YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

4 päivänä lokakuuta 2001 *

Asiassa C-438/99,

jonka Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Espanja) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Maria Luisa Jiménez Melgar

vastaan

Ayuntamiento de Los Barrios

ennakkoratkaisun 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 (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) 10 artiklan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. La Pergola sekä tuomarit M. Wathelet (esittelevä tuomari), P. Jann, L. Sevón ja C. W. A. Timmermans,

julkisasiamies: A. Tizzano,
kirjaaja: apulaiskirjaaja H. von Holstein,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Jiménez Melgar, edustajanaan abogado J. R. Pérez Perea,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään M. López-Monís Gallego,

— Irlannin hallitus, asiamiehenään L. A. Farrell, avustajanaan N. Hyland, BL,

— Alankomaiden hallitus, asiamiehenään M. A. Fierstra,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään H. Michard ja I. Martínez del Peral,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Jiménez Melgarin, Espanjan hallituksen, Irlannin hallituksen ja komission 29.3.2001 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 7.6.2001 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Juzgado de lo Social Único de Algeciras on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 10.11.1999 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 17.11.1999, EY 234 artiklan nojalla neljä ennakkoratkaisukysymystä 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 (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) 10 artiklan tulkinnasta.

2 Kysymykset on esitetty oikeudenkäynnissä, jossa Jiménez Melgar on nostanut kanteen entistä työnantajaansa Ayuntamiento de Los Barriosia (Los Barriosin kunta, jäljempänä kunta) vastaan, koska tämä ei ollut uudistanut Melgarin määräaikaista työsopimusta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

3 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) 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehdoissa, valintaperusteet mukaan lukien, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään jollakin toiminnan alalla tai jossakin elinkeinossa taikka jollakin ammattihierarkian tasolla."

4 Direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään 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."

5 Direktiivillä 92/85/ETY pyritään sen 15. perustelukappaleen mukaan muun muassa suojaamaan raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä heidän tilaansa liittyvältä irtisanomisen vaaralta, joka saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa.

6 Direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

1) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja — — äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa;

2) jos 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä irtisanotaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle;

3) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta."

7 Direktiivin 92/85/ETY 14 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään kahden vuoden kuluttua sen antamisesta, eli viimeistään 19.10.1994.

Kansallinen lainsäädäntö

8 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto on 27.12.1978 annetun Espanjan perustuslain 14 §:ssä muotoiltu seuraavasti:

"Espanjan kansalaiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa asettaa eri asemaan alkuperän, rodun, sukupuolen, uskonnon, mielipiteen tai minkä tahansa muun henkilöön liittyvän tai yhteiskunnallisen syyn perusteella."

9 Estatuto de los Trabajadoresin (laki työntekijöiden oikeuksista) 55 §:n 5 ja 6 momentissa säädetään irtisanomisen osalta seuraavaa:

"5. Irtisanominen, joka perustuu perustuslaissa tai laissa kiellettyyn syrjintään tai työntekijöille taattujen perusoikeuksien tai -vapauksien loukkaamiseen, on mitätön.

6. Mitättömänä pidettävän irtisanomisen johdosta työntekijän työsuhde on välittömästi palautettava ja hänelle on suoritettava maksamatta jääneet palkat."

10 Ley de Procedimiento Laboralin (laki menettelystä työoikeudellisissa riidoissa) 108 §:n 2 momentin d kohdassa ja 113 §:n 1 momentissa toistetaan lähes

identtisin sanamuodoin Estatuto de los Trabajadoresin 55 §:n 5 ja 6 momentin sisältö. Ensiksi mainitun lain 96 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Asiassa, jossa kantajan väitteistä käy ilmi, että on aihetta katsoa asiassa syyllistytyn sukupuoleen perustuvaan syrjintään, vastaajan on esitettävä riittävä näyttö toteutettujen toimien objektiivisista ja kohtuullisista perusteista ja siitä, että niitä on pidettävä oikeasuhtaisina."

