YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)
19 päivänä marraskuuta 1998 *

Asiassa C-66/96,

jonka Sø- og Handelsret (Tanska) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevissa asioissa

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Berit Høj Pedersenin puolesta,

vastaan

Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, Kvickly Skiven puolesta,

ja

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Bettina Andresenin puolesta,

vastaan

Dansk Tandlægeforening, Jørgen Bagnerin puolesta,

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

ja

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Tina Pedersenin puolesta,

vastaan

Dansk Tandlægeforening, Jørgen Rasmussenin puolesta,

ja

Kristelig Funktionær-Organisation, Pia Sørensenin puolesta,

vastaan

Dansk Handel & Service, Hvitfeldt Guld og Sølv ApS:n puolesta,

ennakkoratkaisun EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta samoin kuin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19), 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 (EYVL L 39, s. 40) ja toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja

terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu kymmenes erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. J. G. Kapteyn sekä tuomarit G. Hirsch, G. F. Mancini, J. L. Murray (esittelevä tuomari) ja R. Schintgen,

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: apulaiskirjaaja H. von Holstein,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Berit Høj Pedersenin, Bettina Andresenin ja Tina Pedersenin puolesta, edustajanaan asianajaja Lars Svenning Andersen, Århus,

— Kristelig Funktionær-Organisation, Pia Sørensenin puolesta, edustajanaan asianajaja Søren Juul, Kööpenhamina,

— Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, Kvickly Skiven puolesta, edustajanaan asianajaja Mariann Norrbom, Kööpenhamina,

— Dansk Tandlægeforening, Jørgen Bagnerin ja Jørgen Rasmussenin puolesta, edustajanaan asianajaja Henrik Wedell-Wedellsborg, Kööpenhamina,

— Dansk Handel & Service, Hvitfeldt Guld og Sølv ApS:n puolesta, edustajanaan asianajaja Peter Herskind, Kööpenhamina,

— Ranskan hallitus, asiamiehinään ulkoasiainministeriön oikeudellisen osaston jaostopäällikkö Catherine de Salins ja saman osaston tehtävään määrätty Anne de Bourgoing,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehinään Assistant Treasury Solicitor John E. Collins ja barrister Dinah Rose,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellinen neuvonantaja Hans Peter Hartvig ja oikeudellisen yksikön virkamies Marie Wolfcarius,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmarkin, Berit Høj Pedersenin, Bettina Andresenin ja Tina Pedersenin puolesta, edustajanaan asianajaja Lars Svenning Andersen, Kristelig Funktionær-Organisationin, Pia Sørensenin puolesta, edustajanaan asianajaja Søren Juul, Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeningerin, Kvickly Skiven puolesta, edustajanaan asianajaja Mariann Norrbom, Dansk Tandlægeforeningin, Jørgen Bagnerin ja Jørgen Rasmussenin puolesta, edustajanaan asianajaja Christian Schow Madsen, Kööpenhamina, Dansk Handel & Servicen, Hvitfeldt Guld og Sølv ApS:n puolesta, edustajanaan asianajaja Peter Vibe Jespersen, Kööpenhamina, Ranskan hallituksen, asiamiehenään Anne de Bourgoing, ja komission, asiamiehinään Hans Peter Hartvig ja Marie Wolfcarius, 12.6.1997 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 10.7.1997 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Sø- og Handelsret on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 20.2.1996 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 11.3.1996, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhden ennakkoratkaisukysymyksen EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta samoin kuin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19), 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 (EYVL L 39, s. 40) ja toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu kymmenes erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) tulkinnasta.

2 Tämä kysymys on esitetty asioissa, joissa kantajina ovat Berit Høj Pedersen, Bettina Andresen, Tina Pedersen ja Pia Sørensen ja vastaajina heidän työnantajansa Kvickly Skive, Jørgen Bagner, Jørgen Rasmussen ja Hvitfeldt Guld og Sølv ApS ja joka koskee palkan maksun jatkumista työn keskeytyessä raskauden vuoksi.

Yhteisön lainsäädäntö

3 Perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätään seuraavaa:

"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, että:

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

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

4 Direktiivin 75/117/ETY, jolla sen neljännen perustelukappaleen mukaan pyritään helpottamaan kyseisen määräyksen soveltamista käytännössä, 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."

