HOTĂRÂREA CURȚII (camera a treia)

1 iulie 2010*

În cauza C-471/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Helsingin käräjäoikeus (Finlanda) prin decizia din 30 octombrie 2008, primită de Curte la 4 noiembrie 2008, în procedura

Sanna Maria Parviainen

împotriva

Finnair Oyj,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președintele Camerei a doua, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, doamna P. Lindh, domnii A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor) și A. Arabadjiev, judecători,

* Limba de procedură: finlandeza.

avocat general: domnul P. Mengozzi,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 17 septembrie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Parviainen, de M. Penttinen, asianajaja;

— pentru Finnair Oyj, de domnii P. Verronen și A. Kujala, varatuomarit;

— entru guvernul italian, de doamna I. Bruni, în calitate de agent, asistată de doamna W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— pentru guvernul finlandez, de doamna A. Guimaraes-Purokoski, în calitate de agent;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. van Beek, M. Huttunen și P. Aalto, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 17 decembrie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Parviainen, angajată în calitate de șef al echipajului de cabină de Finnair Oyj (denumită în continuare „Finnair"), o companie de transport aerian, și această companie, având ca obiect remunerația pe care doamna Parviainen a primit-o ca urmare a repartizării sale provizorii, în timpul sarcinii, la un loc de muncă la sol.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Al nouălea și al șaisprezecelea considerent ale Directivei 92/85 au următorul cuprins:

„întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

[…]

întrucât măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației sau acordarea unei prestații adecvate”.

4 Articolul 2 din directiva menționată prevede:

„În sensul prezentei directive:

(a) prin *lucrătoare gravidă* se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;

(b) prin *lucrătoare care a născut de curând* se înțelege orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;

(c) prin *lucrătoare care alăptează* se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici."

5 Articolul 4 din aceeași directivă, intitulat „Evaluarea și informarea", prevede la alineatul (1):

„Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în sensul articolului 2, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la articolul 7 din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri

pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], cu scopul de:

— a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2;

— a decide ce măsuri trebuie luate."

6 Articolul 5 din Directiva 92/85, intitulat „Consecințele rezultatelor evaluării", prevede la alineatele (1)-(3):

„(1) Fără a aduce atingere articolului 6 din Directiva 89/391/CEE, dacă rezultatele evaluării la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidențiate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei respective.

(3) Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor."

7 Articolul 8 din directiva menționată, intitulat „Concediul de maternitate", prevede la alineatul (1):

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale."

8 Articolul 11 din aceeași directivă, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă", are următorul cuprins:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. în cazurile menționate la articolele 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:

   (a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b);

(b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale;

4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate la punctul 1 și la punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale.

Aceste condiții nu pot include, în niciun caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea."

9 Anexa I la Directiva 92/85, la care face trimitere articolul 4 din aceeași directivă, include ca agenți fizici care pot cauza leziuni ale fetusului și/sau pot provoca desprinderea placentei, în special, radiațiile ionizante și neionizante.

Reglementarea națională

10 Conform articolului 7 alineatul 1 din Legea privind egalitatea dintre bărbați și femei [naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)], astfel cum a fost modificată prin Legea (232/2005) (denumită în continuare „Legea 609/1986"), este interzisă orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex. Potrivit alineatului 2 al aceluiași articol, prin discriminare directă se înțelege faptul de a pune o persoană într-o situație diferită pentru un motiv legat de starea de graviditate sau de naștere.

11 Conform articolului 8 alineatul 1 al doilea paragraf din Legea 609/1986, comportamentul angajatorului trebuie considerat drept o discriminare interzisă de lege dacă, atunci când acesta din urmă ia decizii cu privire la condițiile de lucru, se comportă astfel încât persoana vizată este plasată într-o situație mai puțin avantajoasă pentru un motiv legat de starea de graviditate, de naștere sau pentru un alt motiv legat de sex.

12 Legea privind contractul de muncă [työsopimuslaki (55/2001)] prevede, la articolul 3 din titlul 2, că, în cazul în care sarcinile profesionale sau condițiile de lucru ale lucrătoarei gravide pun în pericol sănătatea acesteia sau a fetusului și nu este posibilă suprimarea factorului de risc ce decurge din muncă sau din condițiile de muncă, trebuie căutate soluții pentru ca lucrătoarea respectivă să fie transferată pe durata gravidității, pentru a îndeplini alte sarcini adecvate, ținându-se cont de capacitatea sa de muncă și de competențele sale profesionale.

13 O dispoziție similară figurează la articolul 11 alineatul 2 din titlul 2 din Legea privind securitatea la locul de muncă [työturvallisuuslaki (738/2002)].

