judikatūras par šiem noteikumiem izriet, ka attiecībā uz ienākumu saņemšanu strādājošo grūtnieču, kuras ir norādītas šīs direktīvas 5. pantā, situācija un darbinieču grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, kuras ir aplūkotas tās 8. pantā, situācija jebkādu iemeslu dēļ nevar tikt pielīdzinātas.

39 Pirmkārt, strādājošas grūtnieces, par kurām ir runa Direktīvas 92/85 5. panta 1. un 2. punktā un kuru darba apstākļi tiek uz laiku mainīti vai kuras darba devējs uz laiku pārceļ citā darbā, turpina strādāt un pildīt darba uzdevumus, ko no viņām prasa šis darba devējs.

40 Savukārt darbinieces, kuras izmanto šīs direktīvas 8. pantā paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ir īpašā situācijā, kas prasa tām piešķirt īpašu aizsardzību, bet ko nevar pielīdzināt kāda vīrieša vai sievietes, kuri faktiski strādā savā darbā, situācijai (skat. 1996. gada 13. februāra spriedumu lietā C-342/93 *Gillespie* u.c., *Recueil*, I-475. lpp., 17. punkts, kā arī 2004. gada 30. marta spriedumu lietā C-147/02 *Alabaster*, *Recueil*, I-3101. lpp., 46. punkts).

41 Otrkārt, no Direktīvas 92/85 11. panta 3. punkta skaidri izriet, ka tajā esošā atbilstīga pabalsta definīcija attiecas tikai uz šī paša panta 2. punkta b) apakšpunktu un tādējādi tikai uz darbiniecēm, kuras ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Høj Pedersen* u.c., 39. punkts).

42 Ņemot vērā iepriekš minētās atšķirības starp gadījumiem, kas paredzēti, no vienas puses, Direktīvas 92/85 5. panta 1. un 2. punktā un, no otras puses, tās 8. pantā, tādējādi nav iespējams piemērot Tiesas judikatūru par darba samaksas un atbilstīga pabalsta definīcijām, kas ir šīs direktīvas 11. panta 2. punkta b) apakšpunktā un 3. punktā, kas attiecas uz darbiniecēm grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumā, darbinieču, kurām grūtniecības laikā bija jāmaina darba apstākļi vai kuras uz laiku bija jāpārceļ citā darbā saskaņā ar šī 5. panta 1. un 2. punktu, tiesībām uz darba samaksu.

43 Ja piemērotu Tiesas judikatūru par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu darbiniecēm tādās situācijās, kādas paredzētas Direktīvas 92/85 5. panta 1. un 2. punktā, tas varētu radīt nesaprātīgu situāciju, kad tādai darbiniecei, par kādu ir pamata tiesvedība, kas ir uz laiku pārcelta citā darbā grūtniecības dēļ, kas nav viņas darba vieta pirms šīs pārcelšanas, varētu tikt samazināta darba samaksa šīs pagaidu pārcelšanas laikā līdz summai, kas atbilstu valsts sociālā nodrošinājuma tiesību aktos paredzētam pabalstam, ja šīs darbinieces darbības tiek pārtrauktas veselības iemeslu dēļ.

44 Šāda darba samaksas samazināšana darbiniecei, kura turpina faktiski strādāt, būtu ne tikai pretrunā Direktīvas 92/85 iecerētajam mērķim aizsargāt strādājošu grūtnieču drošību un veselību, bet arī apdraudētu pretēji tam, kas paredzēts tās preambulas devītajā apsvērumā, Savienības tiesību noteikumus vienlīdzīgas attieksmes pret strādājošiem vīriešiem un strādājošām sievietēm jomā.

45 Pamata lietā *Finnair* un Somijas valdība apgalvo, ka saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu darbiniecei, kas grūtniecības dēļ uz laiku ir pārcelta citā darbā, maksājamo ienākumu summa noteikšana ir atstāta dalībvalstu ziņā. Kā

uzskata šī valdība, darba samaksas līmenim ir jābūt tādam, lai netiktu apdraudēts šajā direktīvā paredzētais strādājošu grūtnieču drošības un veselības aizsardzības mērķis.

46 Savukārt prasītāja pamata tiesvedībā un Eiropas Kopienu Komisija norāda, ka strādājošai grūtniecei, kura ir tādā situācijā kā prasītāja, uz pagaidu pārcelšanas laiku ir jābūt tiesībām saglabāt visu savu algu.

