

GENERALINIO ADVOKATO
PAOLO MENGOZZI IŠVADA,
pateikta 2009 m. gruodžio 17 d.¹

I — Įvadas

1. Šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą, pateiktu 2008 m. spalio 30 d. sprendime, *Helsingin käräjäoikeus* (Helsinkio pirmosios instancijos teismas, Suomija) prašo išaiškinti 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalies prasme) 11 straipsnio 1 punktą². Šis prašymas pateiktas dėl ginčo tarp orlaivio palydovės ir vyresniosios keleivių salono įgulos narės S.M. Parviainen, kuri dėl nėštumo buvo perkelta į mažiau apmokamą antžeminį darbą, ir *Finnair Oyj* dėl atlyginimo, bent jau lygiaverčio tam, kurį ieškovė gavo dirbdama vyresniąją keleivių salono įgulos narę prieš ją paskiriant dirbti antžeminį darbą, mokėjimo.

2. Ši byla Teisingumo Teismui pirmą kartą suteikia galimybę išaiškinti Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto nuostatas atsižvelgiant į tai, kad nėščia darbuotoja toliau vykdo savo užduotis po to, kai laikinai buvo paskirta į naują darbą.

II — Teisinis pagrindas

A — Bendrijos teisė

3. Direktyvos 92/85 devintoje konstatuojamojoje dalyje numatyta, kad garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110.

4. Iš Direktyvos 92/85 aštuntos konstatuojamosios dalies matyti, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi dirbuotojos daugeliu atžvilgių turi būti laikomos ypatingos rizikos grupe ir reikia imtis priemonių dėl jų saugos ir sveikatos.

5. Direktyvos 92/85 4 straipsnio „Įvertinimas ir informacija“ 1 dalyje numatyta:

„Kalbant apie visų veiklos rūšių, galinčių kelti konkrečią veiksmų, procesų arba darbo sąlygų, kurių neišbaigtas sąrašas pateikiamas I priede, poveikio riziką, darbdavys, tiesiogiai arba taikydamas (1989 m. birželio 12 d. Tarybos) Direktyvos 89/391/EEB (dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)) 7 straipsnyje nurodytas apsaugos ir prevencijos priemonės, įvertina tokio poveikio 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje arba įstaigoje tam, kad:

— įvertintų 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai keliamą riziką ir bet kokią galimą poveikį nėštumui ar maitinimui krūtimi,

— nuspręstų, kokių priemonių reikia imtis.“

6. Šios direktyvos 5 straipsnis „Veiksmai, atliekami gavus įvertinimo rezultatus“ suformuluotas taip:

„1. Nepažeisdamas Direktyvos 89/391/EEB 6 straipsnio, jei 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto įvertinimo rezultatai parodo, kad 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, darbdavys imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad laikinai pakeitus tos darbuotojos darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką, bus išvengta tokio poveikio darbuotojai rizikos.

2. Jei jos darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko neįmanoma pakeisti dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, darbdavys imasi priemonių, kad minima darbuotoja būtų perkelta į kitą darbą.

3. Jei perkelti darbuotojos į kitą darbą neįmanoma dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, minimai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti.

<...>“

7. Pagal Direktyvos 92/85 8 straipsnio 1 dalį valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

8. Direktyvos 92/85 11 straipsnis „Darbo teisės“ suformuluotas taip:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

1) 5, 6 ir 7 straipsniuose nurodytais atvejais 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms turi būti garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, su darbo sutartimi susijusios darbo teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą;

2) 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

a) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutartimi, išskyrus toliau esančiame b punkte nurodytas teises;

b) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą;

3) 2 dalies b punkte nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokią nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių;

<...>“

9. Direktyvos 92/85 I priede, į kurią daroma nuoroda 4 straipsnyje, nurodomi fiziniai veiksniai, galintys būti vaisiaus pažeidimo priežastis ir (arba) pažeisti placentą, tarp kurių – jonizuojanti ir nejonizuojanti spinduliuotė.

B — *Nacionalinės teisės aktai*

10. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (*naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki* (609/1986)) reglamentuojamas diskriminacijos draudimas dėl lyties.

11. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu Nr. 232/2005, 7 straipsnio 1 dalį uždraudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties. Vadovaujantis šio straipsnio 2 dalimi, tiesioginė diskriminacija taip pat apima atvejį, kai asmuo atsiduria kitoje padėtyje dėl nėštumo arba gimdymo.

12. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu Nr. 232/2005, 8 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą darbdavio elgesys sudaro šiuo įstatymu draudžiamą diskriminaciją, jei darbdavys, priimdamas su darbo santykiais susijusius sprendimus, elgiasi taip, kad dėl nėštumo, gimdymo arba kitų su lytimi susijusių priežasčių asmuo atsiduria prastesnėje padėtyje.

13. Pagal Darbo sutarties įstatymo (*työsö-pimuslaki* (55/2001)) 2 skirsnio 2 straipsnį darbdavys negali be pateisinamos priežasties skirtingai vertinti darbuotojų dėl jų amžiaus, sveikatos būklės, negalios, tautinės arba etninės kilmės, pilietybės, seksualinės orientacijos, kalbos, religijos, įsitikinimų, tikėjimo, šeiminių ryšių, dalyvavimo profesinių sąjungų veikloje, dalyvavimo politinėje veikloje arba kitų panašių aplinkybių.

