WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 1 lipca 2010 r. *

W sprawie C-471/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Helsingin käräjäoikeus (Finlandia) postanowieniem z dnia 30 października 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 listopada 2008 r., w postępowaniu:

Sanna Maria Parviainen

przeciwko

Finnair Oyj,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes drugiej izby, pełniący obowiązki prezesa trzeciej izby, P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i A. Arabadjiev, sędziowie,

* Język postępowania: fiński.

rzecznik generalny: P. Mengozzi,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 17 września 2009 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu S.M. Parviainen przez M. Penttinena, asianajaja,

— w imieniu Finnair Oyj przez P. Verronena oraz A. Kujalę, varatuomarit,

— w imieniu rządu włoskiego przez I. Bruni, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— w imieniu rządu fińskiego przez A. Guimaraes-Purokoski, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka, M. Huttunena oraz P. Aalta, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 17 grudnia 2009 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie opinii w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 11 pkt 1 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy S.M. Parviainen, zatrudnioną na stanowisku szefowej pokładu przez Finnair Oyj (zwaną dalej „Finnair"), linią lotniczą, a tą linią w przedmiocie wynagrodzenia, które pobierała w następstwie tymczasowego przeniesienia podczas ciąży na stanowisko w obsłudze naziemnej.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

3 Motywy dziewiąty i szesnasty dyrektywy 92/85 brzmią następująco:

„ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn;

[…]

działania mające na celu organizację pracy związanej z ochroną zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią byłyby bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę, włączając w to zachowanie wynagrodzenia lub prawa do odpowiedniego zasiłku".

4 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

a) określenie »pracownica w ciąży« oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;

b) określenie »pracownica, która niedawno rodziła« oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką;

c) określenie »pracownica karmiąca piersią« oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką".

5 Artykuł 4 tejże dyrektywy, zatytułowany „Ocena zagrożeń i informacja", przewiduje w ust. 1:

„Do wszelkich czynności, gdzie występuje szczególne ryzyko narażenia na czynniki, procesy lub warunki pracy, których otwarta lista podana jest w załączniku I, pracodawca ocenia rodzaj, stopień i czas trwania tego ryzyka w przedsiębiorstwie lub zakładzie w odniesieniu do pracowników [pracownic] w rozumieniu art. 2, bezpośrednio lub poprzez działania [służby] ochronne i zapobiegawcze, o których mowa w art. 7 dyrektywy [Rady] 89/391/EWG [z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia

środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, s. 1)], w celu:

— oceny wszelkich zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa oraz możliwego wpływu na ciążę lub karmienie piersią pracownic, w rozumieniu art. 2,

— podjęcia decyzji co do środków, jakie należy podjąć".

6 Artykuł 5 dyrektywy 92/85, zatytułowany „Działania podejmowane w następstwie uzyskania wyników oceny", stanowi w ust. 1–3:

„1. Bez uszczerbku dla przepisów art. 6 dyrektywy 89/391/EWG, jeżeli wynik oceny, o której mowa w art. 4 ust. 1, ujawni zagrożenie zdrowia, bezpieczeństwa lub może mieć wpływ na ciążę lub karmienie piersią pracownic w rozumieniu art. 2, pracodawca podejmie niezbędne środki, zapewniające czasowe dostosowanie warunków pracy lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na takie ryzyko.

2. Jeżeli dostosowanie warunków lub czasu pracy pracownicy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracodawca podejmie niezbędne środki, aby przenieść pracownicę do innej pracy.

3. Jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracownica otrzyma urlop zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa".

7 Artykuł 8 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Urlop macierzyński", stanowi w ust. 1:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką".

8 Artykuł 11 tejże dyrektywy, zatytułowany „Prawa pracownicze", brzmi następująco:

„W celu zagwarantowania pracownicom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:

1) w przypadkach, o których mowa w art. 5, 6 i 7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie, lub prawa do odpowiednich zasiłków przysługują pracownicom w rozumieniu art. 2 zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;

2) w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

   a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);

b) utrzymanie płatności lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;

3) zasiłek, o którym mowa w ust.[pkt] 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy;

4) państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w ust.[pkt] 1 i 2 lit. b), od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku [tych korzyści].

Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej".

9 Załącznik I do dyrektywy 92/85, do którego odsyła art. 4 tejże dyrektywy, zalicza do czynników fizycznych, które mogą powodować zmiany patologiczne płodu lub które mogą wpłynąć na przerwanie łożyska, w szczególności promieniowanie jonizujące i niejonizujące.

Uregulowania krajowe

10 Zgodnie z § 7 ust. 1 naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986) (ustawy o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn), w wersji zmienionej przez ustawę (232/2005), (zwanej dalej „ustawą 609/1986") zakazana jest bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć. W świetle § 7 ust. 2 tej ustawy za dyskryminację bezpośrednią rozumie się również zmianę sytuacji danej osoby ze względu na okoliczność związaną z ciążą lub porodem.

11 Na mocy § 8 ust. 1 pkt 2 ustawy 609/1986 za przypadek zabronionej na mocy tej ustawy dyskryminacji należy uznać sytuację, w której pracodawca niekorzystnie traktuje daną osobę przy ustalaniu wynagrodzenia i innych warunków stosunku pracy ze względu na ciążę, poród lub inne przyczyny związane z płcią.

