YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

26 päivänä helmikuuta 2008 *

Asiassa C-506/06,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on esittänyt 23.11.2006 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 14.12.2006, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Sabine Mayr

vastaan

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas ja L. Bay Larsen sekä tuomarit R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari), P. Lindh ja J.-C. Bonichot,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Fülöp,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 16.10.2007 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, edustajanaan Rechtsanwalt H. Hübel,

– Itävallan hallitus, asiamiehinään C. Pesendorfer ja M. Winkler,

– Kreikan hallitus, asiamiehinään E.-M. Mamouna, K. Georgiadis ja M. Apessos,

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

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. van Beek, V. Kreuschitz ja I. Kaufmann-Bühler,

kuultuaan julkisasiamiehen 27.11.2007 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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) 2 artiklan a alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Mayr ja vastaajana hänen entinen työnantajansa Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (jäljempänä Flöckner) ja joka johtuu siitä, että Flöckner on irtisanonut Mayrin.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

Direktiivi 76/207/ETY

3 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 kohdassa säädetään, että ”tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan – –, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella”.

4 Saman 2 artiklan 3 kohdassa säädetään, että direktiivin 76/207 ”estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella”.

5 Direktiivin 76/207 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 Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto) (EYVL L 204, s. 23) 34 artiklan 1 kohdalla on kumottu direktiivi 76/207, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15).

7 Direktiivejä 2002/73 ja 2006/54 ei kuitenkaan sovelleta ajallisesti pääasian tosiseikkoihin.

Direktiivi 92/85

8 Direktiivin 92/85 yhdeksännestä perustelukappaleesta ilmenee, 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 Saman direktiivin 15. perustelukappaleen mukaan raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa, ja on huolehdittava sellaisen irtisanomisen kieltämisestä.

10 Direktiivin 92/85 2 artiklan a alakohdassa määritellään, että raskaana olevalla työntekijällä tarkoitetaan ”raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”.

11 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."

12 Direktiivin 92/85 12 artiklassa säädetään seuraavaa:

"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."

Kansallinen säännöstö

13 Äitiyden suojelusta annetun Itävallan lain (Mutterschutzgesetz, jäljempänä MSchG) 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijää ei voida pätevästi irtisanoa raskauden aikana eikä synnytystä seuraavien neljän kuukauden aikana, paitsi jos työnantajalle ei ole ilmoitettu raskaudesta tai synnytyksestä.

2. Irtisanominen on pätemätön myös silloin, kun työnantajalle on ilmoitettu raskaudesta tai synnytyksestä viiden työpäivän kuluessa irtisanomisesta tai sen tiedoksiannosta, mikäli irtisanominen on tehty kirjallisesti. Kirjallinen ilmoitus raskaudesta tai synnytyksestä katsotaan tehdyksi ajoissa, kun se on annettu postin kuljetettavaksi viiden työpäivän määräajassa. Mikäli työntekijä vetoaa raskauteensa tai synnytykseensä viiden työpäivän määräajan sisällä, hänen on saman ajan kuluessa todistettava raskautensa tai oletuksensa raskaudesta lääkärintodistuksella, tai esitettävä lapsen syntymätodistus. – –”

14 Hedelmöityshoitolain (Fortpflanzungsmedizingesetz, jäljempänä FMedG) 17 §:n 1 momentin mukaan kehityskelpoisia soluja, eli FMedG:n 1 §:n 3 momentissa tarkoitettuja hedelmöityneitä munasoluja ja niistä saatuja soluja, voidaan säilyttää enintään kymmenen vuoden ajan.

15 FMedG:n 8 §:n mukaan keinohedelmöitys voidaan suorittaa vain kumppaneiden suostumuksella, ja nainen voi peruuttaa suostumuksensa siihen saakka, kun kehityskelpoiset solut on siirretty hänen elimistöönsä.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

16 Flöckner otti Mayrin palvelukseensa tarjoilijaksi 3.1.2005 alkaen.

17 Noin puolitoista kuukautta kestäneen hormonihoidon jälkeen Mayrille tehtiin koeputkihedelmöitysyrityksen yhteydessä follikkelipunktio 8.3.2005. Häntä hoitava lääkäri määräsi hänelle sairauslomaa 8.–13.3.2005.