14. Vadovaujantis Darbo sutarties įstatymo 2 skirsnio 3 straipsniu, jei nėščios darbuotojos darbo užduotys arba sąlygos gali pakenkti jos arba vaisiaus sveikatai, o pavojaus šaltinis, susijęs su darbu arba darbo sąlygomis, negali būti pašalintas, darbuotoja nėštumo laikotarpiu turi būti perkeliama į kitą darbą vykdyti kitas atitinkamas užduotis, atsižvelgiant į jos galimybes dirbti ir profesinius gebėjimus.

15. Panaši nuostata įtvirtinta ir Darbo saugos įstatymo (*työturvallisuuslaki* (738/2002)) 2 skirsnio 11 straipsnio 2 dalyje.

16. Pagal Įstatymo dėl kolektyvinės sutarties (*työehtosopimuslaki* (436/1946)) 4 straipsnio 3 dalį kolektyvinė sutartis įpareigoja darbdavius ir darbuotojus, kurie šios kolektyvinės sutarties galiojimo metu yra ar buvo asociacijos, kuriai taikoma ši sutartis, nariai. Šie darbdaviai ir darbuotojai tarpusavyje sudaromose darbo sutartyse turi laikytis atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatų.

17. Sveikatos draudimo įstatymo (*sairausvaakuutuslaki* (1224/2004)) 9 skirsnio 4 straipsnyje numatyta, kad atlygintiną darbą dirbanti nėščia darbuotoja turi teisę gauti specialias motinystės išmokas (*erityisäitiysraha*), jei su

jos darbo užduotimis arba sąlygomis susijusios cheminės medžiagos, spinduliavimas, užkrečiama liga ar kitas panašus veiksnys gali pakenkti jos ar vaisiaus sveikatai. Šios specialios motinystės išmokos mokamos tik jei apdraustoji gali dirbti, tačiau neįmanoma jos perkelti į kitą darbą pagal Darbo sutarties įstatymo 2 skirsnio 3 straipsnio 2 dalį ir dėl šios priežasties ji negali būti savo darbo vietoje.

kurį skiria darbdavys. Darbdavys, esant prašymui, paskiria jai kitą darbą iki tos dienos, kai pradėdama mokėti Sveikatos draudimo įstatyme numatyta motinystės pašalpa (*äitiyspäiväraha*).

18. Motinystės atostogų ir specialių motinystės atostogų apmokėjimas reguliuojamas Orlaivio įgulos kolektyvinės sutarties (*matkustamohenkilökunnan työehtosopimus*), sudarytos tarp Suomijos orlaivių palydovų ir palydovių profesinės sąjungos bei paslaugų sektoriaus darbdavių sąjungos ir galiojusios nuo 2005 m. balandžio 1 d. iki 2007 m. rugsėjo 30 d., 16 straipsnio B punkte.

21. Suomijos teisės aktuose nėra aiškių nuostatų dėl darbo užmokesčio nustatymo nėsčiai darbuotojai ją perkėlus atlikti kitas užduotis.

19. Vadovaujantis 16 straipsnio B punkto 2 dalimi, orlaivio palydovė gali nutraukti su skrydžiais susijusią veiklą iš karto po to, kai nustatomas nėštumas. Nesvarbu, kokios su sveikata susijusios priežastys, su skrydžiais susijęs darbas leidžiamas vėliausiai iki aštuonioliktos nėštumo savaitės.

22. Pagal Orlaivio įgulos kolektyvinės sutarties 16 straipsnio B punkto 4 dalį 16 straipsnio B punkto 1 ir 3 dalyse numatytas darbo užmokestis mokamas neviršijant atlyginimo už kasmetines atostogas. Orlaivio palydovė, kuri atsisako dirbti jai pavestą darbą, praranda teisę į šį atlyginimą.

20. Pagal 16 straipsnio B punkto 3 dalį orlaivio palydovės prašymu nėštumo laikotarpiu jai gali būti pavedama atlikti kitą darbą,

III — Pagrindinė byla, prejudicinis klausimas ir procesas Teisingumo Teisme

23. Nuo 1998 m. balandžio 8 d. S.M. Parviainen dirbo orlaivio palydovė bendrovėje *Finnair Oyj*. 2005 m. spalio mėn. ji pradėjo eiti vyresniosios keleivių salono įgulos narės pareigas.

24. 2007 m. pradžioje ieškovė pagrindinėje byloje pastojo. Gimdymo diena buvo numatyta 2007 m. spalio 16 dieną.

25. 2007 m. balandžio 30 d. dėl nėštumo ieškovė pagrindinėje byloje buvo perkelta dirbti antžeminį darbą, t. y. darbą biure. Šį darbą ji dirbo iki 2007 m. rugsėjo 15 d., kai prasi-dėjo jos motinystės atostogos. Ieškovė buvo perkelta dirbti į kitą darbą pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio 1 ir 2 dalis, atitinkamas Suomijos teisės nuostatas, susijusias su darbo sutartimi ir darbo sauga, bei Orlaivio įgulos kolektyvinę sutartį. Iš bylos medžiagos matyti, kad tai buvo padaryta dėl to, jog su ieškovės pagrindinėje byloje darbu susiję fiziniai veiksniai, kaip antai jonizuojanti ir nejonizuojanti spinduliuotė, gali pažeisti placenta.

26. Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovės pagrindinėje byloje, kaip vyresniosios keleivių salono įgulos narės, didžiąją viso atlyginimo dalį sudaro priedai už vadovaujančias pareigas ir kiti priedai. Vadovaujantis atsakovės pagrindinėje byloje Teisingumo Teismo posėdyje pateikta informacija, be kitų, ieškovė pagrindinėje byloje galėjo gauti priedą už papildomą

darbą, kai jos darbo laikas viršija 95 valandas per mėnesį, priedą už nakties darbą, darbą sekmadieniais, švenčių dienomis, priedą už viršvalandžius, jei darbo diena trunka ilgiau nei 8 valandas, priedą už tolimo nuotolio skrydį, už laiko skirtumus skrydžio metu ir kt. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, prieš ieškovės perkėlimą dirbti kitą darbą šie priedai sudarė apie 40 % viso jos atlyginimo. Ieškovės pagrindinėje byloje pagrindinė mėnesinė alga yra 1 821,76 eurų, o jos vidutinis mėnesinis darbo užmokestis – 3 383,04 eurų. Pagal prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nurodytą informaciją darbuotojams mokami priedai gali labai skirtis atsižvelgiant į tai, ar atitinkamas asmuo vykdo vadovaujančias pareigas kaip vyresnysis keleivių salono įgulos narys, ar dirba orlaivio palydovo darbą. Be to, tam pačiam lygiui priklausantys darbuotojai gali dirbti labai skirtingą darbo valandų skaičių, o tai turi įtakos priedų dydžiui.

27. Iš bylos medžiagos taip pat matyti, kad atsakovė pagrindinėje byloje priėmė 1989 m. birželio 20 d. sprendimą, kuriuo pagal su Orlaivio įgulos kolektyvine sutartimi susijusį vietinį susitarimą tarp socialinių partnerių nustatė atlyginimą už antžeminį darbą, mokėtiną orlaivio palydovėms nėštumo laikotarpiu. Vadovaujantis šiuo sprendimu, atsakovė pagrindinėje byloje orlaivio palydovėms, kurios dėl nėštumo skiriamos dirbti antžeminį darbą, atitinkamu laikotarpiu moka darbo užmokestį, lygų atlyginimui už mokamas kasmetines atostogas. Šį darbo užmokestį sudaro pagrindinė mėnesinė alga ir priedas už kasmetines atostogas *lisäpäiväpalkka*.

Šis priedas apskaičiuotas remiantis vidutiniu visų tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančių orlaivio palydovų priedu *lisäpäävähäpalkka*. Pagal atsakovės pagrindinėje byloje pateiktą informaciją priedas už kasmetines atostogas *lisäpäävähäpalkka*, kuris yra suteikiamas visam antžeminės tarnybos personalui, skaičiuojamas atsižvelgiant į visus priedus, siekiant sumažinti skirtumą tarp šių priedų ir orlaivio įgulai mokamų priedų.

28. Laikinais paskyrus ieškovę pagrindinėje byloje į antžeminį darbą, jos visa mėnesinė alga, įskaitant priedus, kuriuos ji gavo kaip vyresnioji keleivių salono įgulos narė ir dėl orlaivio įgulos darbo nepatogumų bei sąlygų, sumažėjo 834,56 eurai, t. y. apie 33% palyginti su jos vidutiniu darbo užmokesčiu 2006 metais.

29. Ieškovės pagrindinėje byloje teigimu, atsakovė pagrindinėje byloje neturėjo teisės sumažinti jos darbo užmokesčio dėl to, kad ji buvo paskirta į antžeminį darbą. Atsakovės pagrindinėje byloje elgesys buvo diskriminuojamas ir pažeidžiantis Direktyvą 92/85 bei Suomijos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Savo ieškinyje, pateiktame prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, ieškovė pagrindinėje byloje reikalauja bent jau lygiaverčio atlyginimo tam, kurį

gavo prieš laikinai pakeičiant jos darbą, mokėjimo ginčijamu laikotarpiu.

30. Atsakovė pagrindinėje byloje paprašė atmesti ieškinį. Nėštumo laikotarpiu ieškovei pagrindinėje byloje buvo mokamas didesnis darbo užmokestis, palyginti su tuo, kuris mokamas asmeniui, nuolat dirbančiam panašų antžeminį darbą.

31. Atsižvelgdamas į tai, kad iki šiol Teisingumo Teismas neturėjo galimybės išaiškinti Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto, *Hel-singin käräjaoikeus* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos (92/85) 11 straipsnio 1 punktas turėtų būti aiškinamas taip, kad darbuotojai, kuri dėl nėštumo perkeliama į kitą, mažiau apmokamą darbą nei anksčiau, turi būti mokamas tokio paties dydžio darbo užmokestis, koks vidutiniškai buvo mokamas prieš jos perkėlimą, ir ar šiuo atveju yra svarbios darbuotojai mokėtų papildomų priedų prie pagrindinės mėnesinės algos rūšys ir jų mokėjimo pagrindai?“

32. Ieškovė pagrindinėje byloje, atsakovė pagrindinėje byloje, Suomijos ir Italijos

vyriausybės bei Europos Bendrijų Komisija pateikė rašytines pastabas pagal Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnį. Per 2009 m. rugsėjo 17 d. vykusį posėdį šios šalys taip pat pateikė žodines pastabas, išskyrus Italijos vyriausybę, kurios atstovai posėdyje nedalyvavo.

priedai, mokami už specifines užduotis, kurių nėra darbuotojai nereikia atlikti tame darbe, į kurį buvo laikinai paskirta dirbti.

