JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
PHILIPPE LÉGER
6 päivänä kesäkuuta 1995 *

1. Court of Appeal in Northern Ireland (jäljempänä Court of Appeal) on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 25.6.1993 tekemällään päätöksellä neljä ennakkoratkaisukysymystä ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY [1] sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY [2] tiettyjen säännösten tulkinnasta.

Asian tosiseikat

2. Vuoden 1988 aikana 17 Pohjois-Irlannin julkishallintoon kuuluvien eri Health Boardien [3] (jäljempänä pääasian vastaajat) palveluksessa olevaa naista (jäljempänä pääasian kantajat), muiden muassa Gillespie, jäi äitysslomalle.

3. Heidän äitiysloman ajalta maksettavaa palkkaansa koskevien sopimusmääräysten [4] mukaisesti he saivat tänä aikana

— täyden viikkopalkan neljän viikon ajalta;

— yhdeksän kymmenesosaa täydestä palkasta kahden viikon ajalta;

— puolet täydestä palkasta 12 viikon ajalta.

4. Marraskuussa 1988 palkkoja korotettiin taannehtivasti 1.4.1988 lukien julkisen terveydenhuollon alalla käytyjen neuvottelujen tuloksena.

* Alkuperäinen kieli: ranska.

1 — EYVL 1975 L 45, s. 19.

2 — EYVL 1976 L 39, s. 40.

3 — Pohjois-Irlannin terveysviranomaisia.

4 — Määräykset ovat lainsäädännössä edellytettyjä edullisemmat.

5. Kansallisen lain mukainen menetelmä pääasian kantajien äitiysloman ajalta maksettavan palkan laskemiseksi aiheuttaa sen, että

— palkka alenee

— palkankorotuksesta koitunut hyöty menetetään osittain.

6. Pääasian kantajat katsoivat, että osittainenkin palkan aleneminen ja palkankorotuksesta aiheutuneen hyödyn menetys äitiysloman aikana olivat perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/117/ETY ilmaistun samapalkkaisuusperiaatteen sekä direktiivissä 76/207/ETY ilmaistun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, sekä vaativat, että uutta palkkasopimusta olisi sovellettava heihin, ja valittivat Industrial Tribunalin 10.6.1991 tekemästä päätöksestä, jolla heidän vaatimuksensa hylättiin.

7. Court of Appeal on näiden tapahtumien jälkeen esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat neljä ennakkoratkaisukysymystä:

1) Edellytetäänkö i) Rooman sopimuksen 119 artiklassa, ii) samapalkkaisuusdirektiivissä (75/117/ETY) ja iii) tasa-arvodirektiivissä (76/207/ETY) (jäljempänä asianomaiset säännökset) tai jossakin niistä, että jos nainen on poissa työstä hänelle asianomaisen kansallisen lainsäädännön tai hänen työsopimuksensa perusteella myönnetyn äitiysloman vuoksi, hänelle on maksettava täysimääräisesti palkka, johon hänellä olisi ollut oikeus, jos hän olisi tuolloin ollut normaalisti työssä?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, edellytetäänkö asianomaisissa säännöksissä, että naisen ollessa äitiyslomalla hänen palkkansa lasketaan tiettyjen erityisperusteiden mukaisesti?

3) Jos toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, mitkä nämä perusteet ovat?

4) Jos vastaus sekä ensimmäiseen että toiseen kysymykseen on kieltävä, voidaanko todeta, että mitkään asianomaisista säännöksistä eivät ole sovellettavissa tai että niillä ei ole vaikutusta äitiyslomalla olevan naisen palkan suuruuteen?

8. Nämä tulkintaa koskevat ennakkoratkaisukysymykset liittyvät läheisesti toisiinsa. Ensimmäisessä kysymyksessä yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään ratkaisemaan, edellytetäänkö yhteisön säädöksissä, että äitiyslomalla olevan naisen on saatava täysimääräisesti se palkka, jonka hän olisi saanut työskennellessään normaalisti tänä aikana. Vastaan ensin tähän kysymykseen. Kolmas kysymys täsmentää toista kysymystä. Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään pääasiassa ratkaisemaan, voidaanko yhteisön oikeuden perusteella määritellä edellytyksiä, jotka täyttä palkkaa pienemmän palkan olisi täytettävä. Jos vastaus sekä ensimmäiseen että toiseen kysymykseen on kieltävä, yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään ratkaisemaan, onko yhteisön lainsäätäjä säätänyt äitiysloman ajalta maksettavan palkan suuruudesta. Käsittelen näitä kolmea kysymystä ratkaisuehdotukseni toisessa osassa. Tämä on tietääkseni ensimmäinen kerta, kun yhteisöjen tuomioistuimelta pyydetään ennakkoratkaisua näistä seikoista.

