SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 1. julija 2010*

V zadevi C-471/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Helsingin käräjäoikeus (Finska) z odločbo z dne 30. oktobra 2008, ki je prispela na Sodišče 4. novembra 2008, v postopku

Sanna Maria Parviainen

proti

Finnair Oyj,

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi J.-N. Cunha Rodrigues, predsednik drugega senata v funkciji predsednika tretjega senata, P. Lindh, sodnica, A. Rosas, A. Ó Caoimh (poročevalec) in A. Arabadžiev, sodniki,

* Jezik postopka: finščina.

generalni pravobranilec: P. Mengozzi,
sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 17. septembra 2009,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Parviainen M. Penttinen, asianajaja,

– za Finnair Oyj P. Verronen in A. Kujala, varatuomarit,

– za italijansko vlado I. Bruni, zastopnica, skupaj z W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za finsko vlado A. Guimaraes-Purokoski, zastopnica,

– za Evropsko komisijo M. van Beek, M. Huttunen in P. Aalto, zastopniki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 17. decembra 2009,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 11, točka 1, Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, str. 1).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med S. M. Parviainen, ki je bila kot glavna stevardesa zaposlena pri letalskem prevozniku Finnair Oyj (v nadaljevanju: Finnair), in navedeno družbo v zvezi s plačilom, ki ga je prejemala po tem, ko je bila za čas nosečnosti premeščena na delovno mesto na zemlji.

Pravni okvir

Ureditev Unije

3 V deveti in šestnajsti uvodni izjavi Direktive 92/85 je navedeno:

„ker varnost in zdravje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk, ki dojijo, ne bi smela neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela niti delovati v nasprotju z direktivami, ki se nanašajo na enako obravnavanje moških in žensk;

[…]

ker ukrepi za organizacijo dela, ki zadevajo varovanje zdravja nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk ki dojijo, ne bi služili svojemu namenu, če jih ne bi spremljalo ohranjanje pravic, povezanih s pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranjanjem plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila“.

4 Člen 2 navedene direktive določa:

„V tej direktivi:

(a) *noseča delavka* pomeni nosečo delavko, ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso;

(b) *delavka, ki je pred kratkim rodila,* pomeni delavko, ki je rodila pred kratkim v smislu nacionalne zakonodaje in/ali nacionalne prakse in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso svojega delodajalca obvesti o svojem stanju;

(c) *delavka, ki doji,* pomeni delavko, ki jo za tako šteje nacionalna zakonodaja in/ali nacionalna praksa in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso svojega delodajalca obvesti o svojem stanju."

5 Člen 4 iste direktive, ki je naslovljen „Ocena in obveščanje", v odstavku 1 določa:

„Za vse dejavnosti, ki bi lahko vključevale posebno nevarnost izpostavljenosti dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem, ki so primeroma našteti na odprtemu seznamu v Prilogi I, delodajalec oceni naravo, stopnjo in trajanje izpostavljenosti delavk v skladu s členom 2 v zadevnem podjetju in/ali (ustanovi) bodisi neposredno bodisi s pomočjo služb za varstvo in preventivo, navedenimi v členu 7 Direktive

Sveta 89/391/EGS [z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, str. 1)], da bi:

– ocenil tveganja za varnost ali zdravje in kakršne koli možne učinke na nosečnost ali dojenje delavk v skladu s členom 2,

– odločil, kako ukrepati."

6 Člen 5 Direktive 92/85, ki je naslovljen „Ravnanje, ki sledi rezultatom ocene", v odstavkih od 1 do 3 določa:

„1. Če rezultati ocene, navedene v členu 4(1) pokažejo nevarnost za varnost ali zdravje oziroma vpliv na nosečnost ali dojenje delavke iz člena 2, delodajalec, brez vpliva na člen 6 direktive 89/391/EGS, sprejme ustrezne ukrepe, da z začasno prilagoditvijo delovnih pogojev in/ali delovnega časa delavke zagotovi, da se ta delavka izogne izpostavljenosti takšnim nevarnostim.

2. Če prilagoditev njenih delovnih pogojev in/ali delovnega časa tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati, delodajalec sprejme potrebne ukrepe za premestitev te delavke na drugo delovno mesto.

3. Če njena premestitev na drugo delovno mesto tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati, se delavki zagotovi dopust v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev varovanja njenega zdravja."

7 Člen 8 navedene direktive, ki je naslovljen „Porodniški dopust", v odstavku 1 določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe in zagotavljajo, da imajo delavke iz člena 2 pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso."

