YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

14 päivänä syyskuuta 1999 *

Asiassa C-249/97,

jonka Landesgericht Linz (Itävalta) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Gabriele Gruber

vastaan

Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG

ennakkoratkaisun EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla),

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat P. J. G. Kapteyn (esittelevä tuomari), J.-P. Puissochet, G. Hirsch ja

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

P. Jann sekä tuomarit J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet ja R. Schintgen,

julkisasiamies: P. Léger,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Gabriele Gruber, edustajanaan Ylä-Itävallan työntekijöitä ja toimihenkilöitä edustavan liiton sihteeri Klaus Mayr, Linz,

— Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, edustajanaan asianajaja Christoph Szep, Linz,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään kanslerinviraston ministerineuvos Wolf Okresek,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Lindsey Nicoll, avustajanaan barrister Clive Lewis,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet Marie Wolfcarius ja Barbara Brandtner, avustajinaan asianajajat Stefan Köck ja Martin Oder, Bryssel,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Gruberin, Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG:n ja komission 8.12.1998 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 23.2.1999 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Landesgericht Linz on esittänyt 24.10.1996 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 8.7.1997, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla).

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jossa kantajana on Gabriele Gruber ja vastaajana Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (jäljempänä Silhouette).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Itävallan oikeus

3 *Angestelltengesetz*in (toimihenkilölaki, jäljempänä AngG) 23 §:n 1 momentissa säädetään, että kolme vuotta keskeytyksettä jatkuneen työsuhteen päättyessä toimihenkilöllä on oikeus irtisanomisen perusteella maksettavaan korvaukseen.

4 AngG:n 23 §:n 7 momentin mukaan oikeutta saada irtisanomisen perusteella maksettavaa korvausta ei kuitenkaan ole, jos toimihenkilö itse irtisanoo työsopimuksen tai eroaa palveluksesta ennen työsopimuksen päättymistä ilman painavaa syytä tai jos hänet irtisanotaan ennen sopimuksen päättymistä hänen omasta syystään.

5 Painavista syistä, joiden nojalla toimihenkilö voi irtisanoa sopimuksen ja saada AngG:n 23 §:n 1 momentissa tarkoitetun, irtisanomisen perusteella maksettavan korvauksen kokonaisuudessaan, on säädetty laissa. Ne on lueteltu AngG:n 26 §:ssä ja vuoden 1859 *Gewerbeordnung*in (työsopimuslaki, jäljempänä GewO) 82 a §:ssä, jota sovelletaan työläisiin.

6 AngG:n 26 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Painavana syynä, jonka vuoksi toimihenkilön on perusteltua päättää työsopimuksensa ennenaikaisesti, on pidettävä erityisesti

1) sitä, että hän ei kykene jatkamaan työntekoa tai ei voi työskennellä ilman, että siitä aiheutuu haittaa hänen terveydelleen tai siveellisyydelle;

2) sitä, että työnantaja perusteettomasti vähentää toimihenkilölle kuuluvaa palkkaa tai kieltäytyy maksamasta sitä, tai sitä, että luontoissuorituksen ollessa kyseessä työnantaja antaa hänelle epäterveellistä tai riittämätöntä ravintoa tai asuinkelvottoman asunnon taikka rikkoo muita olennaisia sopimusvelvoitteita;

3) sitä, että työnantaja kieltäytyy noudattamasta lakisääteisiä velvollisuuksiaan, jotka on säädetty toimihenkilön hengen, terveyden tai siveellisyyden suojelemiseksi;

4) sitä, että työnantaja tekee toimihenkilöä tai tämän perheenjäsentä kohtaan väkivaltaa, loukkaa heidän siveellisyyttään tai törkeästi heidän kunniaansa taikka kieltäytyy suojelemasta toimihenkilöä työtoverin tai työnantajan perheenjäsenen tällaisilta teoilta."