I — Oikeudelliset seikat

A — Kansallinen lainsäädäntö ja kansalliset sopimukset, jotka ovat sovellettavissa äitiyslomalla oleviin naisiin

10. Pohjois-Irlannissa asiaan liittyvä *lainsäädäntö* sisältyy kansallisiin lakeihin Social Security (Northern Ireland) Order 1986 ja Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987. *Sopimusten* osalta sovelletaan sopimusta Council Handbook, jonka on hyväksynyt Joint Councils for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland).

Vastaus ensimmäiseen kysymykseen: Onko yhteisön oikeuden vastaista, että työntekijä ei saa äitiyslomansa ajalta täysimääräisesti sitä palkkaa, jonka hän olisi saanut työskennellessään normaalisti?

11. Lainsäädäntöön ja sopimukseen sisältyvät *seuraavat yhtäläisyydet*:

9. Jotta tähän kysymykseen voitaisiin vastata, on tarpeen määritellä perustamissopimuksen 119 artiklaan, direktiivin 75/117/ETY 1 artiklaan sisältyvän samapalkkaisuusperiaatteen (II) ja direktiivissä 76/207/ETY säädetyn raskaana olevan työntekijän suojelun sallivan periaatteen (III) sisältö sen jälkeen kun asianmukaiset kansalliset ja yhteisön säännökset on esitetty (I).

1) silloin kun työntekijällä on tiettyjen edellytysten [5] täyttyessä oikeus saada palkkaa äitiysloman ajalta, hänellä on oikeus 18 viikon palkalliseen äitiyslomaan;

5 — Nämä edellytykset — *joita en tutki siltä osin kuin ne eivät ole kysymysten kohteena tai niitä ei ole kiistetty* — ovat lainsäädännössä ja sopimusmääräyksissä erilaiset.

2) äitiysloman ajalta maksettava viikkopalkka (jäljempänä viikkopalkka) lasketaan vuoden 1987 kansallisen lain 21 §:ssä säädetyn menetelmän mukaisesti, eli

a) työntekijän kokonaisbruttopalkka viiteviikkoa [6] edeltävien kahden kuukauden ajalta (jäljempänä bruttopalkka),

b) kerrottuna kuudella,

c) jaettuna 52:lla;

$$\text{eli viikkopalkka} = \frac{\text{bruttopalkka x 6}}{52}$$

12. Viikkopalkka on työntekijälle äitiysloman ajalta maksettavan palkan laskentaperuste. [7]

13. Tämän palkan suuruus *vaihtelee sen mukaan, sovelletaanko lakiin vai sopimukseen perustuvaa järjestelmää.*

14. *Lainsäädännön* perusteella työntekijällä *on oikeus*

a) yhdeksään kymmenesosaan viikkopalkasta kuuden viikon ajalta,

b) ja sen jälkeen 47,95 Ison-Britannian punnan (GBP) suuruiseen kiinteään korvaukseen seuraavilta 12 viikolta.

15. Sopimus on kuitenkin naisten kannalta edullisempi, sillä siinä myönnetään

a) täysi viikkopalkka neljän viikon ajalta;

b) yhdeksän kymmenesosaa viikkopalkasta kahden viikon ajalta;

6 — Viiteviikko määritellään lasketun synnytysajankohdan viikon alkamispäivän mukaan. Se on lasketun synnytysviikon alkamista edeltävä 15. viikko.

7 — Tai viikkopalkkaa koskeva uusi laskelma, jos äitiysloman aikana on korotettu palkkoja.

c) puolet viikkopalkasta 12 viikon ajalta.

16. On kiistämätöntä, että sovellettiinpa lainsäädäntöä tai sopimusta irlantilaisille työntekijöille maksettava palkka pienenee heidän äitiyslomansa ajaksi.

B — Yhteisön lainsäädäntö

17. Pääasian kantajat perustavat kanteensa kolmeen yhteisön säännökseen: perustamissopimuksen 119 artiklaan ja direktiivien 75/117/ETY ja 76/207/ETY tiettyihin säännöksiin.

18. Perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätään seuraavasti:

"Jokainen jäsenvaltio huolehtii ensimmäisen vaiheen aikana miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta ja pitää sen voimassa sen jälkeen.

Tätä artiklaa sovellettaessa 'palkalla' tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

Samapalkkaisuudella ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan sitä, että

a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittausyksikön mukaan;

b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä."

19. Direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella, jäljempänä 'samapalkkaisuusperiaate', tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai

samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

20. Direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 ja 3 kohtaan sekä 5 artiklan 1 kohtaan ja 2 kohdan c alakohtaan sisältyvät asiaan vaikuttavat säännökset kuuluvat seuraavasti:

"*2 artikla*

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

— —

3. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella."

"*5 artikla*

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

— —

c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehotetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla."

II — Edellyttääkö perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa ilmaistu samapalkkaisuusperiaate sitä, että äitiyslomalla olevan naisen on saatava täysi palkka?

Tähän kysymykseen vastaamiseksi on tutkittava tämän periaatteen sisältöä ja ulottuvuutta.

21. Vaikka on ilmeistä — eikä sitä ole kiistetty —, että pääasian kantajien kansallisten säännösten ja määräysten mukaisesti saama palkka on perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa tarkoitettua palkkaa, [8] voidaanko sillä seikalla, että näissä yhteisön säännöksissä ei viitata työntekijöiden raskauteen, tukea sellaista väitettä, että tällaiset työntekijät eivät kuulu niiden soveltamisalaan? Vastaus tähän kysymykseen vaatii kyseisten säännösten tarkoituksen tutkimista.

22. Vuodesta 1974 lähtien [9] yhteisön lainsäätäjä on kiinnittänyt huomiota siihen, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate palkka-asioissa [10] sekä mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa [11] on usein vain muodollisesti voimassa. [12] Koska yhteisön lainsäätäjä pitää tätä periaatetta perustavanlaatuisena, se on asettanut itselleen ensisijaiseksi tavoitteeksi [13] oikeudellisten keinojen säätämisen lainsäädännön todelliseksi täytäntöönpanemiseksi. EY:n perustamissopimuksen 2 artiklan perusteella se on ilmoittanut tulevasta sosiaalisesta toimintaohjelmasta. Se on ilmoittanut myös, että tämä konkreettinen sosiaalinen toimintaohjelma, jonka tarkoituksena oli yhdenmukaistaa kansallisia lainsäädäntöjä, toteutetaan *asteittain*. Se säätää näin ollen erityisiä oikeudellisia keinoja suojaamaan työelämässä olevia naisia tosiasiallisesti syrjivää kohtelua vastaan.

23. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavista konkreettisista sosiaalisista toimenpiteistä se on julkistanut miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamista koskevan direktiiviehdotuksen. Neuvoston ensimmäinen toteutettu sosiaaliseen toimintaohjelmaan kuuluva toimenpide oli näin ollen direktiivi 75/117/ETY. Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa käytännössä perustamissopimuksen 119 artiklassa ilmaistua miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta. [14]

8 — Vaikka tietääkseni yhteisöjen tuomioistuimella ei ole koskaan aikaisemmin ollut ratkaistavana tätä kysymystä, lienee selvää, että yhteisöjen tuomioistuin soveltaisi käsiteltävässä asiassa samaa ratkaisua kuin asiassa 171/88, Rinner-Kühn (Kok. 1989, s. 2743, 7 kohta) 13.7.1989 antamassaan tuomiossa. Tässä tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi sairaanaloajalta maksetun palkan olevan palkkaa, vaikka sairasvakuutuskassat korvasivat työnantajalle osan tästä palkasta.

9 — Sosiaalisesta toimintaohjelmasta 21 päivänä tammikuuta 1974 annettu neuvoston päätöslauselma (EYVL 1974 C 13, s. 1).

10 — Eli samapalkkaisuusperiaate.

11 — Eli tasa-arvoisen kohtelun periaate.

12 — Edellä 9 kohdassa mainittu neuvoston päätöslauselma, "Täystyöllisyyden ja paremman työllisyyden toteuttaminen yhteisössä", neljäs luetelmakohta, s. 2 (Päätöslauselman nimi suomennettu yhteisöjen tuomioistuimessa).

13 — Sama lähde, s. 3, 4 kohta.

14 — Direktiivin 75/117/ETY ensimmäinen perustelukappale.

24. Toimenpiteet, joiden tarkoituksena on suojella työntekijää hänen raskautensa perusteella, ovat naisiin sovellettavan yleisten säännösten konkreettisia ja erityisiä sovelluksia.

25. Direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa ei tarkoiteta raskaana olevaa työntekijää, mutta koska vain naiset voivat saattaa lapsia maailmaan, tämä naisen ja miehen välinen biologinen ero ei saa olla syrjintäperusteena palkkaa koskevissa asioissa.