11 Kansallinen tuomioistuin toteaa, että pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä direktiiviä 92/85/ETY ei ollut vielä pantu täytäntöön Espanjan oikeusjärjestyksessä.

12 Tämän vuoksi Estatuto de los Trabajadoresin 55 §:ää muutettiin 5.11.1999 annetulla Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadorasilla (perhe- ja työelämän yhteensovittamisen edistämisestä annettu laki; Boletín Oficial del Estado nro 266, 6.11.1999).

13 Estatuto de los Trabajadoresin uudessa 55 §:n 5 momentissa säädetään seuraavaa:

"Irtisanominen, joka perustuu perustuslaissa tai laissa kiellettyyn syrjintään tai työntekijöille taattujen perusoikeuksien tai -vapauksien loukkaamiseen, on mitätön.

Irtisanomista on pidettävä mitättömänä myös seuraavissa tapauksissa:

Kun irtisanominen tapahtuu aikana, jolloin työnteko on keskeytyneenä synnytyksen tai raskaana olevalle naiselle työnteosta aiheutuvan vaaran vuoksi — — tai kun irtisanomisilmoitus on tehty siten, että ilmoituksen tekemiselle asetettu määräaika päättyy tällaisen keskeytyksen aikana.

Kun irtisanominen kohdistuu raskaana olevaan työntekijään ajanjaksona, joka alkaa raskauden alusta ja päättyy sen jakson alussa, jolloin työnteko on edellisessä kohdassa tarkoitetulla tavalla keskeytyneenä — — .

Edellisissä kohdissa olevia säännöksiä sovelletaan niitä tapauksia lukuun ottamatta, joissa irtisanomispäätöksen on todettu perustuvan muihin kuin raskauteen liittyviin syihin — — .” .

14 Kansallinen tuomioistuin on täsmentänyt, että näitä säännöksiä ei kuitenkaan voida ottaa huomioon pääasiassa lakien taannehtivuuskiellon periaatteen vuoksi.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

15 Kunta teki kesäkuussa 1998 Jiménez Melgarin kanssa työsopimuksen, jossa hänet palkattiin työsopimussuhteiseksi työntekijäksi perheettömien eläkkeellä olevien henkilöiden kotiavustajan tehtäviin ja jossa hänen viikoittaiseksi työajakseen vahvistettiin 20 tuntia. Työsopimus tehtiin alun perin kolmeksi kuukaudeksi, ja se uudistettiin kaksi kertaa aina 2.12.1998 asti.

16 Uusi määräaikainen työsopimus osa-aikaisesta työsuhteesta tehtiin kunnan ja Jiménez Melgarin välillä 3.12.1998 taloudellisissa vaikeuksissa olevien perheiden tukemisesta kotityössä ja näiden perheiden kouluikäisten lasten hoidosta koulujen loma-aikana joulukuussa 1998 ja tammikuussa 1999. Tämä työsopimus, jonka päättymispäivää ei mainittu sopimuksessa, päättyi 2.2.1999.

17 Kolmas määräaikainen työsopimus osa-aikaisesta työsuhteesta tehtiin 3.2.1999 sellaisten lasten hoidosta ja avustamisesta kotona, joiden koulumatkat olivat erityisen hankalia lukuvuoden 1998/1999 ajan. Tämä työsopimus, jonka päättymispäivää ei myöskään mainittu sopimuksessa, päättyi 2.5.1999.

