YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

11 päivänä lokakuuta 2007 *

Asiassa C-460/06,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka tribunal du travail de Bruxelles (Belgia) on esittänyt 6.11.2006 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 17.11.2006, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Nadine Paquay

vastaan

Société d'architectes Hoet + Minne SPRL,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Rosas sekä tuomarit U. Lõhmus, J. N. Cunha Rodrigues, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja P. Lindh,

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Belgian hallitus, asiamiehenään L. Van den Broeck,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään M. van Beek,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 2 artiklan 1 kohdan, 5 artiklan 1 kohdan ja 6 artiklan ja toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä

19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) 10 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Nadine Paquay (jäljempänä kantaja) ja vastaajana on Société d'architectes Hoet + Minne SPRL -yhtiö (jäljempänä vastaaja) ja jossa on kyse kantajan irtisanomisesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

Direktiivi 76/207

3 Kuten direktiivin 76/207 1 artiklasta käy ilmi, sen tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa.

4 Direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

5 Tämän direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa säädetään, että direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella.

6 Direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

7 Tämän direktiivin 6 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että saman direktiivin 3, 4 tai 5 artiklassa tarkoitettua tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

Direktiivi 92/85

8 Direktiivin 92/85 yhdeksännestä perustelukappaleesta käy ilmi, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen.

9 Tämän saman direktiivin 15. perustelukappaleessa todetaan, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa ja että on huolehdittava sellaisen irtisanomisen kieltämisestä.

10 Direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Jotta 2 artiklassa määritellyille [raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville] 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 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan [ja] 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."

11 Direktiivin 92/85 12 artiklan mukaisesti jäsenvaltioiden on sisällytettävä kansallisiin oikeusjärjestelmiinsä säännökset tarvittavista toimenpiteistä, jotka ovat tarpeen, jotta jokainen työntekijä voi, katsoessaan joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin määräysten laiminlyönnin vuoksi, esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa (ja/tai kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti) saattaa asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

12 Direktiivin 92/85 14 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden oli saatettava voimaan tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään kahden vuoden kuluttua sen antamisesta, toisin sanoen viimeistään 19.10.1994.

Kansallinen lainsäädäntö

13 Loi du 16 mars 1971 sur le travail -nimisen lain (16.3.1971 annettu työsopimuslaki; Moniteur belge 30.3.1971, s. 3931) 40 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Työnantaja, jonka palveluksessa raskaana oleva työntekijä on, ei voi ryhtyä toimenpiteisiin, joilla työsuhde päätetään yksipuolisesti, siitä hetkestä lähtien, jolloin hänelle ilmoitettiin raskaudesta, siihen saakka, kunnes synnytyksen jälkeisen äitiysloman loppumisesta on kulunut yksi kuukausi, lukuun ottamatta tapauksia, joissa syyt eivät liity raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneeseen fyysiseen tilaan.

Näiden syiden osalta todistustaakka kuuluu työnantajalle. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on ilmoitettava ne hänelle kirjallisesti.

Jos irtisanomisen tueksi vedotaan syyhyn, joka ei ole 1 kohdan vaatimusten mukainen, tai jos syyt puuttuvat, työnantaja maksaa työntekijälle kiinteämääräisen korvauksen, joka vastaa kuuden kuukauden bruttopalkkaa, tämän kuitenkaan rajoittamatta työntekijälle maksettavia korvauksia työsopimuksen rikkomisen johdosta."

14 Direktiivi 76/207 saatettiin osaksi Belgian kansallista oikeusjärjestystä loi du 4 août 1978 de réorientation économique -nimisellä lailla (talouden uudelleen suuntaamisesta 4.8.1978 annettu laki; Moniteur belge 17.8.1978, s. 9106), jonka V osastossa säädetään oikeussuojatoimenpiteistä, jotka koskevat sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

15 Tämän lain 131 §:ssä säädetään, että jokainen, joka katsoo joutuneensa loukatuksi, voi nostaa toimivaltaisessa tuomioistuimessa kanteen tämän lain V osaston säännösten soveltamiseksi.

