YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)
30 päivänä huhtikuuta 1998 *

Asiassa C-136/95,

jonka Ranskan Cour de cassation on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS)

vastaan

Évelyne Thibault

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 (kuudes jaosto),

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

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies D. Louterman-Hubeau,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

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

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Assistant Treasury Solicitor John E. Collins,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään oikeudellisen yksikön virkamies Marie Wolfcarius,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Ranskan hallituksen, asiamiehenään Anne de Bourgoing, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehenään John E. Collins, avustajanaan David Pannick, QC, ja komission, asiamiehenään Marie Wolfcarius, 5.12.1996 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 9.1.1997 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ranskan Cour de cassation on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 28.3.1995 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 28.4.1995, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla ennakkoratkaisukysymyksen 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 Kysymys on esitetty Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés'n (jäljempänä CNAVTS) ja Évelyne Thibault'n välisessä riita-asiassa, jossa on kyse CNAVTS:n kieltäytymisestä suorittaa Thibault'n uralla etenemisen edellytyksenä olevaa ammatillista arviointia vuoden 1983 osalta.

3 Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa. Tästä periaatteesta käytetään nimitystä "tasa-arvoisen kohtelun periaate". Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa määritellään tasa-arvoisen kohtelun periaate siten, ettei minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella. Direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa tarkennetaan, että direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella.

4 Direktiivin 2 artiklan 4 kohdan mukaan direktiivi ei estä toteuttamasta miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia edistäviä toimenpiteitä erityisesti poistamalla tosiasiallista eriarvoisuutta, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuissa kysymyksissä.

5 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."

6 Ranskan *code du travail*'n (työlaki) L 123-1 §:n c kohdassa taas säädetään seuraavaa:

"Rajoittamatta tämän lain erityissäännösten soveltamista ja lukuun ottamatta tilanteita, joissa jompaankumpaan sukupuoleen kuuluminen on tietyn työn tekemisen tai tietyn ammatin harjoittamisen olennaisen tärkeä edellytys, on kiellettyä

— —

c) antaa sukupuolen vaikuttaa millään tavoin varsinkaan palkkaukseen, ammatilliseen koulutukseen, tehtävään nimittämiseen, kelpoisuuteen, palkkaluokitukseen, uralla etenemiseen taikka siirtoon toiseen tehtävään."

7 Ranskassa *Convention collective nationale du travail du personnel des organismes de sécurité sociale*n (sosiaaliturvaelinten henkilöstön valtakunnallinen työehtosopimus, jäljempänä työehtosopimus) 45 kohdan mukaan raskaana olevilla, tietyn vähimmäisajan palveluksessa tämän alan elimessä olleilla työntekijöillä on oikeus 16 viikon äitiyslomaan täydellä palkalla, ja tätä lomaa voidaan pidentää aina 28

viikkoon. Työehtosopimuksen 46 kohdan mukaan työntekijä voi äitiysloman päätyttyä saada "kolmen kuukauden vapaan puolella palkalla tai puolentoista kuukauden vapaan täydellä palkalla".

8 *Code du travail*'n L 122-26-2 §:n mukaan "[ä]itiysloma-aikaa pidetään työntekijän virkaiän tai työkokemuksen mukaan määräytyvien oikeuksien kannalta työssäolon veroisena."

9 Työehtosopimukseen 13.11.1975 tehdyn lisäyksen 3 kohdassa määrätään, että "ammattikokemusta" kartuttavana työskentelynä on palkkaluokkaa määritettäessä pidettävä paitsi varsinaista työssäoloa, myös tiettyjä poissaoloja, kuten vuosiloma-aikaa, erityisistä syistä myönnettyjä vapaita, lyhytaikaisia lomia, toimikausia ammattiyhdistyksen edustajana ja muista syistä johtuvia poissaoloja enintään viiden työpäivän ajalta kunakin kuuden kuukauden ajanjaksona. Työehtosopimukseen 15.12.1983 lisätyn 3 bis kohdan mukaan äitiysloma-aikaa on 3 kohdassa lueteltujen poissaolojen tavoin pidettävä "ammattikokemusta" kartuttavana.