A — Dėl pirmos prejudicinio klausimo dalies: Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto aiškinimas

IV — Vertinimas

33. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prejudicinio klausimo pirma dalis yra: ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas turėtų būti aiškinamas taip, kad nėra darbuotojai, kuri dėl nėštumo paskiriama į kitą darbą, kur vykdo kitas mažiau apmokamas užduotis nei anksčiau, turi būti mokamas toks pat atlyginimas, koks vidutiniškai buvo mokamas prieš jos paskyrimą. Antra klausimo dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atkreipdamas dėmesį į atsakovės pagrindinėje byloje argumentą, kad turi būti atsižvelgiama į ypatingas orlaivio įgulos darbo sąlygas, iš esmės klausia, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto aiškinimo tikslais svarbu, kad ankstesnį nėščios darbuotojos atlyginimą iš dalies sudarė

34. Pirmiausia svarbu pažymėti, kad nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nagrinėja ginčą tarp privačių asmenų, jis, prašydamas Teisingumo Teismo išaiškinti Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą, neklausia dėl galimo šios nuostatos horizontalaus tiesioginio veikimo.

35. Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką direktyva pati savaime negali įpareigoti asmens, ir dėl to ja iš esmės negalima remtis prieš asmenį. Todėl net jei direktyvos nuostatos, kuriomis siekiama asmenims suteikti teisių ar nustatyti įpareigojimus, yra pakankamai aiškios, tikslios ir besąlygiškos, jos iš esmės negali būti taikomos byloje, kurių šalys yra tik privatūs asmenys³.

³ — 2009 m. liepos 16 d. Sprendimas *Mono Car Styling* (C-12/08, Rink. p. I-6653, 59 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

36. Vis dėlto nacionalinis teismas, taikydamas nacionalinę teisę, turi ją aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į direktyvos formuluotę ir į tikslą, kad būtų pasiektas joje numatytas rezultatas ir laikomasi EB 249 straipsnio trečios pastraipos⁴.

37. Pažymiu, kad nacionalinis teismas nenurodė, kuria konkrečia vidaus teisės nuostata buvo perkeltas Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą. Nors ši nuostata bent iš dalies galėjo būti tinkamai perkelta per nacionalinę praktiką⁵, t. y. būtent per kolektyvines sutartis, sudarytas tarp socialinių partnerių, kurių vaidmuo nustatant atlyginimą tradiciškai yra svarbus Šiaurės valstybėse⁶, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nagrinėdamas ieškinį dėl atsakovės pagrindinėje byloje įgyvendinant Orlaivio įgulos kolektyvinę sutartį priimto sprendimo darbo užmokesčio klausimu, turi taikyti minėtą sutartį kuo labiau atsižvelgdamas į Direktyvos 92/85 formuluotę ir tikslą.

4 — Ten pat 60 punktas.

5 — Kalbant apie kitas socialinio sektoriaus direktyvas žr. 1985 m. sausio 30 d. Sprendimą *Komisija prieš Daniją* (143/83, Rink. p. 427, 8 ir 9 punktai); 1986 m. liepos 10 d. Sprendimą *Komisija prieš Italiją* (235/84, Rink. p. 2291, 20 punktas); 1999 m. liepos 8 d. Sprendimą *Fernández de Bobadilla* (C-234/97, Rink. p. I-4773, 19 punktas) bei 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimą *Ruben Andersen* (C-306/07, Rink. p. I-10279, 25 punktas).

6 — Šiuo klausimu ypač žr. mano išvados byloje, kurioje buvo priimtas 2007 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Laval un Partneri* (C-341/05, Rink. p. I-11767), 160 punktą.

38. Vadinas, prejudicinio klausimo pirmoje dalyje nurodyta pagrindinė problema yra, ar pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą nėščia darbuotoja, orlaivio palydovė, dėl nėštumo paskirta dirbti antžeminį darbą, turi teisę į visą atlyginimą, kurį gavo prieš laikiną paskyrimą į kitą darbą, ar, atvirkščiai, antžeminio darbo laikotarpiu darbdavys jai gali mokėti mažesnę atlyginimą, tačiau bent tokį, kurį jis pagal Orlaivio įgulos kolektyvinę sutartį moka antžeminės tarnybos personalui.

39. Pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą, jei nėščia darbuotoja skiriama į kitą darbą (šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalis) siekiant išvengti veiksmų ir darbo sąlygų poveikio, kuris grėstų jos saugai arba sveikatai, rizikos (šios direktyvos 6 straipsnis), kaip an-tai naktinis darbas (šios direktyvos 7 straipsnis), šiai darbuotojai „turi būti garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą“.

40. Šalys, pateikusios pastabas Teisingumo Teismui, prieštarauja ankstesniame punkte pateikiamam Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto sakinio dalies aiškinimui.

41. Ieškovės pagrindinėje byloje ir Komisijos manymu, šis sakiny s reiškia, kad jei nėščia darbuotoja nėštumo laikotarpiu toliau vykdo savo profesinę veiklą, bet yra laikinai paskiriama į kitą darbą, ji turi teisę į viso atlyginimo, kurį gavo iki nėštumo, išsaugojimą.

