YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

3 päivänä helmikuuta 2000 *

Asiassa C-207/98,

jonka Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Saksa) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Silke-Karin Mahlburg

vastaan

Land Mecklenburg-Vorpommern

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 artiklan 1 kohdan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: P. J. G. Kapteyn (esittelevä tuomari), joka hoitaa kuudennen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit G. Hirsch ja H. Ragnemalm,

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

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Mahlburg, edustajanaan asianajaja K. Bertelsmann, Hampuri,

— Suomen hallitus, asiamiehenään ulkoasiainministeriön lainsäädäntöneuvos T. Pynnä,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellinen neuvonantaja P. Hillenkamp ja oikeudellisen yksikön virkamies M. Wolfcarius, avustajanaan asianajaja T. Eilmansberger, Bryssel,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Mahlburgin ja komission 3.6.1999 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 7.10.1999 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern on esittänyt 16.4.1998 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 2.6.1998, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) 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) 2 artiklan 1 kohdan tulkinnasta.

2 Tämä kysymys on esitetty Silke-Karin Mahlburgin ja Land Mecklenburg-Vorpommernin välisessä riita-asiassa, joka koskee sitä, että viimeksi mainittu on kieltäytynyt tekemästä Mahlburgin kanssa toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta sen vuoksi, että tämä oli raskaana eikä voinut suorittaa alusta alkaen kyseessä olevaan toimeen liittyviä tehtäviä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

3 Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

— —

3. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella.

— — "

Saksan lainsäädäntö

4 Bürgerliches Gesetzbuchin (Saksan siviililaki; jäljempänä BGB) 611 a §:ssä, joka on lisätty BGB:hen vuonna 1980 direktiivin voimaan saattamiseksi Saksan oikeusjärjestyksessä, säädetään seuraavaa:

"Työnantaja ei saa kohdella sopimuksen tai toimenpiteen yhteydessä työntekijää syrjivästi tämän sukupuolen perusteella ja erityisesti tämä pätee, kun kysymys on työsuhteesta sopimisesta, ylennyksestä, koulutuksesta taikka irtisanomisesta."

5 24.1.1952 annetun Mutterschutzgesetzin (äitiyden suojelusta annettu laki; BGBl. I, s. 315) säännöksistä nyt esillä olevaa asiaa koskee 3—5 §.

6 Mutterschutzgesetzin 3 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1) Raskaana olevan naisen työskentely on keskeytettävä, jos työnteon jatkaminen vaarantaa lääkärintodistuksen mukaan naisen tai lapsen elämän tai terveyden.

— — "

7 Mutterschutzgesetzin 4 §, jossa luetellaan muut työskentelykiellot, sisältää seuraavat täsmennykset:

"1) Raskaana oleville naisille ei saa antaa ruumiillisesti raskaita tehtäviä eikä tehtäviä, jotka saattavat heidät alttiiksi terveydelle haitallisten aineiden taikka säteilyn, pölyn, kaasujen tai höyryjen, kuumuuden, kylmyyden, kosteuden, tärinän taikka melun vahingollisille vaikutuksille.

2) Erityisesti on kiellettyä antaa raskaana oleville naisille

1. tehtäviä, joita suoritettaessa on säännöllisesti nostettava, liikuteltava taikka kuljetettava käsin ja ilman mekaanisia apuvälineitä yli 5 kilon painoisia lasteja taikka satunnaisesti yli 10 kilon painoisia lasteja. Jos suurempia lasteja on nostettava, liikuteltava taikka kuljetettava käsin mekaanisten apuvälineiden avulla, raskaana olevan naisen ruumiillinen ponnistus ei saa olla suurempi kuin ensimmäisessä virkkeessä mainittuja tehtäviä hoidettaessa,

— —

3. tehtäviä, joita suorittaessaan heidän on usein merkittävällä tavalla kuroteltava taikka kumarruttava taikka jatkuvasti kyykistyttyvä tai pysyteltävä kumarassa,

— —

6. tehtäviä, joita suorittaessaan he raskautensa vuoksi ovat erityisesti alttiina ammattitaudin riskille, tai jotka tämän riskin vuoksi aiheuttavat lisääntynyttä vaaraa tulevalle äidille taikka sikiölle,

— —

8. tehtäviä, joita suorittaessaan he ovat alttiina lisääntyneelle onnettomuusriskille, erityisesti kaatumiselle taikka putoamiselle.

