РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

1 юли 2010 година *

По дело C-471/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Helsingin käräjäoikeus (Финландия) с акт от 30 октомври 2008 г., постъпил в Съда на 4 ноември 2008 г., в рамките на производство по дело

**Sanna Maria Parviainen**

срещу

**Finnair Oyj,**

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на втори състав, изпълняващ функцията на председател на трети състав, г-жа P. Lindh, г-н A. Rosas, г-н A. Ó Caoimh (докладчик) и г-н Ал. Арабаджиев, съдии,

* Език на производството: фински.

генерален адвокат: г-н P. Mengozzi,
секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 17 септември 2009 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Parviainen, от адв. M. Penttinen, asianajaja,

— за Finnair Oyj, от г-н P. Verronen и г-н A. Kujala, varatuomarit,

— за италианското правителство, от г-жа I. Bruni, в качеството на представител, подпомагана от г-жа W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— за финландското правителство, от г-жа A. Guimaraes-Purokoski, в качеството на представител,

— за Комисия на Европейските общности, от г-н M. van Beek, г-н M. Huttunen и г-н P. Aalto, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 17 декември 2009 г.,

постанови настоящото

**Решение**

1 Искането за преюдициално заключение се отнася до тълкуването на член 11, точка 1 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3).

2 Искането е направено в рамките на спор между г-жа Parviainen, назначена на работа като ръководител кабинен състав от компанията за въздушен транспорт Finnair Oyj (наричана по-нататък „Finnair“), и тази компания по повод на възнаграждението, което тя получила след временното ѝ назначаване на наземна работа по време на бременността ѝ.

## Правна уредба

*Правна уредба на Съюза*

3 Девето и шестнадесето съображение от Директива 92/85 имат следното съдържание:

„като има предвид, че закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да [нарушава] директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените;

[…]

като има предвид, че мерките за организацията на труда, свързани със защитата на здравето на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки [няма да изпълнят предназначението си], освен ако не се придружават със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на възнаграждението и/или право на получаване на съответно обезщетение;“

4 Член 2 от посочената директива гласи:

„За целите на настоящата директива:

а) „бременна работничка“ е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика;

б) „работничка родилка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика наскоро е родила и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика;

в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика.“

5 Член 4, параграф 1 от същата директива, озаглавен „Оценяване и информация“, предвижда:

„За всички дейности, които могат да породят специфичен риск, свързан с излагане под въздействие на рискови фактори, процеси или условия на труд, чийто неизчерпателен списък се съдържа в приложение I, работодателят, пряко или чрез службите за защита и превантивни мерки, упоменати в член 7 от Директива 89/391/ЕИО, [на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за

насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88] оценява характера, степента и продължителността на излагане в съответното предприятие и/или организация спрямо работничките по смисъла на член 2, с цел:

— да се оцени всеки риск за безопасността или здравето и всеки възможен ефект върху бременността или кърменето на работничките, по смисъла на член 2,

— да се реши какви мерки да се предприемат."

6 Член 5 от Директива 92/85, озаглавен „Действия, последващи резултатите от оценката", параграфи 1—3 гласи следното:

„1. Без да се засяга член 6 от Директива 89/391/ЕИО, в случай че резултатите от оценката съгласно член 4, параграф 1 разкрият наличието на риск за безопасността или здравето, или могат да се отразят на бременността или кърменето на работничката, по смисъла на член 2, работодателят предприема необходимите мерки, за да гарантира, че чрез временно регулиране на условията на труд и/или работното време за съответната работничка излагането на такива рискове е избегнато.

2. Ако регулирането на условията на труд и/или работно време не е технически и/или обективно възможно или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на съответната работничка на друга работа.

3. Ако преместването ѝ на друга работа не е технически и/или обективно възможно или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания, на съответната работничка се полага отпуск в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика за целия период, необходим за защита на нейната безопасност и здраве."

7 Член 8, параграф 1 от посочената директива, озаглавен „Отпуск по майчинство", гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика."

8 Член 11 от същата директива, озаглавен „Трудови права", има следното съдържание:

„С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на техните права за защита на безопасността и здравето им, признато в този член, следва да се предвиди, че:

1. в случаите, посочени в членове 5, 6 и 7, на работничките по смисъла на член 2, трябва да бъдат осигурени права, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение, съгласно националното законодателство и/или установената в страната практика;

2. в случая, посочен в член 8, трябва да се осигури следното:

   а) правата, произтичащи от трудовия договор на работничките, по смисъла на член 2, без тези, посочени в буква б) по-долу;

б) запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение на работничките, по смисъла на член 2;

3. обезщетението, съгласно точка 2, буква б) се счита за достатъчно, ако гарантира доход, най-малкото равен на този, който съответната работничка би получавала в случай на прекъсване на работа по здравословни причини, до максималния размер, определен от националното законодателство;

4. държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение, съгласно точка 1 и точка 2, буква б), да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство.