18 Flöckner irtisanoi Mayrin 10.3.2005 puhelinkeskustelun yhteydessä 26.3.2005 alkaen.

19 Mayr ilmoitti Flöcknerille samana päivänä päivätyllä kirjeellä, että hedelmöitetyt munasolut siirrettäisiin hänen kohtuunsa keinohedelmöityshoidon yhteydessä 13.3.2005.

20 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen mukaan on selvää, että sinä päivänä, kun Mayrin irtisanomisesta ilmoitettiin, eli 10.3.2005, häneltä otetut munasolut oli jo hedelmöitetty hänen kumppaninsa siittiöillä ja näin ollen jo tuosta samasta päivästä alkaen oli olemassa koeputkessa hedelmöityneitä munasoluja.

21 Kolmen päivän kuluttua siitä, kun Mayr sai tiedon irtisanomisestaan, eli 13.3.2005, kaksi hedelmöitynyttä munasolua siirrettiin hänen kohtuunsa.

22 Mayr vaati Flöckneriltä palkkaansa ja asianmukaista osaa vuosiansioista; hänen mukaansa 10.3.2005 tapahtunut irtisanominen oli pätemätön, sillä hän on siitä alkaen, kun hänen munasolunsa oli hedelmöitetty koeputkessa 8.3.2005, kuulunut MSchG:n 10 §:n 1 momentin mukaisen irtisanomissuojan piiriin.

23 Flöckner hylkäsi tämän vaatimuksen sillä perusteella, että raskaus ei ollut irtisanomisajankohtana vielä alkanut.

24 Landesgericht Salzburg hyväksyi ensimmäisenä oikeusasteena Mayrin vaatimuksen, sillä se katsoi, että Oberster Gerichtshofin (Itävallan ylin tuomioistuin) oikeuskäytännön mukaan MSchG:n 10 §:ssä vahvistettu irtisanomissuoja alkaa munasolun hedelmöitymisestä. Oikeuskäytännön mukaan tämä on se hetki, jolloin raskaus alkaa. Landesgericht Salzburg katsoi näin ollen, että saman täytyy koskea myös koeputkihedelmöitystä ja että jos munasolun siirtäminen epäonnistuu, irtisanomissuoja poistuu joka tapauksessa.

25 Oberlandesgericht Linz, joka käsitteli asiaa muutoksenhakutuomioistuimena työ- ja sosiaalioikeuden alalla, kuitenkin kumosi Landesgericht Salzburgin tuomion ja hylkäsi Mayrin vaatimuksen sillä perusteella, että riippumatta siitä, missä vaiheessa raskautta hormonaaliset muutokset tosiasiallisesti ilmenevät, raskautta ei voida ajatella erillään naisen ruumiista ja näin ollen koeputkihedelmöityksessä raskaus alkaa siitä, kun hedelmöitynyt munasolu siirretään naisen ruumiiseen. Raskaana olevan naisen suoja työsopimuksen päättämistä vastaan alkaa näin ollen vasta tästä siirrosta.