42. Priešingai, jei atsakovė pagrindinėje byloje ir Suomijos vyriausybė mano, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktu valstybėms narėms suteikiama teisė nustatyti atlyginimo, kuris turi būti mokamas nėščiai darbuotojai tokioje situacijoje, kuri nagrinėjama pagrindinėje byloje, dydį, Italijos vyriausybė laikosi nuomonės, kad šią nuostatą reikia aiškinti taip, jog šiai darbuotojai turi būti garantuojama teisė į atitinkamą atlyginimą, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

43. Mano nuomone, į prejudicinio klausimo pirmą dalį turi būti atsakyta išnagrinėjus Direktyvos 92/85 formuluotę ir tikslą.

44. Kalbant apie formuluotę, reikia nurodyti, jog nors Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto redakcija nėra geriausia,

nežymimąjį artikelį „une“ vartojant prieš žodį „une rémunération“ (atlyginimas) *a priori* atmetama galimybė, kad Direktyva 92/85 valstybės narės įpareigojamos užtikrinti nėščiai darbuotojai prieš jos laikiną paskyrimą į kitą darbą mokėto atlyginimo „neliečiamumą“⁷. Šis teiginys patvirtinamas ir tuo, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte daroma nuoroda į „nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“, t. y. būtent į kolektyvines sutartis. Todėl valstybės narės turi nustatyti, koks tikslus atlyginimas garantuojamas nėščiai darbuotojai, patenkančiai į Direktyvos 92/85 5 straipsnio, būtent šio straipsnio 2 dalies, taikymo sritį.

45. Šiuo klausimu pažymiu, kad Sprendime *Boyle ir kt.*⁸ Teisingumo Teismas išaiškino Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte pateikiamam teiginiui identišką sakinį, esantį to paties straipsnio 2 punkto b papunktyje, atsižvelgęs į nėščios moters teises per motinystės atostogas (Direktyvos 92/85 8 straipsnyje numatyta situacija).

7 — Kitose šios nuostatos kalbinėse versijose, pavyzdžiui, vokiškoje versijoje „der Fortzahlung eines Arbeitsentgelts“, angliškoje versijoje „the maintenance of a payment“, ispaniškoje versijoje „el mantenimiento de una remuneración“ ir itališkoje versijoje „il mantenimento di una retribuzione“, taip pat vartojami nežymijamam artikeliumi „une“ analogiški artikeliai. Atsižvelgiant į tai, kad suomių kalboje nėra žymimųjų arba nežymimųjų artikelių, suomiška versija „palkan maksun jatkuminen“ galėjo sukelti tam tikrą dvi-prasmybę ir iš dalies lemti prejudicinį klausimą. Vis dėlto Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto suomiškoje versijoje nenurodoma, jog laikino paskyrimo į kitą darbo vietą laikotarpiu „toliau“ mokamas atlyginimas turi būti toks pats, kuris buvo mokamas nėščiai darbuotojai jos ankstesniame darbe.

8 — 1998 m. spalio 27 d. Sprendimas *Boyle ir kt.* (C-411/96, Rink. p. I-6401).

46. Šiame sprendime Teisingumo Teismas dėl nėsčios moters atlyginimo ir teisės į atitinkamą pašalpa motinystės atostogų laikotarpiu konstatavo, kad „nors 11 straipsnio formuluoėje kalbama tik apie atitinkamą pašalpa, vis dėlto darbuotojoms motinystės atostogų laikotarpiu garantuojamos pajamos, kai jos gaunamos atlyginimo forma ir tam tikrais atvejais kartu su pašalpa, taip pat turi būti atitinkamos Direktyvos 92/85 11 straipsnio 3 punkto prasme“⁹. Iš to matyti, kad, taip pat, kaip Teisingumo Teismas nurodė Sprendime *Gillespie ir kt.* dėl EB 141 straipsnio aiškinimo¹⁰, šiomis nuostatomis nereikalaujama, kad būtų išlaikytas visas darbuotojų moterų atlyginimas motinystės atostogų laikotarpiu, su sąlyga, jog mokama suma nebūtų maža, kad nebūtų pažeistas motinystės atostogų tikslas.

48. Šiuo klausimu nurodau, kad minėtame Sprendime *Boyle ir kt.* Teisingumo Teismas nusprendė, kad būdvardis „atitinkamas“ taikomas ne tik Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto b papunktyje nurodytam žodžiui „pašalpa“, bet visai „11 straipsnio formuluoetei“, įskaitant šios direktyvos 11 straipsnio 1 punktą. Be to, vadovaujantis šiuo sprendimu, būdvardis „atitinkamas“ taip pat taikomas atlyginimo forma mokamoms pajamoms. Iš tiesų kitoks aiškinimas, pagal kurį nėsčioms darbuotojoms būtų garantuojamas neapibrėžtas „atlyginimo“ išlaikymas, neturėtų prasmės.

49. Todėl galima teigti, kad Direktyvos 92/85 11 straipsniu nėsčiai darbuotojai siekiama garantuoti ne atlyginimo, kurį ji gavo iki nėsštumo, bet atitinkamo atlyginimo išsaugojimą.

47. Vis dėlto šis teiginys nereiškia, kad, atvirkščiai, jei nėsčia darbuotoja skiriama į kitą darbą, pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto formuluoetę ji būtinai turi teisę į viso atlyginimo, kurį gavo prieš laikiną paskyrimą į kitą darbą, išsaugojimą.