Тези условия не могат, при никакви обстоятелства, да изискват наличието на период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане."

9 В приложение I към Директива 92/85, към което препраща член 4 от същата директива, като физически агенти, които могат да причинят ембрионални увреждания и/или за които е вероятно да причинят отделяне на плацентата, са посочени по-специално йонизиращото и нейонизиращото лъчение.

*Национална правна уредба*

10 Съгласно член 7, параграф 1 от Закона за равенството между мъжете и жените (naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986), изменен със Закон (232/2005) (наричан по-нататък „закон 609/1986“), всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, се забранява. По смисъла на параграф 2 от същата разпоредба за пряка дискриминация се смята и поставянето на лице в различно положение поради съображение, свързано с бременност или раждане.

11 По силата на член 8, параграф 1, втора алинея от закон 609/1986 поведението на работодателя трябва да се счита за съставляващо забранена от закона дискриминация, ако при вземане на решения, свързани с условията за наемане на работа, работодателят действа по такъв начин, че заинтересованото лице се поставя в по-неблагоприятно положение поради съображение, свързано с бременност, раждане или поради друго съображение, свързано с пола.

12 В член 3 от дял 2 от Закона за трудовия договор (työsopimuslaki (55/2001) се предвижда, че ако служебните задължения или условията на труд на бременната работничка застрашават нейното здраве или здравето на плода и е невъзможно да се премахне източникът на опасност, произтичащ от работата или от условията на труд, следва да бъдат положени усилия за преместване на съответната работничка по време на периода на бременността ѝ с цел тя да изпълнява други подходящи задължения предвид годността ѝ за работа и професионалните ѝ умения.

13 Подобна разпоредба се съдържа в член 11, параграф 2 от дял 2 от Закона за безопасните условия на труд (työturvallisuuslaki (738/2002).

14 В член 4 от дял 9 Законът за здравното осигуряване (sairausvakuutuslaki (1224/2004) разпорежда, че полагащата възмезден труд бременна работничка има право да получава специална премия за майчинство („erityisäitiysraha“), ако химическа субстанция, лъчение, заразна болест, свързана със служебните ѝ задължения, с условията на труд или с друг подобен фактор застрашава нейното здраве или здравето на плода. Изплащането на тази премия е поставено в зависимост от условието осигуреното лице да е работоспособно и да не е възможно да бъде устроено на друга работа, по смисъла на член 3, параграф 2 от дял 2 от Закона за трудовия договор, и поради тази причина осигуреното лице да е длъжно да отсъства от работа.

15 От данните, с които разполага Съдът, се установява, че финландското законодателство не съдържа изрична разпоредба относно определянето на работната заплата, в случай че бременна работничка е назначена временно на друга работа, за да изпълнява задължения, различни от тези, които обичайно изпълнява.

16 Колективният трудов договор на летателния персонал (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, наричан по-нататък „колективният трудов договор“) е сключен между Финландския синдикат на стюардесите и стюардите и Съюза на работодателите в секторите на услугите. Този колективен трудов договор е в сила между 1 април 2005 г. и 30 септември 2007 г.

17 Заплащането на отпуска по майчинство и на специалния отпуск по майчинство е уредено в член 16, буква Б от колективния трудов договор. Според точка 2 от този член стюардеса може да спре да извършва дейности при полети непосредствено след установяване на бременността. Работата при полети е разрешена най-късно до осемнадесетата седмица от бременността освен при наличие на здравословни причини.

18 Съгласно член 16, буква Б, точка 3 при поискване в периода на бременността стюардеса може да бъде назначена да изпълнява друга работа, възложена ѝ от работодателя. При поискване на заинтересованата работничка същият или възлага друга работа до датата, от която бременната работничка започва да получава посочените в Закона за здравното осигуряване обезщетения по майчинство („äitiyspäiväraha“), или изплаща заплатата през съответния период.

19 Според член 16, буква Б, точка 4 работната заплата, посочена в буква Б, точка 3 от същия член, се изплаща в размер, който не надвишава размера на заплащането по време на годишен отпуск на съответната работничка. Стюардеса, която откаже така възложената ѝ работа, губи правото да получава това възнаграждение.

