ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 1. júla 2010 *

Vo veci C-471/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Helsingin käräjäoikeus (Fínsko) z 30. októbra 2008 a doručený Súdnemu dvoru 4. novembra 2008, ktorý súvisí s konaním:

Sanna Maria Parviainen

proti

Finnair Oyj,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, vykonávajúci funkciu predsedu tretej komory, sudcovia P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (spravodajca) a A. Arabadjiev,

* Jazyk konania: fínčina.

generálny advokát: P. Mengozzi,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 17. septembra 2009,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— S. M. Parviainen, v zastúpení: M. Penttinen, asianajaja,

— Finnair Oyj, v zastúpení: P. Verronen a A. Kujala, varatuomarit,

— talianska vláda, v zastúpení: I. Bruni, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— fínska vláda, v zastúpení: A. Guimaraes-Purokoski, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek, M. Huttunen a P. Aalto, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 17. decembra 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 11 bodu 1 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/003, s. 3).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Parviainen, zamestnanou ako vedúca kabíny Finnair Oyj (ďalej len „Finnair“), dopravnou leteckou spoločnosťou, a touto spoločnosťou v súvislosti so mzdou, ktorú pani Parviainen poberala v nadväznosti na svoje dočasné preradenie počas tehotenstva na pracovné miesto na zemi.

Právny rámec

Právna úprava Únie

3 Deviate a šestnáste odôvodnenie smernice 92/85 znejú takto:

„Keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

…

keďže opatrenia súvisiace s organizáciou práce, týkajúce sa ochrany zdravia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, by nemali nijaký zmysel, ak by ich nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane zachovania mzdy a/alebo nároku na primeranú dávku.“

4 Článok 2 tejto smernice uvádza:

„Na účely tejto smernice:

a) tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;

b) pracovníčkou krátko po pôrode sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

c) dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

5 Článok 4 tejto smernice, nazvaný „Hodnotenie a informovanie“, v odseku 1 stanovuje:

„Pri všetkých činnostiach, ktoré môžu byť spojené so špecifickým rizikom vystavenia látkam a vplyvom, procesom alebo pracovným podmienkam, ktorých neúplný zoznam je uvedený v prílohe I, zamestnávateľ zhodnotí charakter, stupeň a trvanie takéhoto vystavenia pracovníčok v zmysle článku 2 v príslušnom podniku alebo závode, a to buď priamo, alebo prostredníctvom ochranných a preventívnych služieb uve-

dených v článku 7 smernice [Rady] 89/391/EHS [z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)] s tým, aby:

— vyhodnotil všetky riziká pre bezpečnosť alebo zdravie a všetky možné účinky na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčok v zmysle článku 2,

— rozhodol o tom, aké opatrenia treba prijať.“

6 Článok 5 smernice 92/85, nazvaný „Opatrenia na základe výsledkov hodnotenia“, v odsekoch 1 až 3 uvádza:

„1. Ak výsledky hodnotenia uvedeného v článku 4 ods. 1 poukazujú na riziko pre bezpečnosť alebo zdravie alebo na účinok na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčky v zmysle článku 2 bez toho, aby sa to dotklo článku 6 smernice 89/391/EHS, zamestnávateľ prijme potrebné opatrenia, ktorými zabezpečí, že dočasným prispôsobením pracovných podmienok a/alebo pracovného času danej pracovníčky sa predíde jej vystaveniu takým rizikám.

2. Ak prispôsobenie pracovných podmienok a/alebo pracovného času nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ak ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, zamestnávateľ prijme nevyhnutné opatrenia na prevedenie [preradenie – *neoficiálny preklad*] príslušnej pracovníčky na inú prácu.

3. Ak prevedenie [preradenie – *neoficiálny preklad*] na inú prácu nie je technicky a/alebo objektívne možné alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, danej pracovníčke sa v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou poskytne dovolenka na celé obdobie potrebné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia."

7 Článok 8 uvedenej smernice, nazvaný „Materská dovolenka", v odseku 1 stanovuje:

„Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou."

8 Článok 11 tejto smernice, nazvaný „Zamestnanecké práva", znie takto:

„Aby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. v prípadoch uvedených v článkoch 5, 6 a 7 musia byť zabezpečené zamestnanecké práva pracovníčok v zmysle článku 2, týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania výplaty [mzdy – *neoficiálny preklad*] a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;

2. v prípade uvedenom v článku 8 sa musia zabezpečiť:

   a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);

b) zachovanie výplaty [mzdy – *neoficiálny preklad*] a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;

3. dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi;

4. členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu [mzdu – *neoficiálny preklad*] alebo dávku uvedenú v bode 1 a 2 b) vtedy, ak pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu."

9 Príloha I smernice 92/85, na ktorú odkazuje článok 4 tejto smernice, zahŕňa medzi fyzikálne vplyvy, ktoré môžu spôsobiť poškodenie plodu alebo narušiť uchytenie placenty, najmä ionizujúce žiarenie a neionizujúce žiarenie.