8 Člen 11 iste direktive, ki je naslovljen „Pravice iz delovnega razmerja", določa:

„Da bi delavkam iz člena 2 zagotovili uresničevanje njihovih pravic glede varnosti in zdravja pri delu, kot so priznane v tem členu, je treba zagotoviti:

1. v primerih, navedenih v členih 5, 6 in 7, pravice iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranjanjem plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila za delavke iz člena 2, se zagotovijo v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso;

2. da mora biti v primeru, navedenem v členu 8, zagotovljeno naslednje:

   (a) pravice, povezane s pogodbo o zaposlitvi delavk iz člena 2, razen tistih, ki so omenjene v spodnji (b) točki;

(b) ohranjanje plačila in/ali ustreznega nadomestila za delavke iz člena 2;

3. da v točki 2(b) navedeno nadomestilo šteje za ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejela v primeru prekinitve svojih dejavnosti zaradi razlogov, ki so povezani z njenim zdravstvenim stanjem, v skladu s kakršno koli zgornjo mejo, ki je določena v skladu z nacionalno zakonodajo;

4. da države članice lahko v točkah 1 in 2(b) navedeno plačilo ali nadomestilo pogojijo z izpolnjevanjem pogojev delavke glede upravičenosti do takšnih prejemkov, ki so določeni v skladu z nacionalno zakonodajo.

Ti pogoji v nobenih okoliščinah ne smejo veljati za obdobja prejšnje zaposlitve, ki presegajo 12 mesecev neposredno pred predvidenim datumom poroda."

9 Priloga I k Direktivi 92/85, na katero se sklicuje člen 4 te direktive, kot fizične dejavnike, ki bi lahko povzročili poškodbe ploda in/ali prekinili placentno pritrditev, med drugim navaja ionizirajoče in neionizirajoče sevanje.

Nacionalna ureditev

10 V skladu s členom 7(1) zakona o enakosti med moškimi in ženskami (naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)), kakor je bil spremenjen z zakonom 232/2005 (v nadaljevanju: zakon 609/1986), je prepovedana kakršna koli neposredna ali posredna diskriminacija zaradi spola. V skladu z odstavkom 2 istega člena se premestitev osebe na drug položaj zaradi nosečnosti ali poroda šteje za neposredno diskriminacijo.

11 Na podlagi člena 8(1), drugi pododstavek, zakona 609/1986 je treba ravnanje delodajalca šteti za diskriminacijo, prepovedano z zakonom, če ta pri odločanju v zvezi z delovnimi razmerami ravna tako, da je zadevna oseba zaradi nosečnosti, poroda ali drugega razloga, povezanega s spolom, v slabšem položaju.

12 Zakon o pogodbi o zaposlitvi (työsopimuslaki (55/2001)) v členu 3 naslova 2 določa, da si je treba, če delovne naloge ali delovne razmere noseče delavke ogrožajo njeno zdravje ali zdravje ploda in če dejavnika tveganja, ki je posledica dela ali delovnih razmer, ni mogoče odpraviti, prizadevati za premestitev zadevne delavke za čas nosečnosti, tako da lahko opravlja druge ustrezne naloge, pri čemer se upoštevata njena delovna sposobnost in poklicna usposobljenost.

13 Podobna določba je v členu 11(2) naslova 2 zakona o varnosti pri delu (työturvallisuuslaki (738/2002)).

14 Zakon o zdravstvenem zavarovanju (sairausvakuutuslaki (1224/2004)) v členu 4 naslova 9 določa, da je noseča delavka, ki opravlja plačano delo, upravičena do posebnega porodniškega dodatka („erityisäitiysraha“), če kemična snov, sevanje, nalezljiva bolezen, povezana z njenimi delovnimi nalogami ali delovnimi razmerami, ali drug primerljiv element ogroža njeno zdravje ali zdravje ploda. Ta dodatek se izplača, če je zavarovanka zmožna delati, vendar ji ni mogoče dodeliti drugega dela v smislu člena 3(2) naslova 2 zakona o pogodbi o zaposlitvi in zato ne sme biti na delovnem mestu.

15 Iz informacij, ki so na voljo Sodišču, je razvidno, da finska zakonodaja ne vsebuje izrecne določbe o določitvi plače, če je noseča delavka začasno premeščena na drugo delovno mesto, da bi opravljala drugačne naloge, kot jih opravlja navadno.

16 Med sindikatom finskih stevardes in stevardov ter združenjem delodajalcev v storitvenem sektorju je bila sklenjena kolektivna pogodba za letalsko osebje (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, v nadaljevanju: kolektivna pogodba). Veljala je od 1. aprila 2005 do 30. septembra 2007.

17 Plačilo porodniškega dopusta in posebnega porodniškega dopusta je urejeno s členom 16, točka B, kolektivne pogodbe. V skladu s točko B(2) tega člena lahko stevardesa, takoj ko ugotovi, da je noseča, neha leteti. Če ni zdravstvenih zadržkov, je dovoljeno leteti najpozneje do osemnajstega tedna nosečnosti.

18 V skladu s točko B(3) tega člena je stevardesa na svoj predlog za čas nosečnosti lahko razporejena na drugo delovno mesto, ki ji ga dodeli delodajalec. Na njen predlog ji delodajalec dodeli drugo delo najpozneje do datuma, ko noseča delavka začne prejemati nadomestila za porodniški dopust („äitiyspäivärahа“), opredeljena v zakonu 1224/2004.

19 V skladu s točko B(4) istega člena 16 se plača iz točke B(3) izplača v višini plačila med letnim dopustom zadevne delavke. Stevardesa, ki zavrne opravljanje tako dodeljenega dela, izgubi pravico do tega plačila.