14 Legea privind asigurarea de sănătate [sairausvakuutuslaki (1224/2004)] prevede la articolul 4 din titlul 9 că o lucrătoare gravidă care prestează o muncă remunerată are dreptul de a primi o primă de maternitate specială („erityisäitiysraha") dacă o substanță chimică, o radiație, o boală transmisibilă legată de sarcinile sale profesionale sau de condițiile de muncă ale acesteia ori un alt element comparabil pune în pericol sănătatea sa ori a fetusului. Plata acestei prime de maternitate speciale este supusă condiției ca persoana afiliată să fie aptă de muncă și ca organizarea unui alt loc de muncă, în sensul articolului 3 alineatul 2 din titlul 2 din Legea privind contractul de muncă, să fie imposibilă, iar persoana afiliată să fie nevoită, pentru acest motiv, să absenteze de la locul său de muncă.

15 Din informațiile de care dispune Curtea reiese că legislația finlandeză nu cuprinde dispoziții exprese în ceea ce privește stabilirea salariului în cazul în care o lucrătoare gravidă este repartizată în mod provizoriu la un alt loc de muncă pentru a efectua sarcini diferite de sarcinile obișnuite ale acesteia.

16 Convenția colectivă a personalului navigant (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, denumită în continuare „convenția colectivă") a fost încheiată între sindicatul însoțitoarelor și însoțitorilor de zbor din Finlanda și uniunea angajatorilor din sectoarele de servicii. Această convenție era în vigoare în perioada cuprinsă între 1 aprilie 2005 și 30 septembrie 2007.

17 Remunerația pentru concediul de maternitate și pentru concediul special de maternitate este reglementată de articolul 16 litera B din convenția colectivă. Potrivit punctului B 2 al acestui articol, o însoțitoare de zbor poate înceta activitatea de zbor imediat după constatarea stării de graviditate. Fără a aduce atingere motivelor legate de sănătate, activitatea de zbor este autorizată până cel mai târziu în cea de a 18-a săptămână de graviditate.

18 Potrivit punctului B 3 al articolului 16, o însoțitoare de zbor poate fi repartizată, la cerere, pe timpul sarcinii, în vederea îndeplinirii unei alte activități atribuite de angajator. La cererea persoanei interesate, angajatorul fie atribuie o altă activitate până la data la care lucrătoarea gravidă începe să primească indemnizația de maternitate („äitiyspäiväraha") prevăzută de Legea privind asigurarea de sănătate, fie plătește salariul în perioada vizată.

19 Potrivit punctului B 4 al aceluiași articol 16, salariul prevăzut la punctul B 3 al acestui articol este plătit la nivelul remunerației pentru concediul anual al lucrătoarei respective. Însoțitoarea de zbor care refuză locul de muncă ce i-a fost astfel atribuit pierde dreptul la această remunerație.

20 La 20 iunie 1989, Finnair a adoptat o decizie, intrată în vigoare la 1 iulie 1989, privind stabilirea remunerației pentru lucrul la sol care trebuie plătită însoțitoarelor de zbor în perioadele de graviditate (denumită în continuare „decizia din 20 iunie 1989"). Potrivit acestei decizii și conform convenției colective, unei însoțitoare de zbor care este repartizată la un loc de muncă la sol din cauza stării sale de graviditate trebuie să i se plătească o remunerație egală cu cea care corespunde concediilor anuale plătite. Salariul lunar care trebuie plătit în perioada de lucru la sol este compus din salariul lunar de bază la care se adaugă o sumă de 25 de ori mai mare decât suplimentul de remunerație denumit „lisäpäiväpalkka". Acesta din urmă este calculat pe baza unei valori medii a suplimentelor de remunerație ale tuturor însoțitoarelor și însoțitorilor de zbor care se încadrează în aceeași treaptă de salarizare. Apartenența la o treaptă de salarizare depinde de durata serviciilor prestate de lucrătorul respectiv. Factorul de multiplicare 25 rezultă din faptul că într-o lună există 25 de zile de salariu plătite.

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

21 Reclamanta din acțiunea principală a lucrat pentru Finnair în calitate de însoțitoare de zbor începând de la 8 aprilie 1998. Aceasta a ocupat postul de șef al echipajului de cabină începând din luna octombrie 2005.

22 Reclamanta din acțiunea principală a rămas însărcinată la începutul anului 2007. Nașterea era prevăzută pentru 16 octombrie 2007. Ca urmare a stării sale de graviditate, aceasta a fost repartizată cu titlu provizoriu, începând cu 30 aprilie 2007, la un loc de muncă la sol care corespunde unei munci de birou. Aceasta a ocupat respectivul loc de muncă până la 15 septembrie 2007, dată la care a început concediul său de maternitate.