20 На 20 юни 1989 г. Finnair приема решение, влязло в сила на 1 юли същата година, за определянето на възнаграждението за наземна работа, което следва да се заплаща на стюардесите през периода на бременност (наричано по-нататък „решението от 20 юни 1989 г.“). Според това решение и в съответствие с колективния трудов договор на стюардеса, на която, поради това че е бременна, е възложена наземна работа, следва да се заплаща възнаграждение, равно на това за платения годишен отпуск. Месечното трудово възнаграждение, което следва да се изплаща през периода на наземна работа, се състои от основното месечно възнаграждение и умножената по 25 добавка към възнаграждението, наричана „isäpäiväpalkka“. Тази добавка се изчислява въз основа на средната стойност на добавките към възнагражденията на всички стюардеси и всички стюарди, които попадат в една и съща категория от гледна точка на заплащането. Принадлежността към определена категория от гледна точка на заплащането се определя според продължителността на трудовия стаж на съответния работник. Възприет е мултипликационният коефициент 25, тъй като в месеца има 25 дни, за които се получава трудово възнаграждение.

**Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос**

21 Ищцата в главното производство работи във Finnair като стюардеса от 8 април 1998 г. Тя заема длъжността ръководител кабинен състав от октомври 2005 г.

22 Ищцата в главното производство забременява в началото на 2007 г. Очаква се да роди на 16 октомври 2007 г. Поради бременността си от 30 април 2007 г. тя е назначена временно на наземна работа, съответстваща на канцеларска работа. Тя остава на това работно място до 15 септември същата година, на която дата започва отпускът ѝ по майчинство.

23 Това преместване се извършва в съответствие с член 5, параграфи 1 и 2 от Директива 92/85 и съответните разпоредби от Закона за трудовия договор и от Закона за безопасните условия на труд, както и от Колективния трудов договор. От данните по делото се установява, че то се основава на обстоятелството, че при работата си ищцата в главното производство е изложена на въздействието на физически агенти като йонизиращи и нейонизиращи лъчения, които могат да причинят ембрионални увреждания.

24 От акта за преюдициално запитване се установява, че тъй като ищцата в главното производство е ръководител на кабинен състав, голяма част от общото ѝ възнаграждение се състои от премии. Изплащаните на работниците премии могат да варират значително в зависимост от това дали става въпрос за лице с ръководни функции като ръководител кабинен състав, или за стюардеса или стюард. Тези работници могат да получават различни премии, по-специално за нощен труд, за полагане на труд в неделя, за дните на отпуск, премия за извънреден труд, ако работният ден надхвърля 8 часа, премия за дълъг полет, за полет,

който предполага часова разлика. Освен това лица, които имат една и съща степен, могат да отработят различаващ се съществено брой часове, което оказва влияние върху размера на премиите.

25 Премиите представляват около 40 % от общото възнаграждение на ищцата в главното производство преди временното ѝ назначаване на наземна работа. Основната ѝ месечна работна заплата възлиза на 1 821,76 EUR, а средната ѝ месечна заплата ? на 3 383,04 EUR. След посоченото преместване общото месечно възнаграждение на ищцата в главното производство намалява с 834,56 EUR.

26 Според ищцата в главното производство Finnair нямал право да намали заплатата ѝ вследствие на временното ѝ назначаване, по-конкретно като не взел предвид качеството ѝ на лице на ръководна длъжност. Такова намаляване било проява на дискриминация и противоречало на Директива 92/85, както и на закон 609/1986. В молбата си до запитващата юрисдикция ищцата иска за разглеждания в главното производство период да ѝ бъде изплатено трудово възнаграждение, което е поне еднакво с това, което получавала като ръководител кабинен състав.

27 Finnair иска искът да бъде отхвърлен. Според ищцата в главното производство по време на бременността си тя получавала по-високо трудово възнаграждение в сравнение с това, което се заплаща на лице, редовно изпълняващо равностойна наземна работа. Освен това, докато работела като ръководител кабинен състав, тя не могла да претендира за премии в гарантиран размер. В действителност размерът на премиите, които ѝ се изплащат, винаги щял да зависи от количеството и вида на осъществените полети.

28 Тъй като счита, че Съдът още не се е произнасял относно начина, по който трябва да се тълкува член 11, точка 1 от Директива 92/85, и че тълкуването на тази разпоредба има голямо значение за разрешаването на висящия пред него спор,

Helsingin käräjäoikeus (Първоинстанционен съд на Хелзинки) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 11, [точка] 1 от Директива [92/85] да се тълкува в смисъл, че съгласно същия член на работничка, която поради бременността си е преместена на друга по-ниско платена работа, следва да се изплаща трудово възнаграждение в същия размер като това, което средно е получавала преди съответното преместване? Имат ли значение в това отношение и видът на получаваните от работничката с основното месечно възнаграждение премии и основанието за тяхното получаване?“

**По преюдициалния въпрос**

29 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 11, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че бременна работничка, която в съответствие с член 5, параграф 2 от тази директива поради бременността си е назначена временно на друга работа, където изпълнява различни от изпълняваните преди това назначаване задължения, има право на същото възнаграждение като средното получавано възнаграждение преди това назначаване. Запитващата юрисдикция иска също да установи дали видът на получаваните от тази работничка премии и основанията за изплащането им при упражняването на предишните дейности имат значение в това отношение.