7 GewO:n 82 a §:ssä säädetään seuraavaa:

"Työläinen voi jättää työnsä,

a) jos hän ei voi jatkaa työntekoa ilman, että siitä todistettavasti aiheutuu haittaa hänen terveydelleen;

b) jos työnantaja tekee väkivaltaa työläistä tai tämän perheenjäsentä kohtaan taikka törkeästi loukkaa heidän kunniaansa;

c) jos työnantaja tai tämän perheenjäsen kehottaa työläistä tai tämän perheenjäsentä lainvastaiseen tai epäsiveelliseen toimintaan;

d) jos työnantaja kieltäytyy perusteettomasti maksamasta sovittua palkkaa tai rikkoo muita olennaisia sopimusvelvoitteita;

e) jos työnantaja ei kykene maksamaan palkkaa tai kieltäytyy maksamasta sitä."

8 AngG:n 23 a §:n 3 momentissa, joka on annettu vuonna 1971, säädetään, että naispuolisilla työntekijöillä on oikeus saada, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä viisi vuotta, puolet 23 §:n 1 momentissa tarkoitetusta irtisanomisen perusteella maksettavasta korvauksesta, jos he irtisanoutuvat ennenaikaisesti elävän lapsensa syntymän jälkeen *Mutterschutzgesetz*in (äitiyden suojelemisesta annettu laki, jäljempänä MSchG) 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun suoja-ajan kuluessa. Jos naispuolinen työntekijä käyttää MSchG:n nojalla oikeuttaan vanhempainlomaan, hänen on irtisanouduttava viimeistään kolme kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä.

9 AngG:n 23 a §:n 4 momentin mukaan oikeus saada kyseinen korvaus on sellaisilla miespuolisilla työntekijöillä, jotka ovat käyttäneet oikeuttaan vanhempainlomaan *Eltern-Karenzurlaubsgesetz*in (vanhempainlomasta annettu laki, jäljempänä EKUG) tai vastaavien säännösten nojalla ja jotka irtisanoutuvat ennenaikaisesti viimeistään kolme kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä.

10 MSchG:ssä ja EKUG:ssä säädetään työntekijöille myönnettävästä kahden vuoden pituisesta vanhempainlomasta.

11 *Arbeitersabfertigungsgesetz*in (työntekijöille irtisanomisen perusteella maksettavasta korvauksesta annettu laki) 2 §:n mukaan AngG:n 23 ja 23 a §:ää sovelletaan tässä laissa tarkoitettuihin työntekijöihin.

Pääasia

12 Gruber on työskennellyt Silhouetten palveluksessa 23.6.1986—13.12.1995 työntekijänä.

13 Hän on 1.10.1993 ja 19.5.1995 syntyneiden kahden lapsen äiti. Hän otti kummankin lapsensa johdosta kaksi vuotta vanhempainlomaa, joten syksystä 1993 lukien hän oli ensin äitiyslomalla (ennen synnytystä ja sen jälkeen myönnettävä suoja) ja sen jälkeen vanhempainlomalla. Lastensa päivähoidon järjestämiseen liittyneiden vaikeuksien vuoksi, jotka johtuivat hoitopaikkojen puutteesta, ja vaikka hän oli ilmoittanut haluavansa todella jatkaa työntekoa, hän irtisanoi 16.11.1995 työsopimuksensa voidakseen hoitaa lapsiaan.

14 Tällä tavoin perustellun irtisanoutumisen johdosta Silhouette suoritti Gruberille AngG:n 23 a §:n 3 momentissa tarkoitetun, irtisanomisen perusteella maksettavan korvauksen.

15 Gruber vakuutti, että irtisanoutuminen oli perusteltua painavien syiden vuoksi, jotka johtuivat alle 3-vuotiaiden lasten hoitopaikkojen puutteesta hänen asuinalueellaan Ylä-Itävallan osavaltiossa, ja hän nosti irtisanomisen perusteella maksettavan korvauksensa vähentämisestä kanteen Landesgericht Linzissä. Gruber on väittänyt pääasian yhteydessä, että hänellä oli oikeus saada AngG:n 23 §:n 1 momentissa tarkoitettu korvaus kokonaisuudessaan sillä perusteella, että kansallisilla säännöksillä, joilla on rajoitettu hänen oikeuksiaan, syrjitään välillisesti naispuolisia työntekijöitä, mikä on vastoin perustamissopimuksen 119 artiklaa.