18 Jiménez Melgar allekirjoitti 3.5.1999 neljännen määräaikaisen työsopimuksen osa-aikaisesta työsuhteesta "sellaisten suurperheiden kotiavusta, joilla on vaikeuksia tukea esikouluikäisten lastensa koulutyötä ja kuljettaa heitä kotikuntansa kouluihin lukuvuonna 1998/1999". Tässäkään työsopimuksessa ei muiden työsopimusten tavoin ollut sopimuksen päättymispäivää. Jiménez Melgar sai kuitenkin kunnalta 12.5.1999 kirjeen, jossa todettiin seuraavaa:

" — — sopimuksenne voimassaolo päättyy sopimusehtojen mukaisesti 2.6.1999. Sopimuksenne lakisääteisenä irtisanomisaikana teille tullaan mahdollisesti ilmoittamaan mahdollisuuksista jatkaa sopimusta tai uudistaa se, missä tapauksessa teidän on saavuttava kunnan henkilöstöosastolle allekirjoittamaan kyseistä sopimuksen jatkamista tai uudistamista koskeva sopimus ennen 2.6.1999 tai huolehtimaan loppupalkan saamisesta siinä tapauksessa, että työsopimuksenne voimassaolo päättyy — — ."

19 Tämä kirje oli sisällöltään täysin samanlainen kuin ne kirjeet, jotka oli lähetetty Jiménez Melgarille ilmoituksina aikaisempien kolmen työsopimuksen päättymisestä.

20 Tällä välin kunta oli saanut tiedon Jiménez Melgarin raskaudesta. Oikeudenkäyntiaineistosta ei käy ilmi tämän ilmoituksen tarkkaa päivämäärää. Lapsi syntyi 16.9.1999.

21 Koska Jiménez Melgarin työsopimus päättyi 2.6.1999, kunta päätti hänen työsuhteensa tuona päivänä.

22 Kunta järjesti 7.6.1999 tapaamisen Jiménez Melgarin kanssa jatkaakseen tämän työsuhdetta viidennellä osa-aikaista työtä koskevalla työsopimuksella, joka koski kotiavustajien lomasijaisuuksien hoitamista. Tämän sopimuksen piti tulla voimaan 3.6. Jiménez Melgar kieltäytyi allekirjoittamasta tätä sopimusta ja lähetti tapaamista seuraavana päivänä kunnalle kirjeen, jossa hän väitti, että hänen edellinen työsopimuksensa ei ollut päättynyt, koska hänet oli irtisanottu syrjivästi ja hänen perusoikeuksiaan rikkoen. Tällä perusteella Jiménez Melgar katsoi, ettei hänelle olisi pitänyt tarjota uutta sopimusta allekirjoitettavaksi vaan että hänen työsuhteensa olisi pitänyt palauttaa.

23 Tämän johdosta Jiménez Melgar nosti kanteen kuntaa vastaan Juzgado de lo Social Único de Algecirasissa.

24 Tämä kansallinen tuomioistuin — varaten kuitenkin itselleen mahdollisuuden palata asiaan myöhemmin — ei ole tutkinut kysymystä siitä, onko Jiménez Melgarin ja kunnan välistä työsuhdetta pidettävä Espanjan oikeuden mukaan toistaiseksi voimassa olevana asiassa vallitsevat olosuhteet ja erityisesti se huomioon ottaen, että työtehtävien suorittaminen ei ole keskeytynyt ja että ne ovat pysyneet samanlaisina. Kansallinen tuomioistuin on keskittynyt tutkimaan sitä, onko kyseessä ollut mahdollisesti sukupuoleen perustuva syrjintä sen vuoksi, että

irtisanomisen perusteena on saattanut olla pääasian kantajan raskaus. Kansallinen tuomioistuin on erityisesti epätietoinen direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan suorasta sovellettavuudesta ja kyseisen säännöksen ulottuvuudesta.

25 Juzgado de lo Social Único de Algeciras on edellä mainitut seikat huomioon ottaen päättänyt lykätä asian ratkaisua ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko direktiivin 92/85/ETY 10 artikla riittävän selvä, täsmällinen ja ehdoton, jotta sillä on välitön oikeusvaikutus?

2) Asetetaanko direktiivin 10 artiklassa, jossa säädetään, että 'jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet (raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien) työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja — — äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan', jäsenvaltiolle velvoite täsmentää erityisesti ja poikkeuksellisesti ne syyt, joiden perusteella raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä voidaan irtisanoa, ja sisällyttää oikeusjärjestykseensä työsopimuksen päättämistä koskevan yleisen järjestelmän rinnalle poikkeuksia koskeva, rajoitetumpi ja nimenomainen erityisjärjestelmä niitä tapauksia varten, joissa työntekijä on raskaana, äskettäin synnyttänyt tai imettää?