26 Tästä muutoksenhakutuomioistuimen tuomiosta on tehty Revision-valitus Oberster Gerichtshofille. Oberster Gerichtshofin oikeuskäytännön mukaan MSchG:n 10 §:ssä taattu suoja on voimassa vain silloin, kun raskaus on irtisanomishetkellä tosiasiallisesti alkanut. Äitiyden suojelemisen tavoitteena, josta ei voida poiketa, on äidin ja lapsen terveyden takaaminen heidän etunsa mukaisesti ja irtisanomis- ja lomautussuojan osalta äidin toimeentulon takaaminen. Suojan tarve on olemassa naisen tilan muuttumisen ajan siitä riippumatta, onko hedelmöityneen munasolun implantaatio kohdun katokalvoon (toisin sanoen nidaatio) jo tapahtunut vai ei, eikä sillä seikalla, onko näyttö raskaudesta helposti saatavissa vai ei, ole tältä osin merkitystä. Hedelmöityneen munasolun nidaatio kohdun katokalvoon on vallitsevan tieteellisen käsityksen mukaan vain yksi vaihe raskautta, joka alkaa hedelmöityksestä, eikä sitä voida irtisanomissuojan osalta mielivaltaisesti valita raskauden alkamisajankohdaksi.

27 Tämä Oberster Gerichtshofin MSchG:n 10 §:ään liittyvä oikeuskäytäntö koskee kuitenkin vain hedelmöitymistä kohdussa, eli luonnollista hedelmöitymistapaa. Oberster Gerichtshof toteaa, että se käsittelee nyt ensimmäisen kerran kysymystä siitä, mistä päivästä alkaen raskaana oleva nainen saa MSchG:n 10 §:n mukaista irtisanomissuojaa, kun on kyse koeputkihedelmöityksestä.

28 Koska Oberster Gerichtshof katsoi, että sen käsittelemän riita-asian ratkaisu edellyttää yhteisön oikeuden tulkintaa, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko koeputkihedelmöitykseen turvautuvaa työntekijää pidettävä silloin, kun kumppanin siittiöt ovat irtisanomisajankohtana jo hedelmöittäneet hänen munasolunsa eli on olemassa ’koeputkialkioita’, joita ei kuitenkaan ole vielä siirretty naisen kohtuun, – – direktiivin [92/85] 2 artiklan a alakohdan ensimmäisessä lauseessa tarkoitettuna ’raskaana olevana työntekijänä’?”

Ennakkoratkaisukysymys

29 Ennakkoratkaisukysymyksen esittänyt tuomioistuin kysyy kysymyksellään, onko direktiiviä 92/85 ja erityisesti tämän direktiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädettyä kieltoa irtisanoa raskaana oleva työntekijä tulkittava siten, että niitä sovelletaan työntekijään, joka turvautuu koeputkihedelmöitykseen, kun hänen kumppaninsa siittiöt ovat irtisanomisajankohtana jo hedelmöittäneet hänen munasolunsa eli on olemassa koeputkessa hedelmöityneitä munasoluja, joita ei kuitenkaan ole vielä siirretty hänen kohtuunsa.

30 Aluksi on huomattava, että koeputkihedelmöitys tarkoittaa munasolun hedelmöittämistä naisen ruumiin ulkopuolella. Euroopan yhteisöjen komission mukaan tämä toimenpide käsittää useampia vaiheita, joita ovat erityisesti naisen munasarjojen stimulointi hormoneilla, jotta saadaan samanaikaisesti kypsymään useampia munasoluja, follikkelipunktio, munasolujen kerääminen, yhden tai usean munasolun

hedelmöittäminen ennakolta valmistelluilla siittiöillä, hedelmöityneen munasolun tai munasolujen siirto kohtuun kolmantena tai viidentenä päivänä munasolujen keräämisestä, ellei hedelmöityneitä munasoluja säilytetä pakastamalla, ja nidaatio.

31 On muistutettava, että direktiivin 92/85 tavoite on raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustaminen työssä.

32 Yhteisöjen tuomioistuin on tällä alalla katsonut lisäksi, että yhteisön oikeuden sääntöjen, jotka koskevat miesten ja naisten tasa-arvoa raskaana olevien tai synnyttäneiden naisten oikeuksien alalla, tavoitteena on suojata naispuolisia työntekijöitä ennen synnytystä ja sen jälkeen (ks. asia C-191/03, McKenna, tuomio 8.9.2005, Kok. 2005, s. I-7631, 42 kohta ja asia C-460/06, Paquay, tuomio 11.10.2007, Kok. 2007, s. I-8511, 28 kohta).