12 Dział 2 § 3 työsopimuslaki (55/2001) (ustawy dotyczącej umów o pracę) przewiduje, że jeżeli wykonywanie danej pracy lub warunki pracy zagrażają zdrowiu ciężarnej pracownicy lub zdrowiu płodu i wynikające z pracy lub z warunków pracy źródło zagrożenia nie może zostać usunięte, pracownicę należy przenieść w okresie ciąży do innej odpowiedniej pracy, możliwie uwzględniając jej zdolność do pracy i kompetencje zawodowe.

13 Odpowiedni przepis jest również zawarty w dziale 2 § 11 ust. 2 työturvallisuuslaki (738/2002) (ustawy o bezpieczeństwie pracy).

14 Dział 9 § 4 sairausvakuutuslaki (1224/2004) (ustawy o ubezpieczeniu chorobowym) stanowi, że pracownica w ciąży wykonująca pracę za wynagrodzeniem jest uprawniona do specjalnego dodatku do zasiłku macierzyńskiego („erityisäitiysraha"), jeśli substancja chemiczna, promieniowanie lub choroba zakaźna związana z wykonywaną przez nią pracą lub z jej warunkami pracy lub inny podobny czynnik zagrażają jej zdrowiu lub zdrowiu płodu. Wypłata tego dodatku jest uzależniona od warunku, że ubezpieczona może wykonywać pracę i nie jest możliwe przeniesienie jej do innej pracy w rozumieniu działu 2 § 3 ust. 2 työsopimuslaki oraz że z tego powodu jest ona zobowiązana zaprzestać pracy na dotychczasowym stanowisku.

15 Z informacji, którymi dysponuje Sąd, wynika, że w ustawodawstwie fińskim brak jest wyraźnego przepisu dotyczącego ustalania wynagrodzenia w przypadku, w którym ciężarna pracownica zostaje przeniesiona tymczasowo do innej pracy w celu wykonywania zadań innych od zwykle przez nią wykonywanych.

16 Matkustamohenkilökunnan työehtosopimus (układ zbiorowy pracy dla personelu kabinowego, zwany dalej „układem zbiorowym") został zawarty pomiędzy związkiem zawodowym fińskich stewardes i stewardów a organizacją pracodawców sektorów usług. Układ ten obowiązywał od dnia 1 kwietnia 2005 r. do dnia 30 września 2007 r.

17 Zasiłek z tytułu urlopu macierzyńskiego oraz z tytułu szczególnego urlopu macierzyńskiego jest uregulowany w § 16 lit. B układu zbiorowego. Zgodnie z § 16 lit. B pkt 2 układu zbiorowego stewardesa jest uprawniona do zaprzestania pracy na pokładzie natychmiast po stwierdzeniu, że jest ona w ciąży. Bez uszczerbku dla przyczyn związanych ze zdrowiem praca na pokładzie jest dozwolona najpóźniej do osiemnastego tygodnia ciąży.

18 Zgodnie z § 16 lit. B pkt 3 układu zbiorowego stewardesa może na swój wniosek zostać przeniesiona na okres ciąży do innej pracy powierzonej jej przez pracodawcę. Na wniosek zainteresowanej pracodawca albo powierza wykonywanie innej pracy do dnia, w którym pracownica w ciąży zaczyna otrzymywać zasiłki macierzyńskie („äitiyspäiväraha") określone w ustawie o ubezpieczeniu chorobowym, albo wypłaca jej wynagrodzenie podczas właściwego okresu.

19 Zgodnie z § 16 lit. B pkt 4 układu zbiorowego wynagrodzenie, o którym mowa w lit. B pkt 3 tego paragrafu, jest wypłacane w wysokości wynagrodzenia przysługującego za okres corocznego urlopu danej pracownicy. Stewardesa odmawiająca wykonywania pracy, która została jej w ten sposób powierzona, traci prawo do tego wynagrodzenia.

20 W dniu 20 czerwca 1989 r. Finnair podjęła decyzję, która weszła w życie w dniu 1 lipca 1989 r., w sprawie ustalania wynagrodzenia za pracę w obsłudze naziemnej wypłacanego stewardesom w okresie ich ciąży (zwaną dalej „decyzją z dnia 20 czerwca 1989 r."). Zgodnie z tą decyzją i na podstawie układu zbiorowego należy wypłacać stewardesie przeniesionej do pracy w obsłudze naziemnej ze względu na ciążę wynagrodzenie równe wynagrodzeniu za czas płatnego corocznego urlopu. Wynagrodzenie miesięczne, które ma być wypłacane podczas okresu pracy w obsłudze naziemnej składa się z miesięcznego wynagrodzenia podstawowego oraz pomnożonego przez 25 dodatku do wynagrodzenia zwanego „lisäpäiväpalkka". Ten dodatek jest obliczany na podstawie przeciętnej wartości dodatków do wynagrodzenia wszystkich stewardes i stewardów należących do tej samej kategorii wynagrodzenia. Przynależność do kategorii wynagrodzenia zależy od okresu przepracowanego przez danego pracownika. Współczynnik mnożny 25 wynika z tego, że w każdym miesiącu jest 25 płatnych dni pracy.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

21 Skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym była od dnia 8 kwietnia 1998 r. zatrudniona w Finnair jako stewardesa. W październiku 2005 r. uzyskała stanowisko szefowej pokładu.