16 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että 4.8.1978 annetun lain V osastossa ei säädetä tältä osin erityisestä siviilioikeudellisesta seuraamuksesta.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

17 Kantaja, joka oli ollut vastaajana olevan arkkitehtitoimiston palveluksessa 24.12.1987 lähtien, oli äitiyslomalla vuoden 1995 syyskuusta joulukuun loppuun.

18 Hänen äitiyslomansa päättyi 31.12.1995, ja irtisanomista koskeva suojakausi, joka kesti raskauden alkamisesta äitiysloman päättymiseen, päättyi Belgian lainsäädännön mukaisesti 31.1.1996.

19 Kantaja irtisanottiin 21.2.1996 päivätyllä kirjatulla kirjeellä, toisin sanoen ajankohtana, jolloin suojakausi oli päättynyt, kuuden kuukauden irtisanomisajalla, joka alkoi kulua 1.3.1996. Vastaaja lopetti 15.4.1996 sopimuksen toimeenpanon maksamalla irtisanomisajan jäljelle jääneen ajan kattavan korvauksen.

20 Kansallinen tuomioistuin toteaa, että päätös irtisanoa kantaja tehtiin silloin, kun hän oli raskaana, ja ennen 31.1.1996, toisin sanoen ennen irtisanomista koskevan suojakauden päättymistä, ja että se pantiin eräiltä osin täytäntöön.

21 Ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdystä päätöksestä käy ilmi, että raskauden aikana vastaaja julkaisi 27.5.1995 sanomalehdessä ilmoituksen sihteerin palkkaamiseksi, ja että se vastasi 6.6.1995 eräälle hakijalle, että "paikka on vapaa syyskuun puolivälistä 1995 tammikuuhun 1996 asti", mikä vastasi odotettavissa olevaa äitiysloman kestoa, "ja tämän jälkeen elokuusta 1996 alkaen", eli suojakauden päättymisen jälkeen alkaneen kuuden kuukauden irtisanomisajan päätyttyä. On kiistatonta, että 27.5.1995 yhtiö oli jo tietoinen raskaudesta ja että ilmoitus koski kantajan työpaikkaa.

22 Ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdystä päätöksestä käy ilmi myös, että vastaaja julkaisi lokakuussa 1995, toisin sanoen vähän äitiysloman alkamisen jälkeen, toisen ilmoituksen, joka oli muotoiltu seuraavasti: "comptabilité, McIntosh, disp. Imm., pr. carr., ds pet. équip." (kirjanpito, McIntosh, välittömästi täytettävissä, uran luomiseen, pienessä työtiimissä). Sitä, että maininta "pr. carr" tarkoittaa "uran luomiseen" (pour carrière) ei ole kiistetty, mikä vahvistaa, että yhtiö aikoi ottaa kantajan tilalle lopullisesti uuden työntekijän ja että tällainen päätös tehtiin jo hänen ollessaan raskaana.

23 Irtisanomista koskevien syiden osalta ja kun otetaan huomioon, että todistustaakka kuuluu työnantajalle, kansallinen tuomioistuin täsmensi 26.4.2006 tekemässään päätöksessä, että syitä, jotka vastaaja pyrkii antamaan irtisanomiselle, eli sitä, että kantaja ei pystynyt sopeutumaan arkkitehtialan ammattien kehitykseen, ei ole näytetty toteen, kun otetaan huomioon muun muassa, että 1.3.1996 laadituissa todistuksissa todetaan, että kantaja työskenteli aina "hänen työnantajaansa täydellisesti tyydyttävällä tavalla". Kansallinen tuomioistuin katsoi siis, että kantajan irtisanominen liittyi raskauteen tai ainakin lapsen syntymään.