20 Družba Finnair je 20. junija 1989 sprejela odločbo o določitvi plačila za delo na zemlji, ki se izplača stevardesam med nosečnostjo (v nadaljevanju: odločba z dne 20. junija 1989), ki je začela veljati 1. julija istega leta. Na podlagi te odločbe in v skladu s kolektivno pogodbo se stevardesam, ki so zaradi nosečnosti dodeljene na delovno mesto na zemlji, izplača plačilo v višini plačila za plačan letni dopust. Mesečna plača v obdobju opravljanja dela na zemlji je sestavljena iz osnovne mesečne plače in 25-kratnega dodatka k plači, imenovanega „lisäpäiväpalkka“. Ta dodatek se izračuna na podlagi povprečne vrednosti dodatkov k plači vseh stevardes in stevardov v isti plačni kategoriji. Pri uvrstitvi v plačni razred se upošteva čas dela zadevnega zaposlenega. Množitelj je 25 zato, ker je v mesecu 25 plačanih dni.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

21 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je od 8. aprila 1998 delala pri družbi Finnair kot stevardesa. Oktobra 2005 je postala glavna stevardesa.

22 Na začetku leta 2007 je tožeča stranka v postopku v glavni stvari zanosila. Predvideni datum poroda je bil 16. oktober 2007. Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je bila zaradi nosečnosti s 30. aprilom 2007 začasno premeščena na delovno mesto na zemlji, to je v pisarni. Na tem delovnem mestu je bila do 15. septembra 2007, ko je začela porodniški dopust.

23 Ta premestitev je bila izvedena v skladu s členom 5(1) in (2) Direktive 92/85, upoštevnimi določbami zakona o zaposlitvi in zakona o varnosti pri delu ter kolektivno pogodbo. Iz spisa je razvidno, da je bila tožeča stranka v postopku v glavni stvari premeščena zaradi izpostavljenosti fizičnim dejavnikom pri delu, kot sta ionizirajoče in neionizirajoče sevanje, ki lahko povzročita poškodbe ploda.

24 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da so velik del celotnega plačila, ki ga je prejemala tožeča stranka v postopku v glavni stvari kot glavna stevardesa, predstavljali dodatki. Dodatki, ki se izplačajo delavcem, se lahko zelo razlikujejo glede na to, ali gre za vodstvenega delavca, na primer glavno stevardeso, ali za stevardeso ali stevarda. Navedeni delavci lahko prejmejo različne dodatke, kot so zlasti dodatki za nočno

delo, nedeljsko delo, delo ob dela prostih dnevih, za nadure, če delovni dan preseže 8 ur, za dolg let in za let med časovnimi pasovi. Poleg tega lahko osebe v istem plačnem razredu opravijo zelo različno število ur, kar vpliva na znesek dodatkov.

25 Dodatki so predstavljali približno 40 % celotne plače tožeče stranke v postopku v glavni stvari pred začasno premestitvijo na delovno mesto na zemlji. Njena osnovna mesečna plača je znašala 1821,76 EUR, povprečna mesečna plača pa 3383,04 EUR. Zaradi navedene premestitve se je celotna mesečna plača tožeče stranke v postopku v glavni stvari zmanjšala za 834,56 EUR.

26 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari meni, da družba Finnair ni imela pravice, da ji po začasni premestitvi zniža plačilo, zlasti ne tako, da ob tem ne upošteva, da je imela položaj nadrejenega. Takšno znižanje naj bi bilo diskriminatorno ter v nasprotju z Direktivo 92/85 in zakonom 609/1986. Tožeča stranka je v tožbi pred predložitvenim sodiščem za obdobje, ki je predmet obravnave v postopku v glavni stvari, zahtevala vsaj enako plačilo, kot ga je prejemala kot glavna stevardesa.

27 Tožena stranka predlaga, naj se tožba zavrne. Meni, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari med nosečnostjo prejemala višje plačilo kot zaposleni, ki redno opravlja enakovredno delo na zemlji. Poleg tega v času, ko je opravljala delo glavne stevardese, ni bila upravičena do zagotovljenega zneska dodatkov. Znesek dodatkov naj bi bil namreč vedno odvisen od količine in vrste opravljenih letov.

28 Ker je Helsingin käräjäoikeus (prvostopenjsko sodišče) menilo, da se Sodišče še ni opredelilo, kako je treba razlagati člen 11, točka 1, Direktive 92/85, in da je razlaga te

določbe zelo pomembna za razrešitev spora, ki ga obravnava, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je člen 11, [točka 1,] Direktive [92/85] treba razlagati tako, da je delavka, ki je bila zaradi nosečnosti premeščena na drugo, slabše plačano delovno mesto, v skladu s to direktivo upravičena do enakega plačila, kot ga je povprečno prejemala pred premestitvijo? Poleg tega, ali je v zvezi s tem pomembno, kateri dodatki so se delavki izplačevali poleg njene mesečne osnovne plače in na kateri podlagi?“

Vprašanje za predhodno odločanje

29 Predložitveno sodišče s tem vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 11, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da ima noseča delavka, ki je bila zaradi nosečnosti v skladu s členom 5(2) te direktive začasno premeščena na delovno mesto, na katerem opravlja drugačne naloge, kot jih je opravljala pred to premestitvijo, pravico do plačila, ki je enako povprečnemu plačilu, ki ga je prejemala pred premestitvijo. Predložitveno sodišče sprašuje tudi, ali sta vrsta dodatkov, ki jih je ta delavka prejemala za opravljanje prejšnjih nalog, in podlaga za izplačilo teh dodatkov v tem smislu pomembni.