47 Itālijas valdība savukārt konstatē, ka saskaņā ar tās valsts tiesībām strādājoša grūtniece, kura ir pārcelta darbā, kas hierarhijas ziņā atbilst par viņas ierastajām funkcijām zemākam līmenim, saglabā darba samaksu, kas atbilst iepriekš veiktajām funkcijām. Tomēr attiecībā uz piemaksām un prēmijām, ko pievieno pamatalgai, esot jānošķir, no vienas puses, tās, kuras maksā, novērtējot attiecīgajai darbiniecei raksturīgās profesionālās īpašības, kuras darba devējs nevarētu atņemt vai mazināt, uz laiku pārceļot citā darbā veselības aizsardzības dēļ, un, no otras puses, no tām, kuras maksā darba uzdevumu īpatnību dēļ un kuras piešķir, tikai lai kompensētu īpašas neērtības vai grūtības, ar ko saskaras darbiniece, un kuras varētu tikt atceltas, zūdot tās pamatojušām īpašām situācijām.

48 Šajā sakarā jāatgādina, ka laikposmā, par kuru radās strīds, kuru izskata iesniedzējtiesa, prasītāja pamata lietā turpināja strādāt un veikt sava darba devēja tai uzticētos darba pienākumus. Turklāt pagaidu pārcelšana notika nevis pēc ieinteresētās personas lūguma, bet piemērojot atbilstošos Somijas valsts tiesību noteikumus un Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu un tās mērķis bija izvairīties no riska ieinteresētās personas vai tās bērna drošībai vai veselībai.

49 Tādēļ Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkta formulējuma pārbaude, kā arī šajā direktīvā iecerētais strādājošu grūtnieču, darbinieču, kas strādā pēcdzemdību laikposmā vai baro bērnu ar krūti, aizsardzības mērķis norāda, ka pretēji tam, ko apgalvo gan Komisija, gan prasītāja pamata tiesvedībā, tāda strādājoša grūtniece kā pēdējā minētā, kura uz laiku ir pārcelta citā darbā un kuras darba samaksu pirms šīs pārcelšanas veidoja pamatalga un virkne piemaksu, kuru piešķiršana atsevišķu šo piemaksu gadījumā ir atkarīga no īpašu funkciju veikšanas, nevar, pamatojoties uz šo noteikumu, pretendēt uz darba samaksas, ko viņa ir saņēmusi pirms šīs pagaidu pārcelšanas, saglabāšanu pilnībā.

50 Pirmkārt, pat ja ienākumi (pamatoti uz darba attiecībām un maksāti Direktīvas 92/85 5. panta 1. un 2. punktā paredzētai strādājošai grūtniecei, kura turpina faktiski strādāt), kurus darba devējs maksā šai darbiniecei, ir darba samaksa EKL 141. panta izpratnē, nemainīgs paliek tas, ka šīs direktīvas (lielākajā daļā valodu versiju tās pieņemšanas datumā) 11. panta 1. punktā ir atsauce uz darba samaksas un nevis uz attiecīgās darbinieces darba samaksas saglabāšanu.

51 Otrkārt, šīs direktīvas 11. panta 4. punktā ir paredzēts, ka dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz šī paša panta 1. punktā minēto darba samaksu vai pabalstu ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi tiesību uz šādu izmaksu nosacījumus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

52 Turklāt Tiesa jau ir norādījusi, ka fakti saistībā ar veikto darbu raksturu un to veikšanas apstākļiem var vajadzības gadījumā tikt uzskatīti par objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar diskrimināciju dzimuma dēļ un kas var pamatot iespējamās atšķirības darba samaksā dažādu darbinieku grupu starpā (šajā ziņā EKL 141. panta ietvaros skat. 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-236/98 *JämO*, *Recueil*, I-2189. lpp., 52. punkts).

53 Šajā lietā nav strīda par to, ka atsevišķu piemaksu samaksa, uz kurām prasītājai pamata tiesvedībā bija tiesības pirms viņas pagaidu pārcelšanas, bija atkarīga no īpašu funkciju veikšanas īpašo apstākļos un ka laikposmā, kad viņa bija uz laiku pārcelta citā darbā, viņa šādas funkcijas neveica.