24 Kansallinen tuomioistuin totesi myös, että 16.3.1971 annetun lain 40 §:ssä, sellaisena kuin sitä tulkitaan lain valmisteluasiakirjojen valossa, ei estetä sitä, että irtisanomispäätös tehdään suojakauden aikana sikäli kuin se annetaan työntekijälle tiedoksi yli kuukausi äitiysloman päättymisen jälkeen.

25 Näin ollen tribunal du travail de Bruxelles päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko direktiivin [92/85] 10 artiklaa tulkittava siten, että siinä kielletään pelkästään antamasta tiedoksi irtisanomispäätös kyseisen artiklan 1 alakohdassa tarkoitetun suojakauden aikana vai kielletäänkö siinä myös tekemästä irtisanomispäätös ja valmistelemasta sitä, että työntekijän tilalle otetaan lopullisesti uusi työntekijä, ennen suojakauden päättymistä?

2) Onko irtisanominen, joka annetaan tiedoksi direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojakauden jälkeen mutta joka voi liittyä äitiyteen ja/tai lapsen syntymään, ristiriidassa direktiivin [76/207] 2 artiklan 1 kohdan (tai 5 artiklan 1 kohdan) kanssa, ja mikäli näin on, onko seuraamuksen oltava vähintäänkin vastaava, kuin mistä kansallisessa oikeudessa säädetään direktiivin 92/85 10 artiklan täytäntöönpanemiseksi?"

Ennakkoratkaisukysymykset

Ensimmäinen kysymys

26 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään, onko direktiivin 92/85 10 artiklaa tulkittava siten, että siinä kielletään paitsi raskauden ja/tai lapsen

syntymän takia tehdyn irtisanomispäätöksen tiedoksi antaminen, myös tällaisen päätöksen tekeminen ja ennen tämän kauden päättymistä toteutettava valmistelu uuden työntekijän ottamiseksi lopullisesti tällaisen työntekijän tilalle.

27 Tältä osin on aluksi muistutettava, että direktiivin 92/85 tavoite on kannustaa raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.

28 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että kyseisellä alalla yhteisön sääntöjen, joilla säädellään miesten ja naisten tasa-arvoa raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden naisten oikeuksien alalla, tavoitteena on myös suojata naispuolisia työntekijöitä synnytystä ennen ja sen jälkeen (ks. asia C-191/03, McKenna, tuomio 8.9.2003, Kok. 2003, s. I-7361, 42 kohta).

29 Ennen direktiivin 92/85 voimaantuloa yhteisöjen tuomioistuin oli jo todennut, että syrjintäkiellon periaatteen ja muun muassa direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan mukaan naiselle on annettava irtisanomissuoja koko äitiysloman ajaksi ja tämän lisäksi myös koko raskauden keston ajaksi. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan näiden jaksojen aikana tapahtuva irtisanominen saattaa kohdistua ainoastaan naisiin ja on näin ollen suoraa sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. tältä osin asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3979, Kok. Ep. X, s. 591, 15 kohta; asia C-394/96, Brown, tuomio 30.6.1998, Kok. 1998, s. I-4185, 24–27 kohta ja em. asia McKenna, tuomion 47 kohta).

30 Yhteisön lainsäätäjä on nimenomaan sen vaaratekijän vuoksi, joka mahdollisesta irtisanomisesta aiheutuu raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien naispuolisten työntekijöiden fyysiselle ja psyykkiselle tilalle, mukaan lukien erityisen

vakava vaara siitä, että raskaana oleva naispuolinen työntekijä saadaan vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa, säätänyt naisten erityissuojelusta ja vahvistanut direktiivin 92/85 10 artiklassa kiellon irtisanoa työntekijä raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana (ks. asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3567, Kok. Ep. XVI, s. I-35, 21 kohta; em. asia Brown, tuomion 18 kohta; asia C-109/00, Tele Danmark, tuomio 4.10.2001, Kok. 2001, s. I-6993, 26 kohta ja em. asia McKenna, tuomion 48 kohta).