23 Această repartizare a avut loc conform articolului 5 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85 și dispozițiilor relevante din Legea privind contractul de muncă și din Legea privind securitatea la locul de muncă, precum și din convenția colectivă. Reiese din dosar că repartizarea era motivată prin faptul că munca reclamantei din acțiunea principală o expunea la agenți fizici, precum radiațiile ionizante și neionizante, care pot determina leziuni ale fetusului.

24 Reiese din decizia de trimitere că, întrucât reclamanta din acțiunea principală era șef al echipajului de cabină, o mare parte din remunerația globală a acesteia este compusă din prime. Primele plătite lucrătorilor pot varia foarte mult după cum este vorba despre o persoană ce are calitatea de superior ierarhic, cum ar fi un șef al echipajului de cabină, sau despre o însoțitoare ori un însoțitor de zbor. Lucrătorii respectivi pot primi diferite prime, precum, în special, cele pentru munca de noapte, pentru munca efectuată duminica, pentru zilele de concediu, pentru ore suplimentare dacă ziua de

lucru depășește 8 ore, pentru zborurile de cursă lungă sau pentru zborurile ce implică un decalaj orar. În plus, persoanele care au același grad pot realiza un număr de ore de muncă foarte variabil, ceea ce afectează valoarea primelor plătite.

25 Primele reprezentau aproximativ 40 % din remunerația totală a reclamantei din acțiunea principală înainte de repartizarea provizorie a acesteia la un loc de muncă la sol. Salariul său lunar de bază se ridică la 1 821,76 euro, iar salariul lunar mediu la 3 383,04 euro. În urma acestei repartizări, remunerația lunară totală a reclamantei din acțiunea principală a scăzut cu 834,56 euro.

26 Potrivit reclamantei din acțiunea principală, Finnair nu avea dreptul să îi diminueze salariul ca urmare a repartizării sale provizorii, în special prin neluarea în considerare a calității sale de superior ierarhic. O astfel de reducere ar constitui un comportament discriminatoriu contrar Directivei 92/85, precum și Legii 609/1986. Prin acțiunea introdusă la instanța de trimitere, reclamanta a solicitat, pentru perioada în discuție în acțiunea principală, plata unei remunerații cel puțin echivalente cu cea pe care o primea în calitate de șef al echipajului de cabină.

27 Finnair a solicitat respingerea acțiunii. Potrivit acesteia, reclamanta din acțiunea principală a primit, pe durata sarcinii, o remunerație mai importantă decât cea plătită unui lucrător care efectuează în mod regulat o muncă la sol echivalentă. În plus, pe durata activității sale în calitate de șef al echipajului de cabină, aceasta nu ar fi putut pretinde o valoare garantată a primelor. Astfel, valoarea primelor care îi sunt plătite ar depinde întotdeauna de cantitatea și de tipul zborurilor efectuate.

28 Apreciind că, până în prezent, Curtea nu s-a pronunțat cu privire la interpretarea ce trebuie dată articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85 și că interpretarea acestei dispoziții prezintă o mare importanță în ceea ce privește soluționarea litigiului

pendinte în fața sa, Helsingin käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță Helsinki) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 11 [punctul] 1 din Directiva [92/85] trebuie interpretat în sensul că, potrivit acestuia, o lucrătoare care este transferată, ca urmare a stării sale de graviditate, la un loc de muncă unde îndeplinește alte sarcini, remunerate mai puțin decât cele anterioare, trebuie să primească o remunerație egală cu remunerația medie pe care o primea anterior transferului în cauză? Pe de altă parte, prezintă relevanță în acest sens tipul de prime și motivele de acordare a primelor pe care lucrătoarea le primea în plus față de salariul lunar de bază?”

Cu privire la întrebarea preliminară

29 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere întreabă în esență dacă articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că o lucrătoare gravidă care, în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) din această directivă, a fost repartizată provizoriu, din cauza stării de graviditate, la un alt loc de muncă în cadrul căruia efectuează alte sarcini decât cele pe care le realiza anterior acestei repartizări are dreptul la o remunerație echivalentă cu cea pe care o primea în medie anterior repartizării respective. Instanța de trimitere întreabă de asemenea dacă tipul primelor primite de această lucrătoare și motivele pentru care erau plătite, în cadrul activităților anterioare, prezintă importanță în această privință.

30 Cu titlu preliminar, trebuie amintit că, întrucât anumite activități pot prezenta un risc specific de expunere a lucrătoarei gravide, care a născut de curând sau care alăptea-

ză, la agenți, procese sau condiții de muncă periculoase, precum cele enumerate în anexa I la Directiva 92/85, care pun în pericol securitatea sau sănătatea, legiuitorul Uniunii, prin adoptarea acestei directive, a instituit un dispozitiv de evaluare și de comunicare a riscurilor, precum și interzicerea exercitării anumitor activități de o astfel de lucrătoare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 februarie 2005, Comisia/Austria, C-203/03, Rec., p. I-935, punctul 44).