30 Najprej je treba spomniti, da ker lahko nekatere vrste dejavnosti pomenijo specifično tveganje, da bodo noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali delavke, ki

dojijo, izpostavljene dejavnikom, postopkom ali delovnim razmeram, kakršni so navedeni v Prilogi I k Direktivi 92/85, ki ogrožajo varnost in zdravje, je zakonodajalec Unije s sprejetjem te direktive določil, da je treba opraviti oceno tveganj in sporočiti njene rezultate, ter prepovedal, da te delavke opravljajo nekatere dejavnosti (glej v tem smislu sodbo z dne 1. februarja 2005 v zadevi Komisija proti Avstriji, C-203/03, ZOdl., str. I-935, točka 44).

31 Če rezultati ocene tveganja, ki je bila opravljena v skladu s členom 4 Direktive 92/85 pokažejo, da obstaja tveganje za varnost ali zdravje oziroma vpliv na nosečnost ali dojenje delavke, člen 5(1) in (2) te direktive določa, da mora delodajalec začasno prilagoditi delovne razmere in/ali delovni čas, oziroma če to tehnično ali objektivno ni izvedljivo ali tega iz pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati, opraviti premestitev.

32 Le za primer, da tudi takšna premestitev ni mogoča, člen 5(3) navedene direktive določa, da se delavki zagotovi dopust v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev varovanja njenega zdravja (sodba z dne 19. novembra 1998 v zadevi Høj Pedersen in drugi, C-66/96, Recueil, str. I-7327, točka 57).

33 Iz člena 11, točka 1, Direktive 92/85 je razvidno, da morajo biti v primerih, na katere se nanašajo členi od 5 do 7 te direktive, pravice iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranjanjem plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila za noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali delavke, ki dojijo, zagotovljene v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso.

34 Treba je opozoriti, da glede delavk, ki so na porodniškem dopustu, člen 11, točka 2(b), Direktive 92/85 določa tudi, da mora biti za njih zagotovljeno „ohranjanje plačila in/ali ustreznega nadomestila“.

35 V skladu s sodno prakso Sodišča pojem plačila iz člena 11 navedene direktive obsega v skladu z opredelitvijo iz člena 141(2), prvi pododstavek, ES prejemke, ki jih delavka med porodniškim dopustom prejme na podlagi zaposlitve neposredno ali posredno od delodajalca. Pojem nadomestila, na katero se tudi sklicuje ta določba, pa pomeni dohodek, ki ga delavka prejme med porodniškim dopustom in ki ga ne prejme od delodajalca na podlagi delovnega razmerja (glej sodbo z dne 27. oktobra 1998 v zadevi Boyle in drugi, C-411/96, Recueil, str. I-6401, točka 31).

36 V zvezi s pojmom ustreznega nadomestila, do katerega je delavka na porodniškem dopustu upravičena na podlagi člena 11, točka 2(b), Direktive 92/85, je Sodišče tudi že presodilo, da je namen tega ustreznega nadomestila iz točke 3 istega člena zagotoviti, da delavka med porodniškim dopustom prejme dohodek, enak nadomestilu, ki ga na področju socialnega varstva določa nacionalna zakonodaja za položaj, v katerem delavka prekine opravljanje nalog zaradi zdravja (zgoraj navedena sodba Boyle in drugi, točka 32).

37 V skladu s to sodno prakso mora biti zagotovljeno, da delavke med porodniškim dopustom prejmejo tolikšen dohodek, ne glede na to, ali je ta v skladu s členom 11, točka 2(b), Direktive 92/85 izplačan kot nadomestilo ali kot plačilo ali kot kombinacija obeh (zgoraj navedena sodba Boyle in drugi, točka 33).

38 Toda čeprav se tako člen 11, točka 1, Direktive 92/85 kakor tudi točki 2(b) in 3 tega člena sklicujeta na „ohranjanje plačila in/ali ustreznega nadomestila za [noseče delavke, delavke, ki so pravkar rodile, in delavke, ki dojijo]“, je iz ciljev, ki jih uresničuje ta direktiva, in sodne prakse Sodišča o teh določbah razvidno, da glede prejemanja dohodka položaja nosečih delavk iz člena 5 navedene direktive in položaja delavk, ki so na porodniškem dopustu, na katere se nanaša člen 8 te direktive, ni mogoče enačiti.

39 Prvič, noseče delavke iz člena 5(1) in (2) Direktive 92/85, katerih delovne razmere so bile začasno spremenjene ali ki jih je njihov delodajalec premestil na drugo delovno mesto, nadaljujejo delo in opravljanje delovnih nalog, ki jih določi ta delodajalec.