5 Direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

6 Direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdassa säädetään kuitenkin seuraavaa:

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

7 Saman direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa täsmennetään tämän jälkeen seuraavaa:

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

8 Direktiivin 92/85/ETY 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

"*Arviointi ja tiedottaminen*

1. Työnantajan on arvioitava 2 artiklassa määriteltyihin työntekijöihin suoraan tai direktiivin 89/391/ETY 7 artiklassa mainitun suojelun ja ennalta ehkäisevän toiminnan kautta asianomaisessa yrityksessä ja/tai laitoksessa kohdistuvan altistumisen luonne, aste ja kesto kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua tekijöille, prosesseille ja työolosuhteille, joista on luettelo, joka ei ole tyhjentävä, liitteessä I, jotta:

— kaikki 2 artiklassa määriteltyjen työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevat vaarat sekä kaikki mahdolliset vaikutukset raskaudelle tai imettämiselle voidaan arvioida,

— voidaan päättää mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä.

2. Edellä 2 artiklassa määritellyille yrityksen ja/tai laitoksen työntekijöille ja niille työntekijöille, jotka ovat mahdollisesti 2 artiklassa mainituissa tilanteissa, ja/tai heidän edustajilleen on tiedotettava 1 kohdassa tarkoitetun arvioinnin tuloksista sekä kaikista toteutettavista työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin 89/391/ETY 10 artiklan soveltamista."

9 Tämän jälkeen 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

"*Arvioinnin tuloksista juontuva toiminta*

1. Jos 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun arvioinnin tuloksena ilmenee, että on olemassa 2 artiklassa määriteltyyn työntekijään kohdistuva hänen turvallisuuttaan tai terveyttään koskeva vaara tai vaikutus kyseisen työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotta kyseisen työntekijän työoloja ja/tai työaikoja väliaikaisesti muuttamalla voidaan varmistaa, etteivät työntekijät altistu tällaisille riskeille, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin 89/391/ETY 6 artiklan soveltamista.

2. Jos työntekijän työolojen ja/tai työaikojen muuttaminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet asianomaisen työntekijän siirtämiseksi toiseen tehtävään.

3. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi.

4. Tämän artiklan säännöksiä sovelletaan vastaavasti tapauksiin, joissa työntekijä, joka harjoittaa 6 artiklan mukaisesti kiellettyä toimintaa, tulee raskaaksi tai alkaa imettää ja ilmoittaa työnantajalleen tästä."

10 Saman direktiivin 11 artiklassa säädetään puolestaan seuraavaa:

"*Työhön liittyvät oikeudet*

Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

1. edellä 5, 6 ja 7 artikloissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimukseen liittyvät oikeudet, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, on turvattava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti 2 artiklassa mainituille työntekijöille;

2. edellä 8 artiklassa tarkoitetussa tapauksessa on varmistettava seuraavat asiat:

   a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;

   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."

Kansallinen lainsäädäntö

11 *Lov nr. 516 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer*in (laki työnantajien ja työntekijöiden välisistä oikeussuhteista, jäljempänä työntekijälaki), joka on annettu 23.7.1987, 5 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Jos työntekijä on sairauden vuoksi estynyt tekemästä työtään, siitä aiheutuvaa tehtävien laiminlyöntiä pidetään työntekijän laillisena poissaolona, jollei työntekijä ole palvelussuhteen aikana sairastunut tahallisuuden tai törkeän huolimattomuuden vuoksi tai jollei hän ole palvelukseenoton yhteydessä petollisesti salannut kyseistä sairauttaan."

12 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että sairauden käsite, johon tässä säännöksessä viitataan, kattaa kaikki fyysiset tai psyykkiset taudit tai vammat, joiden vuoksi työntekijä ei lääkärinlausunnon mukaan kykene tekemään työtään.

13 *Lov nr. 852 om dagpenge ved sygdom eller fødsel*in (laki sairauden tai synnytyksen vuoksi maksettavista päivärahoista, jäljempänä päivärahalaki), joka on annettu 20.12.1989, 5 §:n mukaan sairauden vuoksi täysin työkyvytön työntekijä saa edelleen täyttä palkkaa. Työnantaja voi tämän jälkeen saada korvauksen päivärahoista, joihin työntekijällä olisi ollut oikeus.