3) Mikä vaikutus direktiivin 10 artiklalla on tilanteeseen, jossa työnantaja kieltäytyy uudistamasta raskaana olevan naisen määräaikaista työsopimusta tilanteessa, joka on samanlainen kuin aikaisempien sopimusten osalta? Sovelletaanko direktiivin 10 artiklaa raskaana olevan työntekijän suojeluun tilapäisten työsopimusten osalta? Jos vastaus on myöntävä, millä tavalla, millä perusteilla ja missä määrin kyseistä direktiiviä sovelletaan?

4) Kun direktiivin 10 artiklassa säädetään, että raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä voidaan irtisanoa '*edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa*', edellytetäänkö siinä, että raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä voidaan irtisanoa ainoastaan sellaisessa erityisessä menettelyssä, jossa kyseinen toimivaltainen viranomainen antaa ensin suostumuksensa irtisanomiseen, jota työnantaja on vaatinut?"

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

26 Espanjan hallitus ja komissio epäilevät sitä, onko ennakkoratkaisukysymyksillä merkitystä pääasian ratkaisun kannalta. Pääasiassa vallitsevat olosuhteet huomioon ottaen kansallinen tuomioistuin voisi niiden mukaan katsoa, että Jiménez Melgarin ja kunnan välistä työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen perustuvana, jolloin irtisanominen olisi sellaisenaan kansallisen oikeuden vastainen.

27 Vaikka toisaalta oletettaisiinkin, että asiassa olisi selvitetty se, että Jiménez Melgarin irtisanomisen perusteena on ollut hänen raskautensa — mistä ei Espanjan hallituksen mukaan voida olla lainkaan varmoja, koska kunta on viimeisen työsopimuksen, jonka nojalla pääasian kantaja oli otettu palvelukseen, päättämisen jälkeen välittömästi tarjonnut hänelle uutta sopimusta allekirjoitettavaksi — kansallisen oikeuden perusteella olisi voitu direktiiviin 92/85/ETY turvautumatta suojata kantajan etuja takaamalla tälle työsuhteen palauttaminen ja velvoittamalla kunta suorittamaan hänelle maksamatta jääneet palkat.

28 Tämän osalta on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityspiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen

yhteisöjen tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta (ks. mm. asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995, Kok. 1995, s. I-4921, 59 kohta). Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin todennut, että se ei voi vastata kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen, jos on ilmeistä, että yhteisön oikeussäännön tulkitsemisella tai pätevyyden tutkimisella, joita kansallinen tuomioistuin on pyytänyt, ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen, eikä yhteisöjen tuomioistuimella ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. em. asia Bosman, tuomion 61 kohta ja asia C-36/99, Idéal tourisme, tuomio 13.7.2000, Kok. 2000, s. I-6049, 20 kohta).

29 Esillä olevassa asiassa esitetyssä ennakkoratkaisupyynnössä ei kuitenkaan ole mitään sellaista, jonka perusteella voitaisiin todeta, että ennakkoratkaisukysymykset, joiden tarpeellisuudesta kansallinen tuomioistuin on esittänyt käsityksensä, ovat ilmeisen hypoteettisia tai että niillä ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen.

30 Esitettyihin kysymyksiin on siis vastattava.

Ennakkoratkaisukysymykset

Ensimmäinen kysymys

31 Kansallisen tuomioistuimen ensimmäinen kysymys koskee sitä, onko direktiivin 92/85/ETY 10 artiklalla välitön oikeusvaikutus ja onko sitä tulkittava siten, että

ellei jäsenvaltio ole toteuttanut direktiivin täytäntöönpanotoimia direktiivissä asetetussa määräajassa, tässä artiklassa annetaan yksityisille oikeuksia, joihin he voivat vedota kansallisessa tuomioistuimessa kyseisen valtion viranomaisia vastaan.