10 Työehtosopimuksen 29—31 kohdassa määrätään ikälisäjärjestelmästä, jonka perusteella ikälisä voi enimmillään olla 40 prosenttia palkasta. Sopimuksen 29 kohdan mukaan työntekijät saavat kahden vuoden kuluttua palvelukseentulostaan vuosittain 2 prosentin suuruisen lisän palkkaansa pelkän virkaiän perusteella. Kolmannen työvuoden jälkeen sopimuksen mukainen korotus on aina 24 prosentin enimmäistasoon asti 2—4 prosenttia, jolloin 2 lisäprosenttia tulevat esimiesten vuosittain suorittamasta ammatillisesta arvioinnista, jossa otetaan huomioon työntekijän suorittaman työn laatu ja hänen käytöksensä. Sopimuksen mukainen korotus on 24 prosentin tason saavuttamisen jälkeen 2 prosenttia vuodessa aina 40 prosenttiin asti.

11 CNAVTS:n sisäisen malliin perustuvan ohjesäännön XIII luvussa täydennetään työehtosopimuksen 29—31 kohtaa. Harkinnanvaraiseen 2 prosentin korotukseen liittyen pykälissä säädetään, että jokaista vähintään kuusi kuukautta vuodesta töissä olleesta työntekijästä esimiesten on tehtävä ammatillinen arviointi.

12 Thibault otettiin CNAVTS:n palvelukseen vuonna 1973 toimistoapulaiseksi ja hän eteni etuuskäsittelijäksi vuonna 1983. Tuona vuonna Thibault oli sairauden vuoksi poissa töistä 4.—13.2., 3.—16.3. ja 16.5.—12.6. Sen jälkeen hän oli työehtosopimuksen 45 kohdan mukaisella äitiyslomalla 13.6.—1.10.1983 ja sitten sopimuksen 46 kohdan mukaisella äitiysvapaalla puolella palkalla 3.10.—16.11.1983.

13 Sisäisen malliin perustuvan ohjesäännön XIII luvun määräysten nojalla CNAVTS kieltäytyi tekemästä Thibault'sta ammatillista arviointia vuoden 1983 osalta. CNAVTS:n mukaan Thibault ei poissaolojensa takia täyttänyt määräysten mukaisia edellytyksiä eli kuuden kuukauden työssäoloehtoa.

14 Pääasian asiakirjoista ilmenee, että vuoden 1983 aikana Thibault oli ollut töissä noin viiden kuukauden ajan. Ellei hän olisi ollut äitiyslomalla 13.6.—1.10.1983, hän olisi ollut töissä arvioinnin suorittamiseksi tarvittavat kuusi kuukautta XIII luvun mukaisesti.

15 Thibault nosti kanteen Conseil de prud'hommes de Paris'ssa väittäen, että kyseisen arvioinnin suorittamatta jättäminen hänen äitiyslomasta johtuvan poissaolonsa takia oli syrjintää ja että hän oli sen vuoksi menettänyt mahdollisuutensa edetä urallaan. Thibault'n vaatimukset asiassa hyväksyttiin 17.12.1985 annetulla päätöksellä, kun hänen työnantajansa tuomittiin korvaamaan hänelle aiheutunut vahinko. CNAVTS valitti tuosta päätöksestä.

16 Cour de cassation kumosi tämän päätöksen 9.2.1989 sillä perusteella, että työehtosopimuksen 31 kohdassa ei edellytetä, että CNAVTS:n työntekijät olisi automaattisesti kirjattava ylennysluetteloon, ja palautti asian Conseil de prud'hommes de Melunin käsiteltäväksi.

17 Conseil de prud'hommes de Melun katsoi 24.1.1990 antamassaan päätöksessä, että Thibault'n jättäminen arvioimatta merkitsi, että häneltä evättiin mahdollisuus edetä urallaan. Tuomioistuin päätteli tästä, että äitiyslomasta johtuva poissaolo oli rinnastettava työssäoloon ja että tämän tekemättä jättäminen oli *code du travail*'n L 123-1 §:n c kohdassa kiellettyä syrjintää. Conseil de prud'hommes de Melun päätti näin ollen, että Thibault olisi tullut arvioida vuoden 1983 osalta ja että hän oli menettänyt mahdollisuuden edetä urallaan. Tämän vuoksi CNAVTS tuomittiin suorittamaan taannehtivasti maksamatta olevat osat palkasta vuodelta 1984.