33 Yhteisöjen tuomioistuin on jo ennen direktiivin 92/85 voimaantuloa katsonut, että syrjintäkiellon periaatteen ja erityisesti direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan mukaan naiselle on myönnettävä irtisanomissuoja äitiysloman ajan lisäksi myös raskauden koko keston ajaksi. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että näiden ajanjaksojen aikana tapahtunut irtisanominen voi koskea vain naisia ja merkitsee näin ollen välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. vastaavasti asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3979, Kok. Ep. X, s. 591, 13 kohta; asia C-394/96, Brown, tuomio 30.6.1998, Kok. 1998, s. I-4185, 16, 24 ja 25 kohta; em. asia McKenna, tuomion 47 kohta ja em. asia Paquay, tuomion 29 kohta).

34 Nimenomaan niiden vaaratekijöiden huomioon ottamiseksi, joita 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 tällä tavoin vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa, yhteisön lainsäätäjä on direktiivin 92/85 10 artiklassa säätänyt naisia koskevasta erityisestä suojelusta, kun se on kieltänyt heidän irtisanomisensa 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; em. asia McKenna, tuomion 48 kohta ja em. asia Paquay, tuomion 30 kohta).

35 Lisäksi 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 ja joissa työnantajan on esitettävä kirjallisesti perustellut syyt irtisanomiselle (em. asia Webb, tuomion 22 kohta; em. asia Brown, tuomion 18 kohta; em. asia Tele Danmark, tuomion 27 kohta ja em. asia Paquay, tuomion 31 kohta).

36 Sitä, ulottuuko tässä säännöksessä säädetty irtisanomissuoja työntekijään, joka on pääasian mukaisessa tilanteessa, on arvioitava direktiivillä 92/85 tavoiteltujen päämäärien ja erityisesti sen 10 artiklan perusteella.

37 Sekä direktiivin 92/85 10 artiklan sanamuodosta että tämän tuomion 31 kohdassa mainitusta direktiivin päätavoitteesta ilmenee, että tässä artiklassa myönnetyn irtisanomissuojan saaminen edellyttää sitä, että kyseessä oleva raskaus on alkanut.

38 Tältä osin on huomattava, että vaikka pitäisikin Itävallan hallituksen esityksen mukaisesti paikkansa, että keinohedelmöitysten ja kehityskelpoisten solujen käsittely on useissa jäsenvaltioissa hyvin arkaluonteinen yhteiskunnallinen asia, jota leimaavat erilaiset perinteet ja arvojärjestykset, yhteisöjen tuomioistuinta ei ole kyseessä olevalla ennakkoratkaisupyynnöllä pyydetty käsittelemään lääketieteellisiä tai eettisiä kysymyksiä, vaan sen on rajoituttava tulkitsemaan direktiivin 92/85 merkityksellisiä säännöksiä sen sanamuodon, rakenteen ja tavoitteiden mukaisesti.

39 Direktiivin 92/85 15. perustelukappaleesta ilmenee, että direktiivin 10 artiklassa säädetyn irtisanomiskiellon tarkoituksena on välttää se, että raskaana olevien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaisi vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa.

40 Näin ollen on ilmeistä, kuten Itävallan hallitus on esittänyt, että raskaana olevien työntekijöiden turvallisuuden ja suojan varmistamiseksi on hyväksyttävä mahdollisimman varhainen raskauden alkamisen ajankohta.

41 Vaikka oletettaisiinkin, että koeputkihedelmöityksen osalta mainittu ajankohta on se, jolloin hedelmöityneet munasolut siirretään naisen kohtuun, ei voida oikeusvarmuuden periaatteeseen liittyvistä syistä kuitenkaan hyväksyä direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn suojan ulottamista työntekijään, jonka kohtuun ei ole siirretty koeputkessa hedelmöityneitä munasoluja vielä irtisanomispäivänä.

