A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2010. július 1-je*

A C-471/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Helsingin käräjäoikeus (Finnország) a Bírósághoz 2008. november 4-én érkezett, 2008. október 30-i határozatával terjesztett elő az előtte

Sanna Maria Parviainen

és

a **Finnair Oyj**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues, a második tanács elnöke, a harmadik tanács elnökeként eljárva, P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (előadó) és A. Arabadjiev bírák,

* Az eljárás nyelve: finn.

főtanácsnok: P. Mengozzi,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2009. szeptember 17-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– S. M. Parviainen képviseletében M. Penttinen asianajaja,

– a Finnair Oyj képviseletében P. Verronen és A. Kujala varatuomarit,

– az olasz kormány képviseletében I. Bruni meghatalmazotti minőségben, segítője: W. Ferrante avvocato dello Stato,

– a finn kormány képviseletében A. Guimaraes-Purokoski meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottságának képviseletében M. van Beek, M. Huttunen és P. Aalto meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2009. december 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) 11. cikke 1. pontjának értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Finnair Oyj (a továbbiakban: Finnair) légitársaság által vezető légiutas-kísérőként alkalmazott S. M. Parviainen és e légitársaság között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya az a munkabér, amelyben a felperes a terhessége idejére földi szolgálatra történő átmeneti beosztását követően részesült.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A 92/85 irányelv kilencedik és tizenhatodik preambulumbekezdése a következőképpen fogalmaz:

„mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését;

[…]

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók egészségének védelmét érintő munkaszervezés érdekében hozott intézkedések hatástalanok lennének a munkaszerződéshez kapcsolódó jogok védelme nélkül, beleértve a munkabér [helyesen: díjazás] védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítását”.

4 Az említett irányelv 2. cikke kimondja:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) várandós munkavállaló az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

b) gyermekágyas munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősítenek, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

c) szoptató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít [helyesen: minősítenek], és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját."

5 Ugyanezen irányelv „Értékelés és tájékoztatás" címet viselő 4. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkáltató értékelést készít az I. mellékletben nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát valószínűleg magában [helyesen: magukban] foglaló tevékenységek esetében a 2. cikkben meghatározott munkavállalók expozíciójának jellegéről, mértékéről és időtartamáról az érintett vállalkozásban, illetve telephelyen, közvetlenül vagy a [munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i] 89/391/EGK [tanácsi] irányelv

[HL L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.] 7. cikkében említett védő és megelőző szolgáltatások [helyesen: védelemért és megelőzésért felelős szolgálatok] igénybevételével, annak érdekében, hogy:

– értékelje a 2. cikkben meghatározott munkavállalók terhességére vagy szoptatására gyakorolt esetleges hatásokat, illetve a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat, és

– eldöntse, hogy milyen intézkedéseket kell hoznia."

6 A 92/85 irányelvnek „Az értékelés eredményeinek következményei" címet viselő 5. cikke (1)–(3) bekezdésében kimondja:

„(1) A 89/391/EGK irányelv 6. cikkének sérelme nélkül, ha a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékelés a 2. cikkben meghatározott munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával a munkavállaló kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni.

(2) Ha az ilyen munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítása technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket e munkavállaló más munkakörbe helyezése érdekében.

(3) Ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállalónak a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően szabadságot kell biztosítani a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra."

7 Az említett irányelv „Szülési szabadság" címet viselő 8. cikke az (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe."

8 Ugyanezen irányelvnek „A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok" címet viselő 11. cikke a következőképpen fogalmaz:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók – az e cikkben elismert – egészség- és biztonságvédelmi jogaikat gyakorolhassák, rendelkezni kell arról, hogy:

1. biztosítsák az 5., 6. és 7. cikkben említett esetekben a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, köztük a munkabér védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságukat [helyesen: a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot], a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően;

2. a 8. cikkben említett esetben biztosítsák az alábbiakat:

   a) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó, az alábbi b) pontban említetteken kívüli jogait;

b) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkabérének [helyesen: díjazásának] védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát;

3. a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: a 2. pont b) alpontjában] említett ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum függvényében;

4. a tagállamok a munkabérhez [helyesen: a díjazáshoz] vagy az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: vagy az 1. pontban és a 2. pont b) alpontjában] említett ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeinek.

E feltételek azonban semmilyen körülmények között sem vonatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonyra [E feltételek között semmiképpen nem szerepelhet olyan, amely a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző 12 hónapnál hosszabb időtartamú előzetes munkaviszonyt ír elő].”

9 A 92/85 irányelv I. melléklete, amelyre ugyanezen irányelv 4. cikke is hivatkozik, az ionizáló és a nem ionizáló sugárzást is az olyan fizikai hatások között sorolja fel, amelyek magzati sérülést okozhatnak, illetve a méhlepény leválását idézhetik elő.

A nemzeti szabályozás

10 A 232/2005. sz. törvénnyel módosított, a nők és a férfiak közötti egyenlőségről szóló törvény (naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki [609/1986]) (a továbbiakban: 609/1986. sz. törvény) 7. §-ának (1) bekezdése szerint tilos a nemen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés. Ugyanezen paragrafus (2) bekezdése értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül a terhesség vagy szülés miatti egyenlőtlen bánásmód is.