Vnútroštátna právna úprava

10 Podľa § 7 ods. 1 zákona o rovnosti zaobchádzania so ženami a s mužmi [naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)], zmeneného a doplneného zákonom (232/2005) (ďalej len „zákon 609/1986“), sa zakazuje akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia. V zmysle odseku 2 tohto paragrafu priama diskriminácia znamená, že sa s určitou osobou zaobchádza odlišne z dôvodu týkajúceho sa tehotenstva alebo pôrodu.

11 Na základe § 8 ods. 1 druhého pododseku zákona 609/1986 sa správanie zamestnávateľa musí považovať za zákonom zakázanú diskrimináciu vtedy, ak sa zamestnávateľ pri prijímaní rozhodnutí týkajúcich sa pracovných podmienok správa tak, že dotknutá osoba je znevýhodnená z dôvodov súvisiacich s tehotenstvom, s pôrodom alebo z iného dôvodu súvisiaceho s pohlavím tejto osoby.

12 Zákon o pracovnej zmluve [työsopimuslaki (55/2001)] v kapitole 2 § 3 stanovuje, že pokiaľ profesijné úlohy alebo pracovné podmienky tehotnej pracovníčky ohrozujú jej zdravie alebo zdravie plodu a pokiaľ nie je možné odstrániť nebezpečenstvo vyplývajúce z práce alebo z pracovných podmienok, je namieste preradiť dotknutú pracovníčku počas trvania tehotenstva na iné pracovné miesto, aby vykonávala iné úlohy, ktoré sú vhodnejšie vzhľadom na jej pracovnú spôsobilosť a odborné znalosti.

13 Podobné ustanovenie sa nachádza v kapitole 2 § 11 ods. 2 zákona o bezpečnosti pri práci [työturvallisuuslaki (738/2002)].

14 Zákon o nemocenskom poistení [sairausvakuutuslaki (1224/2004)] v kapitole 9 § 4 stanovuje, že tehotná pracovníčka vykonávajúca platenú prácu má právo poberať osobitný materský príspevok („erityisäitiysraha“), ak jej zdravie alebo zdravie plodu ohrozuje chemická látka, žiarenie, nákazlivá choroba súvisiaca s jej pracovnými úlohami či pracovnými podmienkami alebo iná podobná okolnosť. Vyplatenie tohto príspevku podlieha splneniu podmienky, že poistená je pracovne spôsobilá, že nie je možné preradiť ju na inú prácu v zmysle kapitoly 2 § 3 ods. 2 zákona o pracovnej zmluve a že z tohto dôvodu nemôže byť prítomná na svojom pracovnom mieste.

15 Z informácií, ktorými disponuje Súdny dvor, vyplýva, že fínska právna úprava neobsahuje výslovné ustanovenie týkajúce sa stanovenia mzdy v prípade, že je tehotná pracovníčka dočasne preradená na iné pracovné miesto, aby tam vykonávala úlohy líšiace sa od tých úloh, ktoré jej bežne prináležali.

16 Kolektívna zmluva pre personál na palubách lietadiel (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, ďalej len „kolektívna zmluva“) bola uzavretá medzi odborovým združením fínskych letušiek a stevardov a združením zamestnávateľov odvetví služieb. Táto kolektívna zmluva bola v platnosti od 1. apríla 2005 do 30. septembra 2007.

17 Náhrada mzdy počas materskej dovolenky a osobitnej materskej dovolenky je upravená v § 16 bode B kolektívnej zmluvy. Podľa bodu B 2 tohto paragrafu môže letuška ukončiť svoju činnosť na palubách lietadiel okamžite po zistení tehotenstva. Bez toho, aby boli dotknuté zdravotné dôvody, je práca na palubách lietadiel dovolená najneskôr do osemnásteho týždňa tehotenstva.

18 Podľa bodu B 3 uvedeného § 16 môže byť letuška na základe svojej žiadosti počas obdobia tehotenstva preradená na iné pracovné miesto, ktoré jej pridelí zamestnávateľ. Na žiadosť dotknutej osoby jej zamestnávateľ buď pridelí inú prácu až do dátumu, keď tehotná pracovníčka začne poberať materské dávky („äitiyspäiväraha“) upravené zákonom o zdravotnom poistení, alebo jej počas dotknutého obdobia vypláca náhradu mzdy.

19 Podľa bodu B 4 toho istého § 16 sa náhrada mzdy uvedená v bode B 3 tohto paragrafu vypláca vo výške náhrady mzdy dotknutej pracovníčky za dovolenku. Letuška, ktorá odmietne prácu, ktorá jej bola pridelená, stráca nárok na túto náhradu mzdy.

20 Dňa 20. júna 1989 Finnair prijal rozhodnutie, ktoré nadobudlo účinnosť nasledujúceho 1. júla, o stanovovaní mzdy za prácu na zemi, ktorá sa má letuškám vyplácať v období tehotenstva (ďalej len „rozhodnutie z 20. júna 1989“). V zmysle tohto rozhodnutia a v súlade s kolektívnou zmluvou sa má letuške preradenej na miesto na zemi z dôvodu tehotenstva platiť mzda rovnajúca sa náhrade mzdy za dovolenku. Mesačná mzda, ktorá sa má vyplácať za obdobie práce na zemi, sa skladá z mesačnej základnej mzdy a z 25-násobku mzdového príplatku nazývaného „lisäpäiväpalkka“. Tento mzdový príplatok sa vypočítava na základe priemeru mzdových príplatkov všetkých letušiek a všetkých stevardov patriacich do tej istej mzdovej skupiny. Zaradenie do mzdovej skupiny závisí od dĺžky obdobia odpracovaného dotknutým pracovníkom. Násobiaci koeficient 25 vyplýva zo skutočnosti, že mesiac má 25 platených mzdových dní.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

21 Žalobkyňa vo veci samej pracovala pre Finnair ako letuška od 8. apríla 1998. V priebehu októbra 2005 postúpila na miesto vedúcej kabíny.