40 Delavke, ki so na porodniškem dopustu, ki je določen v členu 8 navedene direktive, pa so v posebnem položaju, ki zahteva, da se jim zagotovi posebna varnost, vendar tega položaja ni mogoče šteti za enakega položaju moškega ali ženske, ki dejansko zaseda svoje delovno mesto (glej sodbi z dne 13. februarja 1996 v zadevi Gillespie in drugi, C-342/93, Recueil, str. I-475, točka 17, in z dne 30. marca 2004 v zadevi Alabaster, C-147/02, Recueil, str. I-3101, točka 46).

41 Drugič, v členu 11, točka 3, Direktive 92/85 je izrecno navedeno, da opredelitev pojma ustreznega nadomestila, ki je navedeno v tej določbi, velja le za točko 2(b) istega člena in torej le za delavke, ki so na porodniškem dopustu (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Høj Pedersen in drugi, točka 39).

42 Glede na zgoraj navedene razlike med obravnavanima primeroma, na katera se po eni strani nanaša člen 5(1) in (2) Direktive 92/85 in po drugi strani člen 8 te direktive, torej ni mogoče prenesti sodne prakse Sodišča glede opredelitve pojmov plačila in ustreznega nadomestila iz člena 11, točki 2(b) in 3, te direktive, ki določa, da imajo delavke na porodniškem dopustu pravico do takšnega plačila, na pravico do plačila delavk, katerih delovne razmere so bile za čas nosečnosti prilagojene oziroma so bile začasno premeščene na drugo delovno mesto na podlagi navedenega člena 5(1) in (2).

43 Uporaba sodne prakse Sodišča o porodniškem dopustu za delavke, ki so v takem položaju, kot je ta, na katerega se nanaša člen 5(1) in (2) Direktive 92/85, bi namreč lahko vodila do nerazumnega položaja, ko bi se delavki, kakršna je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, ki je zaradi nosečnosti začasno premeščena na drugačno delovno mesto od tistega, ki ga je zasedala pred to premestitvijo, plačilo za trajanje te začasne premestitve lahko znižalo na znesek, enak nadomestilu, ki ga na področju socialnega varstva določa nacionalna zakonodaja za položaj, v katerem ta delavka prekine opravljanje svojih nalog zaradi zdravja.

44 Takšno zmanjšanje plačila delavke, ki dejansko nadaljuje delo, pa bi bilo v nasprotju s ciljem zaščite varnosti in zdravja nosečih delavk, ki ga uresničuje Direktiva 92/85, in bi tudi v nasprotju s tem, kar je navedeno v deveti uvodni izjavi te direktive, kršilo določbe prava Unije na področju enakega obravnavanja delavcev in delavk.

45 V zadevi v glavni stvari družba Finnair in finska vlada navajata, da ima na podlagi člena 11, točka 1, Direktive 92/85 država članica diskrecijsko pravico pri določitvi plačila delavke, ki je zaradi nosečnosti začasno premeščena na drugo delovno mesto.

Po mnenju te vlade mora biti plačilo tolikšno, da cilj zaščite varnosti in zdravja noseče delavke, ki ga uresničuje ta direktiva, ni ogrožen.

46 Nasprotno pa tožeča stranka v postopku v glavni stvari in Komisija Evropskih skupnosti navajata, da mora biti noseča delavka, ki je v položaju, v kakršnem je tožeča stranka, *a priori* upravičena do ohranitve svoje plače v celoti.

47 Italijanska vlada ugotavlja, da je v njenem nacionalnem pravu določeno, da noseča delavka, ki je bila premeščena na delovno mesto, ki je hierarhično nižje od delovnega mesta, ki ga običajno zaseda, ohrani plačilo, ki ustreza delovnim nalogam, ki jih je opravljala pred premestitvijo. Vendar naj bi bilo treba glede nadomestil in dodatkov, ki se prištejejo k osnovni plači, razlikovati med tistimi, ki se izplačajo zaradi poklicnih sposobnosti, ki so lastne zadevni delavki, in ki jih delodajalec ne more odpraviti ali zmanjšati, če je ta delavka začasno premeščena zaradi varstva njenega zdravja, in tistimi, ki se izplačajo zaradi posebnih razmer, v katerih se opravlja delo, in ki se dodelijo le zato, da se poplačajo nevšečnosti in posebne težave, s katerimi je soočena delavka, ter ki se lahko odpravijo, če so odpravljeni razlogi za njihovo izplačevanje.

48 V zvezi s tem je treba spomniti, da je v času nastanka dejanskega stanja, na katerega se nanaša spor, ki ga obravnava predložitveno sodišče, tožeča stranka v postopku v glavni stvari nadaljevala delo in opravljanje delovnih nalog, ki ji jih je določil delodajalec. Poleg tega začasna premestitev ni bila opravljena na njeno prošnjo, temveč na podlagi upoštevnih določb finskega nacionalnega prava in člena 5(2) Direktive 92/85, namen premestitve pa je bila izognitev vsakršnemu tveganju v zvezi z varnostjo in zdravjem tožeče stranke ali njenega otroka.