11 A 609/1986. sz. törvény 8. §-a (1) bekezdésének második albekezdése szerint e törvény által tiltott hátrányos megkülönböztetésnek tekintendő, ha a munkáltató az alkalmazási feltételekre vonatkozó döntések meghozatalakor az érintett személyt a terhesség, a szülés vagy az e személy nemével összefüggő egyéb okok miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesít.

12 A munkaszerződésről szóló törvény (työsopimuslaki [55/2001]) 2. címének 3. §-ában előírja, hogy ha a munkahelyi feladatok ellátása vagy a munkafeltételek veszélyeztetik a várandós munkavállaló vagy magzata egészségét, és a munkavégzésben vagy a munkafeltételekben rejlő veszélyforrás nem szüntethető meg, a várandós munkavállalót terhességének idejére lehetőleg a munkaképességének és képzettségének megfelelő más munkakörbe kell áthelyezni.

13 Hasonló rendelkezést tartalmaz a munkahelyi biztonságról szóló törvény (työturvallisuuslaki [738/2002]) 2. címe 11. §-ának (2) bekezdése is.

14 Az egészségbiztosításról szóló törvény (sairausvakuutuslaki [1224/2004]) 9. címének 4. §-ában úgy rendelkezik, hogy a fizetett munkát végző várandós munkavállaló különleges gondozási segélyre („erityisäitiysraha") jogosult, ha vegyi anyag, sugárzás vagy a munkaköri kötelezettségeivel vagy munkakörülményeivel kapcsolatos fertőző betegség, illetve hasonló körülmény veszélyezteti az ő saját vagy magzata egészségét. Ez a különleges gondozási segély akkor folyósítható, ha a munkavállaló alkalmas a munkavégzésre, de nem lehetséges őt a munkaszerződésről szóló törvény 2. címe 3. §-ának (2) bekezdése értelmében vett másik munkakörbe áthelyezni, aminek következtében a munkavállaló köteles munkahelyéről távol maradni.

15 A Bíróság rendelkezésére álló információk szerint a finn jogszabályok nem tartalmaznak kifejezett rendelkezést a terhessége miatt a saját munkaköri feladataitól eltérő feladatok ellátására átmenetileg más munkakörbe helyezett munkavállaló munkabérének meghatározására.

16 A légi szolgálatot teljesítő személyzet kollektív szerződése (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, a továbbiakban: kollektív szerződés) a légiutas-kísérők finn szakszervezete és a szolgáltatási ágazatban érintett munkáltatók érdekvédelmi szervezete között jött létre. E szerződés 2005. április 1-je és 2007. szeptember 30-a között volt hatályban.

17 A kollektív szerződés 16. cikkének B. pontja rendelkezik a szülési szabadság és a különleges szülési szabadság alatt járó díjazásról. E cikk B. pontjának 2. alpontja szerint a légiutas-kísérő a terhességének megállapítása után azonnal befejezheti repülőgépen teljesítendő szolgálatát. Az egészséggel kapcsolatos okok sérelme nélkül, a repülőgépen teljesítendő szolgálat legfeljebb a terhesség tizennyolcadik hetéig engedhető meg.

18 Az említett 16. cikk B. pontjának 3. alpontja értelmében a légiutas-kísérő kérésére a terhessége alatt más, a munkáltatója által meghatározott munkakörbe osztható be. Az érdekelt kérelmére a munkáltató vagy más munkakörbe osztja őt be addig az időpontig, amíg a várandós munkavállaló részére az egészségbiztosításról szóló törvényben említett anyasági ellátást („äitiyspäiväraha") folyósítani nem kezdik, vagy az érintett időszak alatt folyósítja munkabérét.

19 Ugyanazon 16. cikk B. pontjának 4. alpontja szerint az e rendelkezés B. pontjának 3. alpontjában említett díjazás összege az érintett munkavállaló éves szabadsága idejére járó díjazásának felel meg. Az a légiutas-kísérő, aki nem fogadja el a neki ily módon felajánlott munkakört, elveszíti az e díjazásra való jogosultságát.

20 1989. június 20-án a Finnair 1989. július 1-jei hatállyal határozatot fogadott el a terhességük alatt földi szolgálatot teljesítő légiutas-kísérőknek járó díjazásról (a továbbiakban: 1989. június 20-i határozat). E határozat értelmében és a kollektív szerződéssel összhangban, a terhessége miatt földi szolgálatra beosztott légiutas-kísérőnek az éves fizetett szabadság idejére járó díjazásnak megfelelő díjazást kell fizetni. A földi szolgálat ideje alatt fizetendő havi munkabér a havi alapbérből és a „lisäpäiväpalkka" elnevezésű pótlék huszonötszöröséből tevődik össze. E pótlék összegét az ugyanazon fizetési osztályba tartozó valamennyi, férfi és női légiutas-kísérő pótlékának átlagos összege alapján számítják ki. A fizetési osztályba tartozást az érintett munkavállaló által teljesített szolgálati idő határozza meg. A 25-ös szorzótényező abból adódik, hogy 25 fizetett munkanap van egy hónapban.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

21 Az alapeljárás felperesét 1998. április 8-ától foglalkoztatta a Finnair légiutas-kísérőként. 2005 októberében vezető légiutas-kísérővé léptették elő.