31 Atunci când rezultatele evaluării riscului, efectuate în conformitate cu articolul 4 din Directiva 92/85, evidențiază un risc pentru securitatea sau pentru sănătatea lucrătoarelor ori o repercusiune asupra sarcinii sau a alăptării, articolul 5 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede că angajatorul este obligat să modifice temporar condițiile de muncă și/sau programul de muncă ori, în cazul în care această modificare nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul este obligat să schimbe locul de muncă.

32 Numai în ipoteza în care o astfel de schimbare se dovedește a fi de asemenea imposibilă, articolul 5 alineatul (3) din directiva respectivă prevede că lucrătoarei respective i se acordă, în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății sale (Hotărârea din 19 noiembrie 1998, Høj Pedersen și alții, C-66/96, Rec., p. I-7327, punctul 57).

33 Reiese din articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 că, în cazurile menționate la articolele 5-7 din aceasta, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează de a beneficia de o prestație adecvată trebuie asigurate, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale.

34 Trebuie amintit că, în ceea ce privește lucrătoarele aflate în concediu de maternitate, articolul 11 punctul 2 litera (b) din Directiva 92/85 prevede de asemenea că acestora trebuie să li se asigure „menținerea unei remunerații și/sau [a] dreptul[ui] de a beneficia de o prestație adecvată”.

35 Potrivit jurisprudenței Curții, noțiunea de remunerație care figurează la articolul 11 din directiva menționată include, precum definiția prevăzută la articolul 141 alineatul (2) primul paragraf CE, drepturile plătite, direct sau indirect, de către angajator lucrătoarei în perioada concediului de maternitate pentru munca prestată de aceasta. În schimb, noțiunea de prestație la care se referă de asemenea această dispoziție include toate veniturile pe care lucrătoarea le primește în cursul concediului de maternitate și care nu îi sunt plătite de angajator în temeiul raportului de muncă (a se vedea Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, Rec., p. I-6401, punctul 31).

36 În ceea ce privește noțiunea de prestație adecvată la care lucrătoarele aflate în concediu de maternitate au dreptul în temeiul articolului 11 punctul 2 litera (b) din Directiva 92/85, Curtea a considerat de asemenea că această prestație adecvată, care figurează la punctul 3 al aceluiași articol, urmărește să garanteze că lucrătoarea beneficiază, în perioada concediului de maternitate, de un venit cel puțin echivalent cu prestația prevăzută de legislațiile naționale în materie de securitate socială în cazul întreruperii activității pentru motive de sănătate (Hotărârea Boyle și alții, citată anterior, punctul 32).

37 Potrivit acestei jurisprudențe, încasarea unui venit de un astfel de nivel trebuie asigurată lucrătoarelor pe durata concediului de maternitate al acestora, indiferent dacă acest venit este plătit, în conformitate cu articolul 11 punctul 2 litera (b) din Directiva 92/85, sub forma unei prestații, a unei remunerații sau sub forma unei combinații între primele două forme (Hotărârea Boyle și alții, citată anterior, punctul 33).

38 Totuși, chiar dacă atât articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85, cât și articolul 11 punctul 2 litera (b) și punctul 3 se referă „[la] menținerea unei remunerații și/sau [la] dreptul lucrătoarelor [gravide, care au născut de curând sau care alăptează] de a beneficia de o prestație adecvată", reiese din obiectivele urmărite de această directivă și din jurisprudența Curții referitoare la aceste dispoziții că, în ceea ce privește încasarea unui venit, situația lucrătoarelor gravide vizate la articolul 5 din directiva respectivă și situația lucrătoarelor aflate în concediu de maternitate prevăzută la articolul 8 din aceeași directivă nu pot fi asimilate în orice scopuri utile.

39 În primul rând, lucrătoarele gravide menționate la articolul 5 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85, ale căror condiții de muncă au fost modificate în mod provizoriu sau care au fost repartizate la alte locuri de muncă de către angajatorul lor, continuă să lucreze și să efectueze prestațiile ce le sunt solicitate de acest angajator.

40 În schimb, lucrătoarele care beneficiază de concediul de maternitate prevăzut la articolul 8 din directiva menționată anterior se află într-o situație specifică ce impune acordarea unei protecții speciale, însă care nu poate fi asimilată cu cea a unui bărbat sau a unei femei care ocupă în mod efectiv locul lor de muncă (a se vedea Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, Rec., p. I-475, punctul 17, precum și Hotărârea din 30 martie 2004, Alabaster, C-147/02, Rec., p. I-3101, punctul 46).