49 Tako preizkus besedila člena 11, točka 1, Direktive 92/85 in cilja zaščite nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, in delavk, ki dojijo, ki ga uresničuje ta direktiva, prikaže, da v nasprotju s tem, kar navajata Komisija in tožeča stranka v postopku v glavni stvari, noseča delavka, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki je začasno premeščena na drugo delovno mesto in katere plačilo pred premestitvijo je bilo sestavljeno iz osnovne plače in vrste dodatkov, katerih dodelitev – nekaterih od njih – je odvisna od opravljanja posebnih nalog, ne more na podlagi navedene določbe zahtevati celotnega zneska plačila, ki ga je prejela pred to začasno premestitvijo.

50 Najprej, čeprav plačilo – ki temelji na delovnem razmerju in ki je izplačano noseči delavki, na katero se nanaša člen 5(1) in (2) Direktive 92/85 in ki nadaljuje delo – ki ga delodajalec izplača tej delavki, pomeni plačilo v smislu člena 141 ES, se je člen 11, točka 1, te direktive v večini jezikovnih različic ob njenem sprejetju vseeno nanašal na ohranitev plačila na splošno, ne pa na ohranitev konkretnega plačila zadevne delavke.

51 Poleg tega člen 11, točka 4, navedene direktive določa, da države članice lahko plačilo ali nadomestilo iz točke 1 istega člena pogojijo s tem, da delavka izpolnjuje pogoje glede upravičenosti do takšnih prejemkov, ki so določeni v skladu z nacionalno zakonodajo.

52 Dalje, Sodišče je že opozorilo, da se dejanske okoliščine glede narave opravljenega dela in razmer, v katerih se opravlja, lahko v ustreznih okoliščinah primera obravnavajo kot objektivni dejavniki in kot dejavniki, ki niso povezani z nikakršno diskriminacijo na podlagi spola in s katerimi je mogoče upravičiti morebitne razlike v plačilih različnih skupin delavcev (glej v tem smislu v zvezi s členom 141 ES sodbo z dne 30. marca 2000 v zadevi JämO, C-236/98, Recueil, str. I-2189, točka 52).

53 V obravnavanem primeru pa je gotovo, da je bilo plačilo nekaterih dodatkov, do katerih je bila tožeča stranka v glavni stvari upravičena pred začasno premestitvijo, odvisno od opravljanja posebnih nalog v posebnih okoliščinah in da tožeča stranka v postopku v glavni stvari med začasno premestitvijo na drugo delovno mesto takšnih nalog ni opravljala.

54 Nazadnje, člen 11, točka 1, Direktive 92/85 izrecno napotuje na nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso.

55 Navedena določba tako državam članicam in v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem prepušča nekaj proste presoje pri določitvi pogojev za izvajanje in podelitev pravice do plačila nosečih delavk iz člena 5(2) Direktive 92/85. Naloga držav članic je torej, da določijo način uporabe te pravice, pri čemer pa podelitve same pravice, ki izhaja neposredno iz te direktive in iz delovnega razmerja med nosečo delavko in njenim delodajalcem, ne morejo podrediti nobenemu pogoju (glej po analogiji sodbo z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 53).

56 Države članice in v ustreznih okoliščinah primera socialni partnerji ob izvrševanju te pravice do prostega preudarka pri določanju plačila, do katerega je upravičena noseča delavka, ki je bila začasno premeščena na drugo delovno mesto med nosečnostjo in zaradi nosečnosti, ne smejo kršiti cilja zaščite varnosti in zdravja nosečih delavk, ki ga uresničuje Direktiva 92/85, niti ne smejo zanemariti dejstva, da takšna delavka dejansko nadaljuje delo in opravljanje nalog, ki ji jih je določil delodajalec.

57 Kot je razvidno iz šestnajste uvodne izjave Direktive 92/85, namreč ukrepi za organizacijo dela, ki zadevajo varovanje zdravja nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk, ki dojijo, ne bi služili svojemu namenu, če jih ne bi spremljalo ohranjanje pravic, povezanih s pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranjanjem plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila.

58 Plačilo, ki ga je treba v skladu s členom 11, točka 1, Direktive 92/85 ohraniti za nosečo delavko po tem, ko je bila začasno premeščena na drugačno delovno mesto od tistega, ki ga je imela pred nosečnostjo, nikakor ne more biti nižje od plačila, ki ga prejmejo delavci na delovnem mestu, na katero je bila začasno premeščena. Za trajanje te začasne premestitve je namreč noseča delavka upravičena tudi do sestavin plačila in do dodatkov, ki so vezani na navedeno delovno mesto, če v skladu s členom 11, točka 4, te direktive izpolnjuje pogoje za upravičenost do teh sestavin plačila in dodatkov.

