YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)
29 päivänä toukokuuta 1997 *

Asiassa C-400/95,

jonka Sø- og Handelsretten i København (Tanska) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Helle Elisabeth Larssonin puolesta,

vastaan

Dansk Handel & Service, Føtex Supermarked A/S:n puolesta,

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) 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

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

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: apulaiskirjaaja H. von Holstein,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Helle Elisabeth Larssonin puolesta esiintyvä Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, edustajanaan asianajaja U. Jacobsen, Århus,

— Føtex Supermarked A/S:n puolesta esiintyvä Dansk Handel & Service, edustajanaan asianajaja P. Vibe Jespersen, Kööpenhamina,

— Alankomaiden hallitus, asiamiehenään oikeudellinen neuvonantaja J. G. Lammers,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehinään Assistant Treasury Solicitor J. E. Collins ja barrister D. Rose,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet M. Wolfcarius ja H. Støvlbæk,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmarkin, edustajanaan asianajaja U. Jacobsen, Dansk Handel & Servicen, edustajanaan asianajaja P. Vibe Jespersen, Tanskan hallituksen, asiamiehenään ulkoasiainministeriön osastopäällikkö P. Biering, Yhdistyneen kuningaskunnan, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies S. Ridley, avustajanaan R. Plender, QC, sekä komission, asiamiehinään M. Wolfcarius ja H. Støvlbæk, esittämät suulliset huomautukset 16.1.1997 pidetyssä istunnossa,

kuultuaan julkisasiamiehen 18.2.1997 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Sø- og Handelsretten on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 19.12.1995 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 21.12.1995, 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) 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan tulkinnasta.

2 Tämä kysymys on esitetty Larssonin ja tämän entisen työnantajan Føtex Supermarked A/S:n (jäljempänä Føtex) välisessä riita-asiassa. Larsson, joka otettiin Føtexin palvelukseen maaliskuussa 1990, ilmoitti elokuussa 1991 työnantajalleen olevansa raskaana. Raskautensa aikana Larsson oli kaksi kertaa sairaslomalla. Ensimmäinen sairasloma oli 7.—24.8.1991. Toinen sairasloma, joka oli tarpeen raskaudesta johtuneen lantionseudun veltostumisen vuoksi, alkoi 4.11.1991 ja päättyi 15.3.1992, jolloin Larssonin äitiysloma alkoi.

3 Larsson synnytti 2.4.1992. Hän otti tämän jälkeen äitiyslomaa 24 viikkoa, mihin hänellä oli oikeus Tanskan lainsäädännön mukaan. Hänen äitiyslomansa päättyi 18.9.1992, jolloin hänen vuosilomansa alkoi, ja se päättyi 16.10.1992. Koska hän oli edelleen hoidossa lantionseudun veltostumisen vuoksi, hän joutui uudelleen sairaslomalle. Hänet todettiin työkykyiseksi vasta 4.1.1993.

4 Føtex ilmoitti 10.11.1992 päivätyllä kirjeellä eli vajaa kuukausi Larssonin vuosiloman päättymisen jälkeen irtisanovansa Larssonin työsuhteen joulukuun 1992 lopusta alkaen seuraavista syistä:

"pitkä poissaolosi sekä se, että ei näytä siltä, että voisit vastaisuudessakaan terveyssyistä hoitaa tehtäviäsi tyydyttävällä tavalla — —".

5 Larsson väittää, että hänen sairaslomansa aikana tapahtunut irtisanominen on direktiivin vastainen, koska tämä raskausaikana alkanut sairaus jatkui vielä äitiysloman jälkeen.

6 Direktiivillä ja sen 1 artiklan 1 kohdalla on tarkoitus toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten välinen tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa.

7 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 todetaan, että direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella.

8 Direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatetta sovelletaan myös työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien.

9 Larssonin puolesta esiintyneen Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmarkin (jäljempänä HK) Larssonin työnantajaa vastaan nostamassa oikeudenkäynnissä asianosaiset pyysivät Sø- og Handelsretteniä pyytämään yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua sen selvittämiseksi, onko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen irtisanominen direktiivin vastaista.

10 Sø- og Handelsretten ei suostunut tähän pyyntöön sen vuoksi, että asiassa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, 8.11.1990 annetusta tuomiosta (Kok. 1990, s. I-3979, jäljempänä tuomio asiassa Hertz) käy ilmi, että direktiivi ei estä Larssonin irtisanomista. Højesteret kumosi 27.10.1995 Sø- og Handelsrettenin määräyksen kantajan muutoksenhaun perusteella, ja katsoi, että asiassa Hertz ei ollut kyse pääasian kaltaisesta tapauksesta.

11 Tämän vuoksi Sø- og Handelsretten esitti yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Tarkoitetaanko 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 5 artiklan 1 kohdassa ja 2 artiklan 1 kohdassa myös irtisanomista, joka tapahtuu äitiysloman päättymisen jälkeisen poissaolon perusteella, silloin kun poissaolo johtuu raskauden aikana ilmenneestä sairaudesta, joka jatkuu äitiysloman ajan, kun irtisanominen tapahtuu äitiysloman päätyttyä?"