54 Visbeidzot, Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktā ir tieša atsauce uz valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

55 Tādējādi šis noteikums atstāj dalībvalstīm un, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem zināmu rīcības brīvību, nosakot Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktā paredzēto strādājošo grūtnieču tiesību uz darba samaksu izmantošanas un ieviešanas nosacījumus. Tādējādi dalībvalstīm ir jādefinē šo tiesību piemērošanas kārtība, lai gan tām nav tiesību pakārtot šo no minētās direktīvas un no strādājošās grūtnieces un darba devēja darba attiecībām tieši izrietošo tiesību pastāvēšanu jebkādam nosacījumam (pēc analoģijas skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 53. punkts).

56 Dalībvalstīm un, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem īstenojot šo rīcības brīvību, nosakot darba samaksu, uz kuru ir tiesības strādājošai grūtniecei, kura uz grūtniecības laiku un grūtniecības dēļ uz laiku pārcelta citā darbā, nevar, pirmkārt, tikt apdraudēts Direktīvā 92/85 paredzētais mērķis aizsargāt strādājošu grūtnieču drošību un veselību, ne, otrkārt, tikt ignorēts fakts, ka šāda darbiniece turpina strādāt un veikt darba pienākumus, ko tai ir uzticējis viņas darba devējs.

57 Kā izriet no Direktīvas 92/85 preambulas sešpadsmitā apsvēruma, darba organizācijas pasākumiem attiecībā uz strādājošu grūtnieču, darbinieču, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai darbinieču, kas baro bērnu ar krūti, veselības aizsardzību ir lietderīga nozīme tikai tad, ja saglabā arī no darba līguma izrietošās tiesības, tostarp saglabā darba samaksu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu.

58 Darba samaksa, kura saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu ir jāsaglabā pēc viņas pagaidu pārcelšanas citā darbā, kas nav darbs, ko viņa veica pirms grūtniecības, katrā ziņā nevar būt zemāka par to, kas tika maksāta darbiniekiem, kuri veica darbu, uz kuru viņa ir uz laiku pārcelta. Uz šīs pagaidu pārcelšanas laikposmu strādājošai grūtniecei ir arī tiesības uz saistītajiem ar šo darbu darba samaksas elementiem un piemaksām ar nosacījumu, ka viņa atbilst nosacījumiem šo tiesību piešķiršanai saskaņā ar šīs direktīvas 11. panta 4. punktu.

59 Turklāt, kā to norādīja ģenerāladvokāts savu secinājumu 69. un 70. punktā, definējot šādas darbinieces darba samaksas elementus, kas ir jāsaglabā uz pagaidu pārcelšanas laiku saskaņā ar šīs direktīvas 11. panta 1. punktu, dalībvalstīm un, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem ir saistoša darba devēja maksāto dažādo piemaksu raksturs, kuras tādos zināmos gadījumos kā pamata tiesvedībā aplūkotais var veidot būtisku attiecīgās strādājošās grūtnieces kopējās darba samaksas daļu.

60 No tā izriet, ka papildus no tās līguma vai darba attiecībām izrietošās pamatalgas strādājoša grūtniece, kura saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu uz laiku tiek pārcelta citā darbā, šīs pārcelšanas laikā saglabā tiesības uz tādiem darba samaksas elementiem vai piemaksām, kas ir saistīti ar viņas profesionālo statusu, kā piemaksa par to, ka viņa ir tiešais priekšnieks, par viņas darba stāžu un profesionālajām īpašībām.

61 Savukārt dalībvalstīm un, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem nav pienākuma saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu šīs pagaidu pārcelšanas laikā saglabāt darba samaksas elementus vai piemaksas, kuras, kā izriet no šī sprieduma 53. punkta, ir atkarīgas no tā, vai attiecīgā darbiniece veic īpašas funkcijas īpašos apstākļos, un kuru mērķis būtībā ir kompensēt ar šo funkciju veikšanu saistītas neērtības.

62 No iepriekš minētā izriet, ka pēc pagaidu pārcelšanas darbā, kas nebija darbs, ko viņa veica pirms grūtniecības, saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu strādājošai grūtniecei nav tiesību saskaņā ar šīs direktīvas 11. panta 1. punktu uz darba samaksu, ko tā vidēji saņēma pirms šīs pārcelšanas.

63 Tomēr ir jāatgādina, ka Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktā tiek paredzēta tikai minimāla aizsardzība attiecībā uz šīs direktīvas 5. pantā norādīto strādājošo grūtnieču tiesībām uz darba samaksu. Neviens direktīvas noteikums netraucē dalībvalstīm vai, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem paredzēt, ka tiek saglabāti visi darba samaksas un piemaksu elementi, uz ko strādājošai grūtniecei bija tiesības pirms grūtniecības un pagaidu pārcelšanas citā darbā.