50. Vis dėlto, nors Direktyvos 92/85 11 straipsnio 3 punkte tiksliai nurodoma, kaip turi būti apibrėžiamas atitinkamas atlyginimas ar pašalpa motinystės atostogų atveju, patikslinant, kad turi būti užtikrinamos „pajamos, lygiavertės toms, kurias darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių“, taip sulyginant motinystės atostogas ir ligos atostogas, tačiau jame nenumatyta, kaip gali būti apibrėžiamas atitinkamas atlyginimas ir (arba) pašalpa tuo atveju, jei nėsčia darbuotoja

9 — Minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 34 punktas (pasvyru šriftu pažymėta mano).

10 — 1996 m. vasario 13 d. Sprendimas *Gillespie ir kt.* (C-342/93, Rink. p. I-475, 20 ir 25 punktai).

paskiriama dirbti į kitą darbą nei tas, kurį dirbo prieš nėštumą.

kad valstybės narės pagal tą pačią direktyvą privalo mokėti tokią pačią algą nuo darbo atleistai nėščiai darbuotojai ir nėščiai darbuotojai, kuri toliau vykdo profesinę veiklą. Abejotu, ar to siekė Direktyvos 92/85 rengėjai.

51. Tačiau nesant Bendrijos teisės aktų leidėjo pateikto konkretaus apibrėžimo ir atsižvelgiant į Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte daromą nuorodą į nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ši nuostata negali būti aiškinama taip, kad visais jos reguliuojamais atvejais valstybės narės turi užtikrinti nėščiai darbuotojai prieš nėštumą mokėto atlyginimo „neliečiamumą“.

52. Man atrodo, kad šį teiginį patvirtina ir tai, jog Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas taikomas ne tik tos pačios direktyvos 5 straipsnio 2 dalyje numatytai situacijai, kai nėščia darbuotoja laikinai paskiriama į kitą darbą, bet taip pat šio straipsnio 3 dalyje numatytai situacijai, kai nėščia darbuotoja atleidžiama nuo darbo visą laikotarpį, kuris būtinas siekiant garantuoti jos saugą ar apsaugoti sveikatą.

53. Jei Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą reikėtų aiškinti taip, kad juo siekiama išlaikyti visą atlyginimą, toks aiškinimas reikštų,

54. Mano nuomone, jei sutiktume su ieškovės pagrindinėje byloje ir Komisijos pateikiamu aiškinimu, kad pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą valstybės narės privalo užtikrinti, jog būtų mokamas atlyginimas, kuris buvo mokėtas prieš nėščią darbuotoją perkeliančią į kitą darbą, tai reikštų, kad šios valstybės narės netektų turimos diskrecijos, kuri šioje byloje patvirtinama Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte darant nuorodą į nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

55. Be to, jei Bendrijos teisės aktų leidėjas būtų siekęs įpareigoti valstybes nares užtikrinti, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte numatytose situacijose būtų išsaugojamas iki nėštumo gautas atlyginimas, jis tai būtų aiškiai nurodęs šio straipsnio formuluotėje,

paprastai pavartodamas žymimąjį artikelį „la“ vietoj nežymimojo artikelio „une“¹¹.

iki nėštumo, mokamas atlyginimas yra atitinkamas tuomet, kai jis mokamas toks, kokį ji gavo ankstesniame darbe.

56. Tai, kad Direktyvos 92/85 rengėjai neketino taip suformuluoti šios direktyvos 11 straipsnio 1 punkto, galima paaiškinti ir šios direktyvos tikslu.

59. Vis dėlto tai taip pat reiškia, kad ši nuostata niekaip neįpareigoja valstybių narių užtikrinti, kad darbuotojos atlyginimas būtų „neliečiamas“.

57. Iš tiesų vadovaujantis Direktyvos 92/85 teisiniu pagrindu¹² šia direktyva siekiama nustatyti minimalius reikalavimus siekiant pagerinti nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą dėl konkrečių rizikos veiksnių, kurie apskritai būdingi šių darbuotojų darbui¹³.

60. Tačiau manau, kad esant antrajai prielaidai valstybių narių diskrecijos laisvė turi būti ribojama dėl jau minėtos būtinybės garantuoti nėščiai darbuotojai atitinkamą atlyginimą, o tai šios bylos atveju reiškia, kad nacionalinis teismas, prižiūrimas Teisingumo Teismo, turi įvertinti faktines aplinkybes.

58. Kalbant apie Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą, reikia nurodyti, kad šis tikslas reiškia, jog valstybės narės yra visiškai laisvos nuspręsti, jog nėščiai darbuotojai, kuri laikinai paskirta į kitą darbą nei tas, kuriame dirbo

61. Vis dėlto nagrinėjant, ar atlyginimas yra atitinkamas, o tai visų pirma turi atlikti nacionalinis teismas, mano nuomone, apskritai turi būti atsižvelgiama į tai, kad *už vienodą ar vienodos vertės darbą* abiejų lyčių darbuotojams turi būti mokamas vienodas užmokestis EB 141 straipsnio 1 dalies prasme.

11 — Šiuo klausimu papildau, kad 1990 m. spalio 17 d. Komisijos pradinio pasiūlymo (COM(90) 406, galutinis) dėl direktyvos 3 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, kad valstybės narės į kitą darbą paskirtai nėščiai darbuotojai turi garantuoti *atlyginimo (la rémunération)* išsaugojimą. Taigi direktyvos rengėjai aiškiai atsisakė tokios formulotės, galiausiai pasirinkdami Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto formulotę.