12 On syytä todeta, että asiassa Hertz, jossa oli kyse naispuolisen työntekijän irtisanomisesta äitiysloman jälkeisen poissaolon vuoksi, yhteisöjen tuomioistuin totesi, että jollei direktiivin 2 artiklan 3 kohdan täytäntöönpanemiseksi annetuista kansallisista säännöksistä muuta johdu, direktiivin 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan kanssa ristiriidassa ei ole irtisanominen, joka johtuu raskauteen tai synnytykseen perustuvasta sairaudesta.

13 Pääasian asianosaiset ovat eri mieltä asiassa Hertz annetun tuomion tulkinnasta ja soveltamisalasta. Muista asianosaisista poiketen HK katsoo, että on erotettava toisistaan toisaalta raskauteen tai synnytykseen liittyvät vasta äitiysloman päätyttyä ilmenevät sairaudet, kuten asiassa Hertz, ja toisaalta sairaudet, jotka, kuten tässä tapauksessa, ilmenevät jo raskauden tai äitiysloman aikana ja joiden hoitoa jatketaan äitiysloman päättymisen jälkeen. Vaikka asiassa Hertz annetun tuomion mukaan ensiksi mainittuun tapaukseen sovelletaan sairaustapauksia koskevaa yleistä järjestelmää, HK:n mukaan naispuolisen työntekijän irtisanominen jälkimmäisen tapauksen kaltaisessa tapauksessa on kuitenkin direktiivin vastaista. Jos näin ei olisi, se, saako raskauteen tai synnytykseen perustuvaan sairauteen sairastunut naispuolinen työntekijä, sovellettavien yhteisön periaatteiden mukaista suojaa, riippuisi ainoastaan kussakin jäsenvaltiossa vahvistetusta äitiysloman pituudesta.

14 Tähän väitteeseen ei voida yhtyä.

15 On korostettava, että asiassa Hertz annetun tuomion 15 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että direktiivissä ei oteta huomioon raskauteen tai synnytykseen perustuvan sairauden mahdollisuutta. Direktiivi ei kuitenkaan ole esteenä sellaisille kansallisille säännöksille, joilla naisille taataan erityisiä oikeuksia

raskauden tai äitiyden perusteella, kuten esimerkiksi äitiysloma, siten, että naista suojataan poissaolon perusteella tapahtuvalta irtisanomiselta hänen ollessaan kansallisen lainsäädännön mukaisella äitiyslomalla. Yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että kunkin jäsenvaltion asiana on määrittää äitiysloman pituus siten, että naispuoliset työntekijät voivat olla poissa työstä sen aikaa, kun raskauteen ja synnytykseen olennaisena osana liittyviä vaivoja yleensä esiintyy.

16 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa Hertz annetun tuomion 16 kohdassa, että vasta äitiysloman jälkeen ilmenneen sairauden osalta ei ole syytä erottaa toisistaan raskauteen tai synnytykseen perustuvaa sairautta ja muita sairauksia, vaan että tällaiseen patologiseen tilaan sovelletaan sairaustapauksiin sovellettavaa yleistä järjestelmää.

17 Toisin kuin HK väittää, on väärin väittää, että yhteisöjen tuomioistuin erottaisi sairauden ilmenemisajankohdan ja sairastumisajankohdan toisistaan. Yhteisöjen tuomioistuin ainoastaan totesi sille esitettyjen tosiseikkojen perusteella, että direktiivissä vahvistetun tasa-arvon periaatteen turvaamiseksi ei ole syytä erottaa raskauteen tai synnytykseen perustuvaa sairautta muista sairauksista. Tätä tulkintaa tukee se, ettei asiassa Hertz annetun tuomion tuomiolauselmassa mainita mitään sairauden ilmenemisajankohdasta tai sairastumisajankohdasta.

18 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa Hertz annetun tuomion 17 kohdassa, nais- ja miespuoliset työntekijät altistuvat samalla tavoin sairauksille. Vaikka tietyt vaivat ovat tyypillisiä toiselle sukupuolelle, on ainoastaan selvitettävä, irtisanotaanko nainen sairaudesta johtuvan poissaolon perusteella samoin edellytyksin kuin miespuolinen työntekijä; jos näin on, kyseessä ei ole sukupuoleen välittömästi perustuva syrjintä.

19 Yhteisöjen tuomioistuin on myös katsonut asiassa Hertz annetun tuomion 18 kohdassa, että ei ole syytä tarkastella sitä, ovatko naiset useammin poissa sairauden

vuoksi kuin miehet, eikä näin ollen sitä, onko mahdollisesti kyseessä välillinen syrjintä.

20 Näin ollen irtisanominen, joka tapahtuu raskauteen tai synnytykseen perustuvasta sairaudesta johtuvan poissaolon perusteella, vaikka sairaus olisi ilmennyt raskauden aikana ja jatkunut äitiysloman ajan ja sen jälkeen, ei ole direktiivin vastaista.