64 Direktīva 92/85, kas tika pieņemta saskaņā ar EK līguma 118.a pantu (EK līguma 117.-120. pants tika aizstāti ar EKL 136.-143. pantu), netraucē dalībvalstij, kā izriet no EKL 137. panta 4. punkta, saglabāt vai noteikt stingrākus noteikumus ar nosacījumu, ka tie ir saderīgi ar šī līguma noteikumiem (šajā ziņā skat. 2001. gada 4. oktobra spriedumu lietā C-438/99 *Jiménez Melgar*, *Recueil*, I-6915. lpp., 37. punkts).

65 No šī sprieduma 19. un 20. punkta izriet, ka pamata lietā saskaņā ar koplīgumu un 1989. gada 20. jūnija lēmumu pēc pārcelšanas darbā uz zemes grūtniecības dēļ stāvoklī esošai stjuartei tika maksāta darba samaksa, kas atbilda tai, ko saņem ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma ietvaros.

66 Darba samaksu, ko *Finnair* maksā strādājošai grūtniecei tās pagaidu pārcelšanas laikā, veido ikmēneša pamatalga un papildu darba samaksa, saukta "lisäpäiväpalkka". Kā izriet no šī sprieduma 20. punkta, šo papildinājumu aprēķina divos posmos. Pirmkārt, tiek aprēķināts vidējais lielums no stjuartes vai stjuarta saņemtajām piemaksām noteiktā atsauces laikposmā. Runa ir par personisko darba samaksas papildinājumu, sauktu "lisäpäiväpalkka", ko ieinteresētajai personai maksā šajā laikposmā. Otrkārt, tiek aprēķināta vidējā vērtība visu tajā pašā algas grupā ietilpstošo stjuaršu un stjuartu personiskam darba samaksas papildinājumam.

67 Ir jānorāda, ka tādēļ, ka strādājošām grūtniecēm maksātā darba samaksa pēc to pagaidu pārcelšanas darbā, kas nav darbs, ko viņas veica pirms tam, tiek aprēķināta, pamatojoties uz visu tās pašas algas grupas stjuaršu un stjuartu saņemto piemaksu vidējo lielumu noteiktā atsauces laikposmā, šāda darba samaksas sistēma var novest pie tā, ka tiek vai nu samazināti vai paaugstināti strādājošas grūtnieces ienākumi attiecībā pret to, kas viņai tika maksāts attiecīgajā atsauces laikposmā. Kā izriet no iesniedzējtiesas lēmuma, lidpersonāls var saņemt vairāk nekā duci dažādu piemaksu, tā kā to izmaksa ir saistīta ar īpašajiem apstākļiem, kādos tiek veikti darba pienākumi. Šādos apstākļos gan piemaksu, kuras šajā atsauces laikposmā varēja saņemt tās pašas algas grupas stjuarti un stjuartes, apmērs, gan to veidi var būtiski mainīties.

68 Tas, ka dalībvalsts vai, ja nepieciešams, sociālie partneri ir izvēlējušies darba samaksas sistēmu, saskaņā ar kuru strādājošo grūtnieču ienākumus pēc pagaidu pārcelšanas veido šī ikmēneša pamatalga un vidējā vērtība piemaksām, kuras lidpersonāls saņem noteiktā atsauces laikposmā, principā nevar tikt uzskatīts par pretēju Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktam.

69 Tomēr, ciktāl šādā sistēmā, aprēķinot ikmēneša darba samaksu, kas maksājama saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu uz laiku pārceltai strādājošai stjuartei, neņem vērā tādus darba samaksas elementus vai tādas piemaksas, kas ir saistītas ar strādājošas grūtnieces profesionālo statusu — statusu, kas nekādi netiek apšaubīts ar šo pagaidu pārcelšanu —, kā piemaksas saistībā ar to, ka ieinteresētā persona ir tiešais priekšnieks, ar viņas darba stāžu un profesionālajām kvalifikācijām, tā nebūtu jāuzskata par tādu, kas atbilst Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktam.