30 Уместно е като начало да се припомни, че поради това че някои видове дейности могат да представляват специфичен риск за бременните работнички, за работничките родилки или кърмачки, свързан с излагане на опасни агенти,

процеси или условия на труд, като изброените в приложение I към Директива 92/85, които излагат на опасност здравето или безопасността, приемайки тази директива, законодателят на Съюза е създал средство за оценяване и съобщаване на опасностите и е въвел забраната за тези работнички да упражняват някои дейности (вж. в този смисъл Решение от 1 февруари 2005 г. по дело Комисия/Австрия, C-203/03, Recueil, стр. I-935, точка 44).

31 Когато резултатите от извършеното в съответствие с член 4 от Директива 92/85 оценяване на риска разкрият наличието на риск за безопасността или здравето, както и отражение върху бременността или кърменето на работничка, член 5, параграф 1 и 2 от тази директива предвижда, че работодателят следва да осъществи временни промени в условията на труд и/или работното време или, ако се окаже, че технически или обективно това не е възможно или не може да се изисква аргументирано с надлежно приведени основания, да премести съответната работничка на друга работа.

32 Само когато такова преместване също се окаже невъзможно, член 5, параграф 3 от тази директива предвижда, че на съответната работничка в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика се полага отпуск за целия период, необходим за защитата на нейната безопасност и здраве (Решение от 19 ноември 1998 г. по дело Høj Pedersen и др., C-66/96, Recueil, стр. I-7327, точка 57).

33 От член 11, точка 1 от Директива 92/85 следва, че в случаите, посочени в членове 5—7 от нея, свързаните с трудовия договор права, включително запазването на възнаграждение и/или на подходящи престации, на бременните работнички, работничките родилки или кърмачки трябва да бъдат гарантирани в съответствие с националните законодателства и/или практики.

34 Уместно е да се припомни, че що се отнася до работничките в отпуск по майчинство, член 11, точка 2), буква б) от Директива 92/85 предвижда също, че на тях трябва да се осигури „запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение“.

35 Според практиката на Съда съдържащото се в член 11 от посочената директива понятие за възнаграждение включва, подобно на дефиницията в член 141, параграф 2, първа алинея ЕО, добавките, които работодателят пряко или косвено изплаща през време на отпуска по майчинство въз основа на трудовото правоотношение с работничката. Обратно, понятието престация, което се използва в същата разпоредба, включва всеки доход, който работничката получава през време на отпуска си по майчинство и който не се изплаща от работодателя ѝ въз основа на трудовото правоотношение (вж. Решение от 27 октомври 1998 г. по дело Boyle и др., C-411/96, Recueil, стр. I-6401, точка 31).

36 Що се отнася до понятието съответно обезщетение, на което работничките в отпуск по майчинство имат право по силата на член 11, точка 2, буква б) от Директива 92/85, Съдът също е приел, че даденото в точка 3 от същия член определение на това съответно обезщетение цели през време на отпуска ѝ по майчинство на работничката да се гарантира доход, най-малкото равен на този, който би получила по националното законодателство в случай на прекъсване на работа по здравословни причини (Решение по дело Boyle и др., посочено по-горе, точка 32).

37 Според тази съдебна практика получаването на доход в такъв размер трябва да бъде осигурено на работничките през време на техния отпуск по майчинство, независимо дали този доход се изплаща, в съответствие с член 11, точка 2, буква б) от Директива 92/85, под форма на обезщетение, на възнаграждение или като съчетание от двете. (Решение по дело Boyle и др., посочено по-горе, точка 33).

38 Все пак, независимо че както член 11, точка 1 от Директива 92/85, така и точка 2, буква б) и точка 3 от този член се отнасят до „запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение на работничките [бременни, родилки или кърмачки]“, от целите, които си поставя тази директива, както и от практиката на Съда във връзка с тези разпоредби следва, че във всеки случай, що се отнася до получаването на доход, положението на бременните работнички, посочени в член 5 от споменатата директива, и това на работничките в отпуск по майчинство, което е уредено в член 8 от нея, не могат да бъдат приравнени.

