YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
8 päivänä marraskuuta 1990 *

Asiassa C-177/88,

jonka Hoge Raad der Nederlanden on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Elisabeth Johanna Pacifica Dekker

vastaan

Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus

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) 2 ja 3 artiklan 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: hollanti.

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- pääasian kantaja E. Dekker, edustajanaan asianajaja T. E. Van Dijk, Haag,

- pääasian vastaaja VJV, edustajanaan asianajaja J. L. de Wijkerslooth, Haag,

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään J. A. Gensmantel, Treasury Solicitor's Department,

- Alankomaiden hallitus, asiamiehenään ulkoasiainministeriön pääsihteeri E. F. Jacobs,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään komission oikeudellisen yksikön virkamiehet K. Banks ja B. J. Drijber,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan suulliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet 3.10.1989 pidetyssä istunnossa E. Dekker, VJV-Centrum edustajanaan asianajaja S. M. Evers, Haag, Alankomaiden hallitus asiamiehenään J. W. de Zwaan, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus asiamiehenään D. Pannick, sekä komissio,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.11.1989 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Hoge Raad der Nederlanden on 24.6.1988 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 30.6.1988, esittänyt ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla neljä ennakkoratkaisukysymystä, jotka koskevat 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) 2 ja 3 artiklan tulkintaa.

2 Kysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Elisabeth Dekker ja Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (jäljempänä VJV). Kesäkuussa 1981 Dekker haki kouluttajan paikkaa VJV:n ylläpitämässä nuorten aikuisten koulutuskeskuksessa. Sittemmin, 15.6.1981 hän ilmoitti hakemuksia käsittelevälle toimikunnalle olevansa neljättä kuukautta raskaana. Toimikunta, joka piti Dekkeriä kyseiseen virkaan parhaiten soveltuvana ehdokkaana, ehdotti VJV:n johtokunnalle hänen valitsemistaan. VJV ilmoitti kuitenkin 10.7.1981 päivätyllä kirjeellä Dekkerille, ettei häntä valittaisi.

3 Kirjeessään VJV täsmensi päätöksen johtuvan siitä, että asettuessaan ehdokkaaksi Dekker oli jo raskaana, ja että VJV:n saamien tietojen mukaan se merkitsi, että jos VJV valitsisi hänet, sen käyttämä vakuutusyhtiö Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (riskirahasto sosiaalisten etujen turvaamista varten erityisopetuksen alalla, jäljempänä Risicofonds) ei korvaisi sille niitä päivärahoja, jotka se joutuisi maksamaan Dekkerille tämän äitiysloman aikana. Näin ollen VJV ei pystyisi taloudellisten syiden vuoksi ottamaan sijaista Dekkerin ollessa poissa, ja olisi siten työvoimaltaan vajaalukuinen.

4 Oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että *Ziekengeldreglement*in (päivärahoja sairaustapauksissa koskevat Risicofondin sisäiset säännöt) 6 pykälän mukaisesti Risicofondin johdolla on oikeus kieltäytyä kokonaan tai osittain korvaamasta tällaisia päivärahoja jäsenelleen (työnantajalle), jos vakuutettu (työntekijä) on tullut kykenemättömäksi hoitamaan tehtäviään kuuden kuukauden kuluessa vakuutuksen voimaantulosta, edellyttäen, että vakuutuksen voimaantulon ajankohtana asianomaisen terveydentilan perusteella voitiin odottaa tällaisen kykenemättömyyden ilmaantuvan kyseisenä aikana. Toisin kuin yksityisen sektorin työntekijöihin yleensä sovellettavaa vakuutusjärjestelmää koskevia säännöksiä sisältävän *Ziektewetin* (Alankomaiden sairausvakuutuslaki) 44 pykälän 1 momentin b kohdassa, *Ziekengeldreglement*issä, jota ainoastaan sovelletaan Dekkeriin, ei säädetä raskauden kohdalla siihen sääntöön sovellettavasta poikkeuksesta, joka mahdollistaa päivärahan korvaamisesta kieltäytymisen "ennustettavissa olevan sairauden" ollessa kyseessä.

5 Arrondissementsrechtbank Haarlem ja Gerechtshof Amsterdam hylkäsivät kumpikin Dekkerin kanteen, jossa hän vaati, että VJV olisi määrättävä suorittamaan hänelle vahingonkorvausta ansionmenetyksistä, minkä jälkeen hän haki asiaan muutosta Hoge Raad der Nederlandenissa.