31 Seuraavaksi on todettava, että direktiivin 92/85 10 artiklassa ei kyseisen ajanjakson osalta ole säädetty mistään raskaana olevien työntekijöiden irtisanomista koskevaan kieltoon kohdistuvasta poikkeuksesta lukuun ottamatta sellaisia poikkeustapauksia, jotka eivät liity työntekijöiden tilaan tai tilanteeseen ja joissa työnantajan on esitettävä kirjallisesti perustellut syyt irtisanomiselle (em. asia Webb, tuomion 22 kohta; em. asia Brown, tuomion 18 kohta ja em. asia Tele Danmark, tuomion 27 kohta).

32 Lopuksi on todettava, että direktiivin 92/85 10 artiklan soveltamisen yhteydessä jäsenvaltiot eivät voi tehdä muutoksia irtisanomisen käsitteen ulottuvuuteen eivätkä täten evätä tällä säännöksellä säädetyn suojan laajuuden vaikutuksia eivätkä vaarantaa sen tehokasta vaikutusta.

33 Kun otetaan huomioon direktiivin 92/85 ja erityisesti sen 10 artiklan tavoitteet, on todettava, että kielto, joka koskee raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien naisten irtisanomista suojakauden aikana, ei rajoitu koskemaan vain irtisanomispäätöksen tiedoksi antamista. Tällä säännöksellä kyseisille naispuolisille työntekijöille myönnetty suoja estää sekä irtisanomispäätöksen tekemisen että irtisanomisen valmistelemisen esimerkiksi etsimällä kyseisen työntekijän tilalle lopullisesti otettavaa uutta työntekijää ja suunnittelemalla tällaista korvaamista raskauden ja/tai lapsen syntymän takia.

34 Kuten Italian hallitus on aivan oikein huomauttanut, pääasiassa kyseessä olevan kaltainen työnantaja, joka päättää ottaa raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai

imettävän työntekijän tilalle uuden työntekijän hänen tilansa takia ja joka toteuttaa käytännön toimenpiteitä tämän työntekijän korvaamiseksi siitä hetkestä alkaen, kun hän sai tiedon työntekijän raskaudesta, pyrkii nimenomaan direktiivissä 92/85 kiellettyyn tavoitteeseen, joka on työntekijän irtisanominen hänen raskautensa tai lapsen syntymän takia.

35 On todettava, että päinvastainen tulkinta – jonka mukaan irtisanomiskielto rajoittuu koskemaan vain irtisanomispäätöksen tiedoksi antamista direktiivin 92/85 10 artiklassa tarkoitetun kauden aikana – epäisi tältä artiklalta sen tehokkaan vaikutuksen ja voisi aiheuttaa uhan, että työnantajat kiertävät tätä kieltoa niiden oikeuksien vahingoksi, joita direktiivissä 92/85 myönnetään raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille ja imettäville naisille.

36 On kuitenkin aiheellista muistuttaa, kuten tämän tuomion 31 kohdasta käy ilmi, että raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä voidaan direktiivin 92/85 10 artiklan 1 kohdan mukaisesti irtisanoa tässä säännöksessä tarkoitetun suojakauden aikana poikkeustapauksissa, jotka eivät liity työntekijän tilaan ja joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua.

37 Siltä osin kuin lisäksi on kyse todistustaakasta, jota sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa, kansallisen tuomioistuimen on sovellettava todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/80/EY (EYVL 1998, L 14, s. 6) merkityksellisiä säännöksiä; tätä direktiiviä sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan direktiivissä 92/85 tarkoitettuihin tilanteisiin, joissa esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Direktiivin 97/80 4 artiklan 1 kohdasta käy ilmi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on suora tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

38 Kun otetaan huomioon edellä todettu, on ensimmäiseen kysymykseen vastattava, että direktiivin 92/85 10 artiklaa on tulkittava siten, että siinä kielletään paitsi raskauden ja/tai lapsen syntymän takia tehdyn irtisanomispäätöksen tiedoksi antaminen tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitetun suojakauden aikana myös tällaista päätöstä valmistelevien toimenpiteiden toteuttaminen ennen tämän kauden päättymistä.