26. Näin ollen ei voida vedota siihen seikkaan, että nainen on raskaana, jotta hänen palkkaansa voitaisiin alentaa sillä perusteella, että hänen tuottavuutensa on heikentynyt tai että hänen raskautensa edellyttää erityisiä palkanalennukseen oikeuttavia järjestelyitä. Tämän vuoksi perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY 1 artiklan mukaan naisen raskaus ei vaikuta mitenkään hänelle työssäoloajalta maksettavaan palkkaan, eli siihen palkkaan, joka hänelle maksetaan *ennen äitiyslomaa*. Jos tästä säädettäisiin toisin, se olisi epäilemättä välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

27. Tämän mukaisesti direktiivin 75/117/ETY 1 artiklaa, jossa säädetään, että "perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella, jäljempänä 'samapalkkaisuusperiaate', tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista", on tulkittava siten, että raskaana olevaa naista on hänen työssäoloaikanaan kohdeltava samalla tavoin kuin ennen hänen uutta tilannettaan, eli raskautta. *Yhteisön lainsäätäjä ei viittaa millään tavoin siihen, minkä suuruinen tämän palkan olisi oltava. Palkan suuruuden määrittäminen kuuluu kansallisten viranomaisten toimivaltaan.* Yhteisön lainsäätäjä muistuttaa kuitenkin, että sukupuolten välisen tasa-arvon perustavanlaatuinen periaate vaatii, että miehen tai naisen tekemästä samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka.

28. Selventäkäämme tätä seikkaa käyttämällä esillä olevan asian tosiseikkoja: samapalkkaisuusperiaate edellyttää, että raskaana olevalle työntekijälle, joka jää äitiyslomalle huhtikuun jälkeen, on maksettava korotettu palkka täysimääräisesti hänen äitiyslomaansa edeltävältä ajalta eli niiltä kuukausilta, joiden aikana hän on tosiasiallisesti ollut työssä. Samoin heinäkuussa äitiyslomalle jäävälle työntekijälle on huhtikuun ja heinäkuun väliseltä ajalta maksettava palkankorotus, jossa on otettu huomioon marraskuussa tapahtunut palkankorotus kokonaisuudessaan. Päinvastainen menettelytapa rikkoisi perustamissopimuksen 119 artiklaa ja direktiivin 75/117/ETY 1 artiklaa.

29. Esillä olevassa asiassa pääasian kantajat asettavat kuitenkin riidanalaiseksi heidän

äitiyslomansa ajalta *eli ajanjaksolta, jona he eivät ole olleet työssä*, maksettujen palkkojen suuruuden. Perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY samapalkkaisuusperiaatteen perusteella he väittävät, että heillä on oikeus palkkaan, jonka he olisivat saaneet jatkaessaan työntekoa.

30. Kuten olemme todenneet, tätä periaatetta täytäntöönpantaessa oletetaan, että on tapahtunut sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Syrjinnän käsitteen osalta yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö on selvä ja vakiintunut. [15] Yhteisöjen tuomioistuin antoi aivan äskettäin ei 14.2.1995 jälleen tähän käsitteeseen liittyvän tuomion asiassa Schumacker, jossa se vahvisti aikaisempaa oikeuskäytäntöään lausumalla seuraavasti:

"Syrjintää on ainoastaan erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen eri tilanteissa." [16]

31. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi kuitenkin asiassa Webb 14.7.1994 antamassaan tuomiossa, [17] että jos naistyöntekijä on kykenemätön raskauden takia suorittamaan tehtävää, johon hänet on palkattu, se on erityistilanne, jota ei voi verrata siihen, että miestyöntekijä on terveydellisistä tai muista syistä kykenemätön työhön, koska "— — raskaus ei ole mitenkään verrattavissa sairauteen, tai muista kuin terveydellisistä syistä johtuvaan työkyvyttömyyteen, sillä nämä molemmat syyt voivat olla perusteena naisen irtisanomiselle sen olematta sukupuoleen perustuvaa syrjintää".

32. Olisi oikeudellisesti vielä enemmän väärin verrata työssä olevan miestyöntekijän tilannetta äitiyslomalla olevan naistyöntekijän tilanteeseen. Tämän vuoksi perustamissopimuksen 119 artikla ja direktiivin 75/117/ETY 1 artikla eivät ole merkityksellisiä esillä olevan asian kannalta.