22 Az alapeljárás felperese 2007 elején teherbe esett. A szülés várható időpontja 2007. október 16-a volt. Terhessége miatt a felperest 2007. április 30-tól átmenetileg földi szolgálatra, azaz irodai munkakörbe helyezték át. Ezt a munkakört 2007. szeptember 15-ig, azaz szülési szabadsága kezdetének időpontjáig töltötte be.

23 Ez az áthelyezés a 92/85 irányelv 5. cikke (1) és (2) bekezdésének, valamint a munkaszerződésről szóló törvény, a munkahelyi biztonságról szóló törvény és a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően történt. Az ügy irataiból kitűnik, hogy az áthelyezés indoka az volt, hogy az alapeljárás felperesének munkaköre olyan fizikai hatásoknak tette őt ki, mint az ionizáló és a nem ionizáló sugárzás, amelyek magzati sérülést okozhatnak.

24 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy mivel az alapeljárás felperese vezető légiutas-kísérő, teljes díjazásának jelentős részét a pótlékok teszik ki. Az egyes munkavállalóknak fizetett pótlékok jelentős mértékben eltérhetnek egymástól aszerint, hogy az érintett személy vezetői beosztást tölt-e be – mint például egy vezető légiutas-kísérő –, vagy légiutas-kísérői feladatot lát-e el. Ezek a munkavállalók olyan különféle pótlékokat kaphatnak, mint például az éjszakai pótlék, a vasárnapi munkavégzésért járó pótlék, a munkaszüneti napon végzett munkáért járó pótlék, a túlórapótlék, ha a napi munkaórák száma a nyolcat meghaladja, a hosszú távú járattal kapcsolatos pótlék, illetve az időeltolódással repülő járattal kapcsolatos pótlék.

Ezenkívül az azonos besorolási fokozatba tartozó személyek igen különböző tartamú munkaidő-beosztásokban dolgozhatnak, ami szintén kihat a fizetett pótlékok mértékére.

25 A pótlékok az alapeljárás felperese teljes díjazásának 40%-át tették ki, mielőtt átmenetileg földi szolgálatra helyezték őt át. A felperes havi alapbére 1821,76 euró, havi átlagos díjazása pedig 3383,04 euró. A szóban forgó áthelyezés eredményeként havi teljes díjazása 834,56 euróval csökkent.

26 Az alapeljárás felperese szerint a Finnairnek nem volt joga az átmeneti áthelyezés eredményeként díjazását csökkenteni, különösen oly módon, hogy nem vette figyelembe a felperes vezetői beosztását. Ez a csökkentés a 92/85 irányelvvel és a 609/1986. sz. törvénnyel ellentétes, hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartásnak minősül. A kérdést előterjesztő bíróság előtt indított keresetében a felperes legalább akkora összegű díjazás kifizetését kéri a jogvita tárgyát képező időszakra, mint amekkora összegű díjazásban vezető légiutas-kísérőként részesült.

27 A Finnair a kereset elutasítását kérte. Szerinte az alapeljárás felperese számára várandóssága alatt magasabb díjazást fizettek, mint az övével egyenértékű földi szolgálatot rendszeresen ellátó munkavállalóknak. Ezenkívül az alperes szerint a felperes a vezető légiutas-kísérői beosztásban végzett tevékenysége során nem tarthatott igényt a pótlékok garantált összegére. Ugyanis a részére fizetett pótlékok összege mindig attól függ, hogy hány és milyen típusú járaton teljesít szolgálatot.

28 A Helsingin käräjäoikeus (helsinki elsőfokú bíróság), mivel úgy ítélte meg, hogy a Bíróság még nem foglalt állást abban a kérdésben, hogy miként kell a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontját értelmezni, és hogy e rendelkezés értelmezése az előtte folyamatban lévő ügy eldöntése szempontjából nagy jelentőséggel bír, úgy határozott, hogy

felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [92/85] irányelv 11. cikke 1. [pontját], hogy a terhessége miatt egy másik, alacsonyabban fizetett munkakörbe áthelyezett munkavállaló számára az irányelv alapján ugyanakkora összegű díjazást kell fizetni, mint amekkora összegű díjazást az áthelyezése előtt átlagosan kapott, és e tekintetben jelentőséggel bír-e az, hogy a munkavállaló a havi alapbérén felül milyen pótlékokban részesült, és hogy ezeket milyen alapon fizették számára?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

29 Kérdésével a tagállami bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy annak a várandós munkavállalónak, akit ezen irányelv 5. cikke (2) bekezdésének megfelelően terhessége miatt átmenetileg olyan munkakörbe helyeztek át, amelyben az ezen áthelyezést megelőzően végzettektől eltérő feladatokat végez, joga van-e ugyanakkora összegű díjazáshoz, mint amekkora összegű díjazást az említett áthelyezést megelőzően átlagosan kapott. A kérdést előterjesztő bíróság továbbá azt is kérdezi, hogy az e munkavállaló részére korábbi tevékenységének végzése során fizetett pótlékok fajtájának és juttatásuk okainak van-e jelentősége e tekintetben.