22 Žalobkyňa vo veci samej otehotnela na začiatku roka 2007. Predpokladaný dátum pôrodu bol stanovený na 16. októbra 2007. Z dôvodu tehotenstva bola žalobkyňa od 30. apríla 2007 dočasne preradená na miesto na zemi zodpovedajúce práci v kancelárii. Toto miesto zastávala do nasledujúceho 15. septembra, čiže do dátumu, keď sa jej začala rodičovská dovolenka.

23 Toto preradenie sa uskutočnilo v súlade s článkom 5 ods. 1 a 2 smernice 92/85 podľa relevantných ustanovení zákona o pracovnej zmluve a zákona o bezpečnosti pri práci, ako aj kolektívnej zmluvy. Zo spisu vyplýva, že preradenie bolo odôvodnené skutočnosťou, že práca žalobkyne vo veci samej ju vystavovala takým fyzikálnym vplyvom, ako je ionizujúce alebo neionizujúce žiarenie, ktoré môžu viesť k poškodeniu plodu.

24 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že keďže žalobkyňa vo veci samej bola vedúcou kabíny, veľká časť jej celkovej mzdy pozostáva z príplatkov. Príplatky zaplatené pracovníkom môžu značne kolísať v závislosti od toho, či ide o osobu, ktorá má postavenie nadriadeného, ako je vedúci kabíny, alebo o letušku či stevarda. Uvedení pracovníci môžu poberať rôzne príplatky, ako sú najmä príplatky za prácu

v noci, za prácu v nedeľu, za dni dovolenky, za prácu nadčas, pokiaľ dĺžka pracovného dňa presiahne osem hodín, za dlhé lety alebo za lety spojené s časovým posunom. Navyše osoby v rovnakej platovej triede môžu odpracovať veľmi odlišný počet pracovných hodín, čo má vplyv na sumu zaplatených príplatkov.

25 Príplatky predstavovali približne 40 % celkovej mzdy žalobkyne vo veci samej pred jej dočasným preradením na pracovné miesto na zemi. Jej základná mesačná mzda bola 1 821,76 eura a jej priemerná mesačná mzda bola 3 383,04 eura. V nadväznosti na uvedené preradenie sa celková mesačná mzda žalobkyne vo veci samej znížila o 834,56 eura.

26 Podľa žalobkyne vo veci samej Finnair nebol oprávnený znížiť jej mzdu po jej dočasnom preradení na prácu na zemi, a to najmä tak, že nezohľadnil jej postavenie nadriadenej. Takéto zníženie je diskriminačným správaním a odporuje ustanoveniam smernice 92/85, ako aj zákonu 609/1986. Vo svojej žalobe na vnútroštátny súd žalobkyňa žiada za obdobie dotknuté vo veci samej o vyplatenie mzdy, ktorá je prinajmenšom ekvivalentná tej, ktorú poberala ako vedúca kabíny.

27 Finnair navrhuje žalobu zamietnuť. Podľa neho žalobkyňa vo veci samej poberala počas tehotenstva vyššiu mzdu, ako je mzda vyplácaná pracovníkovi, ktorý pravidelne vykonáva porovnateľnú prácu na zemi. Okrem toho počas svojej činnosti ako vedúca kabíny nemala nárok na garantovanú sumu príspevkov. Výška príplatkov, ktoré sa jej vyplácali, totiž vždy závisela do množstva a druhu uskutočnených letov.

28 Keďže Helsingin käräjäoikeus (Súd prvého stupňa v Helsinkách) sa domnieva, že Súdny dvor ešte nerozhodol o spôsobe, akým je namieste vykladať článok 11 bod 1 smernice 92/85, a že výklad tohto ustanovenia má veľký význam pre vyriešenie ním

prejednávaného sporu, rozhodol, že preruší konanie a položí Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 11 [bod] 1 smernice [92/85] vykladať v tom zmysle, že je v súlade s ním, ak sa pracovníčke, ktorá bola preradená z dôvodu tehotenstva na iné pracovné miesto, kde vykonáva iné, menej platené úlohy ako predtým, vyplatí taká istá mzda, akú v priemere poberala pred dotknutým preradením? Sú druhy a dôvody príplatkov, ktoré táto pracovníčka poberala navyše k základnej mesačnej mzde, v tomto ohľade relevantné?“

O prejudiciálnej otázke

29 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 11 bod 1 smernice 92/85 musí vykladať v tom zmysle, že tehotná pracovníčka, ktorá bola v súlade s článkom 5 ods. 2 tejto smernice dočasne preradená z dôvodu tehotenstva na pracovné miesto, na ktorom vykonáva iné úlohy, ako vykonávala pred týmto preradením, má nárok na mzdu ekvivalentnú mzde, ktorú v priemere poberala pred týmto preradením. Vnútroštátny súd sa tiež pýta, či sú druhy príplatkov poberaných touto pracovníčkou a dôvody vyplácania týchto príplatkov pri výkone jej predchádzajúcej činnosti v tomto ohľade dôležité.