39 На първо място посочените в член 5, параграфи 1 и 2 от Директива 92/85 бременни работнички, чиито условия на труд са променени временно или които са били назначени на друга работа от техния работодател, продължават да работят и да изпълняват трудовите си задължения, които им възлага този работодател.

40 Обратно, работничките, които ползват предвидения в член 8 от тази директива отпуск по майчинство, се намират в особено положение, което налага да им бъде осигурена специална закрила, но не може да бъде приравнено на това на мъж, нито на това на жена, които реално изпълняват трудовите си задължения (вж. Решение от 13 февруари 1996 г. по дело Gillespie и др., C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 17, както и Решение от 30 март 2004 г. по дело Alabaster, C-147/02, Recueil, стр. I-3101, точка 46).

41 На второ място, от член 11, точка 3 от Директива 92/85 изрично следва, че определението на съдържащото се в нея понятие за съответно възнаграждение, се прилага единствено за точка 2, буква б) от същия член и следователно единствено по отношение на работничките в отпуск по майчинство. (вж. в този смисъл Решение по дело Høj Pedersen и др., посочено по-горе, точка 39).

42 С оглед на отбелязаните по-горе различия между случаите, посочени, от една страна, в член 5, параграфи 1 и 2 от Директива 92/85 и от друга страна, в член 8 от нея, не е възможно практиката на Съда относно определението на понятията за възнаграждение и съответна престация, съдържащи се в член 11, точка 2, буква б) и точка 3 от тази директива, отнасящи се до работничките в отпуск по майчинство, да се транспонира за правото на възнаграждение на работничките, които са претърпели по време на бременността си промяна в условията на труд или временна промяна на работното място по силата на споменатия член 5, параграфи 1 и 2.

43 Наистина транспонирането на практиката на Съда относно отпуска по майчинство на работничките, които са в положения като посочените в член 5, параграф 1 и 2 от Директива 92/85, би могло да доведе до абсурдно положение, при което трудовото възнаграждение на работничка като ищцата в главното производство, която поради бременността си е назначена временно на работно място, различно от това, на което е упражнявала дейността си преди това назначаване, би могло да се окаже намалено за времето на това временно назначаване до размер, равен на този на престацията, предвидена според националното законодателство в областта на социалното осигуряване в случай на прекъсване на трудовата дейност на тази работничка по здравословни причини.

44 Такова намаляване на възнаграждението на работничка, която продължава реално да работи, обаче не само би било в противоречие с целта на Директива 92/85 да защити безопасността и здравето на бременните работнички, но също би нарушило, в противоречие с предвиденото в девето съображение от нея, разпоредбите на правото на Съюза относно равното третиране на работниците мъже и работниците жени.

45 По делото в главното производство Finnair и финландското правителство поддържат, че по силата на член 11, точка 1 от Директива 92/85 държавите членки имат свобода на преценка при определянето на размера на дохода, който трябва да бъде изплатен на работничка, временно назначена на друга работа, поради това че е бременна. Според това правителство нивото на възнаграждението

трябва да бъде такова, че да не бъде застрашена посочената в тази директива цел, която е да се защити безопасността и здравето на бременната работничка.

46 Обратно, ищцата в главното производство и Комисията на Европейските общности изтъкват, че през периода на временното ѝ назначаване заплатата на бременна работничка, която е в положение като това на ищцата, по начало трябва да бъде запазена в нейната цялост.

47 Италианското правителство, от своя страна, отбелязва, че според неговото вътрешно право бременна работничка, на която е възложено да изпълнява трудови функции, отговарящи на по-ниско ниво в йерархията от това на обичайните ѝ трудови функции, запазва възнаграждението, отговарящо на изпълняваните преди функции. Що се отнася до обезщетенията и премиите обаче, които са добавки към основната заплата, следвало да се направи разграничение между, от една страна, тези, изплащани с оглед на професионалните качества, присъщи на съответната работничка, които не би трябвало да е възможно да бъдат премахнати или намалени от работодателя в хипотезата на временна промяна на назначаването на същата, за да бъде опазено здравето ѝ, и от друга страна, тези, изплащани поради особените условия на полагане на труд, които се дават само за да се компенсират срещани от работничката особени неудобства или трудности, и биха могли да бъдат премахнати, когато изчезнат специфичните условия, които са причина за тях.