16 Landesgericht Linz katsoi, että sen käsiteltäväksi saatetun asian ratkaisu riippui viimeksi mainitun määräyksen tulkinnasta, ja se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan kanssa yhteensopivaa, että etupäässä naisten on lasten hoitopaikkojen puuttumisen vuoksi päätettävä työsuhteensa jäädäkseen hoitamaan lapsiaan ja että siitä huolimatta, että nämä naiset täyttävät säädetyt lisäedellytykset (työsuhteen pitempi kestoaika), heille suoritetaan enintään puolet siitä irtisanomisen perusteella maksettavasta korvauksesta, joka heille kuuluisi heidän työsuhteensa tosiasiallisen keston perusteella (AngG:n 23 a §:n 3 momentti), kun taas miehillä säilyy oikeus irtisanomisen perusteella maksettavaan korvaukseen työsuhteen koko keston perusteella?

2) Vaikuttaako asiaan, että Itävallassa lastentarhat ovat pääosin valtion ylläpitämiä tai saavat valtion taloudellista tukea?"

Ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottaminen

17 Silhouette väittää, että ennakkoratkaisukysymykset on jätettävä tutkimatta. Sen mukaan ne ovat hypoteettisia, koska toisin kuin ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin ja Gruber ovat väittäneet, viimeksi mainitun ei ollut pakko irtisanoutua lapsensa hoitopaikan puuttumisen vuoksi, koska hän olisi voinut saada vielä yli vuoden ajan vanhempainlomaa. Näin ollen hän ei voi perustellusti vedota AngG:n 23 §:n 1 momenttiin. Komissio on istunnossa osittain yhtynyt tähän näkemykseen todeten, että oikeus olla edelleen vanhempainlomalla saattaa olla ratkaisevaa tutkittaessa, onko työntekijän ollut pakko poistua työmarkkinoilta.

18 Gruber on myöntänyt istunnossa, että hän olisi todella voinut saada vanhempainlomaa vielä yhdeksi vuodeksi. Hän väittää kuitenkin samalla, että kansallisella tuomioistuimella olisi ollut tämä sama kysymys ratkaistavanaan tämän loman päättyessä, sillä lapset voivat saada hoitopaikan lastentarhasta vasta 3-vuotiaasta lukien, joten tämä ei mitenkään muuta 2 mutta ei 3 vuotta täyttäneen lapsen tilannetta.

19 Kuten julkisasiamies toteaa ratkaisuehdotuksensa 23 kohdassa, Silhouetten väitteessä riitautetaan kansallisen tuomioistuimen tosiseikkoja ja kansallisen lainsäädännön soveltamista koskeva arviointi. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kuitenkin kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on esittää yhteisöjen tuomioistuimelle ne tosiseikat ja oikeudelliset seikat, jotka ovat tarpeen, jotta sen esittämiin kysymyksiin voitaisiin antaa hyödyllinen vastaus. Saman oikeuskäytännön mukaan kansallisen tuomioistuimen asiana on tulkita riidanalaisia kansallisia säännöksiä. Yhteisöjen tuomioistuimen asiana ei siis ole korvata kansallisen tuomioistuimen arviointia omalla arvioinnillaan siitä, sovelletaanko näitä säännöksiä siinä asiassa, joka sen käsiteltäväksi on saatettu.

20 Edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisukysymykset voidaan ottaa tutkittaviksi.

Ensimmäinen kysymys

21 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin pyrkii ensimmäisellä kysymyksellään selvittämään, onko perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista sellainen kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan irtisanomisen perusteella maksettava korvaus on suoritettava työntekijöille, jotka lasten hoitopaikkojen puutteen vuoksi päättävät ennenaikaisesti työsuhteensa voidakseen hoitaa lapsiaan, kun korvauksen määrä on pienempi kuin yhtä pitkän ajan työskennelleille painavan syyn perusteella irtisanoutuville työntekijöille maksettava korvaus ja kun pienempää irtisanomisen perusteella maksettavaa korvausta saavat työntekijät ovat etupäässä naisia.