32 Tältä osin todettakoon, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivistä johtuva jäsenvaltioiden velvollisuus saavuttaa direktiivissä määritelty tulos sekä EY:n perustamissopimuksen 5 artiklasta (josta on tullut EY 10 artikla) johtuva velvollisuus toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet tämän velvollisuuden täyttämiseksi velvoittavat jäsenvaltioiden kaikkia viranomaisia (asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3325, 26 kohta ja asia C-258/97, HI, tuomio 4.3.1999, Kok. 1999, s. I-1405, 25 kohta), mukaan lukien valtion paikallisviranomaiset, kuten kunnat (asia 103/88, Fratelli Costanzo, tuomio 22.6.1989, Kok. 1989, s. 1839, 32 kohta; Kok. Ep. X, s. 95 ja asia C-224/97, Ciola, tuomio 29.4.1999, Kok. 1999, s. I-2517, 30 kohta).

33 Direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan säännöksissä asetetaan jäsenvaltioille erityisesti työnantajina täsmällisiä velvoitteita, joiden täytäntöönpanossa niillä ei ole lainkaan harkintavaltaa.

34 Ensimmäiseen kysymykseen on siis vastattava, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklalla on välitön oikeusvaikutus ja sitä on tulkittava siten, että silloin kun jäsenvaltio ei ole toteuttanut direktiivin täytäntöönpanon edellyttämiä toimenpiteitä direktiivissä asetetussa määräajassa, siinä annetaan yksityisille oikeuksia, joihin he voivat vedota kansallisessa tuomioistuimessa tämän jäsenvaltion viranomaisia vastaan.

Toinen kysymys

35 Kansallisen tuomioistuimen toinen kysymys koskee sitä, velvoitetaanko direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohdassa, jossa sallitaan poikkeukset raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien naispuolisten työntekijöiden irtisanomiskieltoon tapauksissa, jotka "eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua", jäsenvaltiot erittelemään tällaisten työntekijöiden irtisanomisen syyt.

36 Tältä osin todettakoon, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohdan sanamuodon mukaan "jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet — — työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja — — äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa".

37 Tämän säännöksen sanamuodosta käy selvästi ilmi, ettei direktiivissä 92/85/ETY aseteta jäsenvaltioille velvollisuutta laatia erityistä luetteloa irtisanomisen syistä, jotka voidaan poikkeustapauksissa hyväksyä, kun kyse on raskaana olevista, synnyttäneistä tai imettävistä työntekijöistä. Tässä direktiivissä, jossa säädetään vähimmäismääräyksistä, ei myöskään evätä jäsenvaltioilta oikeutta taata tällaisille työntekijöille direktiivin määräyksiä parempi suoja luomalla tällaisten henkilöiden irtisanomisen syitä koskeva erityisjärjestelmä.

38 Toiseen kysymykseen on siis vastattava, että sallimalla poikkeuksia raskaana olevien, synnyttäneiden ja imettävien naispuolisten työntekijöiden irtisanomiskieltoon tapauksissa, jotka "eivät liity työntekijän tilaan ja joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua", direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohdassa ei velvoiteta jäsenvaltioita erittelemään tällaisten työntekijöiden irtisanomisen syitä.

Kolmas kysymys

39 Kansallisen tuomioistuimen kolmas kysymys koskee sitä, kielletäänkö direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa se, että työnantaja jättää uudistamatta raskaana olevan työntekijän määräaikaisen työsopimuksen.

40 Jiménez Melgar väittää, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklaan perustuva suoja koskee naisia, jotka ovat tehneet työnantajansa kanssa työsopimuksen, olipa kyseessä määräaikainen tai toistaiseksi voimassa olevaksi tehty työsopimus. Tämän säännöksen muunlainen tulkinta johtaisi direktiivin tarkoituksen vastaiseen syrjintään.