30 Na úvod treba pripomenúť, že keďže niektoré činnosti môžu predstavovať osobitné riziko vystavenia tehotnej pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiacej pracovníčky nebezpečným látkam, vplyvom, procesom alebo pracovným podmienkam, ako sú tie, ktoré sú vymenované v prílohe I smernice 92/85, ohrozujúc tak jej

bezpečnosť alebo zdravie, zákonodarca Únie prijatím tejto smernice zaviedol systém hodnotenia a oznamovania rizík, ako aj zákaz vykonávania niektorých činností pre takéto pracovníčky (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. februára 2005, Komisia/Rakúsko, C-203/03, Zb. s. I-935, bod 44).

31 Pokiaľ výsledky hodnotenia rizika uskutočneného v súlade s článkom 4 smernice 92/85 poukazujú na riziko pre bezpečnosť alebo zdravie alebo na účinok na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčky, článok 5 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovuje, že zamestnávateľ je povinný pristúpiť k dočasnej úprave pracovných podmienok alebo pracovného času, alebo, ak sa to nebude javiť ako technicky alebo objektívne možné alebo ak to nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, k zmene jej pracovného miesta.

32 Len za predpokladu, že by sa takáto zmena ukázala nemožnou, článok 5 ods. 3 uvedenej smernice stanovuje, že danej pracovníčke sa v súlade vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo vnútroštátnou praxou poskytne dovolenka na celé obdobie potrebné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia (rozsudok z 19. novembra 1998, Høj Pedersen a i., C-66/96, Zb. s. I-7327, bod 57).

33 Z článku 11 bodu 1 smernice 92/85 vyplýva, že v prípadoch uvedených v jej článkoch 5 až 7 musia byť zamestnanecké práva tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania mzdy alebo nároku na primeranú dávku, zaručené v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo vnútroštátnou praxou.

34 Je potrebné pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovníčky na materskej dovolenke, článok 11 bod 2 písm. b) smernice 92/85 tiež stanovuje, že týmto pracovníčkam sa musí zabezpečiť „zachovanie výplaty [mzdy – *neoficiálny preklad*] a/alebo nároku na primeranú dávku".

35 Podľa judikatúry Súdneho dvora pojem mzda uvedený v článku 11 dotknutej smernice zahŕňa po vzore definície uvedenej v článku 141 ods. 2 prvom pododseku ES plnenia, ktoré zamestnávateľ platí priamo alebo nepriamo počas materskej dovolenky z dôvodu zamestnania pracovníčky. Naopak, pojem dávka, na ktoré tiež odkazuje toto ustanovenie, zahŕňa všetok príjem, ktorý pracovníčka poberá počas materskej dovolenky a ktorý jej nevypláca jej zamestnávateľ na základe pracovného vzťahu (pozri rozsudok z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 31).

36 Pokiaľ ide o pojem primeraná dávka, na ktorú majú pracovníčky na materskej dovolenke nárok podľa článku 11 bodu 2 písm. b) smernice 92/85, Súdny dvor už rozhodol, že definícia tejto primeranej dávky uvedená v bode 3 tohto článku vedie k zaručeniu toho, aby pracovníčka mala počas materskej dovolenky príjem vo výške porovnateľnej s výškou dávky stanovenou vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia jej činností zo zdravotných dôvodov (rozsudok Boyle a i., už citovaný, bod 32).

37 Podľa tejto judikatúry sa poberanie príjmu na takejto úrovni musí zabezpečiť pracovníčkam počas ich materskej dovolenky bez ohľadu na to, či sa tento príjem bude vyplácať v súlade s článkom 11 bodom 2 písm. b) smernice 92/85 vo forme dávky, mzdy alebo kombinácie oboch (rozsudok Boyle a i., už citovaný, bod 33).

38 V každom prípade, hoci článok 11 bod 1 smernice 92/85, ako aj bod 2 písm. b) a bod 3 tohto článku odkazujú na „zachovanie výplaty [mzdy – *neoficiálny preklad*] a/alebo nároku na primeranú dávku pre [tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky]“, z cieľov sledovaných touto smernicou, ako aj z judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa uvedených ustanovení vyplýva, že pokiaľ ide o poberanie príjmu, situáciu tehotných pracovníčok uvedených v článku 5 dotknutej smernice a situáciu pracovníčok na materskej dovolenke, ktorou sa zoberá jej článok 8, nemožno zamieňať na nijaké účely.

39 Po prvé tehotné pracovníčky uvedené v článku 5 ods. 1 a 2 smernice 92/85, ktorých pracovné podmienky boli dočasne zmenené alebo ktoré boli preradené na iné pracovné miesta ich zamestnávateľom, naďalej pracujú a vykonávajú prácu, ktorú od nich tento zamestnávateľ vyžaduje.