6 Hoge Raad der Nederlanden, joka katsoi muutoksenhaun tuovan esiin neuvoston direktiivin 76/207/ETY tulkintaan liittyviä vaikeuksia, on päättänyt esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Loukkaako työnantaja välittömästi tai välillisesti (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 kohdassa ja 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, jos hän kieltäytyy tekemästä työsopimusta sellaisen naispuolisen hakijan kanssa, jonka on katsonut soveltuvaksi tekemään kyseistä työtä, ja jos kieltäytymisen perusteena ovat sellaiset hakijan raskaudesta viranhakemisen ajankohtana mahdollisesti aiheutuvat, työnantajan kannalta haitalliset seuraukset, joihin työnantajan on varauduttava sellaisten viranomaisten antamien työkyvyttömyyttä koskevien sääntöjen vuoksi, joissa ei tehdä eroa sen mukaan, johtuuko työtehtävien hoitamisen estyminen raskaudesta ja synnytyksestä vai sairaudesta?

2) Onko sillä, ettei miespuolisia hakijoita ollut, vaikutusta ensimmäiseen kysymykseen annettavan vastauksen kannalta?

3) Onko 2 ja 3 artiklan kanssa yhteensoveltuvaa, että

a) silloin kun tasa-arvoisen kohtelun periaatetta todetaan rikotun hylätyn hakijan kohdalla, vaaditaan kyseisen periaatteen loukkaamiseen perustuvan vaatimuksen hyväksymiseksi lisäksi syyllisyyttä työnantajan taholta,

b) työnantajalla on vielä mahdollisuus – ilman, että jokin 2 artiklan 2–4 kohdassa esitetyistä olettamuksista toteutuu – vedota johonkin oikeuttamisperusteeseen silloin kun kyseistä periaatetta voidaan todeta rikotun?

4) Jos on välttämätöntä vaatia työnantajan syyllisyyttä kolmannessa kysymyksessä tarkoitetulla tavalla, tai jos on mahdollista vedota johonkin vastuusta vapauttamisen perusteeseen, riittääkö – jotta ei voitaisi todeta työnantajan syyllisyyttä tai jotta johonkin vastuusta vapauttamisen perusteeseen voitaisiin vedota – että työnantaja on tilanteessa, johon liittyy tämän tuomion tosiseikkoja koskevassa osassa tarkoitettu riski, vai onko 2 ja 3 artiklaa tulkittava siten, että työnanta-

jan on hyväksyttävä kyseiset vaarat, ellei se ole ehdottoman varma siitä, että työkyvyttömyyden vuoksi maksettavista etuuksista kieltäydytään tai että työvoima vähenee, ja jos se on tehnyt kaiken mahdollisen estääkseen kyseisen mahdollisuuden toteutumisen?"

7 Pääasiaan liittyviä tosiseikkoja, menettelyn kulkua sekä yhteisöjen tuomioistuimen esittämiä kirjallisia huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä ainoastaan, jos se on tarpeen tuomioistuimen perustelujen selvittämiseksi.

Ensimmäinen kysymys

8 Alkuun on syytä muistuttaa, että direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetaan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamista jäsenvaltioissa mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa.

9 Mainitun 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". Sen 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti "tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehdoissa, valintaperusteet mukaan lukien, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään – – ".

10 On syytä tarkastella, voiko työhön ottamisesta kieltäytyminen kansallisen tuomioistuimen tarkoittamassa tapauksessa olla direktiivissä tarkoitettua välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tähän kysymykseen annettava vastaus riippuu siitä, onko olennainen syy, jonka vuoksi työhön ottamisesta on kieltäydytty, samalla tavalla kumpaankin sukupuoleen vai ainoastaan jompaankumpaan sukupuoleen sovellettava syy.

11 Työnantajan ilmoittama olennainen syy, jonka vuoksi se ei ottanut työhön Dekkeriä, on se, ettei se – vaikka se olisi joutunut ottamaan sijaisen – olisi saanut Risicofondilta korvausta niistä päivärahoista, jotka se olisi joutunut maksamaan asianomaiselle hänen raskaudesta johtuvan poissaolonsa aikana. Tämä tilanne johtui toisaalta siitä, että kyseisessä kansallisessa järjestelmässä ei tehdä eroa raskauden ja sairauden välillä, ja toisaalta siitä, ettei

*Ziekengeldreglement*issä ole ainoatakaan sellaista säännöstä, jossa raskaus jätettäisiin niiden tapausten ulkopuolelle, joissa Risicofonds voi kieltäytyä korvaamasta päivärahoja.