22 Na początku 2007 r. skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym zaszła w ciążę. Przewidywanym terminem porodu był 16 października 2007 r. Ze względu na ciążę została przeniesiona tymczasowo na stanowisko w obsłudze naziemnej, do pracy biurowej, począwszy od dnia 30 kwietnia 2007 r. Zajmowała to stanowisko do dnia 15 września 2007 r., kiedy to rozpoczęła urlop macierzyński.

23 Przeniesienie to nastąpiło zgodnie z art. 5 ust. 1 i 2 dyrektywy 92/85 i zgodnie z właściwymi przepisami työsopimuslaki i työturvallisuuslaki oraz zgodnie z układem zbiorowym pracy. Z akt sprawy wynika, że przeniesienie to było uzasadnione okolicznością, iż praca skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym narażała ją na czynniki fizyczne, takie jak promieniowanie jonizujące i niejonizujące, które mogą powodować uszkodzenia płodu.

24 Z postanowienia odsyłającego wynika, że ze względu na zajmowane przez skarżącą w postępowaniu przed sądem krajowym stanowisko szefowej pokładu dużą część jej łącznego wynagrodzenia stanowiły dodatki. Dodatki wypłacane pracownikom mogą się znacząco różnić w zależności od tego, czy chodzi o osobę sprawującą funkcję przełożonej – jak szefowa pokładu – czy chodzi o stewardesę lub stewarda. Wspomniani pracownicy mogą otrzymywać różne dodatki, takie jak w szczególności za pracę w porze nocnej, za pracę w niedzielę, w dni wolne od pracy, w godzinach nadliczbowych, jeśli dzień pracy przekracza osiem godzin, za loty długodystansowe lub za loty

ze zmianą czasu. Ponadto liczba godzin pracy osób mających tę samą kategorię może być bardzo różna, co ma wpływ na wysokość wypłacanych dodatków.

25 Dodatki stanowiły ok. 40% łącznego wynagrodzenia skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym przed jej tymczasowym przeniesieniem do pracy w obsłudze naziemnej. Miesięczne wynagrodzenie podstawowe skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym wynosi 1 821,76 EUR, a jej przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosi 3 383,04 EUR. W następstwie wspomnianego przeniesienia miesięczne wynagrodzenie skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym obniżyło się o 834,56 EUR.

26 Zdaniem skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym Finnair nie była uprawniona do obniżenia jej wynagrodzenia w wyniku tymczasowego przeniesienia, w szczególności do nieuwzględnienia sprawowanej przez nią funkcji przełożonej. Zdaniem skarżącej takie obniżenie stanowiło zachowanie dyskryminujące sprzeczne z dyrektywą 92/85, a także ustawą 609/1986. W pozwie wniesionym do sądu krajowego skarżąca wniosła o zasądzenie za sporny okres wynagrodzenia przynajmniej odpowiadającego wynagrodzeniu, jakie otrzymywała na stanowisku szefowej kabiny.

27 Finnair wniosła o oddalenie powództwa. Jej zdaniem skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym pobierała w okresie ciąży wynagrodzenie wyższe aniżeli pracownik, który regularnie wykonywał równoważną pracę w obsłudze naziemnej. Ponadto, pracując jako szefowa kabiny, skarżąca nie mogła żądać dodatków w zagwarantowanej wysokości. Wysokość wypłacanych jej dodatków zależy bowiem zawsze od liczby i rodzajów zrealizowanych lotów.

28 Ponieważ w jego ocenie dotychczas Trybunał nie wypowiadał się w przedmiocie sposobu, w jaki należy interpretować art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85, a wykładnia tego przepisu ma bardzo duże znaczenie dla rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu,

Helsingin käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji w Helsinkach) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 11 [pkt 1] dyrektywy [92/85] należy interpretować w ten sposób, że pracownicy, która została przeniesiona ze względu na ciążę do innej, niżej wynagradzanej pracy, należy wedle dyrektywy wypłacać wynagrodzenie w tej samej wysokości, w jakiej przeciętnie było ono wypłacane na jej rzecz przed przeniesieniem? Ponadto czy w tym kontekście jest istotne, jakiego rodzaju dodatki były wypłacane na rzecz pracownicy poza miesięcznym wynagrodzeniem podstawowym i na jakiej podstawie były one uiszczane?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

29 Poprzez swoje pytanie sąd krajowy dąży w istocie do ustalenia, czy art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że pracownica w ciąży, tymczasowo przeniesiona zgodnie z art. 5 ust. 2 tej dyrektywy ze względu na ciążę na stanowisko, na którym wykonuje zadania inne niż wykonywane przez nią przed tym przeniesieniem, ma prawo do wynagrodzenia odpowiadającego wynagrodzeniu, które pobierała przeciętnie przed wspomnianym przeniesieniem. Sąd krajowy dąży także to ustalenia, czy rodzaje dodatków otrzymywanych przez tę pracownicę i podstawy ich uiszczania w ramach wykonywania jej wcześniejszych obowiązków mają w tym względzie znaczenie.