18 CNAVTS valitti tästä päätöksestä väittäen, että työehtosopimuksen 31 kohdassa ei edellytetä vaatimukset täyttävien työntekijöiden automaattista kirjaamista niin sanottuun ylennysluetteloon ("avancement au mérite") ja että sopimuksessa tarkoitettua "ammattikokemusta" kartuttava aika on erotettava siitä varsinaisesta työssäoloajasta, joka otetaan huomioon ratkaistaessa sitä, voidaanko työntekijä arvioida uralla etenemistä varten ja että Thibault'n arvioimatta jättäminen ei perustunut sukupuoleen, koska ammatillisen tasa-arvoisuuden periaatetta voidaan *code du travail*'n 123-1 §:n c kohdan mukaan soveltaa vain oikeuksiin, jotka koskevat kumpaakin sukupuolta olevia palkansaajia.

19 Koska *code du travail*'n 123-1 §:n c kohdalla on saatettu direktiivi täytäntöön Ranskassa, Cour de cassation lykkäsi asian käsittelyä ja pyysi yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 1 kohtaa, 2 artiklan 1 kohtaa, 5 artiklan 1 kohtaa sekä mahdollisesti 2 artiklan 4 kohtaa tulkittava niin, että niissä kielletään epäämästä naiselta oikeutta ammatilliseen arviointiin ja siitä seuraavaa mahdollisuutta ammatilliseen uralla etenemiseen hänen oltuaan poissa työpaikalta äitiysloman takia."

20 Ranskan hallituksen mukaan syrjintä, jonka kohteeksi Thibault on joutunut, ei johdu kansallisista säännöksistä, vaan CNAVTS:n tavasta tulkita noita säännöksiä. Hallitus katsoo, että työehtosopimukseen 13.11.1975 tehdyn lisäyksen 3 kohta ja 15.12.1983 tehdyn lisäyksen 3 bis kohta ilmaisevat kiistatta työmarkkinaosapuolten tahdon olla syrjimättä äitiyslomalla olevia naisia, vaikka niiden tarkoitus onkin sosiaaliturvaelinten henkilöstön töiden palkkaluokitus eikä työehtosopimuksen 31 kohdassa tarkoitetun ammatillisen arvioinnin yksityiskohtien sääntely.

21 Tältä osin on muistettava, että perustamissopimuksen 177 artiklan perustana olevan yhteisöjen tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisen toimivallanjaon mukaisesti kansallisen tuomioistuimen asiana on selvittää riidan syntyyn johtaneet seikat sekä tulkita kansallisen lain säännöksiä ja soveltaa niitä yksittäistapauksessa (ks. tästä asia 139/85, Kempf, tuomio 3.6.1986, Kok. 1986, s. 1741, 12 kohta ja asia 296/84, Sinatra, tuomio 13.3.1986, Kok. 1986, s. 1047, 11 kohta).

22 Kuten Ranskan hallitus on todennut, kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tulkita ja soveltaa direktiivin täytäntöönpanemiseksi säädettyä lakia yhteisön oikeuden vaatimusten mukaisesti kyseiselle tuomioistuimelle kansallisessa lainsäädännössä annetun harkintavallan mukaisesti (ks. asia 14/83, Von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984, Kok. 1984, s. 1891, 28 kohta).

23 On silti korostettava, että ennakkoratkaisukysymyksen esittänyt tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta tulkitsemaan yhteisön oikeuden yksityiskohtaisia säännöksiä sen ratkaistavana olevan yksittäisen asian kaltaisessa tilanteessa. Näin ollen Ranskan hallituksen 13.11.1975 tehdyn lisäyksen 3 kohtaa ja 15.12.1983 tehdyn lisäyksen 3 bis kohtaa koskevat huomautukset eivät kuulu asiaan.

24 On muistettava, että direktiivin estämättä voidaan antaa kansallisia säännöksiä, joilla naisille taataan erityisiä oikeuksia raskauden ja synnytyksen perusteella, kuten äitiysloma (ks. asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3979, 15 kohta).

25 Toisaalta on huomattava, että kun direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa jäsenvaltioille jätetään oikeus pitää voimassa tai antaa säännöksiä naisten suojelemiseksi "raskauden ja synnytyksen" perusteella, direktiivissä tunnustetaan samalla tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityissuhteen suojeleminen oikeutetuksi (ks. mm. asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok. 1984, s. 3047, 25 kohta; asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994, Kok. 1994, s. I-1657, 21 kohta ja asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3567, 20 kohta).