70 Kā izriet no šī sprieduma 56. punkta, lai gan saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu darba samaksas, uz ko ir tiesības šīs pašas direktīvas 5. panta 2. punktā norādītai strādājošai grūtniecei, aprēķina kārtība ir atstāta dalībvalstu ziņā, tām nebūtu jānosaka kārtība, kas neatbilst šīs direktīvas iecerētajam mērķim aizsargāt strādājošu grūtnieču drošību un veselību. Nosakot šo darba samaksu, tās nedrīkst arī ignorēt faktu, ka šāda darbiniece turpina faktiski strādāt.

71 Šajā gadījumā, kā to norāda prasītāja pamata tiesvedībā, lai gan tās personiskās darba samaksas papildinājums, saukts "lisäpäiväpalkka", ir EUR 74,35 dienā atsauces

laikposmā, visām pārējām pie tās pašas algu grupas piederošām stjuartēm un piederošiem pārējiem stjuartiem šī paša darba samaksas papildinājuma vidējā vērtība tajā pašā laikposmā bija EUR 39,74 dienā. Pēc ieinteresētās personas pagaidu pārcelšanas citā darbā uz zemes viņas kopējā ikmēneša darba samaksa samazinājās par EUR 834,56, salīdzinot ar to, ko viņa saņēma pirms šīs pagaidu pārcelšanas.

72 Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai saskaņā ar koplīgumā un/vai 1989. gada 20. jūnija lēmumā paredzēto darba samaksas aprēķināšanas kārtību attiecībā uz stjuartēm grūtniecības laikā prasītājai pamata tiesvedībā pēc pagaidu pārcelšanas citā darbā, nevis tajā, ko viņa veica parasti, bija liegts saņemt darba samaksas elementus vai piemaksas, kas saistīti ar viņas profesionālo statusu. Ja tā ir, darba samaksas sistēma, kura paredz šādu viņas darba samaksas samazinājumu uz šīs pagaidu pārcelšanas saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu laikposmu, ir jāuzskata par pretēju šīs direktīvas 11. panta 1. punkta noteikumiem.

73 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka strādājošai grūtniecei, kura saskaņā ar šīs direktīvas 5. panta 2. punktu grūtniecības dēļ tika uz laiku pārcelta citā darbā, kurā viņa veica citādākus uzdevumus nekā tos, ko viņa veica pirms šīs pārcelšanas, nav tiesību uz darba samaksu, ko viņa vidēji saņēma pirms šīs pārcelšanas. Papildus savai pamatalgai šādai darbiniecei ir tiesības saskaņā ar šī 11. panta 1. punktu uz tādiem ar viņas profesionālo statusu saistītiem darba samaksas elementiem vai tādām piemaksām kā piemaksas saistībā ar viņas kā tiešā priekšnieka statusu, darba stāžu un profesionālajām kvalifikācijām. Lai gan Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts neliedz izmantot šādai darbiniecei maksājamās darba samaksas aprēķina metodi, kura balstīta uz visa tās pašas algas grupas lidpersonāla piemaksu saistībā ar darba

apstākļiem vidējo vērtību attiecīgajā atsauces laikposmā, ja šos darba samaksas elementus vai šīs piemaksas neņem vērā, tas ir jāuzskata par pretrunā esošu šim pēdējam minētajam noteikumam.

Par tiesāšanās izdevumiem

74 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, izņemot minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumus, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), 11. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka strādājošai grūtniecei, kura saskaņā ar šīs Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu grūtniecības dēļ tika uz laiku pārcelta citā darbā, kurā viņa veica citādākus uzdevumus nekā tos, ko viņa veica pirms šīs pārcelšanas, nav tiesību uz darba samaksu, ko viņa vidēji saņēma pirms šīs pārcelšanas. Papildus savai pamatalgai šādai

darbiniecei ir tiesības saskaņā ar šī 11. panta 1. punktu uz tādiem ar viņas profesionālo statusu saistītiem darba samaksas elementiem vai tādām piemaksām kā piemaksas saistībā ar viņas kā tiešā priekšnieka statusu, darba stāžu un profesionālajām kvalifikācijām. Lai gan Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts neliedz izmantot šādai darbiniecei maksājamās darba samaksas aprēķina metodi, kura balstīta uz visa tās pašas algas grupas lidpersonāla piemaksu saistībā ar darba apstākļiem vidējo vērtību attiecīgajā atsauces laikposmā, ja šos darba samaksas elementus vai šīs piemaksas neņem vērā, tas ir jāuzskata par pretrunā esošu šim pēdējam minētajam noteikumam.

[Paraksti]