12 — Ankstesnis EB sutarties 118 A straipsnis.

13 — Šiuo klausimu žr. Direktyvos 92/85 pirmą, septintą ir aštuntą konstatuojamąsias dalis.

62. Taigi situacijoje, kai pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalį nėščia darbuotoja turi būti laikinai paskiriama į kitą nei prieš nėštumą dirbtą darbą, nacionalinis

teismas turi užtikrinti: a) kad darbuotoja gautų tokį patį ar lygiavertį atlyginimą, kuris būtų mokamas vienos ar kitos lyties darbuotojui, dėl sveikatos paskirtam į kitą tokį patį ar lygiavertį darbą tam, į kurį laikinai perkelta nėščia darbuotoja; ir b) kad nėščia darbuotoja, laikinai paskirta į kitą nei prieš nėštumą dirbtą darbą, gautų bent jau tokį patį ar lygiavertį atlyginimą tam, kuris mokamas vienos ar kitos lyties darbuotojams, dirbantiems tokį patį ar lygiavertį darbą.

leidžiama lyginti vyriškosios (ar moteriškosios) lyties darbuotojui, kuris dėl sveikatos turi būti paskirtas į kitą darbą, mokamą algą. Žinoma, lyginama turi būti atsižvelgiant į tai, kad nėščios darbuotojos paskyrimas į kitą darbą yra laikinas, o taip ne visada yra vienos ar kitos lyties darbuotojų, kurie dėl sveikatos priežasčių perkeliami į kitą darbą, atveju.

63. Dėl ankstesniame punkte minėto punkto manau, naudinga patikslinti, kaip argumentavo ir generalinis advokatas M. Poiares Maduro išvadoje byloje *Gassmayr*¹⁴, kad pagal Teisingumo Teismo praktiką, nors nėštumas neprilyginamas ligai¹⁵, nagrinėjant, ar apsaugos lygis, įskaitant ir nėščiai darbuotojai mokamo atlyginimo lygį, yra atitinkamas,

64. Pagrindinėje byloje nacionalinis teismas nepateikė šio klausimo Teisingumo Teismui. Atvirkščiai, kalbant apie šios išvados 62 punkte nurodytą b punktą, iš atsakovės pagrindinėje byloje ir Suomijos vyriausybės pateiktų pastabų matyti, kad pagal Orlaivio įgulos kolektyvinės sutarties 16 straipsnio B punkto 4 dalį nėščia orlaivio palydovė, paskirta į antžeminį darbą siekiant išvengti pavojaus sveikatai, gauna pagrindinę algą ir priedus (priedas *lisäpäävöalkka* už kasmetines atostogas), kurie nustatomi atsižvelgiant į vidutinį visų tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančių orlaivių palydovų priedų dydį. Taip pat reikia priminti, kad, kaip teismo posėdyje nurodė Suomijos vyriausybė, patvirtindama tai, ką atsakovė pagrindinėje byloje pateikė savo rašytinėse pastabose, ieškovei pagrindinėje byloje buvo mokamas didesnis

14 — Žr. jo išvados, pateiktos 2009 m. rugsėjo 13 d. šioje byloje, 18 punktą (C-194/08, šiuo metu nagrinėjama Teisingumo Teisme).

15 — 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Webb* (C-32/93, Rink. p. I-3567, 25 punktas).

atlyginimas, palyginti su darbuotojais, nuolat dirbančiais panašų antžeminį darbą. Jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuotų šių teiginių tikrovę, man atrodo, kad tokios ieškovės pagrindinėje byloje, kuri buvo laikinai paskirta į antžeminį darbą, atlyginimo nustatymo taisyklės atitik-tų šios išvados 62 punkto b punkte nurodytą reikalavimą.

B — *Dėl prejudicinio klausimo antros dalies: į kitą darbą paskirtos nėsčios darbuotojos atly-ginimo nustatymo taisyklių svarba*

65. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siū-lau Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pre-judicinio klausimo pirmą dalį atsakyti, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas turi būti aiškinamas taip, jog valstybės narės nei-pareigojamos užtikrinti, kad nėsčiai darbuo-tojai, kuri laikinai buvo paskirta į kitą darbą, būtų mokamas tokio pat dydžio atlyginimas, kurį ji vidutiniškai gaudavo prieš minėtą pa-skyrimą į kitą darbą. Vis dėlto prašymą pri-imti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, ar konkrečiai nėsčiai dar-buotojai garantuojant atitinkamą atlyginimą Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto pra-sme buvo laikomasi principo, jog už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuo-tojams mokamas vienodas užmokestis pagal EB 141 straipsnio 1 dalį.

66. Prašymą priimti prejudicinį sprendi-mą pateikusio teismo prejudicinio klausimo antra dalimi iš esmės siekiama sužinoti, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto aiš-kinimo tikslais yra svarbios į kitą nei prieš nėsstumą dirbtą darbą paskirtos nėsčios dar-buotojos atlyginimo nustatymo taisyklės.

67. Primenu, kad pagrindinėje byloje pra-šymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi išspręsti klausimą, ar prie pa-grandinės mėnesinės algos, kurią gauna ieš-kovė pagrindinėje byloje, ji turėjo teisę išlai-kyti įvairius priedus, kurių vieni susiję su jos, kaip vyresniosios keleivių salono įgulos narės, pareigomis, o kiti – su orlaivio įgulos darbo nepatogumais ir sąlygomis.