48 Уместно е в това отношение да се припомни, че през периода, дал повод за спора, с който е сезирана запитващата юрисдикция, ищцата в главното производство е продължила да работи и да изпълнява трудовите задължения, които са ѝ били възложени от работодателя. Впрочем временното назначаване е станало не по искане на заинтересованото лице, а въз основа на съответните разпоредби от вътрешното финландско право и на член 5, параграф 2 от Директива 92/85 и е целяло да се избегне всякакъв риск за безопасността или здравето на съответната работничка или на нейното дете.

49 Като се има предвид това, изследването на текста на член 11, точка 1 от Директива 92/85, както и на целта, която си поставя тази директива, да се предпазят бременните работнички, работничките родилки или кърмачки, показва, че обратно на това, което поддържат както Комисията, така и ищцата в главното производство, бременна работничка като нея, която временно е назначена на друга работа и чието възнаграждение преди това назначаване се състои от основна заплата и съвкупност от премии, предоставянето на някои от които зависи от изпълнението на специфични функции, не може на основание на посочената разпоредба да иска да бъде запазено цялото възнаграждение, което е получавала преди това временно назначаване на друга работа.

50 На първо място, независимо че доходът, който работодателят изплаща на посочената в член 5, параграфи 1 и 2 от Директива 92/85 бременна работничка, която реално продължава да работи, представлява възнаграждение по смисъла на член 141 ЕО, поради това че се основава на трудовото правоотношение, това не променя факта, че член 11, точка 1 от тази директива в текстовете на повечето езици, съществуващи към момента на приемането ѝ, визира запазване на „трудово възнаграждение“, а не на „трудовото възнаграждение“ на съответната работничка.

51 Освен това член 11, точка 4 от посочената директива предвижда, че държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение съгласно точка 1 от същия член да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство.

52 По-нататък, Съдът вече е отбелязал, че фактически елементи, свързани с естеството на извършваната работа и с условията, при които тя се осъществява, когато има такива, могат да се разглеждат като обективни, лишени от каквато и да е основана на пола дискриминация фактори, които могат да оправдаят евентуални различия във възнаграждението на различни групи работници (вж. в този смисъл по повод на член 141 ЕО Решение от 30 март 2000 г. по дело JämO, C-236/98, Recueil, стр. I-2189, точка 52).

53 В настоящия случай е безспорно именно че изплащането на някои премии, на които ищцата в главното производство имала право преди временното ѝ преместване на друга работа, зависело от изпълняване на специфични функции при особени условия и че за времето на нейното временно назначаване на друга работа тя не е изпълнявала такива функции.

54 Накрая, член 11, точка 1 от Директива 92/85 изрично препраща към националното законодателство и/или установената в страната практика.

55 По този начин посочената разпоредба оставя на държавите членки и когато участието им е предвидено, на социалните партньори известна свобода на преценка, когато определят условията за упражняване и прилагане на правото на бременните работнички, посочени в член 5, параграф 2 от Директива 92/85. Следователно държавите членки са тези, които трябва да определят условията за прилагане на това право, без все пак да могат да поставят в зависимост от каквото и да е условие самото съществуване на това право, което произтича пряко от тази директива и от трудовото правоотношение между бременната работничка и работодателя ѝ (вж. по аналогия Решение от 26 юни 2001 г.по дело BECTU, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 53).

56 Упражняването от държавите членки и когато участието им е предвидено, от социалните партньори на тази свобода на преценка при определянето на възнаграждението, на което има право бременна работничка, назначена временно на друга работа през време на и поради бременността си, не трябва, от една страна, да е пречка за постигане на целта да се защити безопасността и здравето на бременните работнички, която си поставя Директива 92/85, нито, от друга страна, да пренебрегва факта, че такава работничка продължава реално да работи и да изпълнява трудовите задължения, които са ѝ възложени от нейния работодател.

57 Наистина, както се установява от шестнадесетото съображение от Директива 92/85, мерките за организацията на труда, свързани със защитата на здравето на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, няма да постигнат целения резултат, ако не бъдат съчетани със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на възнаграждение и/или право на получаване на съответно обезщетение.

58 Възнаграждението на бременна работничка, което следва да се запази в съответствие с член 11, точка 1 от Директива 92/785 след нейното временно назначаване на работа, различна от тази, която е изпълнявала преди бременността си, във всеки случай не би могло да бъде по-ниско от това, изплащано на работниците, назначени на длъжността, която тя временно изпълнява. Всъщност за срока на това временно назначаване бременната работничка има право и на частите от трудовото възнаграждение, и на премиите, свързани със заеманата длъжност, ако тя отговаря на условията да се ползва от правото на такива плащания в съответствие с член 11, точка 4 от тази директива.