42 Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ja julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksen 43–45 kohdasta nimittäin ilmenee, että ennen munasolujen siirtoa kyseessä olevan naisen kohtuun niitä voidaan tietyissä jäsenvaltioissa säilyttää eri pituisia aikoja, ja pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä säädetään tältä osin mahdollisuudesta säilyttää hedelmöityneitä munasoluja korkeintaan kymmenen vuoden ajan. Näin ollen direktiivin 92/85 10 artiklan mukaisen irtisanomissuojan soveltaminen työntekijään ennen hedelmöityneiden munasolujen siirtoa voisi merkitä sitä, että tätä suojaa on mahdollista saada jopa silloin, kun siirtoa lykätään jostakin syystä useita vuosia tai jopa silloin, kun tuollaisesta siirrosta on luovuttu lopullisesti ja kun koeputkihedelmöitys on tehty pelkästään varmuustoimenpiteenä.

43 Joka tapauksessa on niin, että vaikka direktiiviä 92/85 ei sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, tämä ei kuitenkaan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan estä yhteisöjen tuomioistuinta ottamasta huomioon yhteisön oikeuden säännöksiä, joihin kansallinen tuomioistuin ei ole viitannut esittämässään kysymyksessä (asia C-241/89, SARPP, tuomio 12.12.1990, Kok. 1990, s. I-4695, 8 kohta ja asia C-392/05, Alevizos, tuomio 26.4.2007, Kok. 2007, s. I-3505, 64 kohta).

44 Yhteisöjen tuomioistuimessa käydyssä oikeudenkäyntimenettelyssä Kreikan ja Italian hallitukset ja komissio ovat esittäneet, että jos työntekijän irtisanomissuojaa ei voida pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa johtaa direktiivistä 92/85, työntekijä voi mahdollisesti vedota direktiivissä 76/207 säädettyyn suojaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää vastaan.

45 Tältä osin on muistutettava, että direktiivin 76/207 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”. Saman 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”.

46 Kuten tämän tuomion 33 kohdasta ilmenee, yhteisöjen tuomioistuin on jo katsonut, että syrjintäkiellon periaatteen ja erityisesti direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan nojalla irtisanomissuoja on myönnettävä naiselle paitsi äitiysloman aikana, myös koko raskauden aikana. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan työntekijän irtisanominen raskauden vuoksi tai syyn vuoksi, joka johtuu olennaisesti raskaudesta, voi koskea ainoastaan naisia ja merkitsee näin ollen suoraa sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. vastaavasti em. asia Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomion 13 kohta; em. asia Brown, tuomion 16, 24 ja 25 kohta; em. asia McKenna, tuomion 47 kohta ja em. asia Paquay, tuomion 29 kohta).

47 Koska ennakkoratkaisupyynnössä ei täsmennetä syitä, joilla Flöckner irtisanoi Mayrin, ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on määriteltävä käsittelemässään riita-asiassa merkitykselliset olosuhteet, ja sikäli kuin pääasian kantajan irtisanominen tapahtui silloin, kun hän oli sairauslomalla koeputkihedelmöityksen vuoksi, sen on vahvistettava, perustuuko tällainen irtisanominen pääasiassa siihen seikkaan, että hän turvautui tuollaiseen menettelyyn.

48 Mikäli se on pääasian kantajan irtisanomisen syy, on määriteltävä, soveltuuko tämä syy erotuksetta molempia sukupuolia oleviin työntekijöihin, vai päinvastoin vain toiseen sukupuoleen.

49 Yhteisöjen tuomioistuin on jo katsonut, että koska nais- ja miespuoliset työntekijät ovat yhtä lailla sairaudelle alttiita, jos nainen on irtisanottu samoin edellytyksin kuin mies sairaudesta aiheutuneiden poissaolojen vuoksi, kysymyksessä ei ole sukupuoleen perustuva välitön syrjintä (ks. em. asia Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomion 17 kohta).