— — "

8 Mutterschutzgesetzin 5 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Raskaana olevan naisen on ilmoitettava raskaudestaan ja arvioidusta synnytyksen ajankohdasta työnantajalle heti, kun hän tietää raskaudestaan. Hänen on työnantajan pyynnöstä toimitettava lääkärintodistus taikka kätilön antama todistus. Työnantajan on annettava välittömästi työterveysviranomaisille tiedoksi tulevan äidin antama ilmoitus. Työnantaja ei saa ilmoittaa tästä muille ilman lupaa."

Tosiseikat ja pääasiaa koskeva riita

9 Mahlburg työskenteli 26.8.1994 ja 31.8.1995 välisen ajan sairaanhoitajana Mecklenburg-Vorpommernin osavaltion alaisuuteen kuuluvan Rostockin yliopistollisella sydänkirurgian klinikalla määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Hän yritti helmikuusta 1995 alkaen saada toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Hän sai tuekseen ylihoitajan, joka pyysi yliopiston henkilöstöosastoa muuttamaan Mahlburgin työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevaksi. Saatuaan tietää, että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on mahdollinen vain, kun tietty toimi julistetaan avoimeksi, pääasian vastaaja haki 1.6.1995 kahta toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen perustuvaa sisäisessä haussa ollutta tointa.

10 Nämä toimet oli täytettävä heti tai mahdollisimman pian. Niitä koskevissa ilmoituksissa oli seuraava työnkuvaus:

"— työ on vuorotyötä kirurgian laitoksen leikkaussalissa

— leikkauksissa tarvittavien steriilien laitteiden ja lääkkeiden valmistelu ja valvonta

— instrumenttiavustus leikkauksissa".

11 Lisäksi toisessa ilmoituksessa edellytettiin loppuun suoritettua leikkaussalihoitajan tai avustavan leikkaussalihoitajan koulutusta, kun taas toisen toimen

edellytyksenä oli loppuun suoritettu ammatillinen koulutus sairaanhoidon alalla sekä leikkaussalikokemus.

12 Pääasian kantaja oli 1.6.1995 eli hakemuksen jättämispäivänä raskaana. Tämä raskaus oli todettu 6.4.1995. Pääasian kantaja ilmoitti 13.7.1995 kirjallisesti raskaudestaan työnantajalleen, jolta hän oli tällä välin hakenut toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Tämän ilmoituksen seurauksena pääasian vastaaja teki Mutterschutzgesetzin säännösten noudattamiseksi sisäisen siirron. Näin ollen pääasian kantaja ei enää työskennellyt määräaikaisen työsopimuksensa päättymiseen asti sairaanhoitajana leikkaussalissa, vaan hänet sijoitettiin muihin sairaanhoitotehtäviin, eli tehtäviin, joihin ei liittynyt infektioriskiä.

13 Pääasian vastaaja päätti 18.9.1995 olla hyväksymättä Mahlburgin hakemusta seuraavista syistä:

"Kummankin toimen kuvauksen mukaan niihin on valittava leikkaussalihoitaja; se, että raskaana olevien naisten hakemuksia ei oteta huomioon näitä toimia täytettäessä, ei merkitse raskauteen perustuvaa syrjintää, vaan se johtuu laissa asetetuista vaatimuksista. Mutterschutzgesetzin 3—5 §:ssä kielletään nimenomaisesti työnantajia käyttämästä raskaana olevia naisia paikoilla, joissa myrkyllisillä aineilla voi olla vaarallisia vaikutuksia. Näiden lakiin perustuvien kieltojen vuoksi hakemustanne leikkaussalihoitajan tehtäviin ei ole voitu ottaa huomioon."

14 Pääasian kantaja riitautti hakemuksensa hylkäämisen Arbeitsgericht Rostockissa (työtuomioistuin) vedoten siihen, että kieltäytyminen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tekemisestä sekä siihen johtaneet syyt olivat BGB 611 a §:ssä ja

direktiivin 2 artiklassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa lainvastaista syrjintää.