22 Aluksi on todettava, ettei asiassa ole kiistetty sitä, että irtisanomisen perusteella maksettava korvaus kuuluu perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetun palkan käsitteen alaan. Pääasiassa on itse asiassa kysymyksessä sen korvauksen laskemistapa, jota kantajalla on oikeus vaatia.

23 Asiassa ei ole myöskään kiistetty sitä, ettei kysymyksessä voi olla sukupuoleen perustuva välitön syrjintä. AngG:n 23 a §:ssä tarkoitettu irtisanomisen perusteella maksettava pienempi korvaus suoritetaan samoin edellytyksin niin naispuolisille kuin miespuolisillekin työntekijöille, jotka päättävät työsuhteensa lapsensa syntymän jälkeen.

24 Näin ollen on selvitettävä, merkitseekö AngG:n 23 a §:n kaltaisen säännöksen soveltaminen kansallisen tuomioistuimen selostaman kaltaisessa tilanteessa naispuolisten työntekijöiden välillistä syrjintää.

25 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun neutraalisti muotoiltu kansallinen toimenpide asettaa tosiasiassa huonompaan asemaan paljon suuremman määrän naisia kuin miehiä (ks. mm. asia C-1/95, Gerster, tuomio 2.10.1997, Kok. 1997, s. I-5253, 30 kohta).

26 Samoin yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy ilmi, että perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista on sellaisten säännösten soveltaminen, joilla pidetään voimassa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erilaista kohtelua soveltamalla arviointiperusteita, jotka eivät perustu sukupuoleen, silloin kun tällaista erilaista kohtelua ei voida selittää objektiivisesti perustelluilla seikoilla, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. mm. asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, Kok. 1999, s. I-623, 52 kohta).

27 Näin ollen on ensiksi selvitettävä, joutuuko Gruberin kaltainen työntekijä AngG:n 23 a §:n 3 momentin soveltamisen vuoksi epäedullisempaan asemaan kuin muut samassa tai vastaavassa asemassa olevat työntekijät.

28 Tämän osalta on esitetty kaksi toisistaan poikkeavaa näkemystä.

29 Näistä ensimmäisen ovat esittäneet Gruber ja komissio, joiden mukaan vertailuryhminä ovat yhtäältä äitiyden vuoksi irtisanoutuvat työntekijät ja toisaalta painavien syiden vuoksi irtisanoutuvat työntekijät. Tästä näkökulmasta katsottuna ensiksi mainittu ryhmä on epäedullisemmassa asemassa, koska se saa vain puolet jälkimmäiselle ryhmälle myönnetystä irtisanomisen perusteella maksettavasta korvauksesta. Tämän näkökannan mukaan äitiyden perusteella tapahtuva irtisanoutuminen vastaa AngG:n 26 §:ssä tarkoitetun painavan syyn vuoksi tapahtuvaa irtisanoutumista, jolloin työntekijällä on oikeus saada AngG:n 23 §:n 1 momentissa tarkoitettu täysi korvaus.

30 Silhouette ja Itävallan hallitus väittävät sitä vastoin, että vertailuryhminä ovat yhtäältä äitiyden vuoksi irtisanoutuvat työntekijät ja toisaalta muiden kuin painavien syiden vuoksi irtisanoutuvat työntekijät tai työsuhteensa vapaaehtoisesti henkilökohtaisista syistä päättävät työntekijät. Tästä näkökulmasta katsottuna ensiksi mainittu ryhmä ei ole epäedullisemmassa asemassa, koska sillä on oikeus saada irtisanomisen perusteella maksettavaa korvausta, kun taas jälkimmäinen ryhmä ei saa mitään korvausta. Tästä seuraa niiden mukaan, että AngG:n 23 a §:n 3 momentti, jossa säädetään oikeudesta saada pienempää korvausta, on poikkeussäännös kyseisten työntekijöiden hyväksi.