41 În al doilea rând, reiese în mod explicit din articolul 11 punctul 3 din Directiva 92/85 că definiția noțiunii de prestație adecvată prevăzută la acest articol se aplică numai în cazul punctului 2 litera (b) al aceluiași articol și, așadar, numai lucrătoarelor aflate în concediu de maternitate (a se vedea în acest sens Hotărârea Høj Pedersen și alții, citată anterior, punctul 39).

42 Având în vedere diferențele menționate anterior între cazurile prevăzute, pe de o parte, la articolul 5 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85 și, pe de altă parte, la articolul 8 din aceasta, nu este, așadar, posibil să se transpună jurisprudența Curții privind definiția noțiunilor de remunerație și de prestație adecvată ce figurează la articolul 11 punctul 2 litera (b) și punctul 3 din această directivă, care vizează lucrătoarele aflate în concediu de maternitate, la dreptul la remunerație al lucrătoarelor cărora, în perioada de graviditate, li s-au modificat condițiile de muncă sau li s-a schimbat în mod provizoriu locul de muncă în temeiul articolului 5 alineatele (1) și (2) menționat mai sus.

43 Astfel, transpunerea jurisprudenței Curții referitoare la concediul de maternitate în cazul lucrătoarelor care se află în situații precum cele prevăzute la articolul 5 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85 ar putea conduce la situația nerezonabilă potrivit căreia o lucrătoare, precum reclamanta din acțiunea principală, care, din cauza graviditățiii, este repartizată provizoriu la un alt loc de muncă decât cel în care își exercita activitatea anterior acestei repartizări, ar putea suferi o reducere a remunerației sale, pe durata acestei repartizări provizorii, la un cuantum echivalent cu cel al prestației prevăzute de legislațiile naționale în materie de securitate socială în cazul întreruperii activității acestei lucrătoare pentru motive de sănătate.

44 Or, o astfel de reducere a remunerației unei lucrătoare care continuă în mod efectiv să lucreze nu numai că ar fi contrară obiectivului de protecție a securității și a sănătății lucrătoarelor gravide urmărit prin Directiva 92/85, însă, contrar celor prevăzute în al nouălea considerent al acestei directive, ar aduce de asemenea atingere dispozițiilor dreptului Uniunii în materie de egalitate de tratament între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin.

45 În acțiunea principală, Finnair și guvernul finlandez susțin că, în temeiul articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85, stabilirea cuantumului venitului care trebuie plătit unei lucrătoare care este repartizată provizoriu la un alt loc de muncă din cauza stării sale de graviditate a rămas de competența statelor membre. Potrivit acestui guvern,

remunerația trebuie să aibă un astfel de nivel încât să nu compromită obiectivul de protecție a securității și a sănătății lucrătoarei gravide urmărit prin această directivă.

46 În schimb, reclamanta din acțiunea principală și Comisia Comunităților Europene susțin că o lucrătoare gravidă care se află într-o situație precum cea a acestei reclamante trebuie, *a priori*, în perioada în care este repartizată în mod provizoriu, să poată beneficia de menținerea salariului integral.

47 În ceea ce privește guvernul italian, acesta constată că, potrivit dreptului său intern, o lucrătoare gravidă repartizată la un loc de muncă care corespunde unui nivel ierarhic inferior celui pe care îl ocupă în mod obișnuit păstrează remunerația corespunzătoare locului de muncă ocupat anterior. Totuși, în ceea ce privește indemnizațiile și primele care se adaugă salariului de bază, ar trebui făcută o distincție între, pe de o parte, cele plătite pentru calitățile profesionale intrinseci ale lucrătoarei vizate, care nu ar trebui să poată fi suprimate sau reduse de angajator în ipoteza unei repartizări provizorii a acesteia din urmă pentru a-i proteja sănătatea, și, pe de altă parte, cele plătite pentru condițiile speciale de prestare a muncii, care nu sunt atribuite decât pentru a compensa inconvenientele sau dificultățile speciale cu care se confruntă lucrătoarea și ar putea fi suprimate în cazul în care au dispărut situațiile specifice care le-au motivat.

48 Trebuie amintit în această privință că, în perioada care a dat naștere litigiului cu care este sesizată instanța de trimitere, reclamanta din acțiunea principală a continuat să lucreze și a efectuat prestațiile ce i-au fost încredințate de angajatorul său. În plus, repartizarea provizorie nu a intervenit la cererea persoanei interesate, ci în temeiul dispozițiilor pertinente din dreptul intern finlandez și al articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85 și urmărea să evite orice risc pentru securitatea sau pentru sănătatea persoanei interesate ori a copilului său.

