YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
8 päivänä marraskuuta 1990 *

Asiassa C-179/88,

jonka Højesteret on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa riita-asiassa

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark Birthe Vibeke Hertzin valtuuttamana

vastaan

Dansk Arbejdsgiverforening Aldi Marked K/S:n valtuuttamana

ennakkoratkaisun 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) tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti O. Due, jaostojen puheenjohtajat J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias ja M. Díez de Velasco sekä tuomarit Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris ja F. Grévisse,

julkisasiamies: M. Darmon,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Pastor,

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- pääasian kantajan Birthe Vibeke Hertzin valtuuttamana Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, edustajanaan asianajaja L. S. Andersen, Århus,

- pääasian vastaajan Aldi Marked K/S:n valtuuttamana Dansk Arbejdsgiverforening, edustajanaan asianajaja J. P. Buhl, Kööpenhamina,

- Yhdistynyt kuningaskunta, asiamiehenään J. A. Gensmantel, Treasury Solicitor's Department,

- Italian hallitus asiamiehenään valtionasiamies P. G. Ferri,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään oikeudellisen yksikön virkamies I. Langermann,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmarkin, Dansk Arbejdsgiverforeningin, Yhdistyneen kuningaskunnan, Italian hallituksen ja komission 3.10.1989 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.11.1989 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Tanskan Højesteret on esittänyt 30.6.1988 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 4.7.1988, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi kysymystä 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) (jäljempänä direktiivi) tulkinnasta.

2 Kysymykset on esitetty osa-aikaisen kassanhoitaja-myyjän Birthe Vibeke Hertzin ja hänen entisen työnantajansa Aldi Marked K/S:n välisessä riita-asiassa. Aldi Marked K/S on ottanut Hertzin palvelukseensa 15.7.1982. Hertz synnytti lapsen kesäkuussa 1983 kärsittyään komplikaatioista raskautensa ajan, jonka hän vietti pääasiallisesti sairaslomalla työnantajan suostumuksella.

3 Sovellettavan Tanskan lain mukaisen 24 viikon pituisen äitiyslomansa päätyttyä Hertz palasi työhönsä loppuvuodesta 1983. Hänellä ei ollut terveydellisiä ongelmia ennen kesäkuuta 1984. Sitä vastoin kesäkuun 1984 ja kesäkuun 1985 välisenä aikana hän oli sairaslomalla yhteensä 100 työpäivää. Asianosaisten välillä on kiistatonta se, että Hertzin sairaus on ollut seurausta raskaudesta ja synnytyksestä.

4 Aldi Marked ilmoitti Hertzille 27.6.1985 päivätyllä kirjeellä lopettavansa tämän työsuhteen lainmukaisin neljän kuukauden irtisanomisajoin. Sen jälkeen Aldi Marked täsmensi, että Hertzin irtisanominen johtui hänen poissaoloistaan ja että tavanomaisen käytännön mukaan sairauden vuoksi usein poissaolevat työntekijät irtisanotaan.

5 Sø- og Handelsrettenin hylättyä Hertzin irtisanomistaan vastaan nostaman kanteen, Hertz valitti päätöksestä Højesterettiin. Tässä tuomioistuimessa Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Tanskan kauppa- ja toimistotyöntekijöiden liitto) esiintyi Hertzin valtuuttamana ja Dansk Arbejdsgiverforening (Tanskan työnantajajärjestö) Aldi Markedin valtuuttamana. Højesteret katsoi, että kanteeseen liittyi neuvoston direktiivin 76/207/ETY tulkintaa koskevia vaikeuksia ja päätti esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Koskevatko 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) 5 artiklan 1 kohdan säännökset yhdessä 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa irtisanomisia, jotka ovat seurausta raskaudesta tai synnytyksestä alkunsa saaneesta sairaudesta johtuvista poissaoloista?

2) Jos vastaus on myöntävä, onko raskaudesta tai synnytyksestä aiheutunutta sairautta koskeva irtisanomissuoja ajallisesti rajoittamatonta?"

6 Pääasiaa koskevia tosiseikkoja, menettelyn kulkua ja yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjä kirjallisia huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä ainoastaan, jos se on tarpeen yhteisöjen tuomioistuimen perustelujen selvittämiseksi.

Ensimmäinen kysymys

7 Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista käy ilmi kansallisen tuomioistuimen esittämän kysymyksen vaikeus.

8 Yhtäältä katsotaan, että naisen irtisanominen raskauden, synnytyksen tai raskaudesta tai synnytyksestä alkunsa saaneen sairauden johdosta toistuvien poissaolojen vuoksi on tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista riippumatta sairauden ilmenemisajankohdasta, koska miespuolisella työntekijällä ei voi olla tällaisia vaivoja ja näin ollen häntä ei voida samasta syystä irtisanoa.