59 Poleg tega, kot je opozoril generalni pravobranilec v točkah 69 in 70 sklepnih predlogov, države članice in v ustreznih okoliščinah primera socialne partnerje ob določitvi sestavin plačila take delavke, ki jih je treba v skladu s členom 11, točka 1, te direktive ohraniti med začasno premestitvijo, omejuje narava različnih dodatkov, ki jih izplača delodajalec in ki v nekaterih primerih, kot je ta iz postopka v glavni stvari, predstavljajo velik del celotnega plačila zadevne noseče delavke.

60 Iz navedenega je razvidno, da noseča delavka, ki je začasno premeščena na drugo delovno mesto na podlagi člena 5(2) Direktive 92/85, med to premestitvijo ohrani pravico do tistih sestavin plačila ali dodatkov, ki so vezani na njen poklicni status, kot so med drugim dodatki, ki se nanašajo na njen položaj nadrejene uslužbenke, delovno dobo in poklicne kvalifikacije.

61 Zato pa države članice in v ustreznih okoliščinah primera socialni partnerji na podlagi člena 11, točka 1, Direktive 92/85 niso zavezani k temu, da ob začasni premestitvi ohranijo tiste sestavine plačila ali dodatke, ki so – kot je to razvidno iz točke 53 te sodbe – odvisni od tega, ali zadevna delavka opravlja posebne naloge in v posebnih okoliščinah, in katerih namen je v glavnem poplačati nevšečnosti, ki izvirajo iz opravljanja teh nalog.

62 Iz navedenega je razvidno, da noseča delavka po tem, ko je bila v skladu s členom 5(2) Direktive 92/85 začasno premeščena na drugačno delovno mesto od tistega, ki ga je imela pred nosečnostjo, na podlagi člena 11, točke 1, te direktive ni upravičena do plačila, ki ga je v povprečju prejemala pred to premestitvijo.

63 Vendar je treba spomniti, da člen 11, točka 1, Direktive 92/85 določa glede upravičenja do plačila nosečih delavk, na katere se nanaša člen 5 te direktive, le minimalno zaščito. Nobena določba te direktive ne onemogoča državi članici ali v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem, da bi določili, da se vse sestavine plačila in vsi dodatki, do katerih je bila noseča delavka upravičena pred nosečnostjo in pred začasno premestitvijo na drugo delovno mesto, ohranijo.

64 Direktiva 92/85, ki je bila sprejeta v skladu s členom 118 A Pogodbe ES (členi od 117 do 120 Pogodbe ES so bili nadomeščeni s členi od 136 ES do 143 ES), namreč ne preprečuje državi članici, kot izhaja iz člena 137(4) ES, da ohrani ali uvede strožje zaščitne ukrepe, če so ti v skladu z določbami te pogodbe (glej v tem smislu sodbo z dne 4. oktobra 2001 v zadevi Jiménez Melgar, C-438/99, Recueil, str. I-6915, točka 37).

65 Iz točk 19 in 20 te sodbe je razvidno, da je v zadevi v glavni stvari v skladu s kolektivno pogodbo in z odločbo z dne 20. junija 1989 noseči stevardesi po tem, ko je bila zaradi nosečnosti premeščena na delovno mesto na zemlji, izplačano plačilo, ki je enako plačilu iz naslova letnega plačanega dopusta.

66 Plačilo družbe Finnair noseči delavki med začasno premestitvijo je sestavljeno iz osnovne mesečne plače in dodatka k plači, imenovanega „lisäpäiväpalkka“. Kot je razvidno iz točke 20 te sodbe, se ta dodatek izračuna v dveh korakih. Najprej se izračuna povprečje dodatkov, ki jih je stevardesa prejela v referenčnem obdobju. Gre za dodatek k plači, ki je imenovan „lisäpäiväpalkka“ in ki se zadevni osebi izplačuje v tem obdobju. Nato se izračuna povprečna vrednost dodatkov k plači vseh stevardes in stevardov v isti plačni kategoriji.

67 Treba je opozoriti, da ker se plačilo, ki se izplača nosečim delavkam po tem, ko so bile začasno premeščene na drugačno delovno mesto od prejšnjega, izračuna na podlagi povprečne vrednosti dodatkov, ki so jih v referenčnem obdobju prejele vse stevardese in stevardi v isti plačni kategoriji, lahko ta sistem vodi ali v zmanjšanje ali v povečanje dohodka, ki ga prejme noseča delavka, glede na dohodek, ki ji je bil izplačan v zadevnem referenčnem obdobju. Kot je razvidno iz predložitvene odločbe, pa lahko osebje, ki leti, prejme več kot deset različnih dodatkov, saj je izplačilo teh vezano na posebne razmere, v katerih se opravlja delo. V teh okoliščinah se lahko tako višina kakor vrsta dodatkov, do katerih so bili upravičeni stevardese in stevardi iz istega plačnega razreda v referenčnem obdobju, zelo razlikuje.

68 To, da so država članica ali v ustreznih okoliščinah primera socialni partnerji izbrali ureditev plačila, v skladu s katero je dohodek noseče delavke po začasni premestitvi sestavljen iz navedene mesečne plače in povprečne vrednosti dodatkov, do katerih so v referenčnem obdobju upravičeni zaposleni, ki letijo, se načeloma ne more obravnavati, kot da je v nasprotju s členom 11, točka 1, Direktive 92/85.