12 Tässä yhteydessä on syytä huomauttaa, että koska raskaus voidaan esittää työhön ottamisesta kieltäytymisen syyksi ainoastaan naisten kohdalla, tällöin on kyse sukupuoleen perustuvasta välittömästä syrjinnästä. Työhön ottamisesta kieltäytymisen, jonka perusteena ovat raskaudesta johtuvan poissaolon taloudelliset seuraukset, on katsottava johtuvan olennaisesti raskaudesta. Kyseisen kaltaista syrjintää ei voida perustella niillä taloudellisilla menetyksillä, joita työnantajalle aiheutuu raskaana olevan naisen työhön ottamisesta hänen äitiyslomansa aikana.

13 Sen sijaan sitä, ettei raskauden ja sairauden välillä tehdä eroa, eikä sitä, etteivät *Ziektewet*in ja *Ziekengeldreglement*in säännökset ole samanlaisia raskauden yhteydessä maksettavien päivärahojen korvaamisen osalta, ei voida pitää direktiivissä tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Lopuksi on todettava, että koska se, että työnantaja perustelee työhön ottamisesta kieltäytymistä raskaudesta johtuvan poissaolon taloudellisilla seurauksilla, on välitöntä syrjintää, ei ole tarpeen tarkastella, aiheuttavatko edellä mainittujen kaltaiset kansallisen oikeuden säännökset työnantajalle sellaisia paineita, että ne kannustavat työnantajaa kieltäytymään raskaana olevan naisen työhön ottamisesta ja että niistä aiheutuu siten direktiivissä tarkoitetun kaltaista syrjintää.

14 Edellä olevista huomioista seuraa, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että työnantaja loukkaa välittömästi 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 kohdassa ja 3 artiklan 1 kohdassa esitettyä tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, jos se kieltäytyy tekemästä työsopimusta sellaisen naispuolisen hakijan kanssa, jonka se on katsonut soveltuvaksi tekemään kyseistä työtä, ja kieltäytymisen perusteena ovat sellaiset raskaana olevan naisen työhön ottamisesta mahdollisesti aiheutuvat, työnantajan kannalta haitalliset seuraukset, jotka johtuvat sellaisista viranomaisten antamista työkyvyttömyyttä koskevista säännöistä, joissa ei tehdä eroa sen mukaan, johtuuko työtehtävien hoitamisen estyminen raskaudesta ja synnytyksestä vai sairaudesta.

Toinen kysymys

15 Toisella kysymyksellään Hoge Raad tiedustelee, vaikuttaako se, ettei hakijana ollut ainoatakaan miespuolista ehdokasta, ensimmäiseen kysymykseen annettavaan vastaukseen.

16 VJV esittää, että toiseen kysymykseen on vastattava myöntävästi, koska ei ole kyse jonkin abstraktin toimenpiteen syrjivästä vaikutuksesta, vaan työnantajan konkreettisesta päätöksestä olla ottamatta työhön tiettyä ehdokasta. Työnantajan tehdessä valinnan ainoastaan naispuolisista hakijoista siihen ei voi liittyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koska tällöin työnantajan valinta perustuu muihin, taloudellisiin tai hallinnollisiin seikkoihin.

17 Tässä yhteydessä on syytä muistuttaa, että vastaus siihen, onko naisen työhön ottamisesta kieltäytyminen välitöntä vai välillistä syrjintää, riippuu kieltäytymisen perusteluista. Jos perusteluna on se, että nainen on raskaana, päätös on suora seuraus hakijan sukupuolesta. Näissä olosuhteissa miespuolisten ehdokkaiden puuttuminen ei vaikuta ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen annettavaan vastaukseen.

18 Tämän vuoksi toiseen ennakkoratkaisukysymykseen on syytä vastata, ettei se, ettei hakijana ollut yhtään miestä, muuta ensimmäiseen kysymykseen annettavaa vastausta.

Kolmas kysymys

19 Kolmas kysymys koskee sitä, estävätkö direktiivin 2 ja 3 artikla sen, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamisen seurauksena nostettu kanne, jossa vaaditaan vahingonkorvausta, voidaan hyväksyä ainoastaan, jos lisäksi voidaan osoittaa työnantajan toimineen tuottamuksellisesti ja jos työnantajaan ei voida soveltaa mitään oikeuttamisperustetta.

20 Sekä Dekker että Alankomaiden ja Ison-Britannian hallitus katsovat, että jos tasa-arvoisen kohtelun periaatetta voidaan todeta rikotun, on tämä riittävä syy, jotta työnantajan voidaan katsoa olevan vastuussa.

21 VJV puolestaan huomauttaa, että kolmannessa ennakkoratkaisukysymyksessä sen perusteella tehty ero, voidaanko osoittaa työnantajan toimineen tuottamuksellisesti, ja kysymyksen toisessa osassa se, onko olemassa oikeuttamisperustetta, liittyy osittain pääasiassa sovellettavaan kansalliseen oikeuteen, jossa säädetään erilaisista oikeudellisista seurauksista tapauksen mukaan. VJV arvioi, että direktiivi mahdollistaa vastaamisen ainoastaan sen kysymyksen osalta, voiko tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaaminen olla jossain tietyssä tapauksessa perusteltua.