14 Raskauden ja äitiyden osalta työntekijälain 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Jotta työnantaja voisi järjestää työt, työntekijän on ilmoitettava viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, koska hän aikoo aloittaa äitiyslomansa.

2. Mikäli työntekijä on raskaana, työnantajan on maksettava hänelle puolet hänen palkastaan korkeintaan viiden kuukauden ajan työkyvyttömyyden alkamisesta lukien siten, että tämä ajanjakso alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen synnytystä ja päättyy viimeistään kolme kuukautta synnytyksen jälkeen. Työnantajalla on sama velvollisuus silloin, kun hän katsoo, ettei hän voi teettää työntekijällä työtä, vaikka tämä ei olisikaan työkyvytön. Jos työnantaja irtisanoo työntekijän, työnantajan on maksettava työntekijälle tämän täysi palkka, kunnes irtisanominen tulee voimaan työntekijällä olevan irtisanomisajan jälkeen."

15 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että työkyvyttömyys raskauden tai synnytyksen vuoksi ei periaatteessa johda samoihin oikeuksiin kuin sairauteen perustuva työkyvyttömyys.

16 Kuten edellä mainitusta säännöksestä ilmenee, korkeintaan viiden kuukauden pituisena ajanjaksona, joka alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen synnytystä ja päättyy viimeistään kolme kuukautta synnytyksen jälkeen, työntekijällä on oikeus saada pelkästään puolet työnantajan maksamasta palkasta.

17 Sitä vastoin raskauden aikana mutta ennen äitiysloman alkua työntekijällä, joka sairastuu, on työntekijälain 5 §:n nojalla oikeus saada täysi palkkansa ainoastaan, jos sairaus ei liity hänen raskauteensa.

18 Tilanteessa, jossa työntekijä tulee työkyvyttömäksi tai on laillisesti poissa erityisestä raskauteen liittyvästä syystä ennen synnytystä edeltäviä kolmea kuukautta, hänellä ei pääsääntöisesti ole oikeutta saada palkkaa, vaan hän saa päivärahalain ja 27.10.1994 tehdyn päätöksen nro 191 mukaisia korvauksia.

19 Työntekijän on työnantajan pyynnöstä näytettävä työkyvyttömyytensä toteen. Lääkärin on todettava työkyvyttömyys. Työntekijän ei tarvitse täsmentää työkyvyttömyyden syytä, mutta hänen on ilmoitettava, liittyykö se raskauteen.

20 Työntekijälain 7 §:n 2 momentin toisen kohdan mukaan työnantaja voi kieltää työn tekemisen raskaana olevalta työntekijältä, vaikka tämä ei olisi työkyvytön, silloin kun työnantaja katsoo, ettei hän voi teettää tällä työtä. Työnantajan on tällöin maksettava puolet työntekijän palkasta.

21 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan säännöksen taustalla on ajatus, jonka mukaan työnantaja voi tietyn työn luonne huomioon ottaen edellyttää työntekijältä sellaista työkykyä, että sen vuoksi on perusteltua, että työntekijän on keskeytettävä työn tekeminen ennen synnytystä edeltävää kolmen kuukauden ajanjaksoa. Työnantajan on kyettävä perustelemaan työntekijän kotiin lähettäminen.

Pääasia

22 Berit Høj Pedersen, Bettina Andresen, Tina Pedersen ja Pia Sørensen kuuluvat kaikki Tanskan työntekijälain soveltamisalaan. Heille on yhteistä se, että heillä kaikilla raskaus sujui epänormaalisti ennen laskettua synnytysaikaa edeltäviä kolmea kuukautta.

23 Berit Høj Pedersen ja Bettina Andresen todettiin tuolloin täysin työkyvyttömiksi, ja he lakkasivat saamasta palkkaansa työnantajaltaan, joka kehotti heitä hakemaan päivärahaa.