49 Totuși, o examinare a modului de redactare a articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85, precum și a obiectivului de protecție a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează urmărit de această directivă arată că, în mod contrar celor susținute atât de Comisie, cât și de reclamanta din acțiunea principală, o lucrătoare gravidă precum aceasta din urmă, care este repartizată provizoriu la un alt loc de muncă și care, anterior acestei repartizări, primea o remunerație compusă dintr-un salariu de bază și dintr-o serie de prime, unele dintre acestea fiind acordate în funcție de exercitarea unor funcții specifice, nu poate pretinde, în temeiul acestei dispoziții, menținerea remunerației integrale pe care o primea anterior acestei repartizări provizorii.

50 În primul rând, chiar dacă, fiind întemeiat pe raportul de muncă și plătit unei lucrătoare gravide în sensul articolului 5 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85 care continuă în mod efectiv să lucreze, salariul pe care angajatorul îl plătește acestei lucrătoare constituie o remunerație în sensul articolului 141 CE, nu este mai puțin adevărat că articolul 11 punctul 1 din această directivă, în majoritatea versiunilor lingvistice existente la data adoptării sale, se referă la menținerea „unei" remunerații, iar nu a „remunerației" lucrătoarei avute în vedere.

51 În plus, articolul 11 punctul 4 din directiva menționată prevede că statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația vizată la punctul 1 al aceluiași articol de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor de acordare a acestor drepturi în temeiul legislației naționale.

52 În continuare, Curtea a arătat deja că elementele de fapt referitoare la natura lucrărilor realizate și la condițiile în care acestea sunt efectuate pot fi considerate, după caz, factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motiv de sex care pot justifica eventuale diferențe de remunerație între diferite grupuri de lucrători (a se vedea în acest sens, în cadrul articolului 141 CE, Hotărârea din 30 martie 2000, JämO, C-236/98, Rec., p. I-2189, punctul 52).

53 Or, în speță, nu se contestă că plata anumitor prime la care reclamanta din acțiunea principală avea dreptul înainte de a fi repartizată cu titlu provizoriu depindea de exercitarea unor funcții specifice în condiții particulare și că, în perioada în care a fost repartizată provizoriu la un alt loc de muncă, aceasta din urmă nu a exercitat astfel de funcții.

54 În sfârșit, articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 trimite în mod explicit la legislațiile și/sau la practicile naționale.

55 Această dispoziție lasă astfel statelor membre și, eventual, partenerilor sociali o anumită marjă de apreciere în stabilirea condițiilor de exercitare și de aplicare a dreptului la remunerație al lucrătoarelor gravide vizate la articolul 5 alineatul (2) din Directiva 92/85. Este, așadar, de competența statelor membre să definească modalitățile de aplicare a dreptului respectiv, fără a putea, cu toate acestea, să supună vreunei condiții însăși constituirea acestui drept care rezultă în mod direct din această directivă și din raportul de muncă dintre lucrătoarea gravidă și angajatorul său (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 53).

56 Exercitarea de către statele membre și, eventual, de către partenerii sociali a acestei marje de apreciere în stabilirea remunerației la care are dreptul o lucrătoare gravidă care este repartizată provizoriu la un alt loc de muncă în timpul și din cauza stării sale de graviditate nu poate, pe de o parte, să aducă atingere obiectivului de protecție a securității și a sănătății lucrătoarelor gravide urmărit prin Directiva 92/85 și nici, pe de altă parte, să nu ia în considerare faptul că o astfel de lucrătoare continuă în mod efectiv să lucreze și să efectueze prestațiile de muncă ce îi sunt încredințate de angajatorul său.

57 Astfel, după cum rezultă din al șaisprezecelea considerent al Directivei 92/85, măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației sau acordarea unei prestații.

58 Remunerația care trebuie menținută pentru o lucrătoare gravidă, conform articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85, ca urmare a repartizării provizorii a acesteia la un alt loc de muncă decât cel pe care îl ocupa înainte de fi gravidă, nu poate, în orice caz, să fie inferioară celei plătite lucrătoarelor care ocupă locul de muncă la care aceasta este repartizată provizoriu. Astfel, pe durata acestei repartizări provizorii, lucrătoarea gravidă are de asemenea dreptul la elementele de remunerație și la primele specifice acelui loc de muncă dacă îndeplinește condițiile de acordare a dreptului la acestea în conformitate cu articolul 11 punctul 4 din această directivă.

59 În plus, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 69 și 70 din concluzii, la stabilirea elementelor remunerației unei astfel de lucrătoare care trebuie menținute pe durata repartizării provizorii în conformitate cu articolul 11 punctul 1 din directiva menționată, statele membre și, eventual, partenerii sociali sunt obligați să respecte natura diferitelor prime plătite de angajator, care, în anumite cazuri, precum cel din acțiunea principală, pot constitui o parte importantă din remunerația globală a lucrătoarei gravide avute în vedere.