22 Tässä yhteydessä on syytä huomauttaa, että direktiivin 2 artiklan 2–4 kohdassa säädetään poikkeuksista kyseisen artiklan 1 kohdassa säädettyyn tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen, mutta siinä syrjintään syyllistyneen henkilön vastuun syntyminen ei edellytä tuottamuksen toteennäyttämistä tai oikeuttamisperusteen puuttumista.

23 Direktiivin 6 artiklassa säädetään niistä oikeuksista, joihin syrjinnän uhrit voivat vedota tuomioistuimissa. Vaikka mainitun direktiivin täydellinen täytäntöönpano ei edellytä tietyntyyppistä seuraamusta syrjintäkiellon rikkomistapauksessa, se edellyttää kuitenkin sitä, että seuraamuksen on varmistettava todellinen ja tehokas oikeusturva (asia 14/83, Von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984, Kok. 1984, s. 1891, 23 kohta). Lisäksi seuraamuksella on oltava työnantajaan nähden todellinen varoittava vaikutus.

24 On syytä huomauttaa, että jos tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamistapauksessa asetettaisiin työnantajan vastuun syntymiselle se edellytys, että työnantajan toiminnan tuottamuksellisuus näytetään toteen ja ettei mitään kansallisen oikeuden mukaista oikeuttamisperustetta ole olemassa, tämä heikentäisi kyseisten periaatteiden tehokasta vaikutusta.

25 Tästä seuraa, että jos jäsenvaltion valitsema seuraamus kuuluu työnantajan siviilioikeudellisen vastuun järjestelmään, syrjintäkiellon rikkomisen on oltava yksinään riittävä peruste asianomaisen henkilön vastuun syntymiselle ilman, että kansallisessa oikeudessa säädettyjä oikeuttamisperusteita voidaan hyväksyä.

26 Näin ollen on vastattava, että vaikka direktiivissä 76/207/ETY annetaan jäsenvaltioille syrjintäkiellon rikkomisesta määrättävien seuraamusten suhteen vapaus valita direktiivin tavoitteen toteuttamiseksi soveltuva ratkaisu, siinä edellytetään kuitenkin, että jäsenvaltion valitessa siviilioikeudellisen vastuun järjestelmään kuuluvan seuraamuksen mikä tahansa syrjintäkiellon rikkominen riittää yksinään asianomaisen henkilön vastuun syntymiseen ilman, että

kansallisessa oikeudessa säädettyjä oikeuttamisperusteita voidaan ottaa huomioon.

Neljäs kysymys

27 Ottaen huomioon kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen annettu vastaus ei ole tarpeen vastata neljänteen kysymykseen.

Oikeudenkäyntikulut

28 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Alankomaiden ja Ison-Britannian 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 jälkimmäisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Hoge Raad der Nederlandenin 24.6.1988 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Työnantaja loukkaa välittömästi 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 kohdassa ja 3 artiklan 1 kohdassa esitettyä tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, jos se kieltäytyy tekemästä työsopimusta sellaisen naispuolisen hakijan kanssa, jonka se on katsonut soveltuvaksi tekemään kyseistä työtä, ja kieltäytymisen perusteena ovat sellaiset raskaana olevan naisen työhön ottamisesta mahdollisesti aiheutuvat, työnantajan kannalta haitalliset seuraukset, jotka johtuvat sellaisista viranomaisten antamista työkyvyttömyyttä koskevista säännöistä, joissa ei tehdä eroa sen mukaan, johtuuko työteh-**

tävien hoitamisen estyminen raskaudesta ja synnytyksestä vai sairaudesta.

2) **Sillä, ettei hakijana ole yhtään miestä, ei ole merkitystä.**

3) **Vaikka direktiivissä 76/207/ETY annetaan jäsenvaltioille syrjintäkiellon rikkomisesta määrättävien seuraamusten suhteen vapaus valita direktiivin tavoitteen toteuttamiseksi soveltuva ratkaisu, siinä edellytetään kuitenkin, että jäsenvaltion valitessa siviilioikeudellisen vastuun järjestelmään kuuluvan seuraamuksen mikä tahansa syrjintäkiellon rikkominen riittää yksinään asianomaisen henkilön vastuun syntymiseen ilman, että kansallisessa oikeudessa säädettyjä oikeuttamisperusteita voidaan ottaa huomioon.**

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