24 Tina Pedersen puolestaan katsottiin ainoastaan osittain työkyvyttömäksi. Tämän vuoksi hän ehdotti työnantajalleen Rasmussenille, että hän palaisi takaisin työhön osa-aikaisena, mistä Rasmussen kieltäytyi. Sen jälkeen Tina Pedersenille ilmoitettiin, että hänen tilalleen oli palkattu kokoaikaisesti työskentelevä henkilö ja että hänen palkkaansa ei enää maksettaisi hänelle; tästä syystä myös häntä kehotettiin hakemaan ennenaikaisen äitiysloman aikana maksettavia äitiyspäivärahoja.

25 Istunnossa on ilmennyt, että Pia Sørensenin työkyvyttömyyden asteesta oli edelleen epäselvyyttä.

26 Pääasian kantajat saattoivat asian Sø- og Handelsretin käsiteltäväksi ja katsoivat sukupuolten välistä tasa-arvoista kohtelua koskeviin yhteisön oikeuden säännöksiin vedoten virheelliseksi sen työntekijälain 5 §:n tulkinnan, jonka mukaan naisilla, jotka ovat raskauteen liittyvästä syystä työkyvyttömiä ennen synnytystä edeltävää kolmen kuukauden ajanjaksoa, ei ole oikeutta saada täyttä palkkaa.

27 Koska kansallinen tuomioistuin katsoi, että sen käsiteltävänä olevan asian ratkaisu riippuu yhteisön oikeuden tulkinnasta, se päätti lykätä asian ratkaisua ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Estääkö yhteisön oikeus, erityisesti 119 artikla sekä direktiivit 75/117/ETY, 76/207/ETY ja 92/85/ETY, sen, että kansallisessa lainsäädännössä vapautetaan työnantaja maksamasta palkkaa raskaana oleville työntekijöille, kun

1) poissaolo johtuu siitä, että raskaus pahentaa olennaisesti sairautta, joka ei muuten liity raskauteen,

2) poissaolo johtuu raskauden aiheuttamasta sairaudesta,

3) poissaolo johtuu raskauteen liittyvästä sairaudentilasta ja työskentelyn jatkaminen on riski naisen tai sikiön terveydelle,

4) poissaolo johtuu yleisistä raskausajan vaivoista normaalissa raskaudessa, joka ei muuten aiheuta työkyvyttömyyttä,

5) poissaolo perustuu sikiön suojelemiseen lääkärinlausunnon perusteella, mutta lääkärinlausunto ei perustu varsinaisesti raskauteen liittyvään sairaudentilaan tai sikiötä uhkaaviin erityisiin riskeihin,

6) poissaolo johtuu siitä, että työnantaja katsoo pelkästään raskauden vuoksi, ettei se voi teettää raskaana olevalla työntekijällä työtä, vaikka työntekijä ei ole työkyvytön,

ja kun valtio maksaa edellä kohdissa 1—3 ja 6 tarkoitetuissa tilanteissa raskaana olevalle työntekijälle saman päivärahan, jonka hän saisi sairausloman ajalta, mutta kohdissa 4 ja 5 tarkoitetuissa tilanteissa valtio ei maksa päivärahaa, ja kun kansallisessa lainsäädännössä muutoin velvoitetaan työnantaja maksamaan täysi palkka sairauden ajalta?"

Ensimmäinen, toinen ja kolmas tilanne

28 Kansallinen tuomioistuin pyrkii kysymyksellään ensinnäkin selvittämään, estävätkö 119 artikla sekä direktiivit 75/117/ETY ja 92/85/ETY sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen, joiden mukaan raskaana olevalla naisella, joka ennen äitiyslo-

mansa alkamista tulee lääkärintodistuksella osoitetulla tavalla työkyvyttömäksi raskauteensa liittyvän sairaudentilan vuoksi, ei ole oikeutta saada työnantajalta täyttä palkkaa, vaan päivärahaa paikallishallinnolta, vaikka lääkärintodistuksella osoitetussa sairauteen perustuvassa työkyvyttömyystilanteessa työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus saada työnantajalta täysi palkka.

29 Aluksi on todettava, että direktiivin 75/117/ETY tarkoituksena on pääasiallisesti helpottaa perustamissopimuksen 119 artiklaan sisältyvän samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista käytännössä ja ettei se näin ollen vaikuta tämän periaatteen kyseisessä artiklassa määriteltyyn sisältöön ja merkitykseen (asia 192/85, Newstead, tuomio 3.12.1987, Kok. 1987, s. 4753, 20 kohta).