30 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy mivel bizonyos tevékenységek esetében különösen nagy a kockázata annak, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy a szoptató nők veszélyes anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek vannak kitéve

– mint amilyenek a 92/85 irányelv I. mellékletében felsoroltak –, amelyek veszélyeztetik a biztonságot vagy az egészséget, az uniós jogalkotó ezen irányelv elfogadásával létrehozta a kockázatok elemzésének és az azokról való tájékoztatásnak a rendszerét, valamint megtiltotta az ilyen munkavállaló számára bizonyos tevékenységek gyakorlását (lásd ebben az értelemben a C-203/03. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2005. február 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-935. o.] 44. pontját).

31 Arra az esetre, ha a 92/85 irányelv 4. cikkének megfelelően végzett kockázatértékelés eredményei a munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutatnak ki, ezen irányelv 5. cikkének (1) és (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató köteles a munkafeltételeket és/vagy a munkaidőt átmenetileg módosítani, vagy ha ez műszakilag vagy objektív okból nem lehetséges, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, akkor köteles a munkavállalót másik munkakörbe áthelyezni.

32 Az említett irányelv 5. cikkének (3) bekezdése csak abban az esetben írja elő, hogy az érintett munkavállalót a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően annyi időre mentesíteni kell a munkavégzés alól, amennyi a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges, ha az ilyen áthelyezés szintén lehetetlennek bizonyul (a C-66/96. sz., Høj Pedersen és társai ügyben 1998. november 19-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-7327. o.] 57. pontja).

33 A 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontjából kitűnik, hogy az ugyanezen irányelv 5–7. cikkében említett esetekben a várandós, gyermekágyas, illetve szoptató munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, köztük a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot, a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően kell biztosítani.

34 Emlékeztetni kell arra, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 2. pontjának b) alpontja a szülési szabadságon lévő munkavállalók tekintetében szintén arról rendelkezik, hogy biztosítani kell számukra a „munkabér [helyesen: díjazás] védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság[ot]”.

35 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az említett irányelv 11. cikkében szereplő díjazás fogalma az EK 141. cikk (2) bekezdésének első albekezdésében szereplő fogalommeghatározás mintájára magában foglalja azon juttatásokat, amelyeket a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel a szülési szabadság ideje alatt közvetlenül vagy közvetve fizet. Ezzel szemben az e rendelkezésben szintén szereplő ellátás fogalma mindazon jövedelmet foglalja magában, amelyet a munkavállaló a szülési szabadsága alatt nem a munkáltatójától a munkaviszonyára tekintettel szerez (lásd a C-411/96. sz., Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-6401. o.] 31. pontját).

36 Ami a szülési szabadságon lévő munkavállalónak a 92/85 irányelv 11. cikke 2. pontjának b) alpontja alapján járó megfelelő ellátás fogalmát illeti, a Bíróság azt is megállapította, hogy e megfelelő ellátás fogalommeghatározása, amely ugyanazon cikk 3. pontjában szerepel, azt kívánja biztosítani, hogy a munkavállaló a szülési szabadsága alatt olyan összegű jövedelemhez jusson, amely legalább egyenértékű azon ellátás összegével, amelyet a nemzeti társadalombiztosítási jogszabályok a munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetére írnak elő (a fent hivatkozott Boyle és társai ügyben hozott ítélet 32. pontja).

37 Ezen ítélkezési gyakorlat szerint az ilyen szintű jövedelmet a munkavállalók számára szülési szabadságuk ideje alatt attól függetlenül biztosítani kell, hogy e jövedelmet a 92/85 irányelv 11. cikke 2. pontja b) alpontjának megfelelően akár ellátás, akár díjazás, akár a kettő kombinációja formájában folyósítják (a fent hivatkozott Boyle és társai ügyben hozott ítélet 33. pontja).

38 Azonban, jóllehet a 92/85 irányelvben mind a 11. cikk 1. pontja, mind pedig ugyanazon cikk 2. pontjának b) alpontja és 3. pontja is hivatkozik „a [várandós, gyermekágyas, illetve szoptató] munkavállalók munkabérének [helyesen: díjazásának] védelmé[re], illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság[ra]", ezen irányelv céljaiból és a Bíróságnak az említett rendelkezésekre vonatkozó ítélkezési gyakorlatából egyaránt az következik, hogy a jövedelemszerzést illetően az említett irányelv 5. cikke által érintett várandós munkavállalók helyzete, és az ezen irányelv 8. cikkének hatálya alá tartozó, szülési szabadságon lévő munkavállalók helyzete mindenesetre nem tekinthető azonosnak.

39 Először is, a 92/85 irányelv 5. cikkének (1) és (2) bekezdésében említett várandós munkavállalók, akiknek munkafeltételeit munkáltatójuk átmenetileg módosította, illetve akiket munkáltatójuk más munkakörbe helyezett át, továbbra is dolgoznak, és elvégzik azon munkaköri feladatokat, amelyeket e munkáltató tőlük elvár.