33. Ennen kuin aloitan ensimmäisen kysymyksen viimeisen kohdan käsittelyn, on huomattava, että oikeudenkäyntiasiakirjat eivät anna mahdollisuutta varmuudella hylätä yhtä pääasian kantajien väitteistä (palkankorotuksen taannehtiva maksaminen). [18] Edellä mainittujen yhteisön oikeuden säännösten mukainen samapalkkaisuusperiaate olisi esteenä sille, että lainsäädännön mukaisen korotetun viikkopalkan uudelleenlaskentamenetelmän [19] ja pääasian vastaajien vahvistaman palkankorotuksen myöntämistä koskevien määräysten yhteisvaikutuksesta [20] raskaana olevien naisten ryhmä jäisi näin

15 — Ks. erityisesti asia 283/83, Racke, tuomio 13.11.1984 (Kok. 1984, s. 3791, 7 kohta).

16 — Asia C-279/93, Schumacher, tuomio 14.2.1995 (Kok. 1995, s. I-225, 30 kohta).

17 — Asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3567, 25 kohta).

18 — Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 6 kohta.

19 — Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 11— 15 kohta.

20 — Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 4 kohta.

myönnetyn palkankorotuksen ulkopuolelle. Kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu joka tapauksessa tämän seikan varmistaminen.

tarkoituksena ei ole yhdenmukaistaa näihin kysymyksiin liittyvää lainsäädäntöä. Tämä kysymys eli työntekijälle äitiysloman ajalta maksettavan palkan suuruuden määrittäminen, kuuluu siis jäsenvaltioiden yksinomaiseen toimivaltaan.

III — Onko direktiivin 76/207/ETY mukaisen raskaana olevan naisen suojelun sallivan periaatteen mukaan äitiyslomalla olevan työntekijän palkka pidettävä ennallaan?

Jotta tähän kysymykseen voitaisiin vastata, on tarpeen tutkia myös tämän periaatteen sisältöä ja ulottuvuutta.

34. Väitän, että direktiivin 76/207/ETY perusteella myös tähän ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava kieltävästi pääasiallisesti kolmesta syystä: kyseisen yhteisön säädöksen sanamuodon vuoksi, sen tarkoituksen vuoksi ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön vuoksi.

35. *Ensiksi* direktiivissä 76/207/ETY ei ole yhtään säännöstä eikä yhtään mainintaa naistyöntekijälle äitiysloman ajalta maksettavan palkan suuruudesta. Tämän direktiivin 2 artiklan 1 ja 3 kohdassa sekä 5 artiklan 1 kohdassa säädetään periaatteesta, jonka mukaan naista saa suojella raskauden perusteella. Näin ollen tämän direktiivin perusteella jäsenvaltiot voivat ryhtyä erityistoimenpiteisiin naisten suojelemiseksi, *mutta*

36. Ainoa direktiivissä 76/207/ETY oleva yhdenmukaistamistoimenpide, *joka on lopputuloksena 2 artiklan 1 kohdasta ja 5 artiklan 1 kohdasta yhdessä luettuina,* on työntekijän irtisanomiskielto äitiysloman aikana. Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan irtisanominen äitiysloman aikana on välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää. [21] Yhteisöjen tuomioistuin on myös pitänyt kieltäytymistä ottamasta naista työhön raskauden vuoksi irtisanomista vastaavana menettelynä. [22]

37. *Toiseksi* tämän direktiivin tarkoitus on selkeästi ilmaistu sen johdanto-osassa, jossa viitataan neuvoston 21.1.1974 antamaan päätöslauselmaan. Se on osa yhteisön lainsäätäjän vuonna 1974 aloittamaa sosiaalista toimintaohjelmaa. Sen tavoitteena on laajentaa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisalaa mahdollisuuksissa työhön sekä *muissa kuin palkkaan liittyvissä työoloissa.* [23] Direktiivin 76/207/ETY tarkoituksena ei itse asiassa ole palkkalainsäädännön yhdenmukaistaminen — direktiivi

21 — Ks. tästä asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994 (Kok. 1994, s. I-1657, 26 kohta) ja edellä mainittu asia Webb, tuomion 17 kohta.

22 — Ks. tästä asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990 (Kok. 1990, s. I-3941, 12 ja 14 kohta).

23 — Tämä käy ilmi tutkittaessa direktiivin 76/207/ETY toista ja kolmatta perustelukappaletta.