40 Naopak, pracovníčky, ktoré sú na materskej dovolenke podľa článku 8 dotknutej smernice, sa nachádzajú v osobitnej situácii, ktorá si vyžaduje, aby sa im poskytla osobitná ochrana, teda v situácii, ktorú nemožno zamieňať so situáciou muža ani so situáciou ženy, ktorí skutočne pôsobia na svojom pracovnom mieste (pozri rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, bod 17, ako aj z 30. marca 2004, Alabaster, C-147/02, Zb. s. I-3101, bod 46).

41 Po druhé z článku 11 bodu 3 smernice 92/85 výslovne vyplýva, že definícia tam uvedeného pojmu primeraná dávka sa uplatňuje výlučne v bode 2 písm. b) tohto článku, a teda výlučne na pracovníčky na materskej dovolenke (pozri v tomto zmysle rozsudok Høj Pedersen a i., už citovaný, bod 39).

42 Vzhľadom na uvedené rozdiely medzi prípadmi uvedenými jednak v článku 5 ods. 1 a 2 smernice 92/85 a jednak v jej článku 8 judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa definície pojmov mzda a primeraná dávka uvedených v článku 11 bode 2 písm. b) a bode 3 tejto smernice, ktoré sa týkajú pracovníčok na materskej dovolenke, nemožno uplatniť na mzdový nárok pracovníčok, ktorým boli počas tehotenstva zmenené ich pracovné podmienky alebo ktoré boli na základe článku 5 ods. 1 a 2 dočasne preradené na iné miesto.

43 Uplatnenie judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa materskej dovolenky pracovníčok nachádzajúcich sa v takých situáciách, ako sú situácie uvedené v článku 5 ods. 1 a 2 smernice 92/85, by mohlo viesť k nerozumnej situácii, v ktorej by sa pracovníčke, akou je žalobkyňa vo veci samej, z dôvodu tehotenstva dočasne preradenej na iné pracovné miesto, ako bolo pracovné miesto, na ktorom vykonávala svoje činnosti pred týmto preradením, mohla znížiť mzda počas trvania tohto dočasného preradenia na sumu ekvivalentnú sume dávok stanovených vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia výkonu práce touto pracovníčkou zo zdravotných dôvodov.

44 Takéto zníženie mzdy pracovníčky, ktorá naďalej skutočne pracuje, by šlo nielen proti cieľu ochrany bezpečnosti a zdravia tehotných pracovníčok, ktorý sleduje smernica 92/85, ale by v rozpore s tým, čo stanovuje jej deviate odôvodnenie, odporovalo aj ustanoveniam práva Únie v oblasti rovnosti zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia.

45 Vo veci samej Finnair a fínska vláda tvrdia, že na základe článku 11 bodu 1 smernice 92/85 stanovenie výšky príjmu, ktorý sa má zaplatiť pracovníčke dočasne preradenej na iné pracovné miesto z dôvodu tehotenstva, je ponechané v diskrečnej právomoci členských štátov. Podľa tejto vlády musí byť úroveň mzdy taká, aby cieľ ochrany

bezpečnosti a zdravia tehotnej pracovníčky, ktorej sa týka táto smernica, nemohol byť ohrozený.

46 Naopak, žalobkyňa vo veci samej a Komisia Európskych spoločenstiev tvrdia, že tehotná pracovníčka, ktorá je v takej situácii ako žalobkyňa, *a priori* musí mať počas trvania dočasného preradenia možnosť zachovania celej svojej mzdy.

47 Talianska vláda zasa konštatuje, že podľa jej vnútroštátneho práva tehotná pracovníčka preradená na prácu zodpovedajúcu nižšiemu hierarchickému postaveniu, ako je postavenie, ktoré má pri výkone svojej bežnej práce, si zachováva mzdu zodpovedajúcu práci vykonávanej predtým. Pokiaľ však ide o náhrady a príplatky, ktoré sa pripočítavajú k základnej mzde, treba rozlišovať medzi tými, ktoré sa vyplácajú po zohľadnení vlastných odborných schopností dotknutej pracovníčky, ktoré by zamestnávateľ nemal mať možnosť zrušiť alebo znížiť v prípade dočasného preradenia tejto pracovníčky s cieľom ochrany jej zdravia, a tými, ktoré sa vyplácajú z dôvodu osobitných spôsobov výkonu práce a poskytujú sa len s cieľom kompenzovať osobitné nepríjemnosti a ťažkosti, na ktoré pracovníčka naráža a ktoré by mohli byť odstránené v prípade neexistencie osobitných situácií, ktoré ich spôsobili.

48 V tomto ohľade treba pripomenúť, že v období, v ktorom došlo k sporu prejednávanému vnútroštátnym súdom, žalobkyňa vo veci samej pokračovala v práci a vo výkone práce, ktorou bola poverená svojím zamestnávateľom. Navyše k dočasnému preradeniu nedošlo na žiadosť dotknutej osoby, ale na základe uplatnenia relevantných ustanovení fínskeho vnútroštátneho práva a článku 5 ods. 2 smernice 92/85, a jeho cieľom bolo zabrániť akémukoľvek riziku pre bezpečnosť a zdravie dotknutej osoby a jej dieťaťa.