40 Ezzel szemben az említett irányelv 8. cikkében előírt szülési szabadságon lévő munkavállalók különleges helyzetben vannak, amely különleges védelmüket teszi szükségessé, de amely nem hasonlítható azon férfiak, vagy azon nők helyzetéhez, akik munkakörüket ténylegesen be is töltik (lásd a C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-475. o.] 17. pontját, valamint a C-147/02. sz. Alabaster-ügyben 2004. március 30-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-3101. o.] 46. pontját).

41 Másodszor, a 92/85 irányelv 11. cikkének 3. pontjából kifejezetten kiderül, hogy a megfelelő ellátás abban szereplő fogalommeghatározása kizárólag az ugyanezen cikk 2. pontjának b) alpontja tekintetében, tehát kizárólag a szülési szabadságon lévő munkavállalók tekintetében alkalmazandó (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet 39. pontját).

42 Az egyrészt a 92/85 irányelv 5. cikke (1) és (2) bekezdésének, másrészt pedig ugyanazon irányelv 8. cikkének tárgyát képező, fent említett esetek közötti különbségekre tekintettel tehát nem lehet a Bíróságnak az említett irányelv 11. cikke 2. pontjának b) alpontjában és 3. pontjában szereplő díjazás és megfelelő ellátás fogalommeghatározásával kapcsolatos, a szülési szabadságon lévő munkavállalókra vonatkozó ítélkezési gyakorlatát azon munkavállalók díjazáshoz való jogára alkalmazni, akik esetében terhességük alatt az említett 5. cikk (1) és (2) bekezdése értelmében a munkafeltételek módosítására, vagy átmenetileg más munkakörbe helyezésre került sor.

43 A Bíróság szülési szabadságra vonatkozó ítélkezési gyakorlatának a 92/85 irányelv 5. cikkének (1) és (2) bekezdésében említett helyzetben lévő munkavállalókra történő alkalmazása ugyanis azt a képtelen helyzetet idézhetné elő, amelyben az olyan munkavállaló, mint az alapeljárás felperese, akit terhessége miatt átmenetileg olyan munkakörbe helyeznek át, amely eltér az ezen áthelyezést megelőzően betöltött munkakörétől, az átmeneti áthelyezés ideje alatt oly módon csökkentett összegű díjazást kaphatna, hogy az azon ellátás összegével egyezne meg, amelyet a nemzeti társadalombiztosítási jogszabályok a munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetére írnak elő.

44 Márpedig a továbbra is ténylegesen munkát végző munkavállaló díjazásának ilyen csökkentése nem csupán a 92/85 irányelv által elérni kívánt, a várandós munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló céllal lenne ellentétes, hanem az ezen irányelv kilencedik preambulumbekezdésében előírtakkal ellentétben sértené az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyek a férfi és női munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódra vonatkoznak.

45 Az alapügyben a Finnair és a finn kormány azt állítja, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja értelmében a tagállamok rendelkeznek hatáskörrel arra, hogy meghatározzák, mekkora összegű jövedelem illesse meg a terhessége miatt átmenetileg más munkakörbe beosztott munkavállalót. E kormány szerint a díjazás színvonalának

olyannak kell lennie, hogy ne veszélyeztesse az ezen irányelv által elérni kívánt, a várandós munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célt.

46 Ezzel szemben az alapeljárás felperese és az Európai Közösségek Bizottsága azzal érvel, hogy annak a várandós munkavállalónak, aki a felperesével azonos helyzetbe kerül, elvileg az átmeneti áthelyezésének időtartama alatt továbbra is a teljes munkabérét kell megkapnia.

47 Az olasz kormány megállapítja, hogy saját belső joga szerint az a várandós munkavállaló, akit szokásos munkakörénél alacsonyabb beosztásba helyeznek át, továbbra is a korábbi munkakörének megfelelő díjazást kapja. Ami azonban az alapbérhez hozzáadódó támogatásokat és pótlékokat illeti, különbséget kell tenni egyrészt azok között, amelyek az érintett munkavállaló szaktudására tekintettel járnak – amelyeket a munkáltató nem szüntethet meg, illetve nem csökkenthet a munkavállaló egészségének védelme céljából történő átmeneti áthelyezése esetében –, másrészt azon támogatások és pótlékok között, amelyek az adott munkavégzés különleges körülményeire tekintettel járnak – amelyeket kizárólag a munkavállaló számára felmerülő különleges hátrányok és nehézségek ellensúlyozása céljából fizetnek, és amelyek az alapul szolgáló egyedi körülmények megszűnése esetén megszüntethetők.

48 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő ügy által érintett időszakban az alapeljárás felperese továbbra is dolgozott, és elvégezte azon munkaköri feladatokat, amelyeket a munkáltatója rábízott. Ezenkívül, az átmeneti áthelyezés nem az érdekelt kérésére, hanem a finn belső jog vonatkozó rendelkezései, valamint a 92/85 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése alapján történt, és az érdekelt, illetve gyermeke biztonságát, illetve egészségét érintő kockázatok kiküszöbölésére irányult.