60 Prin urmare, pe lângă salariul de bază aferent contractului său ori raportului său de muncă, o lucrătoare gravidă care este repartizată provizoriu la un al loc de muncă, în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, își menține, cu ocazia acestei repartizări, dreptul la elementele de remunerație sau la primele aferente statutului său profesional precum, printre altele, primele aferente calității sale de superior ierarhic, vechimii și calificărilor sale profesionale.

61 În schimb, statele membre și, eventual, partenerii sociali nu sunt obligați, în temeiul articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85, să mențină, cu ocazia acestei repartizări provizorii, elementele de remunerație sau primele care, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 53 din prezenta hotărâre, depind de exercitarea de către lucrătoarea vizată a unor funcții specifice în condiții particulare și care urmăresc în esență să compenseze inconvenientele legate de această exercitare.

62 Rezultă din cele de mai sus că, în urma repartizării sale provizorii la un alt loc de muncă decât cel pe care îl ocupa înainte de a fi gravidă, conform articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, o lucrătoare gravidă nu are dreptul, în temeiul articolului 11 punctul 1 din această directivă, la remunerația pe care o primea în medie anterior acestei repartizări.

63 Totuși, trebuie amintit că articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 nu prevede decât o protecție minimă a dreptului la venituri al lucrătoarelor gravide vizate la articolul 5 din această directivă. Nicio dispoziție a acesteia nu împiedică statele membre sau, eventual, partenerii sociali să prevadă menținerea tuturor elementelor de remunerație și a tuturor primelor la care lucrătoarea gravidă avea dreptul înainte de a fi însărcinată și de a fi repartizată provizoriu la un alt loc de muncă.

64 Astfel, Directiva 92/85, care a fost adoptată în conformitate cu articolul 118a din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite cu articolele 136 CE-143 CE), nu împiedică un stat membru, astfel cum reiese de la articolul 137 alineatul (4) CE, să mențină sau să adopte măsuri de protecție mai stricte, cu condiția ca acestea să fie compatibile cu dispozițiile acestui tratat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec., p. I-6915, punctul 37).

65 Reiese din cuprinsul punctelor 19 și 20 din prezenta hotărâre că, în acțiunea principală, conform convenției colective și deciziei din 20 iunie 1989, unei însoțitoare de zbor care este gravidă i se plătește, în urma repartizării acesteia la un loc de muncă la sol din cauza stării sale de graviditate, o remunerație echivalentă cu cea primită pentru concediile anuale plătite.

66 Remunerația plătită de Finnair unei lucrătoare gravide pe durata repartizării provizorii a acesteia se compune din salariul său de bază lunar și dintr-un supliment de remunerație denumit „lisäpäiväpalkka". Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 20 din prezenta hotărâre, acest supliment este calculat în două etape. În primul rând, se calculează media primelor încasate de o însoțitoare sau de un însoțitor de zbor într-o anumită perioadă de referință. Este vorba despre suplimentul de remunerație personal, denumit „lisäpäiväpalkka", plătit persoanei interesate în această perioadă. În al doilea rând, se calculează valoarea medie a suplimentelor de remunerație personale ale tuturor însoțitoarelor și însoțitorilor de zbor care se încadrează în aceeași treaptă salarială.

67 Trebuie observat că, din cauza faptului că remunerația plătită lucrătoarelor gravide, ca urmare a repartizării provizorii a acestora la un alt loc de muncă decât cel pe care îl ocupau anterior, este calculată pe baza valorii medii, dintr-o anumită perioadă de referință, a primelor încasate de toate însoțitoarele și de toți însoțitorii de zbor care se încadrează în aceeași treaptă salarială, un astfel de sistem de remunerare poate conduce fie la o diminuare, fie la o creștere a venitului primit de lucrătoarea gravidă în raport cu cel care îi era plătit în perioada de referință avută în vedere. Or, astfel cum reiese din decizia de trimitere, personalul navigant poate primi mai mult de 10 prime diferite, plata acestora fiind legată de modalitățile particulare potrivit cărora sunt efectuate prestațiile de muncă. În aceste condiții, atât cuantumul, cât și tipul de prime de care au beneficiat în acea perioadă de referință însoțitoarele și însoțitorii de zbor încadrați pe aceeași treaptă salarială pot varia în mod considerabil.

68 Alegerea de către un stat membru și, eventual, de către partenerii sociali a unui sistem de remunerare potrivit căruia salariul lucrătoarelor gravide, ca urmare a unei repartizări provizorii, este compus din salariul lunar de bază menționat și din valoarea medie a primelor de care personalul navigant a beneficiat într-o anumită perioadă de referință nu poate, în principiu, să fie considerată contrară articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85.