49 Vzhľadom na uvedené z preskúmania znenia článku 11 bodu 1 smernice 92/85, ako aj cieľa ochrany tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok sledovaného touto smernicou vyplýva, na rozdiel od toho, čo tvrdia Komisia a žalobkyňa vo veci samej, že taká tehotná pracovníčka, akou bola žalobkyňa vo veci samej, ktorá bola dočasne preradená na iné pracovné miesto a ktorej mzda sa pred týmto preradením skladala zo základnej mzdy a zo skupiny príplatkov, ktorých poskytnutie v prípade niektorých z nich závisí od výkonu osobitných úloh, sa nemôže na základe uvedeného domáhať zachovania celej mzdy, ktorú poberala pred týmto dočasným preradením.

50 Najskôr, aj keby príjem platený zamestnávateľom tejto pracovníčke, ktorého základom je pracovný vzťah a vypláca sa v zmysle článku 5 ods. 1 a 2 smernice 92/85 tehotnej pracovníčke, ktorá skutočne pokračuje v práci, predstavoval odmenu v zmysle článku 141 ES, pravdou ostáva, že článok 11 bod 1 tejto smernice odkazuje na zachovanie mzdy „vo všeobecnosti“, a nie „konkrétnej“ mzdy dotknutej pracovníčky.

51 Navyše článok 11 bod 4 uvedenej smernice stanovuje, že členské štáty majú možnosť podmieniť nárok na mzdu alebo na dávku uvedenú v bode 1 tohto článku tým, že dotknutá pracovníčka splní podmienky vzniku nároku na tieto plnenia stanovené vnútroštátnymi právnymi úpravami.

52 Ďalej Súdny dvor už uviedol, že skutočnosti týkajúce sa povahy uskutočňovaných prác a podmienok, v ktorých boli tieto práce vykonávané, môžu byť prípadne považované za objektívne faktory, ktoré nesúvisia so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia a ktoré odôvodňujú prípadné rozdiely v mzde medzi rôznymi skupinami pracovníkov (pozri v tomto zmysle v rámci článku 141 ES rozsudok z 30. marca 2000, JämO, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 52).

53 V prejednávanej veci je však nesporné, že platenie určitých príplatkov, na ktoré mala žalobkyňa vo veci samej nárok pred jej dočasným preradením, záviselo od výkonu osobitných úloh v osobitných podmienkach a že počas trvania svojho dočasného preradenia žalobkyňa takéto úlohy nevykonávala.

54 Nakoniec článok 11 bod 1 smernice 92/85 výslovne odkazuje na vnútroštátne právne predpisy alebo vnútroštátnu prax.

55 Uvedené ustanovenie teda ponecháva členským štátom, prípadne sociálnym partnerom určitú mieru voľnej úvahy pri definovaní podmienok výkonu a uplatňovania mzdových nárokov tehotných pracovníčok uvedených v článku 5 ods. 2 smernice 92/85. Členským štátom teda prislúcha, aby definovali spôsoby uplatnenia uvedených nárokov, avšak bez toho, aby akokoľvek podmieňovali samotný vznik tohto nároku, ktorý vyplýva priamo z tejto smernice a z pracovného vzťahu medzi tehotnou pracovníčkou a jej zamestnávateľom (pozri analogicky rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 53).

56 Uplatnenie tejto miery voľnej úvahy členskými štátmi, prípadne sociálnymi partnermi pri stanovovaní mzdy, na ktorú má nárok tehotná pracovníčka dočasne preradená na iné pracovné miesto počas a z dôvodu svojho tehotenstva jednak nemôže mať negatívny vplyv na cieľ ochrany bezpečnosti a zdravia tehotných pracovníčok sledovaný smernicou 92/85 a jednak nemôže ani ignorovať skutočnosť, že takáto pracovníčka skutočne pokračuje v práci a vo výkone práce, ktorá jej bola zverená jej zamestnávateľom.

57 Ako totiž vyplýva zo šestnásteho odôvodnenia smernice 92/85, opatrenia súvisiace s organizáciou práce, ktoré sa týkajú ochrany zdravia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, by nemali nijaký zmysel, ak by ich nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane zachovania mzdy alebo nároku na primeranú dávku.

58 Mzda, ktorú je potrebné zachovať tehotnej pracovníčke v súlade s článkom 11 bodom 1 smernice 92/85 v nadväznosti na jej dočasné preradenie na iné pracovné miesto, ako bolo miesto, ktoré zastávala pred tehotenstvom, nemôže byť v nijakom prípade nižšia, ako je mzda vyplácaná pracovníkom na pracovnom mieste, na ktoré bola dočasne preradená. Počas trvania tohto dočasného preradenia má totiž tehotná pracovníčka nárok aj na zložky mzdy a príplatky súvisiace s týmto pracovným miestom, avšak len ak splní podmienky vzniku nároku na ne v súlade s článkom 11 bodom 4 tejto smernice.

59 Navyše, ako uviedol generálny advokát v bodoch 69 a 70 svojich návrhov, členské štáty, prípadne sociálni partneri tým, že definujú zložky mzdy takejto pracovníčky, ktoré musia byť počas trvania dočasného preradenia zachované v súlade s článkom 11 bodom 1 uvedenej smernice, sú viazaní povahou rôznych príplatkov platených zamestnávateľom, ktoré môžu v určitých prípadoch, akým je aj prípad vo veci samej, predstavovať významnú časť celkovej mzdy dotknutej tehotnej pracovníčky.