30 Na wstępie należy przypomnieć, że ze względu na fakt, iż pewne rodzaje prac mogą stanowić szczególne ryzyko wystawienia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią na czynniki, metody lub warunki

niebezpiecznej pracy, takie jak wyszczególnione w załączniku I do dyrektywy 92/85, narażając ich bezpieczeństwo lub zdrowie, prawodawca Unii, wydając tę dyrektywę, wprowadził system dotyczący oceny ryzyk oraz powiadamiania o nich, jak również zakaz wykonywania niektórych rodzajów prac przez takie pracownice (zob. podobnie wyrok z dnia 1 lutego 2005 r. w sprawie C-203/03 Komisja przeciwko Austrii, Zb.Orz. s. I-935, pkt 44).

31 Gdy wynik oceny ryzyka przeprowadzonej zgodnie z art. 4 dyrektywy 92/85 ujawni zagrożenie bezpieczeństwa bądź zdrowia lub może mieć wpływ na ciążę lub karmienie piersią pracownicy, art. 5 ust. 1 i 2 tej dyrektywy przewiduje, że pracodawca jest obowiązany do czasowego dostosowania warunków pracy lub czasu pracy lub, jeżeli to nie okaże się technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, do przeniesienia jej do innej pracy.

32 Tylko przy założeniu, że takie przeniesienie także okaże się niemożliwe, art. 5 ust. 3 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że pracownica otrzyma urlop zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa (zob. wyrok z dnia 19 listopada 1998 r. w sprawie C-66/96 Høj Pedersen i in., Rec. s. I-7327, pkt 57).

33 Z art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 wynika, że w przypadkach, o których mowa w art. 5–7 tej dyrektywy, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie lub prawa do odpowiednich zasiłków, przysługują pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, lub pracownicom karmiącym piersią zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

34 Należy przypomnieć, że w odniesieniu do pracownic na urlopie macierzyńskim, art. 11 pkt 2 lit. b) dyrektywy 92/85 przewiduje także, że należy im zapewnić „utrzymanie płatności lub prawa do odpowiednich zasiłków".

35 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału pojęcie płatności ujęte w art. 11 wspomnianej dyrektywy obejmuje na wzór definicji określonej w art. 141 ust. 2 akapit pierwszy WE korzyści wypłacane przez pracodawcę bezpośrednio lub pośrednio podczas urlopu macierzyńskiego z tytułu zatrudnienia pracownicy. Natomiast pojęcie zasiłku, do którego także odwołuje się ten przepis, obejmuje wszelkie dochody, które pracownica otrzymuje podczas urlopu macierzyńskiego, a które nie są wypłacane przez jej pracodawcę z tytułu stosunku pracy (zob. wyrok z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. s. I-6401, pkt 31).

36 Co się tyczy pojęcia odpowiedniego zasiłku, do którego uprawnione są pracownice na urlopie macierzyńskim na mocy art. 11 pkt 2 lit. b) dyrektywy 92/85, Trybunał orzekł także, że definicja odpowiedniego zasiłku, podana w art. 11 pkt 3, ma na celu zagwarantowanie, by pracownica otrzymywała podczas urlopu macierzyńskiego dochód w wysokości co najmniej odpowiadającej wysokości zasiłku przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego w przypadku przerwania działalności zawodowej ze względów zdrowotnych (ww. wyrok w sprawie Boyle i in., pkt 32).

37 Zgodnie z tym orzecznictwem pracownicom podczas urlopu macierzyńskiego należy zapewnić uzyskiwanie dochodu w takiej wysokości bez względu na to, czy dochód ten będzie wypłacany zgodnie z art. 11 pkt 2 lit. b) dyrektywy 92/85 w formie zasiłku, wynagrodzenia lub ich połączenia (ww. wyrok w sprawie Boyle i in., pkt 33).

38 Jednakże, nawet jeśli zarówno art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85, jak i jej art. 11 pkt 2 lit. b) i art. 11 pkt 3 odnoszą się do „utrzymani[a] płatności lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic [w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią]", z celów realizowanych przez tę dyrektywę oraz z orzecznictwa Trybunału dotyczącego wspomnianych przepisów wynika, że w odniesieniu do uzyskiwania dochodu nie można zrównywać pod każdym względem sytuacji pracownic w ciąży, o których mowa w art. 5 wspomnianej dyrektywy, oraz pracownic na urlopie macierzyńskim, których dotyczy art. 8 tej dyrektywy.

39 W pierwszej kolejności pracownice w ciąży, o których mowa w art. 5 ust. 1 i 2 dyrektywy 92/85, których warunki pracy zostały tymczasowo zmienione lub które zostały przeniesione do innej pracy przez ich pracodawcę, nadal pracują i wykonują świadczenia związane z pracą, których wymaga od nich ten pracodawca.

40 Natomiast pracownice, które przebywają na urlopie macierzyńskim przewidzianym w art. 8 wspomnianej dyrektywy, znajdują się w szczególnej sytuacji wymagającej przyznania im specjalnej ochrony, ale która nie może być zrównana z sytuacją mężczyzn ani kobiet rzeczywiście zajmujących swoje stanowisko pracy (zob. wyroki: z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93 Gillespie i in., Rec. s. I-475, pkt 17; a także z dnia 30 marca 2004 r. w sprawie C-147/02 Alabaster, Rec. s. I-3101, pkt 46).