49 Így tehát, ha megvizsgáljuk a 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjának szövegét, valamint a várandós, gyermekágyas, illetve szoptató munkavállalók védelmének ezen irányelv által elérendő célját, az derül ki, hogy – a Bizottságnak és az alapeljárás felperesének állításával ellentétben – az olyan várandós munkavállaló, mint amilyen az alapeljárás felperese, akit átmenetileg más munkakörbe helyeztek át, és akinek díjazása ezen áthelyezést megelőzően alapbérből és számos olyan pótlékból állt, amelyek juttatása – egyes pótlékok esetében – külön feladatok elvégzésétől függ, az említett rendelkezés alapján nem tarthat igényt az ezen átmeneti beosztást megelőzően kapott díjazása teljes egészének védelmére.

50 Először is, még ha a munkáltató által e munkavállalónak fizetett jövedelem – mivel munkaviszonyon alapul és a 92/85 irányelv 5. cikke (1) és (2) bekezdésének hatálya alá tartozó, továbbra is ténylegesen munkát végző várandós munkavállaló részére fizetik – az EK 141. cikk szerinti díjazásnak minősül is, ezzel együtt igaz, hogy az említett irányelv 11. cikkének 1. pontja az irányelv elfogadásának idején létező nyelvi változatok többségben általában a díjazás, és nem az érintett munkavállaló díjazásának védelmére utal.

51 Emellett az említett irányelv 11. cikkének 4. pontja úgy rendelkezik, hogy a tagállamok a díjazáshoz vagy az ugyanazon cikk 1. pontjában említett ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen juttatásokra való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeinek.

52 Továbbá a Bíróság már megállapította, hogy az elvégzett feladatok jellegével és elvégzésük feltételeivel összefüggő bizonyos ténybeli elemek adott esetben olyan objektív, és a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentes tényezőknek tekinthetők, amelyek alkalmasak arra, hogy különböző munkavállalói csoportok közötti esetleges díjazásbeli különbségeket igazoljanak (lásd ebben az értelemben, az EK 141. cikkel összefüggésben a C-236/98. sz. JämO-ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-2189. o.] 52. pontját).

53 Márpedig a jelen esetben nem vitatott, hogy bizonyos pótlékok kifizetése, amelyek az alapeljárás felperesét átmeneti beosztása előtt megillették, külön feladatok különleges körülmények között történő elvégzésétől függött, és hogy az alapeljárás felperese a más munkakörbe való átmeneti beosztásának ideje alatt ilyen feladatokat nem látott el.

54 Végül a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja kifejezetten hivatkozik a nemzeti jogszabályokra, illetve gyakorlatra.

55 Az említett rendelkezés ily módon bizonyos mérlegelési mozgásteret enged a tagállamoknak és adott esetben a szociális partnereknek arra, hogy meghatározzák a 92/85 irányelv 5. cikkének (2) bekezdésében említett várandós munkavállalók díjazáshoz való joga gyakorlásának és alkalmazásának feltételeit. A tagállamok feladata tehát, hogy meghatározzák a szóban forgó jog alkalmazásának részletes szabályait, ugyanakkor semmilyen feltételtől nem tehetik függővé magát e jog keletkezését, amely közvetlenül ezen irányelvből, valamint a várandós munkavállaló és munkáltatója közötti munkaviszonyból ered (lásd analógia útján a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 53. pontját).

56 A tagállamok és adott esetben a szociális partnerek, amikor a terhessége alatt és miatt átmenetileg más munkakörbe beosztott várandós munkavállalót megillető díjazást határozzák meg, az említett mérlegelési mozgásteret nem használhatják egyrészt úgy, hogy azzal sértsék a 92/85 irányelv által elérendő, a várandós munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célt, másrészt pedig úgy, hogy figyelmen kívül hagyják azt a tényt, hogy az ilyen várandós munkavállaló továbbra is ténylegesen dolgozik, és elvégzi azon munkaköri feladatokat, amelyeket munkáltatója rábíz.

57 Amint ugyanis a 92/85 irányelv tizenhatodik preambulumbekezdéséből kitűnik, a várandós, a gyermekágyas, illetve a szoptató munkavállalók egészségének védelmét érintő, munkaszervezés érdekében hozott intézkedések hatástalanok lennének a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok védelme nélkül, beleértve a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítását.

58 Az a díjazás, amelyet a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontjával összhangban a várandós munkavállaló számára a terhessége előtt betöltött munkakörétől eltérő munkakörbe történő átmeneti beosztását követően biztosítani kell, semmiképpen nem lehet kisebb összegű, mint amelyet azon munkavállalók kapnak, akik a várandós munkavállaló által átmenetileg betöltött munkakörben dolgoznak. Ezen átmeneti áthelyezés idejére ugyanis a várandós munkavállaló is jogosult a szóban forgó munkakörhöz kapcsolódó bérelemekre és pótlékokra, feltéve hogy az említett irányelv 11. cikkének 4. pontjával összhangban megfelel az ezekre való jogosultság feltételeinek.

59 Ezenkívül, amint azt indítványának 69. és 70. pontjában a főtanácsnok is kifejtette, a tagállamokat és adott esetben a szociális partnereket, amikor az említett irányelv 11. cikkének 1. pontjával összhangban meghatározzák az ilyen munkavállaló díjazásának az átmeneti áthelyezés időtartama alatt fenntartandó elemeit, köti a munkáltató által fizetett különféle pótlékok jellege, amely pótlékok bizonyos esetekben – ahogyan az alapeljárás esetében is – az érintett várandós munkavállaló teljes díjazásának jelentős részét tehetik ki.