31 Se, kumpi näistä näkemyksistä on perusteltu, riippuu siitä, vastaako lapsiaan hoitaakseen irtisanoutuvien työntekijöiden tilanne kohteensa ja syynsä osalta niiden työntekijöiden tilannetta, jotka irtisanoutuvat AngG:n 26 §:ssä ja GewO:n 82 a artiklassa tarkoitettujen painavien syiden vuoksi.

32 AngG:n 26 §:ssä ja GewO:n 82 a §:ssä mainituista esimerkeistä käy ilmi, että niissä tarkoitetuille tilanteille on yhteistä, että ne liittyvät työoloihin yrityksessä tai työnantajan käytökseen ja niissä työnteon jatkaminen on käynyt mahdottomaksi, joten työntekijän ei voida edellyttää jatkavan työsuhdettaan edes normaalisti säädettyä irtisanomisaikaa.

33 Näin ollen edellä mainitut tilanteet ovat kohteensa ja syynsä osalta erilaisia kuin Gruberin kaltaisen työntekijän tilanne.

34 Edellä esitetystä seuraa, että Gruberin kaltaisessa tilanteessa olevan työntekijän sulkeminen pois AngG:n 23 §:n 1 momentin soveltamisalasta ei muodosta välillistä syrjintää.

35 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista ei ole sellainen kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan irtisanomisen perusteella maksettava korvaus on suoritettava sellaisille työntekijöille, jotka lasten hoitopaikkojen puutteen vuoksi päättävät ennenaikaisesti työsuhteensa voidakseen hoitaa lapsiaan, niin että korvauksen määrä tällöin on pienempi kuin työoloista yrityksessä tai työnantajan käyttäytymisestä johtuvan painavan syyn vuoksi irtisanoutuville yhtä kauan työskennelleille työntekijöille maksettava korvaus.

Toinen kysymys

36 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko ensimmäiseen kysymykseen annettavaan vastaukseen vaikutusta sillä, että

kyseisessä jäsenvaltiossa lastentarhat ovat pääosin valtion ylläpitämiä tai saavat valtion taloudellista tukea.

37 Tämän osalta riittää kun todetaan, että sen ratkaiseminen, muodostaako se, että irtisanomisen perusteella maksettava korvaus suoritetaan pienempänä niille työntekijöille, jotka lasten hoitopaikkojen puutteen vuoksi päättävät ennenaikaisesti työsuhteensa voidakseen hoitaa lapsiaan, perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua syrjintää, ei voi riippua siitä, ovatko hoitopaikat julkisia vaiko yksityisiä.

38 Toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että sillä, että kyseisessä jäsenvaltiossa lastentarhat ovat pääosin valtion ylläpitämiä tai saavat valtion taloudellista tukea, ei ole vaikutusta ensimmäiseen kysymykseen annettavaan vastaukseen.

Oikeudenkäyntikulut

39 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Itävallan 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

on ratkaissut Landesgericht Linzin 24.10.1996 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla) vastaista ei ole sellainen kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan irtisanomisen perusteella maksettava korvaus on suoritettava sellaisille työntekijöille, jotka lasten hoitopaikkojen puutteen vuoksi päättävät ennenaikaisesti työsuhteensa voidakseen hoitaa lapsiaan, niin että korvauksen määrä tällöin on pienempi kuin työoloista yrityksessä tai työnantajan käyttäytymisestä johtuvan painavan syyn perusteella irtisanoutuville yhtä kauan työskennelleille työntekijöille maksettava korvaus.**

2) **Sillä, että kyseisessä jäsenvaltiossa lastentarhat ovat pääosin valtion ylläpitämiä tai saavat valtion taloudellista tukea, ei ole vaikutusta ensimmäiseen kysymykseen annettavaan vastaukseen.**

Rodríguez Iglesias Kapteyn Puissochet

Hirsch Jann

Moitinho de Almeida Gulmann Murray

Edward Ragnemalm

Sevón Wathelet Schintgen

Julistettiin Luxemburgissa 14 päivänä syyskuuta 1999.

R. Grass

kirjaaja

G. C. Rodríguez Iglesias

presidentti