50 Molempia sukupuolia olevat työntekijät voivat olla väliaikaisesti estyneitä työskentelemästä lääketieteellisen hoidon vuoksi, johon heidän täytyy osallistua. Pääasiassa kyseessä olevat toimenpiteet eli follikkelipunktio ja tällä punktiolla kerättyjen munasolujen siirto välittömästi niiden hedelmöitymisen jälkeen naisen kohtuun, koskevat kuitenkin välittömästi vain naisia. Tästä seuraa, että työntekijän irtisanominen pääasiassa sillä perusteella, että hän osallistuu tähän olennaiseen koeputkihedelmöityksen vaiheeseen, merkitsee välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

51 Se, että työnantaja voisi irtisanoa työntekijän pääasiassa kyseessä olevissa olosuhteissa, on sitä paitsi vastoin direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdan mukaisen suojan tavoitetta edellyttäen tosin, että irtisanominen perustuu pääasiassa koeputkihedelmöitykseen ja erityisesti edellisessä kohdassa mainittuihin tällaiseen hoitoon liittyviin erityisiin toimenpiteisiin.

52 Näin ollen direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaista on sellaisen työntekijän irtisanominen, joka on pääasian olosuhteiden kaltaisissa olosuhteissa koeputkihedelmöityshoidon myöhemmässä vaiheessa, eli hänelle on tehty follikkelipunktio mutta ei vielä koeputkessa hedelmöityneiden munasolujen välitöntä siirtoa kohtuun, edellyttäen, että osoitetaan, että irtisanominen perustuu pääasiassa siihen, että asianosainen turvautui tällaiseen hoitoon.

53 Edellä esitetty huomioon ottaen esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 92/85 ja erityisesti tämän direktiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädettyä raskaana olevia työntekijöitä koskevaa irtisanomiskieltoa on tulkittava siten, että niitä ei sovelleta työntekijään, joka turvautuu koeputkihedelmöitykseen, kun hänen kumppaninsa siittiöt ovat irtisanomisajankohtana jo hedelmöittäneet hänen munasolunsa eli on olemassa koeputkessa hedelmöityneitä munasoluja, joita ei kuitenkaan ole vielä siirretty työntekijän kohtuun.

54 Direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaista on kuitenkin sellaisen työntekijän irtisanominen, joka on pääasian olosuhteiden kaltaisissa olosuhteissa koeputkihedelmöityshoidon myöhemmässä vaiheessa, eli hänelle on tehty follikkelipunktio mutta ei vielä koeputkessa hedelmöityneiden munasolujen välitöntä siirtoa kohtuun, edellyttäen, että osoitetaan, että irtisanominen perustuu pääasiassa siihen, että asianosainen turvautui tällaiseen hoitoon.

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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettua neuvoston direktiiviä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) ja erityisesti tämän direktiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädettyä raskaana olevia työntekijöitä koskevaa irtisanomiskieltoa on tulkittava siten, että niitä ei sovelleta työntekijään, joka turvautuu koeputkihedelmöitykseen, kun hänen kumppaninsa siittiöt ovat irtisanomisajankohtana jo hedelmöittäneet hänen munasolunsa eli on olemassa koeputkessa hedelmöityneitä munasoluja, joita ei ole kuitenkaan vielä siirretty työntekijän kohtuun.

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 vastaista on sellaisen työntekijän irtisanominen, joka on pääasian olosuhteiden kaltaisissa olosuhteissa koeputkihedelmöityshoidon myöhemmässä vaiheessa, eli hänelle on tehty follikkelipunktio mutta ei vielä koeputkessa hedelmöityneiden munasolujen välitöntä siirtoa kohtuun, edellyttäen, että osoitetaan, että irtisanominen perustuu pääasiassa siihen, että asianosainen turvautui tällaiseen hoitoon.

Allekirjoitukset