60 Ebből következik, hogy a 92/85 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése alapján átmenetileg más munkakörbe helyezett várandós munkavállalót a munkaszerződése vagy munkaviszonya szerinti alapbérén kívül, az említett áthelyezés során továbbra is megilletik díjazásának azon elemei és azon pótlékok, amelyek foglalkoztatási státusához kötődnek, így különösen a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képesítéséhez kötődő pótlékok.

61 Ugyanakkor a tagállamok és adott esetben a szociális partnerek a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja értelmében nem kötelesek fenntartani az említett átmeneti beosztás ideje alatt a díjazás azon elemeit, illetve azon pótlékokat, amelyek – amint a jelen ítélet 53. pontjából kiderül – bizonyos külön feladatoknak a várandós munkavállaló által különleges körülmények között történő elvégzésétől függnek, és amelyek alapvetően az e feladatellátással összefüggő hátrányok ellensúlyozását célozzák.

62 A fentiekből következik, hogy a várandós munkavállaló, miután a 92/85 irányelv 5. cikke (2) bekezdésének megfelelően átmenetileg más munkakörbe helyezték, mint amelyet terhessége előtt betöltött, ugyanazon irányelv 11. cikkének 1. pontja alapján nem jogosult ugyanakkora összegű díjazásra, mint amelyet a szóban forgó áthelyezést megelőzően átlagosan kapott.

63 Emlékeztetni kell ugyanakkor arra, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja csupán minimális védelemről rendelkezik az ezen irányelv 5. cikkében említett várandós munkavállalók jövedelemhez való joga tekintetében. Az irányelv egyetlen rendelkezése sem akadályozza a tagállamokat, illetve adott esetben a szociális partnereket abban, hogy a díjazás mindazon elemeinek és mindazon pótlékoknak a védelméről rendelkezzenek, amelyek a várandós munkavállalót terhessége és más munkakörbe történő átmeneti áthelyezése előtt megillették.

64 Az EK-Szerződés 118a. cikke (az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–EK 143. cikk lépett) alapján elfogadott 92/85 irányelv ugyanis – amint az az EK 137. cikk (4) bekezdéséből kitűnik – nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy szigorúbb védintézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, feltéve hogy azok e Szerződés rendelkezéseivel összeegyeztethetők (lásd ebben az értelemben a C-438/99. sz. Jiménez Melgar-ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-6915. o.] 37. pontját).

65 A jelen ítélet 19. és 20. pontjából kitűnik, hogy az alapügyben a kollektív szerződésnek és az 1989. június 20-i határozatnak megfelelően egy várandós légiutas-kísérő részére, miután terhessége miatt földi szolgálatra osztották őt be, az éves fizetett szabadság címén járó díjazással megegyező összegű díjazást fizetnek.

66 A Finnair által a várandós munkavállalók részére átmeneti áthelyezésük időtartama alatt fizetett díjazás havi alapbérből és egy „lisäpäiväpalkka" elnevezésű pótlékból tevődik össze. Amint a jelen ítélet 20. pontjából kiderül, e pótlék kiszámítása két lépésben történik. Először kiszámítják az egy női vagy férfi légiutas-kísérő részére egy adott referenciaidőszakban fizetett pótlékok átlagát. Ez a „lisäpäiväpalkka" elnevezésű, az érdekelt részére ezen időszak alatt kifizetett személyi pótlék. Másodszor kiszámítják az azonos fizetési osztályba tartozó összes légiutas-kísérő személyi pótlékainak átlagértékét.

67 Rá kell mutatni arra, hogy mivel a várandós munkavállalók részére a korábban betöltött munkakörüktől eltérő munkakörbe történő átmeneti áthelyezésüket követően fizetett díjazás kiszámítása az azonos fizetési osztályba tartozó összes légiutas-kísérő egy adott referenciaidőszakban kapott pótlékainak átlagértéke alapján történik, e díjazási rendszerben a várandós munkavállaló jövedelme egyaránt csökkenhet és nőhet is ahhoz képest, amelyet az érintett referenciaidőszakban kapott. Márpedig, amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a légi szolgálatot teljesítő személyzet több mint tízféle pótlékot kaphat, amelyek juttatása a munkavégzés különleges körülményeihez kapcsolódik. Ilyen körülmények között az azonos fizetési osztályba tartozó női és férfi légiutas-kísérőket az említett referenciaidőszakban megillető pótlékoknak mind az összege, mind a fajtája jelentős mértékű eltéréseket mutathat.

68 Főszabály szerint nem tekinthető a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontjával ellentétesnek az, ha a tagállamok vagy adott esetben a szociális partnerek olyan díjazási rendszer mellett döntenek, amelyben a várandós munkavállalók jövedelme átmeneti áthelyezésüket követően az említett havi alapbérből és a légi szolgálatot teljesítő személyzetet egy adott referenciaidőszakban megillető pótlékok átlagértékéből tevődik össze.