41 Komissio toteaa samansuuntaisesti, että määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättäminen on sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää, jos voidaan osoittaa, että se perustuu työntekijän raskauteen liittyviin syihin. Tällaisen sopimuksen uudistamatta jättäminen merkitsee komission mukaan sitä, että kieltäydytään ottamasta raskaana olevaa naista työhön, mikä on selvästi direktiivin 76/207/ETY 2 ja 3 artiklan vastaista, kuten yhteisöjen tuomioistuin on useita kertoja oikeuskäytännössään todennut (asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3941, 12 kohta; Kok. Ep. X, s. 579 ja asia C-207/98, Mahlburg, tuomio 3.2.2000, Kok. 2000, s. I-549, 27—30 kohta).

42 Alankomaiden hallituksen mukaan on toisistaan erotettava määräaikainen työsuhde, joka lakkaa sovitun työkauden päättyessä ja johon sen mukaan ei voida soveltaa direktiivin 92/85/ETY 10 artiklaa, ja työsuhde, joka päättyy työnantajan yksipuoliseen irtisanomiseen ja jota tässä säännöksessä säädetty suoja koskee.

43 Tältä osin on todettava, että direktiivissä 92/85/ETY ei rajata eri tavoin raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä koskevan irtisanomiskiellon soveltamisalaa kyseessä olevan työsuhteen keston perusteella. Jos yhteisön lainsäätäjä olisi halunnut jättää tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle määräaikaiset työsopimukset, jotka edustavat erittäin merkittävää osaa voimassa olevista työsuhteista, se olisi nimenomaisesti säätänyt siitä (asia C-109/00, Tele Danmark, tuomio 4.10.2001, Kok. 2001, s. I-6993, 33 kohta).

44 On siis ilmeistä, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa vahvistettua irtisanomiskieltoa voidaan soveltaa sekä määräaikaisiin että toistaiseksi voimassa oleviksi tehtyihin työsopimuksiin.

45 Aivan yhtä selvää on, että määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämistä sen jälkeen, kun sopimus on lakannut sovitun työkauden päättymisen vuoksi, ei voida rinnastaa irtisanomiseen, eikä sitä voida sellaisenaan pitää direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan vastaisena.

46 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 50 kohdassa komission tavoin todennut, tietyissä tilanteissa määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämistä voidaan pitää työhön ottamisesta kieltäytymisenä. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan naispuolisen työntekijän, joka on katsottu kykeneväksi kyseessä olevaan tehtävään, työhön ottamisesta kieltäytyminen hänen raskautensa vuoksi on direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää (em. asia Dekker, tuomion 12 kohta ja em. asia Mahlburg, tuomion 20 kohta). Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, onko työsopimuksen uudistamatta jättämisen perusteena silloin, kun kyseessä ovat peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset, todella ollut työntekijän raskaus.

47 Kolmanteen kysymykseen on siis vastattava, että vaikka direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa säädettyä irtisanomiskieltoa sovelletaan sekä toistaiseksi voimassa oleviksi tehtyihin työsopimuksiin että määräaikaisiin työsopimuksiin, määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämistä sen jälkeen, kun sopimus on lakannut sovitun työkauden päättymisen vuoksi, ei ole pidettävä tässä säännöksessä kiellettynä irtisanomisena. Jos määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämisen perusteena on kuitenkin työntekijän raskaus, kyse on direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisesta sukupuoleen perustuvasta välittömästä syrjinnästä.

Neljäs kysymys

48 Kansallisen tuomioistuimen neljäs kysymys koskee sitä, onko direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohtaa, jossa säädetään, että raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän irtisanominen on mahdollista tietyissä erityisissä tapauksissa, "edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa", tulkittava siten, että siinä asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus säätää menettelystä, jossa kansallinen viranomainen, joka todettuaan, että kyseessä on sellainen erityinen tapaus, joka voi olla tällaisen työntekijän irtisanomisen perusteena, antaa ennen työnantajan päätöstä tähän suostumuksensa.