75/117/ETY on säädetty erityisesti siihen tarkoitukseen [24] — eikä erityisen yhteisön säännöstön luominen raskaana olevan työntekijän suojaksi. Direktiivin 76/207/ETY tarkoituksena on saattaa miesten ja naisten mahdollisuudet tasavertaisiksi "— — poistamalla tosiasiallista eriarvoisuutta, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuissa kysymyksissä". [25] Siinä laillistetaan poikkeukset tiukasta sukupuolten välisen tasa-arvon periaatteen noudattamisesta, jotta vähennettäisiin tai poistettaisiin naisen biologisesta tilasta tänä erittäin erityisenä aikana aiheutuva eriarvoisuus. Toisin sanoen, ja lainatakseni oikeuskirjallisuutta, tämän direktiivin, jossa vahvistetaan oikeus suojella naista raskauden ja synnytyksen perusteella "— — säätämällä naisille tiettyjä oikeuksia tai jopa kieltämällä heiltä tiettyjen turmiollisten tointen harjoittamisen, (tarkoituksena on) saavuttaa tosiasiallinen tasa-arvo, jota vaatimus oikeussäännösten tiukasta tasa-arvoisuudesta vain rikkoisi". [26] Tältä osin käsitykseni on yhteneväinen julkisasiamies Tesauron vielä ratkaisematta olevassa asiassa Kalanke 6.4.1995 antaman ratkaisuehdotuksen kanssa. [27]

38. *Kolmanneksi* yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön analyysin perusteella voin myös vahvistaa, että mikään direktiivin 76/207/ETY säännöksistä ei anna aihetta vastata Court of Appealin esittämiin kysymyksiin myöntävästi.

39. Ensimmäinen tämän direktiivin tarkoitusta koskeva yhteisöjen tuomioistuimen tuomio annettiin 12.7.1984 asiassa Hofmann, jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi seuraavaa:

"— — direktiivin tarkoituksena ei ole säännellä perheenjäsenten välisiin suhteisiin liittyviä kysymyksiä tai muuttaa avioparin keskinäistä velvollisuuksien jakoa". [28]

"Tämän jälkeen on täsmennettävä erityisesti 3 kohdan osalta, että kun direktiivissä varataan jäsenvaltioille oikeus pitää voimassa tai säätää lakeja suojaamaan naista 'raskauden ja synnytyksen' perusteella, siinä tunnustetaan naisen kahdenlaisten tarpeiden suojelun perusteltavuus tasa-arvoperiaatteeseen nähden. Yhtäältä on varmistettava naisen biologisen tilan suojelu hänen raskautensa aikana ja sen jälkeen siihen saakka, kun hänen fysiologiset ja psyykkiset toimintonsa ovat palautuneet normaaleiksi synnytyksen jälkeen, ja toisaalta naisen ja hänen lapsensa välisten erityisten suhteiden suojelu raskauden ja synnytyksen jälkeisenä aikana ja vältettävä sitä, että samanaikaisen työssäkäynnin aiheuttama rasituksen päällekkäisyys vahingoittaisi näitä suhteita". [29]

40. Yhteisöjen tuomioistuin on näin ollen myöntänyt jäsenvaltioille mahdollisuuden

24 — Ks. edellinen alaviite. Yhdenmukaistamisella ei kuitenkaan tarkoiteta palkkojen suuruuden yhdenmukaistamista.

25 — Direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 4 kohta.

26 — Darmon, M. ja Huglo, J. G.: L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes: un univers en expansion, *RTDE* (1) tammikuu— maaliskuu 1992, s. 10.

27 — Asia C-450/93, Kalanke, tuomion 17 kohta.

28 — Asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984 (Kok. 1984, s. 3047, 24 kohta).

29 — Edellisessä alaviitteessä mainittu asia, tuomion 25 kohta.

ottaa käytäntöön poikkeussäännöksiä raskaana olevien naisten hyväksi, mutta asettanut rajat jäsenvaltioiden harkintavallalle.

41. Yhteisöjen tuomioistuin on samoin asiassa Johnston 15.5.1986 antamassaan tuomiossa [30] katsonut, että direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohtaa on tulkittava suppeasti

"— — kuten direktiivin 2 artiklan 2 kohtaa kyseisen artiklan 3 kohtaa, jossa määritellään myös 3 artiklan 2 kohdan c alakohdan ulottuvuus, on tulkittava suppeasti. Raskauden ja synnytyksen nimenomaisella mainitsemisella direktiivissä pyritään varmistamaan yhtäältä naisen biologisen tilan suojeleminen ja toisaalta naisen ja hänen lapsensa väliset erityiset suhteet. Direktiivin tämän säännöksen mukaisesti ei voida kuitenkaan evätä naisilta mahdollisuutta työhön sillä perusteella, että julkisen mielipiteen mukaan heitä pitäisi suojella miehiä enemmän sellaisten riskien varalta, jotka koskevat samalla tavoin sekä miehiä että naisia ja jotka eivät liity erityisiin naisten suojelun tarpeisiin, kuten näihin nimenomaisesti mainittuihin tarpeisiin".