60 Z toho vyplýva, že okrem základnej mzdy vyplývajúcej z jej pracovnej zmluvy alebo z jej pracovného vzťahu si tehotná pracovníčka dočasne preradená na iné pracovné miesto na základe článku 5 ods. 2 smernice 92/85 zachováva počas tohto preradenia právo na zložky mzdy alebo na príplatky, ktoré súvisia s jej profesijným postavením, ako sú najmä príplatky za riadenie, za odpracované roky a za odbornú kvalifikáciu.

61 Na druhej strane členské štáty, prípadne sociálni partneri nie sú povinní na základe článku 11 bodu 1 smernice 92/85 zachovať počas tohto dočasného preradenia tie zložky mzdy alebo príplatky, ako to vyplýva z bodu 53 tohto rozsudku, ktoré závisia od výkonu osobitných úloh dotknutou pracovníčkou v osobitných podmienkach a ktorých cieľom je predovšetkým kompenzovať ťažkosti súvisiace s týmto výkonom.

62 Z predchádzajúceho vyplýva, že tehotná pracovníčka v nadväznosti na svoje dočasné preradenie na iné pracovné miesto, ako bolo miesto, ktoré zastávala pred tehotenstvom, v súlade s článkom 5 ods. 2 smernice 92/85 nemá na základe článku 11 bodu 1 tejto smernice nárok na mzdu, ktorú v priemere poberala pred týmto preradením.

63 Treba však pripomenúť, že článok 11 bod 1 smernice 92/85 stanovuje len minimálnu ochranu vo vzťahu k nároku na príjem tehotných pracovníčok, ktorých sa týka článok 5 tejto smernice. Žiadne jej ustanovenie nebráni členským štátom, prípadne sociálnym partnerom, aby stanovili zachovanie všetkých zložiek mzdy a všetkých príplatkov, na ktoré mala tehotná pracovníčka nárok pred tehotenstvom a jej dočasným preradením na iné pracovné miesto.

64 Smernica 92/85, ktorá bola prijatá v súlade s článkom 118 A Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES), totiž nebráni členskému štátu, ako to vyplýva z článku 137 ods. 4 ES, aby zachoval alebo zaviedol prísnejšie ochranné opatrenia pod podmienkou, že budú zlučiteľné s ustanoveniami tejto zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Zb. s. I-6915, bod 37).

65 Vo veci samej z bodov 19 a 20 tohto rozsudku vyplýva, že podľa kolektívnej zmluvy a rozhodnutia z 20. júna 1989 sa tehotnej letuške po jej preradení na pracovné miesto na zemi z dôvodu tehotenstva poskytne mzda ekvivalentná náhrade mzdy, ktorú poberala na dovolenke.

66 Mzda, ktorú Finnair platil tehotnej pracovníčke počas trvania jej dočasného preradenia, sa skladá zo základnej mesačnej mzdy a zo mzdového príplatku nazývaného „lisäpäiväpalkka“. Ako vyplýva z bodu 20 tohto rozsudku, tento príplatok sa vypočítava v dvoch etapách. V prvom rade sa vypočíta priemer príplatkov, ktoré letuška alebo stevard poberali počas dotknutého referenčného obdobia. Ide o osobný mzdový príplatok nazývaný „lisäpäiväpalkka“, ktorý sa dotknutej osobe vypláca počas tohto obdobia. V druhom rade sa vypočítava priemerná hodnota osobných mzdových príplatkov všetkých letušiek a všetkých stevardov patriacich do tej istej mzdovej skupiny.

67 Treba poukázať na to, že vzhľadom na skutočnosť, že mzda vyplácaná tehotným pracovníčkam po ich dočasnom preradení na iné pracovné miesto, ako bolo miesto, ktoré zastávali predtým, sa vypočítava na základe priemernej hodnoty mzdových príplatkov poberaných všetkými letuškami a všetkých stevardmi patriacimi počas daného referenčného obdobia do tej istej mzdovej skupiny, takýto systém odmeňovania môže viesť buď k zníženiu, alebo k zvýšeniu príjmu poberaného tehotnou pracovníčkou vo vzťahu k príjmu, ktorý sa jej vyplácal počas dotknutého referenčného obdobia. Ako však vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, personál na palubách lietadiel môže poberať viac ako desať rôznych príplatkov, ktorých vyplatenie sa viaže na viacero osobitných spôsobov výkonu dotknutej práce. Za týchto podmienok sa môže podstatne meniť tak výška, ako aj druh príplatkov, ktoré sa poskytli letuškám a stevardom patriacim počas uvedeného referenčného obdobia do tej istej mzdovej skupiny.

68 Výber systému odmeňovania členským štátom, prípadne sociálnymi partnermi, podľa ktorého sa bude príjem tehotných pracovníčok po ich dočasnom preradení na iné pracovné miesto skladať z uvedenej základnej mesačnej mzdy a z priemernej hodnoty príplatkov, ktoré sa personálu na palubách lietadiel poskytli v danom referenčnom období, v zásade nemožno považovať za taký, ktorý je v rozpore s článkom 11 bod 1 smernice 92/85.