69 Azonban annyiban, amennyiben az ilyen díjazási rendszer a 92/85 irányelv 5. cikke (2) bekezdésének megfelelően átmenetileg áthelyezett légiutas-kísérők havi díjazásának kiszámítása során nem veszi figyelembe a díjazás olyan elemeit, illetve az olyan pótlékokat, amelyek a várandós munkavállaló foglalkoztatási státusához kötődnek – amely státust az átmeneti áthelyezés semmiben nem érinti –, így különösen az érdekelt vezetői beosztásához, szolgálati idejéhez és szakmai képesítéséhez kapcsolódó pótlékokat, ez a rendszer nem tekinthető a 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjában foglalt követelményekkel összhangban lévőnek.

70 Márpedig, amint az a jelen ítélet 56. pontjából következik, jóllehet a 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjának megfelelően a tagállamok feladata az ugyanazon irányelv 5. cikke (2) bekezdésének hatálya alá tartozó várandós munkavállalót megillető díjazás számítási módjának meghatározása, a tagállamok nem állapíthatnak meg olyan módszereket, amelyek nincsenek összhangban az ezen irányelv által elérni kívánt, a várandós munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló céllal. A szóban forgó díjazás meghatározása során a tagállamok azt a tényt sem hagyhatják figyelmen kívül, hogy az ilyen munkavállaló továbbra is ténylegesen dolgozik.

71 A jelen esetben, amint az alapeljárás felperese állítja, míg a referenciaidőszakban „lisäpäiväpalkka” elnevezésű személyi pótléka napi 74,35 eurót tett ki, addig ugyanezen időszakban az azonos fizetési osztályba tartozó összes légiutas-kísérő részére

fizetett ugyanezen pótlék átlagértéke napi 39,74 euró volt. Az érdekelt földi szolgálatra történő átmeneti beosztását követően havi teljes díjazása az ezen átmeneti beosztást megelőzően kapott díjazásához képest 834,56 euróval csökkent.

72 A kérdést előterjesztő bíróság feladata megvizsgálni azt, hogy a kollektív szerződésben és/vagy az 1989. június 20-i határozatban előírt, a légiutas-kísérők terhessége idejére alkalmazandó díjazásszámítási módszer alapján az alapeljárás felperesét, az általa egyébként betöltött munkakörtől eltérő munkakörbe történő átmeneti beosztása következtében, megfosztották-e a díjazás azon elemeitől vagy azoktól a pótlékoktól, amelyek foglalkoztatási státusához kötődnek. Ha így történt, akkor azt a díjazási rendszert, amely a 92/85 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése szerinti, szóban forgó átmeneti áthelyezés idejére a felperes díjazásának ilyen csökkentését írta elő, az ugyanezen irányelv 11. cikke 1. pontjának rendelkezéseivel ellentétesnek kell tekinteni.

73 A fentiek alapján az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az a várandós munkavállaló, akit ezen irányelv 5. cikke (2) bekezdésének megfelelően terhessége miatt átmenetileg olyan munkakörbe helyeztek át, amelyben az ezen áthelyezést megelőzően végzettektől eltérő feladatokat végez, nem jogosult ugyanakkora összegű díjazásra, mint amelyet a szóban forgó áthelyezést megelőzően átlagosan kapott. Az ilyen munkavállaló az alapbérének védelmén túl az említett 11. cikk 1. pontjának értelmében jogosult a díjazás azon elemeire, illetve azokra a pótlékokra, amelyek foglalkoztatási státusához kötődnek, így a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képesítéséhez kötődő pótlékokra. Jóllehet a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontjával nem ellentétes az e munkavállalónak fizetendő díjazás számítására vonatkozó olyan módszer használata, amely az azonos fizetési osztályba tartozó, légi szolgálatot teljesítő személyzet

egészének munkakörülményeihez kötődő, egy adott referenciaidőszakra vonatkozó pótlékok átlagértékén alapul, ez utóbbi rendelkezéssel ellentétesnek kell tekinteni a díjazás említett elemei, illetve az említett pótlékok figyelmen kívül hagyását.

A költségekről

74 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) 11. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az a várandós munkavállaló, akit ezen 92/85 irányelv 5. cikke (2) bekezdésének megfelelően terhessége miatt átmenetileg olyan munkakörbe helyeztek át, amelyben az ezen áthelyezést megelőzően végzettektől eltérő feladatokat végez, nem jogosult ugyanakkora összegű díjazásra, mint amelyet a szóban forgó áthelyezést megelőzően átlagosan kapott. Az ilyen munkavállaló az alapbérének védelmén túl az említett 11. cikk 1. pontjának értelmében jogosult a díjazás azon elemeire, illetve azokra a pótlékokra, amelyek foglalkoztatási státusához kötődnek, így a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képesítéséhez kötődő pótlékokra. Jóllehet a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontjával nem ellentétes az e munkavállalónak fizetendő díjazás

számítására vonatkozó olyan módszer használata, amely az azonos fizetési osztályba tartozó, légi szolgálatot teljesítő személyzet egészének munkakörülményeihez kötődő, egy adott referenciaidőszakra vonatkozó pótlékok átlagértékén alapul, ez utóbbi rendelkezéssel ellentétesnek kell tekinteni a díjazás említett elemei, illetve az említett pótlékok figyelmen kívül hagyását.

Aláírások