59 Освен това, както отбелязва генералният адвокат в точки 69 и 70 от заключението си, когато определят елементите от възнаграждението на такава работничка, които трябва да се запазят за срока на временното назначаване в съответствие с член 11, точка 1 от посочената директива, държавите членки и когато участието им е предвидено, социалните партньори са обвързани от естеството на различните премии, изплащани от работодателя и които могат, в някои случаи, както в случая по главното производство, да представляват съществена част от общото възнаграждение на съответната бременна работничка.

60 От това следва, че освен основната заплата по нейния трудов договор или трудово правоотношение, по силата на член 5, параграф 2 от Директива 92/85, временно назначена на друга работа бременна работничка запазва за времето на това назначаване правото на елементите от възнаграждението и на свързаните с професионалния ѝ статут премии като, по-конкретно, премиите, свързани със статута ѝ на ръководител, с трудовия стаж и с професионалната квалификация.

61 Обратно, държавите членки и когато участието им е предвидено, социалните партньори не са длъжни по силата на член 11, точка 1 от Директива 92/85 да запазят при това временно назначаване елементите от възнаграждението или премиите, които, както следва от точка 53 от настоящото решение, зависят от упражняването от съответната работничка на специфични функции при особени условия и чиято основна цел е да компенсират свързаните с това упражняване неудобства.

62 От изложеното по-горе следва, че в съответствие с член 5, параграф 2 от Директива 92/85 след временното ѝ назначаване на длъжност, различна от заеманата преди бременността ѝ, бременна работничка няма право по силата на член 11, точка 1 от тази директива на средното възнаграждение, което е получавала преди споменатото назначаване.

63 Уместно е все пак да се припомни, че член 11, точка 1 от Директива 92/85 предвижда само минимална защита за правото на доход на посочените в член 5 от тази директива бременни работнички. В нея няма разпоредба, която да пречи на държавите членки или евентуално на социалните партньори да предвидят запазването на всички елементи от възнаграждението и на всички премии, на които бременната работничка е имала право преди бременността си и временното ѝ назначаване на друга работа.

64 Всъщност, както се установява от член 137, параграф 4 ЕО, Директива 92/85, която е приета в съответствие с член 118 А от Договора за ЕО (членове 117—120 от Договора за ЕО са заменени с членове 136 ЕО—143 ЕО), не е пречка за държава членка да запази или да въведе по-строги мерки за защита, при условие че те са съвместими с разпоредбите на Договора (вж. в този смисъл Решение от 4 октомври 2001 г. по дело Jiménez Melgar, C-438/99, Recueil, стр. I-6915, точка 37).

65 От точки 19 и 20 от настоящото решение се установява, че по делото в главното производство в съответствие с колективния трудов договор и решението от 20 юни 1989 г. на бременна стюардеса след назначаването ѝ на наземна длъжност поради бременността ѝ се изплаща възнаграждение, равно на получаваното за годишния платен отпуск.

66 Изплащаното от Finnair възнаграждение на бременна работничка през времето на временното ѝ назначаване се състои от основната ѝ месечна заплата и от добавка към възнаграждението, наричана „lisäpäiväpalkka“. Както се установява в точка 20 от настоящото решение, тази добавка се изчислява на два етапа. На първо място се изчислява средната сума на получените от стюардеса или стюард за съответния референтен период премии. Това е личната добавка към възнаграждението, наричана „lisäpäiväpalkka“, изплащана на заинтересованото лице през този период. На второ място се изчислява средната стойност на личните добавки към възнаграждението на всички стюардеси и на всички стюарди, попадащи в една и съща категория от гледна точка на заплащането.

67 Следва да се отбележи, че поради това че възнаграждението, изплащано на бременните работнички, след като са били временно назначени на различна от заеманата преди това длъжност, се изчислява въз основа на средната стойност през определен референтен период на премиите, получени от всички стюардеси и стюарди, попадащи в една и съща категория от гледна точка на заплащането, такава система на заплащане може да доведе или до намаляване, или до увеличаване на получавания от бременна работничка доход в сравнение с този, който е получавала през съответния референтен период. Както обаче се установява от акта за запитване, летателният персонал може да получава повече от десет различни премии, като тяхното изплащане е свързано с особените условия, при които изпълнява трудовите си задължения. При тези условия както размерът, така и видовете премии, които попадащите в една и съща категория от гледна точка на заплащането стюардеси и стюарди са получили през споменатия референтен период, могат да варират значително.

68 Не може да се приеме, че изборът от една държава членка или евентуално от социалните партньори на система на заплащане, при която доходът на бременните работнички след временното им назначаване се състои от посочената основна месечна заплата и от средната стойност на премиите, които летателният състав е получил през определен референтен период, по принцип противоречи на член 11, точка 1 от Директива 92/85.