69 V každom prípade, keďže takýto systém odmeňovania nezohľadňuje pri výpočte mesačnej mzdy tehotných letušiek, ktoré boli v súlade s článkom 5 ods. 2 smernice 92/85 dočasne preradené na iné pracovné miesto, zložky mzdy alebo príplatky, ktoré sa viažu k profesijnému postaveniu tehotnej pracovníčky – postaveniu, ktoré nie je nijako spochybnené týmto dočasným preradením –, ako sú príplatky za riadenie, za odpracované roky a za odbornú kvalifikáciu, tento systém nemožno považovať za taký, ktorý je v súlade s požiadavkami článku 11 bodu 1 smernice 92/85.

70 Ako však vyplýva z bodu 56 tohto rozsudku, hoci stanovenie spôsobov výpočtu mzdy, na akú má nárok tehotná pracovníčka v zmysle článku 5 ods. 2 tejto smernice, zverené členským štátom je v súlade s článkom 11 bodom 1 smernice 92/85, tieto členské štáty nesmú stanoviť také spôsoby výpočtu, ktoré nie sú v súlade s cieľom ochrany bezpečnosti a zdravia tehotných pracovníčok sledovaných touto smernicou. Pri stanovovaní uvedeného odmeňovania nesmú ani ignorovať skutočnosť, že pracovníčka skutočne pokračuje vo výkone práce.

71 V tomto prípade, ako tvrdí žalobkyňa vo veci samej, kým jej osobný mzdový príplatok, nazývaný „lisäpäiväpalkka“, sa v priebehu referenčného obdobia zvýšil na

74,35 eura denne, priemerná hodnota tohto istého mzdového príplatku vyplácaného všetkým letuškám a všetkým stevardom patriacim do tej istej mzdovej skupiny predstavovala za to isté obdobie 39,74 eura denne. Po dočasnom preradení dotknutej osoby na miesto na zemi sa jej celková mesačná mzda znížila v porovnaní so mzdou, ktorú poberala pred týmto dočasným preradením.

72 Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby overil, či na základe metódy výpočtu mzdy stanovenej kolektívnou zmluvou alebo rozhodnutím z 20. júna 1989, pokiaľ ide o letušku v období tehotenstva, žalobkyňa vo veci samej prišla v nadväznosti na svoje dočasné preradenie na iné pracovné miesto, ako je miesto, ktoré bežne zastáva, o zložky mzdy alebo o príplatky, ktoré sa viažu na jej profesijné postavenie. Pokiaľ je to tak, systém odmeňovania stanovujúci takéto zníženie jej mzdy počas obdobia tohto dočasného preradenia podľa článku 5 ods. 2 smernice 92/85 sa musí považovať za taký, ktorý je v rozpore s ustanoveniami článku 11 bodu 1 tejto smernice.

73 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 11 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že tehotná pracovníčka, ktorá bola v súlade s článkom 5 ods. 2 tejto smernice z dôvodu svojho tehotenstva dočasne preradená na pracovné miesto, na ktorom vykonáva iné úlohy, ako vykonávala pred týmto preradením, nemá nárok na mzdu, ktorú v priemere poberala pred týmto preradením. Okrem zachovania svojej základnej mzdy má takáto pracovníčka na základe uvedeného článku 11 bodu 1 nárok na zložky mzdy alebo príplatky, ktoré súvisia s jej profesijným postavením, ako sú príplatky za riadenie, za odpracované roky a za odbornú kvalifikáciu. Hoci článok 11 bod 1 smernice 92/85 nebráni použitiu metódy výpočtu mzdy, ktorá sa má vyplácať takejto pracovníčke, založenej na priemernej hodnote príplatkov súvisiacich s pracovnými podmienkami všetkého personálu na palubách lietadiel patriaceho počas daného referenčného obdobia do tej istej mzdovej

skupiny, nezohľadnenie uvedených zložiek mzdy alebo uvedených príplatkov sa musí považovať za také, ktoré je v rozpore s týmto ustanovením.

O trovách

74 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

Článok 11 bod 1 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že tehotná pracovníčka, ktorá bola v súlade s článkom 5 ods. 2 tejto smernice z dôvodu svojho tehotenstva dočasne preradená na pracovné miesto, na ktorom vykonáva iné úlohy, ako vykonávala pred týmto

preradením, nemá nárok na mzdu, ktorú v priemere poberala pred týmto preradením. Okrem zachovania svojej základnej mzdy má takáto pracovníčka na základe uvedeného článku 11 bodu 1 nárok na zložky mzdy alebo príplatky, ktoré súvisia s jej profesijným postavením, ako sú príplatky za riadenie, za odpracované roky a za odbornú kvalifikáciu. Hoci článok 11 bod 1 smernice 92/85 nebráni použitiu metódy výpočtu mzdy, ktorá sa má vyplácať takejto pracovníčke, založenej na priemernej hodnote príplatkov súvisiacich s pracovnými podmienkami všetkého personálu na palubách lietadiel patriaceho počas daného referenčného obdobia do tej istej mzdovej skupiny, nezohľadnenie uvedených zložiek mzdy alebo uvedených príplatkov sa musí považovať za také, ktoré je v rozpore s týmto ustanovením.

Podpisy