9 Toisaalta on esitetty, ettei työnantajaa voida kieltää irtisanomasta naispuolista työntekijää lukuisten sairaslomien vuoksi ainoastaan siitä syystä, että sairaus on saanut alkunsa raskaudesta tai synnytyksestä. Irtisanominen tällaisesta syystä on riittämätön peruste tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamisen toteamiseksi. Tällainen kielto, joka sitoisi työnantajaa useiden vuosien ajan synnytyksen jälkeen, voisi aiheuttaa työnantajille liikkeenjohdollisia vaikeuksia ja epäoikeudenmukaisia seurauksia samalla, kun sillä voisi olla kielteisiä vaikutuksia naisten työllisyydelle. Lisäksi vaikka direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön sääntöjä naisten suojelemiseksi raskauden ja äitiyden perusteella, siinä ei anneta minkäänlaista ohjetta tällaisten sääntöjen täsmällisestä sisällöstä.

10 On muistettava alustavasti, että direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen, uralla etenemiseen sekä työoloissa.

11 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa täsmennetään, että "tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan – – että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella". Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan "tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen

lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää".

12 Direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa täsmennetään, että "tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella".

13 Direktiivin edellä mainituista määräyksistä ilmenee, että naispuolisen työntekijän irtisanominen raskauden vuoksi on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää samoin kuin kieltäytyminen ottamasta työhön raskaana olevaa naista (ks. tänä samana päivänä annettu tuomio, asia C-177/88, Dekker, Kok. 1988, s. I-3941).

14 Sitä vastoin naispuolisen työntekijän irtisanominen sellaisten toistuvien sairaslomien vuoksi, joiden syynä ei ole raskaus tai synnytys, ei ole sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää, jos miespuolinen työntekijä voidaan samoin edellytyksin irtisanoa tällaisten sairaslomien vuoksi.

15 On todettava, ettei direktiivissä tarkoiteta tilannetta, jossa sairaus on saanut alkunsa raskaudesta tai synnytyksestä. Siinä sallitaan kuitenkin kansallinen lainsäädäntö, jolla taataan naisille erityisiä oikeuksia raskauden tai synnytyksen perusteella, kuten äitiysloma. Tästä seuraa, että kansalliseen oikeuteen perustuvan äitiysloman ajan naista suojellaan poissaolosta johtuvilta irtisanomisilta. Kunkin jäsenvaltion on määritettävä äitiysloma-aika siten, että naispuoliset työntekijät voivat olla pois työstä sellaisena aikana, jolloin esiintyy raskaudesta ja synnytyksestä aiheutuvia vaivoja.

16 Koska kysymyksessä on äitiysloman jälkeen ilmaantunut sairaus, ei ole syytä erottaa raskaudesta tai synnytyksestä johtuvaa sairautta mistä tahansa muusta sairaudesta. Näin ollen tällainen patologinen tila kuuluu sairaustapauksiin sovellettavan yleisen järjestelmän soveltamisalaan.

17 Nais- ja miespuoliset työntekijät ovat yhtä lailla sairaudelle alttiita. Vaikka pitää paikkansa, että tietyt vaivat ovat jommalle kummalle sukupuolelle ominaisia, on kysymys vain siitä, onko nainen irtisanottu samoin edellytyksin kuin mies sairaudesta aiheutuneiden poissaolojen vuoksi. Jos näin on, kysymyksessä ei ole sukupuoleen perustuva välitön syrjintä.

18 Tällaisessa tapauksessa ei myöskään ole tarpeen tutkia, ovatko naiset useammin kuin miehet pois työstä sairauden vuoksi, eikä näin ollen sitä, onko kysymyksessä mahdollinen välillinen syrjintä.

19 Ensimmäiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että jollei 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 3 kohdan nojalla annetuista kansallisen oikeuden säännöksistä muuta johdu, tämän direktiivin 5 artiklan 1 kohdan säännöksissä yhdessä 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa ei kielletä irtisanomisia, joiden perusteena on raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta sairaudesta aiheutuvat poissaolot.

Toinen kysymys

20 Ottaen huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus ei toiseen kysymykseen ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

21 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Ison-Britannian ja Italian hallituksille sekä Euroopan yhteisöjen 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 oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Tanskan Højesteretin 12.10.1987 tekemällään päätöksellä sille esittämät kysymykset seuraavasti:

Jollei 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 3 kohdan nojalla annetuista kansallisen oikeuden

säännöksistä muuta johdu, direktiivin 5 artiklan 1 kohdan säännöksissä yhdessä 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa ei kielletä irtisanomisia, joiden perusteena on raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta sairaudesta aiheutuvat poissaolot.

Due Moitinho de Almeida Rodríguez Iglesias

Díez de Velasco Slynn Kakouris Grévisse

Julistettiin Luxemburgissa 8 päivänä marraskuuta 1990.

J.-G. Giraud
kirjaaja

O. Due
presidentti