42. Asiassa komissio vastaan Ranska 25.10.1988 antamassaan tuomiossa [31] yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut tätä näkemystä katsoessaan, että 2 artiklan 3 kohdan perusteella ei voida pitää oikeutettuina toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on naisten suojeleminen sellaisten ominaisuuksien perusteella, jotka eivät ole vain heille ominaisia, kuten se, että he ovat ikääntyneitä työntekijöitä tai lasten vanhempia.

43. Yhteisöjen tuomioistuin on näin tehdessään *rajoittanut jäsenvaltioiden harkintavaltaa* niiden raskaana olevien ja synnyttäneiden naisten suojaamiseksi toteutettavien sosiaalisten toimenpiteiden osalta, joilla on pyritty yhtäältä korvaamaan niitä erityisiä vaikeuksia, joita naisilla miehiin verrattuna on työpaikan säilyttämisessä, ja joilla toisaalta on pyritty *suojelemaan yhteisöjen tuomioistuimen* edellä mainitussa *asiassa Hofmann annetussa tuomiossa määriteltyjä naisen kahdenlaisia tarpeita.* [32]

44. Yhteisöjen tuomioistuin on myös antanut ratkaisun siitä, miten yhteisön oikeuden säännöksiä on tulkittava *silloin kun kansallisessa lainsäädännössä ei ole erityisiä säännöksiä toimenpiteistä raskaana olevien naisten hyväksi.*

45. Asiassa "Hertz" 8.11.1990 annetussa tuomiossa [33] yhteisöjen tuomioistuimelta pyydettiinkin ratkaisua siitä, oliko irtisanominen raskaudesta aiheutuneesta sairaudesta johtuneiden toistuvien poissaolojen vuoksi direktiivin 76/207/ETY säännösten vastainen. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi *2 artiklan 3 kohdan säännösten mukaisten erityisten kansallisten säännösten puuttuessa,* että direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan säännökset yhdessä

30 — Asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986 (Kok. 1986, s. 1651, 44 kohta).

31 — Asia 312/86, komissio v. Ranska, tuomio 25.10.1988 (Kok. 1988, s. 6315, 12— 16 kohta).

32 — Edellä asia Hofmann, tuomion 27 kohta.

33 — Asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Kok. 1990, s. I-3979).

eivät olleet ristiriidassa tällaisen menettelyn kanssa, ja ratkaisi, että irtisanominen ei ollut syrjintää. [34]

46. Yhteisöjen tuomioistuin on näin ollen kieltäytynyt laajentamasta direktiivissä 76/207/ETY [35] säädettyä raskaana olevien työntekijöiden suojelun soveltamisalaa asiallisesti *direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan säännösten mukaisten kansallisten säännösten puuttuessa*. Tästä syystä yhteisöjen tuomioistuin ei voi hyväksyä, että kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvä säännös tai sopimusmääräys, jonka mukaan työnantajilla ei ole velvollisuutta pitämään naistyöntekijän palkkaa samansuuruisena äitiysloman aikana, olisi yhteisön oikeuden vastainen.

47. Kuten Irlannin hallitus huomauttaa, pääasian kantajien saamat palkat eivät *sitä paitsi* ole ainoat työntekijälle äitiysloman aikana maksettavat suoritukset. Irlannin viranomaisten toteuttaman sosiaalipolitiikan mukaisesti voi olla myös muita avustuksia, joilla varmistetaan työntekijän suojelu. Tämä huomautus on mielestäni erittäin merkityksellinen, ja lainaan yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Hofmann ilmaisemia perusteluita seuraavasti:

"Sellaiset toimenpiteet (naisen suojelua raskauden ja synnytyksen perusteella koskevat toimenpiteet), *liittyvät läheisesti eri jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmän kokonaisuuteen*, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on syystä huomauttanut. On näin ollen todettava, että jäsenvaltioilla on merkittävä harkintavalta suojelutoimenpiteiden laadun ja niiden toteuttamista koskevien konkreettisten sääntöjen osalta". [36]

48. Tämän vuoksi yhdenmukaistavien yhteisön oikeuden säännösten puuttuessa ei voida pätevästi väittää, että kansallinen lainsäädäntö, jossa ei säädetä palkan pitämisestä samansuuruisena äitiysloman aikana, on direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan säännösten vastainen. Toisenlainen ratkaisu vaarantaisi sosiaaliturvan kokonaisjärjestelmän tasapainon, kuten Irlannin hallitus on huomauttanut.