30 Direktiivi 92/85/ETY on annettu 19.10.1992, ja sen 14 artiklan mukaan jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivi voimaan kahden vuoden kuluessa sen antamisesta. Se, että pääasioiden taustalla olevat tosiseikat ovat pääosin tapahtuneet ennen direktiivin täytäntöönpanolle varatun määräajan päättymistä mutta direktiivin antamisen jälkeen, ei estä kansallista tuomioistuinta pyytämästä yhteisöjen tuomioistuimelta direktiivin tulkintaa (ks. vastaavasti asia C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, tuomio 18.12.1997, Kok. 1997, s. I-7411 ja asia 80/86, Kolpinghuis Nijmegen, tuomio 8.10.1987, Kok. 1987, s. 3969).

31 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 177 artiklassa, joka perustuu kansallisten tuomioistuinten ja yhteisöjen tuomioistuimen välisen toimivallan selvään jakoon, ei anneta yhteisöjen tuomioistuimelle oikeutta lausua asian tosiseikoista eikä arvioida pyynnön perusteita. Silloin kun kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisön säädöksen tulkintaa, sen on katsottava pitävän tätä tulkintaa tarpeellisena riidan ratkaisulle (asia 5/77, Tedeschi, tuomio 5.10.1977, Kok. 1977, s. 1555, 17—18 kohta).

32 Lisäksi on huomautettava, kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa 171/88, Rinner-Kühn, 13.7.1989 antamassaan tuomiossa (Kok. 1989, s. I-2743), että työn-

antajan työntekijän äitiysloman aikana maksama palkka kuuluu perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetun "palkan" käsitteeseen, johon sisältyy mikä tahansa rahana tai luontaisetuna, heti tai myöhemmin suoritettava korvaus, jota työntekijä saa työnantajaltaan välittömästi tai välillisesti työstä, siitä riippumatta, suoritetaanko korvausta työsopimuksen vai lain säännösten perusteella vai vapaaehtoisesti (ks. asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, 12 kohta ja asia C-457/93, Lewark, tuomio 6.2.1996, Kok. 1996, s. I-243, 21 kohta).

33 Seuraavaksi on todettava, että vaikka raskaus ei mitenkään olekaan rinnastettavissa sairaudentilaan (asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3567, 25 kohta), raskausaika on kuitenkin ajanjakso, jonka kuluessa mahdollisesti yllättäenkin esiintyy sellaisia vaivoja ja komplikaatioita, joiden johdosta naisen on pysyttävä lääkärin tarkassa valvonnassa ja tarpeen mukaan myös täydellisessä levossa koko raskautensa ajan tai osan siitä. Nämä vaivat ja komplikaatiot, joista saattaa aiheutua työkyvyttömyys, ovat raskaudentilalle ominaisia vaaroja ja näin ollen tämän tilan erityispiirteitä (asia C-394/96, Brown, tuomio 30.6.1998, Kok. 1998, s. I-4185, 22 kohta).

34 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön nojalla jokaisella työntekijällä on työkyvyttömyystilanteessa pääsääntöisesti oikeus saada edelleen täyttä palkkaa.

35 Sen, että nainen ei saa ennen äitiyslomansa alkamista täyttä palkkaa, kun hänen työkyvyttömyytensä johtuu raskauteen liittyvästä sairaudentilasta, on katsottava perustuvan olennaisesti raskauteen, ja menettelyä on siten pidettävä syrjivänä.

36 Asia olisi toisin ainoastaan tilanteessa, jossa työntekijöiden päivärahoina saamat summat vastaisivat suuruudeltaan heidän palkkaansa. Tällaisessa tapauksessa kansal-

lisen tuomioistuimen olisi vielä tarkistettava, voiko siitä, että paikallishallinto maksaa päivärahat, aiheutua 119 artiklan vastaista syrjintää.

37 Tästä seuraa, että pääasioissa kyseessä olevien kaltaisten säännösten soveltaminen merkitsee perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY vastaista naispuolisten työntekijöiden syrjintää.