41 W drugiej kolejności, z art. 11 pkt 3 dyrektywy 92/85 wyraźnie wynika, że widniejące w nim pojęcie odpowiedniego zasiłku ma zastosowanie wyłącznie do pkt 2 lit. b) tegoż artykułu, a zatem wyłącznie do pracownic na urlopie macierzyńskim (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Høj Pedersen i in., pkt 39).

42 Przy uwzględnieniu wyżej wymienionych różnic między przypadkami, o których mowa z jednej strony w art. 5 ust. 1 i 2 dyrektywy 92/85, a z drugiej strony w art. 8 tej dyrektywy, nie jest zatem możliwe transponowanie orzecznictwa Trybunału dotyczącego definicji pojęć płatności i odpowiedniego zasiłku, widniejących w art. 11 pkt 2 lit. b) i art. 11 pkt 3 tej dyrektywy i odnoszących się do pracownic na urlopie macierzyńskim, na prawo do wynagrodzenia pracownic, których warunki pracy zostały dostosowane lub które zostały tymczasowo przeniesione do innej pracy podczas ciąży na mocy wspomnianego art. 5 ust. 1 i 2.

43 Transpozycja orzecznictwa Trybunału dotyczącego urlopu macierzyńskiego pracownic znajdujących się w sytuacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 i 2 dyrektywy 92/85, mogłaby doprowadzić do niedorzecznej sytuacji, w której pracownica – taka jak skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym – tymczasowo przeniesiona ze względu na ciążę na stanowisko inne niż te, na którym wykonywała swoje obowiązki przed tym przeniesieniem, może mieć obniżone wynagrodzenie podczas tego okresu tymczasowego przeniesienia do wysokości odpowiadającej wysokości zasiłku przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego w przypadku przerwania działalności przez tę pracownicę ze względów zdrowotnych.

44 Tymczasem takie obniżenie wynagrodzenia pracownicy, która nadal rzeczywiście pracuje, nie tylko byłoby sprzeczne z realizowanym przez dyrektywę 92/85 celem ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, ale również naruszałoby – wbrew temu, co przewiduje motyw dziewiąty tej dyrektywy – przepisy prawa Unii w dziedzinie równego traktowania pracowników płci męskiej i żeńskiej.

45 W sprawie przed sądem krajowym Finnair i rząd fiński utrzymują, że na mocy art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 określenie wysokości dochodu wypłacanego pracownicy przeniesionej tymczasowo do innej pracy ze względu na ciążę zostało pozostawione uznaniu państw członkowskich. Według tego rządu poziom wynagrodzenia musi być taki,

by realizowany przez tę dyrektywę cel ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownicy w ciąży nie był zagrożony.

46 Natomiast skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym i Komisja Wspólnot Europejskich podnoszą, że pracownica w ciąży, która znajduje się w sytuacji takiej, w jakiej znajduje się skarżąca, musi z założenia podczas okresu swojego tymczasowego przeniesienia korzystać z możliwości utrzymania całości wynagrodzenia.

47 Rząd włoski ze swej strony stwierdza, że zgodnie z jego prawem krajowym pracownica w ciąży przeniesiona do wykonywania funkcji odpowiadających niższemu poziomowi hierarchicznemu niż poziom jej zwykłych funkcji zachowuje wynagrodzenie odpowiadające funkcjom wykonywanym poprzednio. Jednakże, co się tyczy wyrównań i dodatków doliczanych do wynagrodzenia podstawowego, należałoby dokonać rozróżnienia pomiędzy, z jednej strony, tymi wypłacanymi z tytułu osobistych umiejętności zawodowych danej pracownicy, w odniesieniu do których nie powinno być możliwości odbierania lub ograniczania przez pracodawcę w razie tymczasowego przeniesienia tej pracownicy w celu ochrony jej zdrowia, a z drugiej strony, tymi wypłacanymi ze względu na szczególne sposoby świadczenia pracy, które są przyznawane wyłącznie w celu zrównoważenia niedogodności lub szczególnych trudności napotykanych przez pracownicę i które mogłyby zostać odebrane, w razie gdyby szczególna sytuacja je uzasadniająca przestała istnieć.

48 W tym względzie należy przypomnieć, że w okresie, którego dotyczy spór rozpatrywany przez sąd krajowy, skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym nadal pracowała i wykonywała świadczenia związane z pracą powierzone jej przez pracodawcę. Ponadto tymczasowe przeniesienie nastąpiło nie na wniosek zainteresowanej, ale w wyniku zastosowania właściwych przepisów krajowego prawa fińskiego i art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85 oraz miało na celu uniknięcie wszelkiego zagrożenia dla bezpieczeństwa bądź zdrowia zainteresowanej lub jej dziecka.