49. Yhteisön lainsäätäjä on säätänyt erityissäädöksen raskaana olevan, synnyttäneen ja imettävän työntekijän suojaksi. Se on 19 päivänä lokakuuta 1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY. [37] Tämä yhteisön säädös, jonka tarkoituksena on koordinoida jäsenvaltioiden tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden työoloja, tuli voimaan 19.10.1994. *Vaikka se ei ole sovellettavissa esillä olevaan asiaan*, on mielenkiintoista huomata, että raskaana olevan tai synnyttäneen naisen työsuojelua koskevan alkuperäisen säädösehdotuksen, jonka komissio oli

34 — Asia Hertz, tuomion 19 kohta.

35 — Sellaisena kuin se on 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan perusteella yhdessä luettuina, eli irtisanominen äitiysloman aikana. Katso tämän ratkaisuehdotuksen 36 kohta.

36 — Edellä asia Hofmann, tuomion 27 kohta, kursivointi kirjoittajan.

37 — Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL 1992 L 348, s. 1).

laatinut ja antanut neuvostolle 17.10.1990, [38] 5 artiklaan [39] sisältyi naisen palkan pitäminen samansuuruisena äitiysloman aikana (eli vähintään 14 viikon ajan). Neuvosto ei hyväksynyt tätä ehdotusta. Direktiivin 92/85/ETY 11 artiklassa säädetään, että

"Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille (eli raskaana oleville, synnyttäneille ja/tai imettäville) voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

— —

2. edellä 8 artiklassa tarkoitetussa tapauksessa (eli äitiysloma) on varmistettava seuraavat asiat:

— —

b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

3. edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa."

50. Tämä on *lisäperuste* kantani tueksi. Neuvosto on itse asiassa hyväksymällä tämän säädöksen ilmaissut aikomuksensa jättää jäsenvaltioille toimivallan päättää äitiysloman ajalta maksettavan palkan pitämisestä samansuuruisena.

51. Olen näin ollen sitä mieltä, että pääasian kantajat ovat tulkinneet virheellisesti myös direktiivin 76/207/ETY säännöksiä väittäessään yhteisön säännöksissä edellytetyn, että työntekijän on saatava täysi palkka äitiyslomansa ajalta. Tällaisen erityisen yhteisön säädöksen puuttuessa tämä kysymys kuuluu jäsenvaltioiden toimivaltaan.

Vastaus toiseen, kolmanteen ja neljänteen kysymykseen: Onko täyttä palkkaa pienemmälle palkalle asetettava joitakin edellytyksiä, koska yhteisön oikeudessa ei edellytetä, että työntekijän olisi saatava äitiyslomansa aikana täyttä palkkaa ja koska siinä ei mainita mitään työntekijälle maksettavan palkan suuruudesta [40]?

52. Koska päättelyn perustaksi ei ole olemassa yhteisön oikeuden säännöksiä, tähän kysymykseen annettavassa vastauksessa on

38 — KOM(90) 406 lopullinen — SYN 303 (EYVL 1990 C 281, s. 3).

39 — Sama lähde, s. 32.

40 — Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 22, 23, 27, 35, 37 ja 48 kohta.

tarkasteltava jollain tavoin naistyöntekijän suojelua äitiysloman aikana koskevan kansallisen sosiaalijärjestelmän kokonaisuutta, jotta voitaisiin arvioida kansallisen lainsäädännön yhteisön oikeuden mukaisuutta ja tarkoituksenmukaisuuttakin. Vakiintuneessa oikeuskäytännössään [41] yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin katsonut, ettei sen tehtävänä ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklassa säädetyssä menettelyssä ole arvioida yhteisön oikeuden näkökulmasta jäsenvaltion toimenpiteiden luonnetta.

53. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Court of Appealin esittämiin kysymyksiin seuraavalla tavalla:

"1) ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY ei velvoiteta jäsenvaltioita myöntämään asiaan vaikuttavan kansallisen lainsäädännön tai työsopimuksen mukaisen äitiysloman vuoksi työstä poissa olevalle naiselle sitä täyttä palkkaa, johon hänellä olisi ollut oikeus, jos hän olisi ollut normaalisti työssä tänä aikana.

2) Edellä mainitut yhteisön säädökset eivät koske sen palkan suuruutta, johon naisella on oikeus äitiyslomansa aikana, eikä tämän vuoksi niiden perusteella voida määritellä edellytyksiä, jotka täyttä palkkaa pienemmän suorituksen olisi täytettävä."

41 — Asia 9/70, Grad, tuomio 6.10.1970 (Kok. 1970, s. 825).