Toinen kysymys

39 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee yhtäältä, onko raskauden ja/tai lapsen syntymän takia tehty irtisanomispäätös, joka annetaan tiedoksi direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojakauden jälkeen, ristiriidassa direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa, ja toisaalta, onko tilanteessa, jossa näiden direktiivin 76/207 säännösten rikkominen on osoitettu todeksi, toimenpiteen, jonka jäsenvaltio valitsee tämän viimeksi mainitun direktiivin 6 artiklan nojalla seuraamukseksi mainittujen säännösten rikkomisesta, oltava vähintäänkin vastaava kuin mistä kansallisessa oikeudessa säädetään direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklan täytäntöönpanemiseksi.

40 Toisen kysymyksen ensimmäisen osan osalta on muistutettava, kuten tämän tuomion 29 kohdasta käy ilmi, että yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että naisille on myönnettävä irtisanomista koskeva suoja paitsi äitiysloman ajaksi myös raskauden koko keston ajaksi. Naispuolisen työntekijän irtisanominen hänen raskautensa tai äitiyslomansa aikana raskauteen ja/tai lapsen syntymään liittyvistä syistä on sukupuoleen perustuvaa suoraa syrjintää, joka on kielletty direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa ja 5 artiklan 1 kohdassa.

41 Kuten yhteisöjen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen antamasta vastauksesta ja muun muassa tämän tuomion 35 ja 38 kohdasta käy ilmi, se seikka, että

tällainen irtisanomispäätös annetaan tiedoksi direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojakauden päättymisen jälkeen, ei ole asian kannalta merkityksellinen. Direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdasta ja 5 artiklan 1 kohdasta tehty mikä hyvänsä muu tulkinta rajoittaisi raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille ja imettäville naisille yhteisön oikeudessa myönnettyä suojaa tavalla, joka on miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua tällä alalla koskevien yhteisön oikeuden sääntöjen rakenteen ja kehityksen vastainen.

42 Näin ollen toisen kysymyksen ensimmäiseen osaan on aiheellista vastata, että raskauden ja/tai lapsen syntymän vuoksi tehty irtisanomispäätös on direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastainen, riippumatta hetkestä, jona tämä päätös annetaan tiedoksi, ja näin on myös direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojakauden päättymisen jälkeen.

43 Siltä osin kuin seuraavaksi on kyse toisen kysymyksen toisesta osasta, on muistutettava, että direktiivin 76/207 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen, tämän direktiivin 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa ristiriidassa olevan syrjinnän kohteeksi, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa. Tämä velvollisuus merkitsee, että kyseisten toimenpiteiden on oltava sekä riittävän tehokkaita direktiivin 76/207 tavoitteen saavuttamiseksi että sellaisia, että asianomaiset henkilöt voivat todellisuudessa vedota niihin kansallisissa tuomioistuimissa (ks. asia C-271/91, Marshall, tuomio 2.8.1993, Kok. 1993, s. I-4367, Kok. Ep. XIV, s. I-349, 22 kohta).

44 Kyseisessä 6 artiklassa ei edellytetä jäsenvaltioilta mitään tiettyä toimenpidettä siinä tapauksessa, että syrjintäkieltoa rikottaisiin, vaan siinä jätetään jäsenvaltioille vapaus valita seuraamukset direktiivin tavoitteen toteuttamiseen soveltuvista erilaisista ratkaisuista mahdollisesti esiintyvien erilaisten tilanteiden mukaisesti (asia 14/83, von Colson ja Kamann, 10.4.1984, Rec. 1984, s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, 18 kohta ja em. asia Marshall, tuomion 23 kohta).