15 Arbeitsgericht Rostock hylkäsi 15.4.1997 tekemällään päätöksellä Mahlburgin kanteen. Mahlburg valitti tästä päätöksestä ennakkoratkaisukysymyksen esittäneeseen tuomioistuimeen, jossa hän toisti väitteensä, kun taas pääasian vastaaja väitti, ettei sen kieltäytyminen työsopimuksen tekemisestä ollut sukupuoleen perustuvaa lainvastaista syrjintää, koska päätös olla tekemättä kyseessä olevaa sopimusta johtui Mutterschutzgesetzistä, jossa kielletään työnantajaa sijoittamasta pääasian kantajaa avoinna olevalle toimelle ominaisiin työolosuhteisiin; pääasian vastaaja katsoo, ettei se näin ollen ole velvollinen tekemään kantajan kanssa työsopimusta.

16 Pääasian asiakirja-aineistosta ilmenee, että Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern on samaa mieltä Arbeitsgericht Rostockin kanssa siitä, että Bundesarbeitsgerichtin oikeuskäytännöstä ilmenee, että pääasian vastaaja ei loukkaa BGB 611 a §:ssä tarkoitettua miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta. Tämän oikeuskäytännön mukaan BGB 611 a §:n vastaista ei ole se, että työnantaja päättää olla ottamatta palvelukseen raskaana olevan hakijan siitä syystä, että tämän raskauden aiheuttama työskentelykielto estäisi käyttämästä työntekijää alusta alkaen avoinna olevassa toimessa.

17 Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern on kuitenkin lisännyt, että BGB 611 a §:ää, jolla direktiivi pantiin täytäntöön Saksan oikeudessa, on tulkittava yhteisön oikeuden mukaisesti. Tältä osin sillä on epäilyksiä BGB 611 a §:n tulkintaa koskevan vakiintuneen oikeuskäytännön yhteensoveltuvuudesta direktiivin 2 artiklan kanssa.

Ennakkoratkaisukysymys

18 Näissä olosuhteissa Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko kyseessä 9.2.1976 annetun direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu sukupuoleen perustuva syrjintä, kun työantaja ei ota avoimeen toimeen sinänsä edellytykset täyttävää hakijaa sen vuoksi, että tämä on raskaana eikä voisi työskennellä alusta alkaen toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen perustuvassa työsuhteessa raskauden aikana Mutterschutzgesetzistä johtuvan työskentelykiellon vuoksi?"

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

19 Ennakkoratkaisukysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko direktiivin 2 artiklan 1 kohdan vastaista se, että voidaan kieltäytyä ottamasta työhön raskaana olevaa naista toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella siitä syystä, että raskauteen liittyvä lakisääteinen työskentelykielto estää häntä raskauden aikana hoitamasta alusta alkaen kyseistä tointa.

20 On todettava, että koska raskaus voidaan esittää työhön ottamisesta kieltäytymisen syyksi ainoastaan naisten kohdalla, tällöin on kyse sukupuoleen perustuvasta välittömästä syrjinnästä (asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3941, 12 kohta).

21 On kuitenkin todettava, että toisin kuin edellä mainitussa asiassa Dekker, pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa kohtelun epäyhdenvertaisuus ei

perustu välittömästi naispuolisen työntekijän raskauteen, vaan se johtuu tähän tilaan liittyvästä lakisääteisestä työskentelykiellosta.

22 Tämä Mutterschutzgesetzissä säädetty kielto perustuu direktiivin 2 artiklan 3 kohtaan, jonka mukaan direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella.

23 On siis tutkittava, sallitaanko direktiivissä se, että työnantaja voi olla tekemättä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta, koska raskaana olevia naisia koskevan työskentelykiellon noudattaminen estää naispuolista työntekijää suorittamasta alusta alkaen avoinna olevaan toimeen kuuluvia tehtäviä.