38 Pääasian vastaajat väittävät, että direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan mukaan kansallisessa lainsäädännössä voidaan määrätä yläraja korvauksille, joita naispuoliset työntekijät voivat saada raskauden johdosta. Vastaajat katsovat lisäksi, että vaikka kyseessä katsottaisiin olevan syrjintä, se olisi perusteltua sen vuoksi, että Tanskan lainsäädännössä heijastetaan raskauteen liittyvien taloudellisten riskien ja kulujen jakoa raskaana olevan työntekijän, työnantajan ja yhteiskunnan välillä, ja tämä jako perustuu muun muassa pyrkimykseen saavuttaa tasapaino naispuolisten työntekijöiden työmarkkinoille pääsyn helpottamisen ja raskauden suojelun varmistamista koskevan tarpeen välillä.

39 On todettava, että direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 3 kohdan mukaan kansallisessa lainsäädännössä voidaan määritellä yläraja ainoastaan palkalle tai korvaukselle, joka maksetaan naispuolisille työntekijöille saman direktiivin 8 artiklassa määritellyn äitiysloman aikana.

40 Edellä 35 kohdassa todettua syrjintää ei voida perustella pyrkimyksellä varmistaa raskauteen liittyvien taloudellisten riskien ja kulujen jako raskaana olevan työntekijän, työnantajan ja yhteiskunnan välillä. Sitä ei voida nimittäin pitää yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitettuna objektiivisena seikkana, johon ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. em. asia Lewark, tuomion 31 kohta).

41 Edellä esitetystä seuraa, että perustamissopimuksen 119 artikla sekä direktiivi 75/117/ETY estävät sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen, joiden mukaan raskaana olevalla naisella, joka ennen äitiyslomansa alkamista tulee lääkärintodistuksella osoitetulla tavalla työkyvyttömäksi raskauteensa liittyvän sairaudentilan vuoksi, ei ole oikeutta saada työnantajalta täyttä palkkaa, vaan päivärahaa paikallishallinnolta, vaikka lääkärintodistuksella osoitetussa sairauteen perustuvassa työkyvyttömyystilanteessa työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus saada työnantajalta täysi palkka.

Neljäs ja viides tilanne

42 Kansallinen tuomioistuin pyrkii kysymyksellään seuraavaksi selvittämään, estävätkö perustamissopimuksen 119 artikla ja direktiivi 75/117/ETY sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen, joiden mukaan raskaana olevalla naisella, joka on poissa työstä ennen äitiyslomansa alkamista joko yleisten raskausajan vaivojen vuoksi ilman, että hän olisi muutoin työkyvytön, tai sikiön suojelemiseksi annetun sellaisen lääkärinlausunnon perusteella, joka ei perustu varsinaisesti raskauteen liittyvään sairaudentilaan tai sikiötä uhkaaviin erityisiin riskeihin, ei ole oikeutta saada työnantajaltaan palkkaa, vaikka kaikilla sairauden vuoksi työkyvyttömillä on siihen pääsääntöisesti oikeus.

43 Aluksi on huomautettava, että istunnon aikana on ilmennyt, että kansallinen tuomioistuin ei ole vielä lopullisesti ratkaissut, onko Pia Sørensenin tapauksessa kysymys neljännestä vai viidennestä tilanteesta.

44 On näin ollen tarkasteltava molempia kuvattuja tilanteita.

45 Jotta annettavasta yhteisön oikeuden tulkinnasta olisi kansalliselle tuomioistuimelle hyötyä, on tarpeen, kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo asiassa 244/78, Union laitière normande, 12.7.1979 antamassaan tuomiossa (Kok. 1979, s. 2663, 5 kohta) todennut, määritellä se oikeudellinen yhteys, jossa pyydettyä tulkintaa on tarkoitus soveltaa. Tällöin voi tietyissä olosuhteissa olla eduksi, että asiaan liittyvät tosiseikat selvitetään ja puhtaasti kansallisen oikeuden alaan kuuluvat oikeudelliset kysymykset ratkaistaan ennen asian saattamista ennakkoratkaisupyyntönä yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi, jotta yhteisöjen tuomioistuimen on mahdollista tutustua kaikkiin niihin asiaan liittyviin tosiseikkoihin ja oikeudellisiin seikkoihin, jotka voivat olla tärkeitä siltä pyydetyn yhteisön oikeuden tulkinnan kannalta (yhdistetyt asiat 36/80 ja 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association ym., tuomio 10.3.1981, Kok. 1981, s. 735, 6 kohta).