45 Tavoitteena on kuitenkin saavuttaa todellinen tasa-arvo mahdollisuuksissa, eikä tavoitetta näin ollen voida saavuttaa, ellei asianmukaisia toimenpiteitä toteuteta tasa-arvon palauttamiseksi silloin, kun tasa-arvoisuutta on loukattu. Näiden toimenpiteiden on siis oltava sellaisia, että ne varmistavat todellisen ja tehokkaan oikeusturvan ja että niillä on työnantajaan todellinen ennalta ehkäisevä vaikutus (em. asia Marshall, tuomion 24 kohta).

46 Tällaiset vaatimukset merkitsevät väistämättä, että kullekin tasa-arvoisen kohtelun periaatteen rikkomistapaukselle ominaiset erityispiirteet on otettava huomioon. Silloin kun edellä mainitun tavoitteen saavuttamiseksi valittu toimenpide on rahallinen korvaus, sen on oltava sillä tavalla riittävä, että sen avulla voidaan korvata kokonaisuudessaan palvelussuhteen päättämisessä tapahtuneesta syrjinnästä tosiasiallisesti aiheutuneet vahingot sovellettavien kansallisten oikeussääntöjen mukaan (em. asia Marshall, tuomion 25 ja 26 kohta).

47 On muistutettava, että direktiivin 92/85 12 artiklan mukaisesti jäsenvaltiot ovat myös velvolliset toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen henkilö voi, katsoessaan joutuneensa loukatuksi tässä direktiivissä asetettujen velvollisuuksien laiminlyönnin vuoksi, 10 artiklasta johtuvat velvollisuudet mukaan lukien, esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa. Direktiivin 92/85 10 artiklan 3 kohdassa säädetään erityisesti, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta.

48 Yhteisöjen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen ja toisen kysymyksen ensimmäiseen osaan antamista vastauksista käy ilmi, että raskauden ja/tai lapsen syntymän vuoksi tehdyn irtisanomispäätöksen tiedoksi antaminen työntekijälle direktiivin 92/85 10 artiklassa tarkoitetun suojakauden aikana, tällaisen päätöksen tekeminen tämän kauden aikana, vaikka sitä ei anneta tiedoksi, ja valmistelut, jotka tähtäävät siihen, että tämän työntekijän tilalle otetaan lopullisesti uusi työntekijä, ovat vastoin direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa sekä direktiivin 92/85 10 artiklaa.

49 Vaikka on todettava, että direktiivin 76/207 6 artiklan tai direktiivin 92/85 12 artiklan nojalla jäsenvaltiot eivät ole velvolliset toteuttamaan mitään tiettyä toimenpidettä, on kuitenkin niin, että, kuten tämän tuomion 45 kohdasta käy ilmi, valitun toimenpiteen on oltava omiaan varmistamaan todellinen ja tehokas oikeusturva, sillä on oltava työnantajaan todellinen ennalta ehkäisevä vaikutus ja sen on joka tapauksessa oltava aiheutuneeseen vahinkoon nähden riittävä.

50 Jos jäsenvaltio päättää direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklan nojalla ja noudattaakseen yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä seuraamusten osalta asetettuja vaatimuksia asettaa tämän 10 artiklan mukaisten velvollisuuksien noudattamatta jättämisen seuraamukseksi tietyn rahallisen korvauksen maksamisen, tästä seuraa, kuten Italian hallitus on nyt esillä olevassa asiassa katsonut, että seuraamuksen, jonka tämä jäsenvaltio on valinnut direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa ja 5 artiklan 1 kohdassa asetetun syrjintäkiellon rikkomisesta, joka tapahtuu samoissa olosuhteissa, on oltava vähintäänkin vastaava.