49 Jiménez Melgar väittää, että direktiivillä 92/85/ETY taattu suoja edellyttää, että tähän kysymykseen vastataan myöntävästi.

50 Tältä osin Irlannin ja Alankomaiden hallitukset ja komissio toteavat perustellusti, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohdan sanamuoto estää selvästi pääasian kantajan omaksuman tulkinnan, koska toteamusta "pour autant que

l'autorité comptétente ait donné son accord" edeltää virkkeessä adverbi-ilmaus "le cas échéant". *

51 Direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohta koskee ainoastaan sitä, että tiettyjen jäsenvaltioiden sisäisessä oikeusjärjestyksessä saattaa olla voimassa ennakollista suostumusta koskevia menettelyjä, joiden noudattamista raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän irtisanominen edellyttää. Ellei tällaista menettelyä ole olemassa jäsenvaltiossa, direktiivin säännöksessä ei tällaista jäsenvaltiota velvoiteta perustamaan sellaista.

52 Neljänteen kysymykseen on siis vastattava, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohtaa, jossa säädetään, että raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän irtisanominen on mahdollista erityisissä tapauksissa, "edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa", on tulkittava siten, että siinä ei aseteta jäsenvaltioille velvollisuutta säätää menettelystä, jossa kansallinen viranomainen, joka todettuaan, että kyseessä on sellainen erityinen tapaus, joka voi olla tällaisen työntekijän irtisanomisen perusteena, antaa ennen työnantajan päätöstä tähän suostumuksensa.

Oikeudenkäyntikulut

53 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Espanjan, Irlannin ja Alankomaiden 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.

* — Direktiivin suomenkielinen versio ei sisällä tällaista erottelua: "edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa".

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (viides jaosto)

on ratkaissut Juzgado de lo Social Único de Algecirasin 10.11.1999 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) 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 (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 10 artiklalla on välitön oikeusvaikutus, ja sitä on tulkittava siten, että silloin kun jäsenvaltio ei ole toteuttanut direktiivin täytäntöönpanon edellyttämiä toimenpiteitä direktiivissä asetetussa määräajassa, siinä annetaan yksityisille oikeuksia, joihin he voivat vedota kansallisessa tuomioistuimessa tämän jäsenvaltion viranomaisia vastaan.

2) Sallimalla poikkeuksia raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden irtisanomiskieltoon tapauksissa, jotka "eivät liity työntekijän tilaan ja joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua", direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohdassa ei velvoiteta jäsenvaltioita erittelemään tällaisten työntekijöiden irtisanomisen syitä.

3) Vaikka direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa säädettyä irtisanomiskieltoa sovelletaan sekä toistaiseksi voimassa oleviksi tehtyihin työsopimuksiin että

määräaikaisiin työsopimuksiin, määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämistä sen jälkeen, kun sopimus on lakannut sovitun työkauden päättymisen vuoksi, ei ole pidettävä tässä säännöksessä kiellettynä irtisanomisena. Jos määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämisen perusteena on kuitenkin työntekijän raskaus, kyse on 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 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisesta sukupuoleen perustuvasta välittömästä syrjinnästä.

4) Direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohtaa, jossa säädetään, että raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän irtisanominen on mahdollista erityisissä tapauksissa, "edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa", on tulkittava siten, että siinä ei aseteta jäsenvaltioille velvollisuutta säätää menettelystä, jossa kansallinen viranomainen, joka todettuaan, että kyseessä on sellainen erityinen tapaus, joka voi olla tällaisen työntekijän irtisanomisen perusteena, antaa ennen työnantajan päätöstä tähän suostumuksensa.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Julistettiin Luxemburgissa 4 päivänä lokakuuta 2001.

R. Grass

kirjaaja

A. La Pergola

viidennen jaoston puheenjohtaja