69 Vendar ker v tej ureditvi v okviru izračuna mesečnega plačila, ki ga je treba plačati nosečim stevardesam, ki so bile v skladu s členom 5(2) Direktive 92/85 začasno premeščene, niso upoštevane sestavine plačila ali dodatki, ki se nanašajo na poklicni status noseče delavke – status, na katerega ta premestitev ne vpliva – kot so dodatki, ki se nanašajo na njen položaj nadrejene uslužbenke, delovno dobo in poklicne kvalifikacije, te ureditve ni mogoče šteti za skladne s členom 11, točka 1, Direktive 92/85.

70 Kot je razvidno iz točke 56 te sodbe, pa države članice, čeprav so v skladu s členom 11, točka 1, Direktive 92/85 pristojne za določitev načina izračuna plačila, do katerega je upravičena noseča delavka iz člena 5(2) te direktive, ne smejo določiti takšnega načina, ki ni v skladu s ciljem zaščite varnosti in zdravja nosečih delavk, ki ga uresničuje ta direktiva. Pri določitvi navedenega plačila poleg tega ne smejo zanemariti dejstva, da takšna delavka dejansko nadaljuje delo.

71 V obravnavanem primeru, kot navaja tožeča stranka v postopku v glavni stvari, je dodatek k plači, imenovan „lisäpäiväpalkka“, znašal v referenčnem obdobju 74,35 EUR

na dan, medtem ko je povprečna vrednost tega dodatka k plači, ki se izplača vsem stevardesam in vsem stevardom v isti plačni kategoriji, za isto obdobje znašala 39,74 EUR na dan. Po začasni premestitvi tožeče stranke v postopku v glavni stvari na delovno mesto na zemlji se je njen skupni mesečni dohodek zmanjšal za 834,56 EUR v primerjavi z dohodkom, ki ga je prejemala pred to začasno premestitvijo.

72 Naloga predložitvenega sodišča je, da preveri, ali je bila na podlagi načina izračuna plačila, ki je določen s kolektivno pogodbo in z odločbo z dne 20. junija 1989 glede stevardes med nosečnostjo, tožeča stranka v postopku v glavni stvari po začasni premestitvi na drugo delovno mesto prikrajšana za sestavine plačila ali dodatke, ki se nanašajo na njen poklicni status. Če je tako, potem je treba ureditev plačila, ki določa tako zmanjšanje plačila za čas te začasne premestitve na podlagi člena 5(2) Direktive 92/85, šteti za neskladno z določbami člena 11, točka 1, te direktive.

73 Glede na zgoraj navedeno je treba na zastavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 11, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da noseča delavka, ki je bila zaradi nosečnosti v skladu s členom 5(2) te direktive začasno premeščena na delovno mesto, na katerem opravlja drugačne naloge od tistih, ki jih je opravljala pred to premestitvijo, nima pravice do plačila, ki je enako povprečnemu plačilu, ki ga je prejemala pred premestitvijo. Poleg tega, da bi takšna delavka ohranila osnovno plačo, ima na podlagi navedenega člena 11, točka 1, pravico do tistih sestavin plačila ali dodatkov, ki so vezani na njen poklicni status, kot so dodatki, ki se nanašajo na njen položaj nadrejene uslužbenke, delovno dobo in poklicne kvalifikacije. Čeprav člen 11, točka 1, Direktive 92/85 ne nasprotuje uporabi takšnega načina izračuna plačila, ki se izplača taki delavki, ki temelji na povprečni vrednosti dodatkov iz referenčnega obdobja, ki so vezani

na delovne razmere zaposlenih, ki letijo in ki so v isti plačni kategoriji, je treba šteti, da je neupoštevanje navedenih sestavin plačila ali navedenih dodatkov v nasprotju z navedeno določbo.

Stroški

74 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

Člen 11, točka 1, Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) je treba razlagati tako, da noseča delavka, ki je bila zaradi nosečnosti v skladu s členom 5(2) te direktive začasno premeščena na delovno mesto, na katerem opravlja drugačne naloge od tistih, ki jih je opravljala pred to premestitvijo, nima pravice do plačila, ki je enako povprečnemu plačilu, ki ga je prejemala pred premestitvijo. Poleg tega, da bi takšna

delavka ohranila osnovno plačo, ima na podlagi navedenega člena 11, točka 1, pravico do tistih sestavin plačila ali dodatkov, ki so vezani na njen poklicni status, kot so dodatki, ki se nanašajo na njen položaj nadrejene uslužbenke, delovno dobo in poklicne kvalifikacije. Čeprav člen 11, točka 1, Direktive 92/85 ne nasprotuje uporabi takšnega načina izračuna plačila, izplačanega taki delavki, ki temelji na povprečni vrednosti dodatkov iz referenčnega obdobja, vezanih na delovne razmere zaposlenih, ki letijo in ki so v isti plačni kategoriji, je treba šteti, da je neupoštevanje navedenih sestavin plačila ali navedenih dodatkov v nasprotju z navedeno določbo.

Podpisi