51 Kun jäsenvaltion direktiivin 92/85 12 artiklan nojalla valitsema korvaus katsotaan tarpeelliseksi suojaamaan asianomaisia työntekijöitä, on vaikea ymmärtää, miten pienemmän korvauksen, joka on otettu käyttöön direktiivin 76/207 6 artiklan noudattamiseksi, voidaan katsoa olevan riittävä korvaus aiheutuneesta vahingosta, jos kyseinen vahinko on aiheutunut samoissa olosuhteissa tapahtuneesta irtisanomisesta, joka on kielletty viimeksi mainitun direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa ja 5 artiklan 1 kohdassa.

52 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi jo todennut, kun jäsenvaltiot valitsevat soveltuvan ratkaisun direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi, niiden on valvottava, että seuraamukset yhteisön oikeuden vastaisesta menettelystä vastaavat aineellisilta ja prosessuaalisilta edellytyksiltään seuraamuksia, joita määrätään laadultaan ja merkittävyydeltään vastaavista kansallisen oikeuden rikkomisista (asia 68/88, komissio v. Kreikka, tuomio 21.9.1989, Kok. 1989, s. 2965, 24 kohta ja asia C-180/95, Draehmpaehl, tuomio 22.4.1997, Kok. 1997, s. I-2195, 29 kohta). Tätä päättelyä voidaan soveltaa vastaavasti laadultaan ja merkittävyydeltään vastaaviin yhteisön oikeuden rikkomisiin.

53 Näin ollen toisen kysymyksen toiseen osaan on vastattava, että koska raskauden ja/tai lapsen syntymän takia tehty irtisanomispäätös, joka annetaan tiedoksi direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojakauden jälkeen, on ristiriidassa sekä direktiivin 92/85 tämän viimeksi mainitun säännöksen kanssa että direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa, toimenpiteen, jonka jäsenvaltio valitsee tämän viimeksi mainitun direktiivin 6 artiklan nojalla seuraamukseksi mainittujen säännösten rikkomisesta, on oltava vähintäänkin vastaava kuin se, mistä kansallisessa oikeudessa säädetään direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklan täytäntöönpanemiseksi.

54 Edellä todetun valossa toiseen kysymykseen on vastattava, että raskauden ja/tai lapsen syntymän vuoksi tehty irtisanomispäätös on direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastainen, riippumatta hetkestä, jona tämä päätös annetaan tiedoksi, ja näin on myös direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojakauden päättymisen jälkeen. Koska tällainen irtisanomispäätös on sekä direktiivin 92/85 10 artiklan että direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastainen, toimenpiteen, jonka jäsenvaltio valitsee tämän viimeksi mainitun direktiivin 6 artiklan nojalla seuraamukseksi mainittujen säännösten rikkomisesta, on oltava vähintäänkin vastaava kuin se, mistä kansallisessa oikeudessa säädetään direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklan täytäntöönpanemiseksi.

Oikeudenkäyntikulut

55 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 10 artiklaa on tulkittava siten, että siinä kielletään paitsi raskauden ja/tai lapsen syntymän takia tehdyn irtisanomispäätöksen tiedoksi antaminen tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitetun suojakauden aikana myös tällaista päätöstä valmistelevien toimenpiteiden toteuttaminen ennen tämän kauden päättymistä.**

2) **Raskauden ja/tai lapsen syntymän vuoksi tehty irtisanomispäätös on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastainen, riippumatta hetkestä, jona tämä päätös annetaan tiedoksi, ja näin on myös direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojakauden päättymisen jälkeen. Koska tällainen irtisanomispäätös on sekä direktiivin 92/85 10 artiklan että direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastainen, toimenpiteen, jonka jäsenvaltio valitsee tämän viimeksi mainitun direktiivin 6 artiklan nojalla seuraamukseksi mainittujen säännösten rikkomisesta, on oltava vähintäänkin vastaava kuin se, mistä kansallisessa oikeudessa säädetään direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklan täytäntöönpanemiseksi.**

Allekirjoitukset