69 Все пак, доколкото такава система на заплащане при изчисляването на възнаграждението, което следва да бъде изплатено на бременните стюардеси, назначени временно на друга работа, не взема предвид, в съответствие с член 5, параграф 2 от Директива 92/85, елементите от възнаграждението или премиите, свързани с професионалния статут на бременната работничка (статут, който по никакъв начин не се засяга от това временно назначаване), като премиите, свързани с качеството на ръководител на заинтересованата работничка, с трудовия ѝ стаж и с нейната професионална квалификация, тази система не може да се счита за съобразена с изискванията на член 11, точка 1 от Директива 92/85.

70 Както обаче се установява в точка 56 от настоящото решение, според член 11, точка 1 от Директива 92/85, определянето на правилата за изчисляване на възнаграждението, на което има право посочената в член 5, параграф 2 от същата директива бременна работничка, е поверено на държавите членки, като последните не трябва да определят правила, които не са съобразени с целта за защита на безопасността и здравето на бременната работничка, която си поставя тази директива. При определяне на това възнаграждение те не трябва да пренебрегват също и факта, че такава работничка продължава реално да работи.

71 В настоящия случай, както изтъква ищцата в главното производство, докато през референтния период личната ѝ добавка, наричана „lisäpäiväpalkka“, възли-

зала на 74,35 EUR на ден, средната стойност на същата добавка към възнаграждението, изплатена за същия период на всички стюардеси и стюарди, попадащи в същата категория от гледна точка на заплащането, била 39,74 EUR на ден. В резултат на временното назначаване на заинтересованата работничка на наземна работа общото месечно възнаграждение на същата намаляло с 834,56 EUR спрямо това, което получавала преди това временно назначаване.

72 Запитващата юрисдикция следва да провери дали в резултат на предвидения в колективния трудов договор и/или в решението от 20 юни 1989 г. метод на изчисляване на възнаграждението на стюардесите по време на бременност, след временното ѝ назначаване на длъжност, различна от заеманата от нея при нормални условия, ищцата в главното производство е била лишена от елементи от възнаграждението или от премии, свързани с професионалния ѝ статут. Ако това е така, по силата на член 5, параграф 2 от Директива 92/85 трябва да се приеме, че системата на заплащане, която предвижда такова намаляване на нейното възнаграждение за периода на временното ѝ назначаване, противоречи на разпоредбата на член 11, точка 1 от тази директива.

73 С оглед на изложеното по-горе, на поставения въпрос следва да се отговори, че член 11, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че бременна работничка, която в съответствие с член 5, параграф 2 от тази директива поради бременността си е била временно назначена на длъжност, на която тя изпълнява задължения, различни от изпълняваните преди това назначаване, няма право на средното възнаграждение, което е получавала преди това назначаване. По силата на посочения член 11, точка 1 такава работничка има право, освен на запазване на основната ѝ заплата, на елементите от възнаграждението или на премиите, свързани с професионалния ѝ статут, като премиите, свързани с качеството ѝ на ръководител, с нейния трудов стаж и с професионалната ѝ квалификация. Ако член 11, точка 1 от Директива 92/85 допуска за изчисляване на възнаграждението, което трябва да бъде изплатено на такава работничка, да се използва метод, основан на средната стойност на премиите, свързани с условията на работа на целия летателен състав, попадащ в същата категория от гледна

точка на заплащането през определен референтен период, трябва да се приеме, че невключването на тези елементи от възнаграждението или на тези премии противоречи на последната разпоредба.

**По съдебните разноски**

74 С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

**Член 11, точка 1 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички, работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) трябва да се тълкува в смисъл, че бременна работничка, която в съответствие с член 5, параграф 2 от тази директива 92/85 поради бременността си е била временно назначена на длъжност, на която изпълнява задължения, различни от изпълняваните преди това назначаване, няма право на средното възнаграждение, което е получавала преди това назначаване. По силата на посочения член 11, точка 1 та-**

**кава работничка има право, освен на запазване на основната ѝ заплата, на елементите от възнаграждението или на премиите, свързани с професионалния ѝ статут, като премиите, свързани с качеството ѝ на ръководител, с нейния трудов стаж и с професионалната ѝ квалификация. Ако член 11, точка 1 от Директива 92/85 допуска за изчисляване на възнаграждението, което трябва да бъде изплатено на такава работничка, да се използва метод, основан на средната стойност на премиите, свързани с условията на работа на целия летателен състав, попадащ в същата категория от гледна точка на заплащането през определен референтен период, трябва да се приеме, че невключването на тези елементи от възнаграждението или на тези премии противоречи на последната разпоредба.**

Подписи