68. Mano manymu, neginčijama, kad ieško-vės pagrindinėje byloje gaunami priedai pa-tenka į „atlyginimo“ sąvoką EB 141 straipsnio 2 dalies prasme, pagal kurį „užmokestis – tai

įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“.

darbuotojo profesiniam statusui, ypač jo stažas ir (arba) profesinė kvalifikacija, prie kurių pagrindinėje byloje galima priskirti priedus, mokamus ieškovei pagrindinėje byloje kaip vyresniajai keleivių salono įgulos narei, turi būti išsaugotos nesvarbu, į kokį darbą nėsčia darbuotoja buvo laikinai paskirta.

69. Vis dėlto keliamas klausimas, ar nustatydamos, kad turi būti išsaugotas atitinkamas atlyginimas Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto prasme, valstybės narės gali pasirinkti, kokios į kitą darbą laikinai paskirtos nėsčios darbuotojos atlyginimo dalys bus išsaugotos jos paskyrimo į kitą darbą laikotarpiu.

70. Manau, kad jų diskrecija šioje srityje turi būti ribota ne tik atsižvelgiant į sąlygas, kurias nurodžiau šios išvados 62 punkte, bet taip pat į nagrinėjamos darbuotojos atlyginimą sudarančių atlygių pobūdį.

71. Iš tiesų man atrodo, kad tiek pagrindinė alga, tiek atlyginimo dalys, kurios būdingos

72. Atvirkščiai, į atlyginimo dalis, kuriomis iš esmės siekiama kompensuoti darbo, nėsčios darbuotojos dirbto prieš ją laikinai paskiriant į kitą darbą, ypatingas sąlygas ir nepatogumus, dėl kurių šis paskyrimas įvyko, iš esmės neturėtų būti atsižvelgiama vertinant, ar į kitą darbą laikinai paskirtai nėsčiai darbuotojai mokamas atlyginimas yra atitinkamas Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto prasme¹⁶. Iš tiesų šios atlyginimo dalys kompensuoja nepatogumus, kurių darbuotoja patirdavo savo ankstesniame darbe, kurio ji laikinai nebedirba. Be to, kadangi šie atlygiai galėtų skirtis atsižvelgiant į daugelį kriterijų, pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą

16 — Tačiau valstybės narės gali į jas atsižvelgti, jei įgyvendindamos turimą diskreciją į garantuojamą atitinkamą atlyginimą įtraukia ir tokios rūšies atlyginimo dalis.

atliekama teisminė atitinkamo atlyginimo kontrolė galėtų būti labai suvaržyta.

74. Todėl, mano manymu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar už ieškovės pagrindinėje byloje atliekamą darbą, į kurį ji buvo dėl nėštumo laikinai paskirta, mokamas atlyginimas buvo nustatytas atsižvelgus į atlyginimo dalis, būdingas atitinkamos nėščios darbuotojos profesiniam statusui ar kvalifikacijai.

73. Manau, kad skirtingų atlyginimo dalių atskyrimu, atsižvelgus į tai, ar jos mokamos dėl profesinės darbuotojos kvalifikacijos, ar dėl nepatogumų, susijusių su prieš nėštumą atliekamu darbu, taip pat prisidedama prie vienodo darbuotojų moterų ir vyrų vertinimo principo įgyvendinimo. Mano nuomone, šis atskyrimas leidžia išvengti galimos praktikos, kuomet būtų sistemškai mažinamas nėščių moterų, laikinai paskirtų į kitą nei prieš nėštumą dirbtą darbą, atlyginimas be objektyvių priežasčių, susijusių su ankstesnio darbo nepatogumais, kurie buvo pašalinti siekiant užtikrinti, kad nebūtų pakenkta jų nėštumui, laikinai jas skiriant į kitą darbą.

75. Todėl siūlau Teisingumo Teismui į jam pateikto prejudicinio klausimo antrą dalį atsakyti taip, kad vertindamas, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte numatytas atlyginimas yra atitinkamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar už ieškovės pagrindinėje byloje atliekamą darbą, į kurį ji buvo dėl nėštumo laikinai paskirta, mokamas atlyginimas buvo nustatytas atsižvelgus į atlyginimo dalis, būdingas atitinkamos nėščios darbuotojos profesiniam statusui ar kvalifikacijai.

V — Išvada

76. Atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus siūlau į *Helsingin käräjäoikeus* pateiktą prejudicinį klausimą atsakyti taip:

„1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalies prasme) 11 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinaamas taip, kad valstybės narės neįpareigojamos užtikrinti, jog nėščiai darbuotojai, kuri laikinai buvo paskirta į kitą darbą, būtų mokamas tokio pat dydžio atlyginimas, kurį ji vidutiniškai gaudavo prieš minėtą paskyrimą į kitą darbą. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar konkrečiai nėščiai darbuotojai garantuojant atitinkamą atlyginimą Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto prasme buvo laikomasi principo, jog už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams turi būti mokamas vienodas užmokestis pagal EB 141 straipsnio 1 dalį.

Vertindamas, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte numatytas atlyginimas yra atitinkamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi taip pat patikrinti, ar nėščios darbuotojos už darbą, į kurį ji buvo dėl nėštumo laikinai paskirta, mokėtas atlyginimas buvo nustatytas atsižvelgus į atlyginimo dalis, būdingas atitinkamos nėščios darbuotojos profesiniam statusui ar kvalifikacijai.“