49 W tych okolicznościach analiza brzmienia art. 11 pkt 1dyrektywy 92/85 oraz realizowanego przez tę dyrektywę celu ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią wskazuje, że – wbrew temu, co utrzymują zarówno Komisja, jak i skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym – pracownica w ciąży, taka jak skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym, która zostaje tymczasowo przeniesiona do innej pracy i której wynagrodzenie przed tym przeniesieniem składa się z wynagrodzenia podstawowego i szeregu dodatków, przy czym przyznanie tych dodatków zależy w odniesieniu do niektórych z nich od pełnienia szczególnych funkcji, nie może na podstawie wspomnianego przepisu rościć sobie prawa do utrzymania całości wynagrodzenia, które otrzymywała przed tym tymczasowym przeniesieniem.

50 Przede wszystkim, nawet jeśli dochód – mający podstawę w stosunku pracy i wypłacany przez pracodawcę pracownicy w ciąży, o której mowa w art. 5 ust. 1 i 2 dyrektywy 92/85, a która nadal rzeczywiście pracuje – stanowi wynagrodzenie w rozumieniu art. 141 WE, niemniej jednak art. 11 pkt 1 tej dyrektywy – w większości wersji językowych istniejących w chwili jej przyjęcia – odnosi się do utrzymania „jakiejś" płatności, a nie „tej" płatności zainteresowanej pracownicy.

51 Ponadto art. 11 pkt 4 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w art. 11 pkt 1 od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tych korzyści.

52 Następnie Trybunał zauważył już, że okoliczności faktyczne związane z charakterem wykonywanych prac i z warunkami ich wykonywania mogą w razie potrzeby być uważane za stanowiące czynniki obiektywne i niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć, mogące uzasadniać ewentualne różnice wynagrodzenia pomiędzy różnymi grupami pracowników (zob. podobnie w odniesieniu do art. 141 WE wyrok z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-236/98 JämO, Rec. s. I-2189, pkt 52).

53 Tymczasem w niniejszym przypadku bezsporne jest, że wypłacanie niektórych dodatków, do których skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym była uprawniona przed tymczasowym przeniesieniem, zależało od pełnienia swoistych funkcji w szczególnych warunkach i że podczas jej tymczasowego przeniesienia do innej pracy nie wykonywała ona takich funkcji.

54 Wreszcie art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 odsyła wyraźnie do prawa krajowego lub praktyki krajowej.

55 Wspomniany przepis pozostawia państwom członkowskim i ewentualnie partnerom społecznym pewien zakres swobodnego uznania podczas określania warunków wykonywania i wdrażania prawa do wynagrodzenia pracownic w ciąży, o których mowa w art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85. Zatem do państw członkowskich należy określenie sposobów stosowania wspomnianego prawa, jednakże bez możliwości poddania jakimkolwiek warunkom samego istnienia tego prawa bezpośrednio wynikającego z tej dyrektywy i ze stosunku pracy łączącego pracownicę w ciąży i jej pracodawcę (zob. podobnie wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 53).

56 Korzystanie przez państwa członkowskie i ewentualnie przez partnerów społecznych z tego zakresu swobodnego uznania podczas określenia wynagrodzenia, do którego uprawniona jest pracownica w ciąży tymczasowo przeniesiona do innej pracy w czasie ciąży i ze względu na ciążę, nie może, po pierwsze, naruszać realizowanego przez dyrektywę 92/85 celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży ani, po drugie, pomijać okoliczności, że taka pracownica nadal w rzeczywistości pracuje i wykonuje świadczenia związane z pracą powierzone jej przez pracodawcę.

57 Jak wynika bowiem z motywu szesnastego dyrektywy 92/85, działania mające na celu organizację pracy związanej z ochroną zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią byłyby bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę, włączając w to zachowanie wynagrodzenia lub prawa do odpowiedniego zasiłku.

58 Wynagrodzenie, które należy utrzymać w odniesieniu do pracownicy w ciąży zgodnie z art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 w następstwie jej tymczasowego przeniesienia na stanowisko inne niż to, które zajmowała przed ciążą, nie może w każdym razie być niższe od wynagrodzenia wypłacanego pracownikom zajmującym stanowisko pracy, na które jest ona tymczasowo przeniesiona. Podczas okresu tego tymczasowego przeniesienia pracownica w ciąży jest bowiem również uprawniona do składników wynagrodzenia i dodatków związanych ze wspomnianym stanowiskiem pod warunkiem spełniania wymagań koniecznych do nabycia do nich prawa zgodnie z art. 11 pkt 4 tej dyrektywy.

59 Ponadto, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 69 i 70 swojej opinii, przy określaniu składników wynagrodzenia takiej pracownicy, które powinny być utrzymane podczas okresu tymczasowego przeniesienia zgodnie z art. 11 pkt 1 wspomnianej dyrektywy państwa członkowskie i ewentualnie partnerzy społeczni związani są charakterem różnych dodatków wypłacanych przez pracodawcę, które mogą w niektórych przypadkach, takich jak ten w postępowaniu przed sądem krajowym, stanowić istotną część łącznego wynagrodzenia danej pracownicy w ciąży.

60 Wynika z tego, że poza wynagrodzeniem podstawowym związanym z umową lub stosunkiem pracy, pracownica w ciąży tymczasowo przeniesiona do innej pracy na mocy art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85 zachowuje podczas tego przeniesienia prawo do składników wynagrodzenia lub dodatków, które są związane z jej statusem zawodowym, takich jak w szczególności dodatki związane z wykonywaną przez nią funkcją przełożonej, ze stażem pracy i z jej kwalifikacjami zawodowymi.