26 Tällaisten direktiivin tunnustamien oikeuksien antamisen tarkoituksena on varmistaa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutuminen mahdollisuuksissa työhön (3 artiklan 1 kohta) sekä työehdoissa (5 artiklan 1 kohta). Näin ollen naisille 2 artiklan 3 kohdan mukaisesti annettujen oikeuksien toteuttaminen ei saa johtaa naisten epäedulliseen kohteluun työhönotossa eikä työehdoissa. Tässä mielessä direktiivillä tavoitellaan todellista eikä muodollista tasa-arvoa.

27 Työntekijän oikeus vuosittaiseen arviointiin itsestään ja siitä seuraavaan mahdollisuuteen edetä urallaan kuuluu erottamattomasti hänen työsopimuksensa ehtoihin direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

28 Näin ollen direktiivin 5 artiklan 1 kohtaa ja 2 artiklan 3 kohtaa yhdessä tulkiten on ratkaistava, takaavatko pääasiassa kyseessä olevien kaltaiset säännökset mies- ja naispuolisille työntekijöille samat työsuhteen ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

29 Syrjintäkiellon periaate edellyttää, että työntekijältä, joka äitiyslomansa aikana on edelleen sopimussuhteessa työnantajaansa työsopimuksen perusteella, ei voida evätä sellaisia tuosta työsuhteesta johtuvia etuja, jotka koskevat sekä nais- että miespuolisia työntekijöitä. Pääasian kaltaisessa tapauksessa se, että naispuoliselta

työntekijältä evätään oikeus vuosittaiseen ammatilliseen arviointiin, syrjii häntä nimenomaan tässä ominaisuudessa, koska ellei hän olisi ollut raskaana ja pitänyt äitiyslomaa, johon hänellä oli oikeus, hänet olisi arvioitu tuona vuonna ja hän olisi sen johdosta voinut edetä urallaan.

30 Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus onkin aivan oikein tuonut esiin, yhteisöjen tuomioistuin on tunnustanut jäsenvaltioilla olevan harkintavaltaa niiden sosiaalipoliittisten toimenpiteiden suhteen, joihin ne ryhtyvät varmistaakseen direktiivissä tarkoitetulla tavalla naispuolisen työntekijän suojelun raskauden ja synnytyksen varalta, sekä näiden suojelutoimenpiteiden laadun ja niiden toteuttamisen yksityiskohtien osalta (ks. mm. em. asia Hofmann, 27 kohta).

31 Tällainen direktiivin rajoissa käytettävä harkintavalta ei kuitenkaan saa johtaa naispuolisen työntekijän epäedulliseen kohteluun työoloissa.

32 Onkin todettava, että naista, jota kohdellaan epäedullisesti työehdoissa sen vuoksi, että häneltä on äitiyslomasta johtuvan poissaolon takia evätty oikeus vuosittaiseen ammatilliseen arviointiin ja siitä seuraavaan mahdollisuuteen edetä urallaan, syrjitään hänen raskautensa ja äitiyslomansa perusteella. Tällainen menettely on direktiivissä tarkoitettua välitöntä syrjintää sukupuolen perusteella.

33 Näin ollen on vastattava, että direktiivin 2 artiklan 3 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että niiden vastaisia ovat kansalliset säännökset, jotka epäävät äitiysloman takia töistä poissa olleelta naiselta oikeuden ammatilliseen arviointiin ja siitä seuraavan mahdollisuuden edetä urallaan.

Oikeudenkäyntikulut

34 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 Ranskan Cour de Cassationin 28.3.1995 tekemällään päätöksellä esittämän kysymyksen seuraavasti:

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 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että niiden vastaisia ovat kansalliset säännökset, jotka epäävät äitiysloman takia töistä poissa olleelta naiselta oikeuden ammatilliseen arviointiin ja siitä seuraavan mahdollisuuden edetä urallaan.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Julistettiin Luxemburgissa 30 päivänä huhtikuuta 1998.

R. Grass H. Ragnemalm

kirjaaja kuudennen jaoston puheenjohtaja