69 Totuși, în măsura în care, cu ocazia calculării remunerației lunare care trebuie plătită însoțitoarelor de zbor gravide care au făcut obiectul unei repartizări provizorii, conform articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, un astfel de sistem de remunerare nu ia în considerare elementele de remunerație sau primele care sunt aferente statutului profesional al lucrătoarei gravide – statut care nu este nicidecum repus în discuție prin această repartizare provizorie – precum primele aferente calității de superior ierarhic a persoanei interesate, vechimii în muncă și calităților sale profesionale, acest sistem nu poate fi considerat conform cerințelor prevăzute la articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85.

70 Or, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 56 din prezenta hotărâre, deși, conform articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85, stabilirea modalităților de calcul al remunerației la care are dreptul o lucrătoare gravidă vizată la articolul 5 alineatul (2) din această directivă este încredințată statelor membre, acestea din urmă nu trebuie să stabilească modalități care nu sunt conforme cu obiectivul de protecție a securității și a sănătății lucrătoarelor gravide urmărit de această directivă. Acestea nu trebuie să ignore, la stabilirea remunerației respective, nici faptul că o astfel de lucrătoare continuă în mod efectiv să lucreze.

71 În speță, astfel cum susține reclamanta din acțiunea principală, în timp ce suplimentul de remunerație personal denumit „lisäpäiväpalkka” s-a ridicat la 74,35 euro pe zi

în cursul perioadei de referință, valoarea medie a aceluiași supliment de remunerație plătit tuturor însoțitoarelor și însoțitorilor de zbor care se încadrau în aceeași treaptă salarială era, pentru aceeași perioadă, de 39,74 euro pe zi. Ca urmare a repartizării provizorii a persoanei interesate la un loc de muncă la sol, remunerația lunară totală a acesteia a scăzut cu 834,56 euro față de cea pe care o primea înaintea acestei repartizări provizorii.

72 Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă, în temeiul metodei de calcul al remunerației prevăzute de convenția colectivă și/sau de decizia din 20 iunie 1989 în ceea ce privește însoțitoarele de zbor în perioadele de graviditate, reclamanta din acțiunea principală a fost privată, ca urmare a repartizării provizorii a acesteia la un alt loc de muncă decât cel pe care îl ocupă în mod normal, de beneficiul elementelor de remunerație sau de primele care sunt aferente statutului său profesional. În cazul în care situația este cea descrisă mai sus, sistemul de remunerare care prevede o astfel de diminuare a remunerației sale pe durata acestei repartizări provizorii, în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, trebuie considerat contrar dispozițiilor articolului 11 punctul 1 din această directivă.

73 Având în vedere cele de mai sus, trebuie răspuns la întrebarea adresată că articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că o lucrătoare gravidă care, conform articolului 5 alineatul (2) din această directivă, a fost repartizată provizoriu, din cauza gravidității sale, la un loc de muncă în care efectuează alte sarcini decât cele pe care le efectua anterior acestei repartizări nu are dreptul la remunerația pe care o primea în medie anterior repartizării respective. Pe lângă menținerea salariului său de bază, o astfel de lucrătoare are dreptul, în temeiul articolului 11 punctul 1 menționat mai sus, la elementele de remunerație sau la primele care sunt aferente statutului său profesional, precum primele aferente calității sale de superior ierarhic, vechimii și calificărilor sale profesionale. Deși articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 nu se opune utilizării unei metode de calcul al remunerației care trebuie plătită unei astfel de lucrătoare bazate pe valoarea medie a primelor legate de condițiile de

muncă ale întregului personal navigant din aceeași treaptă salarială într-o anumită perioadă de referință, neluarea în considerare a acestor elemente de remunerație sau a acestor prime trebuie considerată contrară acestei din urmă dispoziții.

Cu privire la cheltuielile de judecată

74 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

Articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] trebuie interpretat în sensul că o lucrătoare gravidă care, conform articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, a fost repartizată provizoriu, din cauza graviditățiisale, la un loc de muncă în care efectuează alte sarcini decât cele pe care le efectua anterior acestei repartizări nu are dreptul la remunerația pe care o primea în medie anterior repartizării

respective. Pe lângă menținerea salariului său de bază, o astfel de lucrătoare are dreptul, în temeiul articolului 11 punctul 1 menționat mai sus, la elementele de remunerație sau la primele care sunt aferente statutului său profesional, precum primele aferente calității sale de superior ierarhic, vechimii și calificărilor sale profesionale. Deși articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 nu se opune utilizării unei metode de calcul al remunerației care trebuie plătită unei astfel de lucrătoare bazate pe valoarea medie a primelor legate de condițiile de muncă ale întregului personal navigant din aceeași treaptă salarială într-o anumită perioadă de referință, neluarea în considerare a acestor elemente de remunerație sau a acestor prime trebuie considerată contrară acestei din urmă dispoziții.

Semnături