61 Natomiast państwa członkowskie i ewentualnie partnerzy społeczni nie mają obowiązku na mocy art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 utrzymania podczas tymczasowego przeniesienia składników wynagrodzenia lub dodatków, które – jak wynika z pkt 53 niniejszego wyroku – zależą od pełnienia swoistych funkcji w szczególnych warunkach i które mają zasadniczo na celu zrekompensowanie niedogodności związanych z pełnieniem tych funkcji.

62 Z poprzedzających rozważań wynika, że w następstwie jej tymczasowego przeniesienia na stanowisko inne niż to, które zajmowała przed ciążą zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85, pracownica w ciąży nie jest uprawniona na mocy art. 11 pkt 1 tej dyrektywy do wynagrodzenia, które przeciętnie pobierała przed wspomnianym przeniesieniem.

63 Jednakże należy przypomnieć, że art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 przewiduje tylko minimalną ochronę w odniesieniu do prawa do dochodu pracownic w ciąży, o których mowa w art. 5 tej dyrektywy. Żaden jej przepis nie stoi na przeszkodzie, by państwa członkowskie lub ewentualnie partnerzy społeczni przewidzieli utrzymanie wszystkich składników wynagrodzenia i wszystkich dodatków, do których pracownica w ciąży była uprawniona przed zajściem w ciążę i tymczasowym przeniesieniem do innej pracy.

64 Dyrektywa 92/85, która została przyjęta zgodnie z art. 118A traktatu WE (art. 117-120 traktatu WE zostały zastąpione art. 136-143 WE), nie stanowi bowiem przeszkody dla państwa członkowskiego - jak wynika z art. 137 ust. 4 WE - w utrzymaniu lub ustanawianiu bardziej rygorystycznych środków ochrony pod warunkiem ich zgodności z postanowieniami tego traktatu (zob. podobnie wyrok z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-438/99 Jiménez Melgar, Rec. s. I-6915, pkt 37).

65 W odniesieniu do sprawy przed sądem krajowym z pkt 19 i 20 niniejszego wyroku wynika, że zgodnie z układem zbiorowym i decyzją z dnia 20 czerwca 1989 r. wypłaca się stewardesie w ciąży w następstwie przeniesienia jej do pracy w obsłudze naziemnej ze względu na ciążę wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu pobieranemu z tytułu płatnego corocznego urlopu.

66 Wynagrodzenie płacone przez Finnair pracownicy w ciąży podczas okresu jej tymczasowego przeniesienia składa się z jej miesięcznego podstawowego wynagrodzenia i dodatku do wynagrodzenia zwanego „lisäpäiväpalkka". Tak jak wynika z pkt 20 niniejszego wyroku, dodatek ten oblicza się w dwóch etapach. W pierwszej kolejności oblicza się średnią dodatków otrzymywanych przez stewardesę lub stewarda podczas danego okresu rozliczeniowego. Chodzi o osobisty dodatek do wynagrodzenia, zwany „lisäpäiväpalkka", wypłacany zainteresowanej podczas tego okresu. W drugiej kolejności oblicza się przeciętną wartość osobistych dodatków do wynagrodzenia wszystkich stewardes i stewardów należących do tej samej kategorii wynagrodzenia.

67 Należy zauważyć, że ze względu na okoliczność, iż wynagrodzenie płacone pracownicom w ciąży w następstwie ich tymczasowego przeniesienia na inne stanowisko niż to, które zajmowały poprzednio, oblicza się na podstawie przeciętnej wartości podczas danego okresu rozliczeniowego dodatków otrzymywanych przez wszystkie stewardesy i wszystkich stewardów należących do tej samej kategorii wynagrodzenia, taki system wynagrodzenia może skutkować albo obniżeniem, albo podwyższeniem dochodu uzyskiwanego przez pracownicę w ciąży w stosunku do wynagrodzenia, które było jej wypłacane podczas danego okresu rozliczeniowego. Tymczasem, jak wynika z postanowienia odsyłającego, personel kabinowy może otrzymywać ponad dziesięć różnych dodatków, których wypłacanie związane jest ze szczególnymi sposobami realizowania świadczeń pracy. W tych okolicznościach zarówno wysokość, jak i rodzaje dodatków uzyskanych przez stewardesy i stewardów należących do tej samej kategorii wynagrodzenia podczas wspomnianego okresu rozliczeniowego mogą się znacząco różnić.

68 Wyboru przez państwo członkowskie lub ewentualnie przez partnerów społecznych systemu wynagradzania, zgodnie z którym dochód pracownic w ciąży w następstwie ich tymczasowego przeniesienia składa się ze wspomnianego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego i przeciętnej wartości dodatków uzyskiwanych przez personel kabinowy podczas danego okresu rozliczeniowego, nie można zatem w zasadzie uważać za sprzeczny z art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85.