46 Nämä näkökohdat eivät kuitenkaan mitenkään rajoita kansallisen tuomioistuimen harkintavaltaa, koska ainoastaan sillä on välitöntä tietoa asiaan liittyvistä tosiseikoista ja asianosaisten esittämistä perusteluista, se on vastuussa omasta päätöksestään ja se voi näin ollen parhaiten arvioida, missä käsittelyn vaiheessa yhteisöjen tuomioistuimen antama ennakkoratkaisu on sille tarpeen (em. yhdistetyt asiat Irish Creamery Milk Suppliers Association ym., tuomion 7 kohta).

47 Seuraavaksi on todettava, kuten tämän tuomion 32 kohdasta ilmenee, että työntekijälle sairausajalta maksettavaa palkkaa on pidettävä perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettuna palkkana.

48 On kuitenkin tuotava esille, että toisin kuin kansallisen tuomioistuimen esittämissä kolmessa ensimmäisessä tilanteessa, raskaana oleva työntekijä ei ole ennen äitiysloman alkamista poissa työstä sairaudentilan tai sikiötä uhkaavien erityisten riskien vuoksi, jotka aiheuttaisivat lääkärintodistuksella osoitetun työkyvyttömyyden, vaan joko yleisten raskausajan vaivojen tai pelkän lääkärin tekemän suosituksen perusteella ilman, että kyse olisi kummastakaan kahdesta työkyvyttömyystilanteesta.

49 Näin ollen palkan laskun tai jopa menetyksen, joka kohtaa työntekijää tällaisten työkyvyttömyyteen perustumattomien poissaolojen vuoksi, ei voida katsoa perustuvan olennaisesti raskauteen, vaan työntekijän valintaan olla työskentelemättä.

50 Edellä esitetystä seuraa, että perustamissopimuksen 119 artikla ja direktiivi 75/117/ETY eivät estä sellaisten kansallisten säännösten soveltamista, joiden mukaan raskaana olevalla naisella, joka on poissa työstä ennen äitiyslomansa alkamista joko yleisten raskausajan vaivojen vuoksi ilman, että hän olisi muutoin työkyvytön, tai sikiön suojelemiseksi annetun sellaisen lääkärinlausunnon perusteella, joka ei perustu varsinaisesti raskauteen liittyvään sairaudentilaan tai sikiötä uhkaaviin erityisiin riskeihin, ei ole oikeutta saada työnantajaltaan palkkaa, vaikka kaikilla sairauden vuoksi työkyvyttömillä on siihen pääsääntöisesti oikeus.

Kuudes tilanne

51 Lopuksi kansallinen tuomioistuin pyrkii kysymyksellään selvittämään, estävätkö direktiivit 76/207/ETY ja 92/85/ETY sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen, joiden mukaan työnantaja voi katsoessaan, ettei hän voi teettää työtä raskaana olevalla naisella, joka ei kuitenkaan ole työkyvytön, lähettää hänet kotiin maksamatta hänelle täyttä palkkaa.

52 Aluksi on todettava, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan mukaan miehille ja naisille on taattava samat työehdot palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien.

53 Koska pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö vaikuttaa yksinomaan naispuolisiin työntekijöihin, se merkitsee kyseisen säännöksen vastaista syrjintää.

54 On totta, että samalla kun direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdassa annetaan jäsenvaltioille oikeus pitää voimassa tai antaa säännöksiä naisten suojelemiseksi "raskauden ja synnytyksen perusteella", siinä tunnustetaan sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun periaate huomioon ottaen, että naisia on perusteltua suojella raskauden aikana ja sen jälkeen (em. asia Webb, tuomion 20 kohta).

55 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö ei kuitenkaan kuulu tämän säännöksen soveltamisalaan.