24 Tältä osin on aluksi todettava, että yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että määräajaksi palvelukseen otetun raskaana olevan naisen irtisanominen ei saa perustua syihin, jotka johtuvat hänen kykenemättömyydestään täyttää jotain tiettyä työsopimuksensa olennaista edellytystä. Vaikka työnantajan kannalta työntekijän käytettävissä olo on ehdottomasti olennainen edellytys työsopimuksen asianmukaiselle täyttämiselle, yhteisön oikeudessa naiselle hänen raskautensa aikana ja synnytyksen jälkeen taattu suoja ei saa kuitenkaan olla riippuvainen siitä, onko asianomaisen läsnäolo hänen raskautensa aikana välttämätön yrityksen tehokkaalle toiminnalle. Toisenlaisen tulkinnan seurauksena direktiivin säännökset menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa (asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3567, 26 kohta).

25 Seuraavaksi on todettava, että direktiivin 2 artiklan 3 kohdan kanssa periaatteessa yhteensoveltuva raskaana olevia naisia koskeva lakisääteinen yötyökielto ei kuitenkaan voi olla perustana olemassa olevan, toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lakkauttamiselle (ks. vastaavasti asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994, Kok. 1994, s. I-1657, 18 ja 25 kohta). Tällaisella kiellolla on vaikutusta vain rajoitetun ajan suhteessa sopimuksen kokonaiskestoon (em. asia Habermann-Beltermann, tuomion 23 kohta).

26 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa C-136/95, Thibault, 30.4.1998 antamassaan tuomiossa (Kok. 1998, s. I-2011, 26 kohta), että naisille 2 artiklan 3 kohdan mukaisesti annettujen oikeuksien toteuttaminen ei saa johtaa naisten epäedulliseen kohteluun työhönotossa eikä heidän työehdoissaan ja että tässä mielessä direktiivillä tavoitellaan todellista eikä muodollista tasa-arvoa.

27 Tästä oikeuskäytännöstä johtuu, että raskaana olevien naisten suojelusta annettujen säännösten soveltamisen seurauksena raskaana olevaa naista ei voida kohdella epäedullisemmin työhönotossa eikä työnantaja voi niiden perusteella kieltäytyä ottamasta työhön raskaana olevaa hakijaa siitä syystä, ettei hän voi raskaudesta johtuvan työskentelykiellon vuoksi sijoittaa hakijaa alusta alkaen ja tämän raskauden aikana toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella täytettävään avoimeen toimeen.

28 Suullisessa käsittelyssä esitettiin huomautuksia niistä taloudellisista seurauksista, joita velvollisuus ottaa palvelukseen raskaana olevia naisia voi aiheuttaa erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille.

29 Tältä osin on todettava, että yhteisöjen tuomioistuin on jo katsonut, että työhön ottamisesta kieltäytymistä, joka johtuu raskaudesta, ei voida perustella raskaana olevan naisen työhön ottamisesta hänen äitiyslomansa aikana työnantajalle aiheutuvilla taloudellisilla menetyksillä (em. asia Dekker, tuomion 12 kohta). Sama johtopäätös on tehtävä niiden taloudellisten menetysten osalta, jotka aiheutuvat siitä, että raskaana oleva nainen ei voi raskautensa aikana hoitaa kyseessä olevia tehtäviä.

30 On siis vastattava, että direktiivin 2 artiklan 1 ja 3 kohdan vastaista on kieltäytyä ottamasta työhön raskaana olevaa naista toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella siitä syystä, että raskauteen liittyvä lakisääteinen työskentelykielto estää häntä raskauden aikana hoitamasta alusta alkaen kyseistä tointa.

Oikeudenkäyntikulut

31 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Suomen hallitukselle ja 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 oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto)

on ratkaissut Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommernin 16.4.1998 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 1 ja 3 kohdan vastaista on kieltäytyä ottamasta työhön raskaana

olevaa naista toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella siitä syystä, että raskauteen liittyvä lakisääteinen työskentelykielto estää häntä raskauden aikana hoitamasta alusta alkaen kyseistä tointa.

Kapteyn Hirsch Ragnemalm

Julistettiin Luxemburgissa 3 päivänä helmikuuta 2000.

R. Grass

kirjaaja

J. C. Moitinho de Almeida

kuudennen jaoston puheenjohtaja