21 HK, Tanskan hallitus ja komissio väittävät, että yhteisön oikeuden kanssa ristiriidassa olisi joka tapauksessa se, että työnantaja voisi ottaa huomioon toisaalta poissaolon raskauden alusta äitiysloman alkuun ja toisaalta poissaolon äitiysloman aikana laskiessaan sitä ajanjaksoa, joka oikeuttaa irtisanomiseen kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Pääasian oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että jos näitä ajanjaksoja eikä neljän viikon vuosilomaa oteta huomioon, Larsson on ollut poissa sairaudesta johtuvista syistä alle neljä viikkoa ennen kuin hänet irtisanottiin.

22 Tämän osalta on todettava, että naista suojataan poissaolon perusteella tapahtuvalta irtisanomiselta hänen ollessaan kansallisen lainsäädännön mukaisella äitiyslomalla (ks. asiassa Hertz annetun tuomion 15 kohta). Jos katsotaan, että poissaoloa äitiysloman aikana voidaan käyttää myöhemmin tapahtuvan irtisanomisen perusteena, tämä olisi vastoin kansalliset säännökset naisten suojaamisesta erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella sallivan direktiivin 2 artiklan 3 kohdan tavoitetta ja estäisi säännöksen tehokkaan vaikutuksen (effet utile) (ks. raskaana olevien naisten yötyöstä asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994, s. I-1657, 24 kohta).

23 Sitä vastoin muulloin kuin sellaisen äitiysloman aikana, jonka jäsenvaltio on vahvistanut, jotta naispuoliset työntekijät voivat olla poissa työstä sen aikaa kun raskauteen ja synnytykseen yleensä liittyviä vaivoja esiintyy, ja jollei naisten erityissuojelusta ole kansallisia tai mahdollisesti yhteisön säännöksiä, direktiivissä ei suojata naispuolista työntekijää raskauteen perustuvasta sairaudesta johtuvan

poissaolon perusteella tapahtuvalta irtisanomiselta. Kuten edellä todettiin, direktiivissä ei ole otettu huomioon raskauteen tai synnytykseen perustuvaa sairautta sen vuoksi, että nais- ja miespuoliset työntekijät altistuvat sairauksille samalla tavoin.

24 Tästä seuraa, että direktiivissä vahvistetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa ristiriidassa ei ole se, että naispuolisen työntekijän poissaolo raskauden alusta äitiysloman alkuun otetaan huomioon laskettaessa sitä ajanjaksoa, joka oikeuttaa irtisanomiseen kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

25 On kuitenkin todettava, että irtisanomisuhka kohdistuu raskaana olevien, synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen tilaan, mukaan lukien erityisen vakava vaara siitä, että raskaana oleva työntekijä keskeyttää tästä syystä raskautensa, minkä vuoksi yhteisöjen lainsäätäjä on toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa säätänyt naisten erityissuojelusta asettamalla irtisanomiskiellon raskauden alusta äitiysloman päättymiseen asti lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan (ks. C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3567, 21 ja 22 kohta). Tämän säännöksen tavoitteiden mukaista on, ettei poissaoloa suoja-aikana, lukuun ottamatta poissaoloa kyseisen henkilön tilasta riippumattomista syistä, voida enää käyttää myöhemmän irtisanomisen perusteena. Direktiivin 92/85/ETY saattamiselle osaksi kansallista oikeusjärjestystä säädetty määräaika ei kuitenkaan ollut vielä päättynyt silloin kun Larsson irtisanottiin.

26 Näin ollen on esitettyyn kysymykseen on vastattava, että jollei direktiivin 2 artiklan 3 kohdan täytäntöönpanemiseksi annetuista kansallisista säännöksistä muuta johdu, direktiivin 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan kanssa ristiriidassa ei ole irtisanominen, joka tapahtuu raskauteen tai synnytykseen perustuvasta

sairaudesta johtuvan poissaolon perusteella, vaikka sairaus ilmenisi raskauden aikana ja jatkuisi äitiysloman ajan ja sen jälkeen.

Oikeudenkäyntikulut

27 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Tanskan, Hollannin ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksille 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 Sø- og Handelsrettenin 19.12.1995 tekemällään päätöksellä esittämän kysymyksen seuraavasti:

Jollei 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 kohdan täytäntöönpanemiseksi annetuista kansallisista säännöksistä muuta johdu, direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan kanssa ei ole ristiriidassa irtisanominen, joka tapahtuu

raskauteen tai synnytykseen perustuvasta sairaudesta johtuvan poissaolon perusteella, vaikka sairaus ilmenisi raskauden aikana ja jatkuisi äitiysloman ajan ja sen jälkeen.

Mancini Murray Kapteyn

Hirsch Ragnemalm

Julistettiin Luxemburgissa 29 päivänä toukokuuta 1997.

R. Grass

kirjaaja

G. F. Mancini

kuudennen jaoston puheenjohtaja