56 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee nimittäin, että Tanskan lainsäädännöllä ei pyritä niinkään suojelemaan raskaana olevia naisia kuin turvaamaan työnantajan etuja. Siten kansallisen tuomioistuimen mukaan tällainen lainsäädäntö perustuu ajatukseen, jonka mukaan työnantaja voi työn laadun mukaan vaatia työntekijältä sellaista työtehoa, että on perusteltua, että työntekijän on keskeytettävä työskentely synnytystä edeltävää kolmen kuukauden ajanjaksoa aikaisemmin.

57 On huomattava, että direktiivin 92/85/ETY 4 ja 5 artiklalla otetaan käyttöön arviointi- ja tiedottamismenettely sellaisen toiminnan osalta, jossa työntekijöiden turvallisuus ja terveys voi olla vaarassa ja joka voi vaikuttaa työntekijän raskauteen tai imetykseen. Tämä menettely voi johtaa siihen, että työnantaja muuttaa väliaikaisesti työntekijän työoloja ja/tai työaikoja tai, jos tällainen muuttaminen ei ole mahdollista, siirtää työntekijän toiseen tehtävään. Ainoastaan tilanteessa, jossa myös tällainen siirtäminen on mahdotonta, työntekijä voidaan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti vapauttaa työnteosta koko siksi ajaksi, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi.

58 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö ei täytä direktiivissä 92/85/ETY asetettuja aineellisoikeudellisia vaatimuksia ja muotovaatimuksia, jotka koskevat naispuolisen työntekijän vapauttamista

työn tekemisestä. Työntekijälle myönnettävä loma on ensinnäkin perusteltua työnantajan edun vuoksi; toiseksi työnantaja voi tehdä tämän päätöksen ilman, että etukäteen tutkittaisiin mahdollisuutta muuttaa työntekijän työoloja ja/tai työaikaa tai mahdollisuutta siirtää hänet toiseen tehtävään.

59 Edellä olevasta seuraa, että direktiivit 76/207/ETY ja 92/85/ETY estävät sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen, joiden mukaan työnantaja voi katsoessaan, ettei hän voi teettää työtä raskaana olevalla naisella, joka ei kuitenkaan ole työkyvytön, lähettää hänet kotiin maksamatta hänelle täyttä palkkaa.

Oikeudenkäyntikulut

60 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Ranskan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksille ja komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto)

on ratkaissut Sø -og Handelsretin 20.2.1996 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) EY:n perustamissopimuksen 119 artikla sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön

lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY estävät sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen, joiden mukaan raskaana olevalla naisella, joka ennen äitiyslomansa alkamista tulee lääkärintodistuksella osoitetulla tavalla työkyvyttömäksi raskauteensa liittyvän sairaudentilan vuoksi, ei ole oikeutta saada työnantajalta täyttä palkkaa, vaan päivärahaa paikallishallinnolta, vaikka lääkärintodistuksella osoitetussa sairauteen perustuvassa työkyvyttömyystilanteessa työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus saada työnantajalta täysi palkka.

2) EY:n perustamissopimuksen 119 artikla sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY eivät estä sellaisten kansallisten säännösten soveltamista, joiden mukaan raskaana olevalla naisella, joka on poissa työstä ennen äitiyslomansa alkamista joko yleisten raskausajan vaivojen vuoksi ilman, että hän olisi muutoin työkyvytön, tai sikiön suojelemiseksi annetun sellaisen lääkärinlausunnon perusteella, joka ei perustu varsinaisesti raskauteen liittyvään sairaudentilaan tai sikiötä uhkaaviin erityisiin riskeihin, ei ole oikeutta saada työnantajaltaan palkkaa, vaikka kaikilla sairauden vuoksi työkyvyttömillä on siihen pääsääntöisesti oikeus.

3) Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY ja toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY (direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu kymmenes erityisdirektiivi) estävät sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen, joiden mukaan työnantaja voi katsoessaan, ettei hän voi teettää työtä raskaana olevalla naisella, joka ei kuitenkaan ole työkyvytön, lähettää hänet kotiin maksamatta hänelle täyttä palkkaa.

Kapteyn Hirsch Mancini

Murray Schintgen

Julistettiin Luxemburgissa 19 päivänä marraskuuta 1998.

R. Grass P. J. G. Kapteyn

kirjaaja kuudennen jaoston puheenjohtaja