69 Jednakże w zakresie, w jakim taki system wynagradzania nie uwzględnia podczas obliczania miesięcznego wynagrodzenia płatnego na rzecz stewardes w ciąży, które zostały tymczasowo przeniesione zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85, składników wynagrodzenia lub dodatków, które są związane ze statusem zawodowym pracownicy w ciąży – statusem, który w żaden sposób nie został podważony w wyniku tymczasowego przeniesienia – takich jak dodatki związane z pełnioną przez zainteresowaną funkcją przełożonej, ze stażem pracy i z jej kwalifikacjami zawodowymi, systemu tego nie można uważać za zgodny z wymogami art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85.

70 Tymczasem, jak wynika z pkt 56 niniejszego wyroku, o ile zgodnie z art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 ustalenie sposobów obliczenia wynagrodzenia, do którego uprawniona jest pracownica w ciąży, określona w art. 5 ust. 2 tejże dyrektywy, jest powierzone państwom członkowskim, o tyle państwa te nie powinny ustanawiać sposobów obliczania, które nie są zgodne z realizowanym przez tę dyrektywę celem ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży. Nie mogą także podczas określania wspomnianego wynagrodzenia pomijać okoliczności, że taka pracownica nadal w rzeczywistości pracuje.

71 W niniejszym przypadku – jak podkreśliła to skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym – podczas gdy jej osobisty dodatek do wynagrodzenia zwany „lisäpäiväpalkka" wynosił 74,35 EUR dziennie podczas okresu rozliczeniowego, przeciętna

wartość tego samego dodatku do wynagrodzenia wypłacanego wszystkim stewardesom i stewardom należącym do tej samej kategorii wynagrodzenia była równa w tym samym okresie 39,74 EUR dziennie. W następstwie tymczasowego przeniesienia zainteresowanej do pracy w obsłudze naziemnej jej miesięczne wynagrodzenie obniżyło się o 834,56 EUR w stosunku do wynagrodzenia, które otrzymywała przed tym tymczasowym przeniesieniem.

72 Do sądu krajowego należy sprawdzenie, czy na podstawie metody obliczania wynagrodzenia przewidzianej w układzie zbiorowym lub w decyzji z dnia 20 czerwca 1989 r. w odniesieniu do stewardes podczas okresu ciąży skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym została pozbawiona w następstwie jej tymczasowego przeniesienia na stanowisko inne niż to, które zajmowała w zwykłym czasie, uprawnienia do składników wynagrodzenia lub dodatków, które są związane z jej statusem zawodowym. Jeśli tak było, system wynagrodzenia przewidujący takie obniżenie jej wynagrodzenia na okres tymczasowego przeniesienia na mocy art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85 należy uznać za sprzeczny z przepisami art. 11 pkt 1 tej dyrektywy.

73 W świetle powyższych rozważań na zadane pytanie należy odpowiedzieć, iż art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że pracownica w ciąży, tymczasowo przeniesiona zgodnie z art. 5 ust. 2 tej dyrektywy ze względu na ciążę na stanowisko, na którym wykonuje zadania inne niż wykonywane przez nią przed tym przeniesieniem, nie jest uprawniona do wynagrodzenia, które przeciętnie pobierała przed wspomnianym przeniesieniem. Poza utrzymaniem swojego podstawowego wynagrodzenia taka pracownica jest uprawniona na mocy art. 11 pkt 1 do składników wynagrodzenia lub dodatków, które są związane z jej statusem zawodowym, takich jak dodatki związane z pełnioną przez nią funkcją przełożonej, ze stażem pracy i z jej kwalifikacjami zawodowymi. O ile art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 nie stoi na przeszkodzie używaniu metody obliczania wynagrodzenia płatnego na rzecz takiej pracownicy opartej na przeciętnej wartości dodatków związanych z warunkami pracy całego personelu kabinowego należącego do tej samej kategorii wynagrodzenia podczas

danego okresu rozliczeniowego, o tyle nieuwzględnienie wspomnianych składników wynagrodzenia lub wspomnianych dodatków należy uznać za sprzeczne z tym ostatnim przepisem.

W przedmiocie kosztów

74 Dla skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 11 pkt 1 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) należy interpretować w ten sposób, że pracownica w ciąży, tymczasowo przeniesiona zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85 ze względu na ciążę na stanowisko, na którym wykonuje zadania inne niż wykonywane przez nią przed tym przeniesieniem, nie jest uprawniona do wynagrodzenia, które przeciętnie pobierała przed wspomnianym

przeniesieniem. Poza utrzymaniem swojego podstawowego wynagrodzenia taka pracownica jest uprawniona na mocy art. 11 pkt 1 do składników wynagrodzenia lub dodatków, które są związane z jej statusem zawodowym, takich jak dodatki związane z pełnioną przez nią funkcją przełożonej, ze stażem pracy i z jej kwalifikacjami zawodowymi. O ile art. 11 pkt 1 dyrektywy 92/85 nie stoi na przeszkodzie używaniu metody obliczania wynagrodzenia płatnego na rzecz takiej pracownicy opartej na przeciętnej wartości dodatków związanych z warunkami pracy całego personelu kabinowego należącego do tej samej kategorii wynagrodzenia podczas danego okresu rozliczeniowego, o tyle nieuwzględnienie wspomnianych składników wynagrodzenia lub wspomnianych dodatków należy uznać za sprzeczne z tym ostatnim przepisem.

Podpisy