YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)
14 päivänä heinäkuuta 1994 *

Asiassa C-32/93,

jonka House of Lords on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensiksi mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Carole Louise Webb

vastaan

EMO Air Cargo (UK) Ltd

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 (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. C. Moitinho de Almeida sekä tuomarit R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (esittelevä tuomari) ja M. Zuleeg,

julkisasiamies: G. Tesauro,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- Carole Louise Webb, edustajanaan barrister Laura Cox ja barrister Deborah King, Hillingdon Legal Recourse Centerin solicitor Susan Jamesin valtuuttamina,

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään John Collins, Treasury Solicitor's Department, avustajanaan Derrick Wyatt, QC, Englannin ja Walesin asianajajayhteisö,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään oikeudellisen yksikön virkamies Nicholas Khan,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Carole Louise Webbin, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen ja komission esittämät suulliset huomautukset 21.4.1994 pidetyssä istunnossa,

kuultuaan julkisasiamiehen 1.6.1994 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 House of Lords on esittänyt 26.11.1992 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 4.2.1993, yhteisöjen tuomioistuimelle ETY: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) tulkinnasta.

2 Kysymys on esitetty asiassa, jossa kantajana on Webb ja vastaajana EMO Air Cargo (UK) Ltd, jäljempänä EMO.

3 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä käy ilmi, että vuonna 1987 EMOlla oli palveluksessaan 16 henkilöä. Eräs neljästä vientiasioita hoitavasta henkilöstä, Stewart, tuli raskaaksi kesäkuussa 1987. EMO

päätti, että se ei odota hänen äitiyslomalle lähtöä ennen kuin se hankkisi sijaisen, jonka Stewart voisi perehdyttää töihin kuuden kuukauden ajan ennen lomaansa. Webb otettiin palvelukseen tehtävänään aluksi Stewartin sijaisena toimiminen koeajan jälkeen. Kuitenkin suunniteltiin, että Webb jatkaisi EMOn työntekijänä myös Stewartin paluun jälkeen. Oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että työsopimusta tehtäessä Webb ei tiennyt olevansa raskaana.

4 Webb aloitti EMOn työntekijänä 1.7.1987. Kaksi viikkoa myöhemmin Webb epäili olevansa raskaana. Hänen työnantajansa sai tietää asiasta muuta kautta. Työnantaja kutsui hänet luokseen ja ilmoitti aikomuksestaan sanoa hänet irti. Webbin raskaus vahvistettiin viikkoa myöhemmin. Webb sai 30.7. irtisanomiskirjeen, jossa ilmoitettiin muun muassa: "Kuten muistatte, työhönottokeskustelussa noin neljä viikkoa sitten teille ilmoitettiin, että työpaikka, jota olitte hakenut ja jonka saitte, oli vapautunut sillä perusteella, että eräs työntekijöistämme tuli raskaaksi. Koska olette ilmoittanut minulle vasta nyt, että myös te olette raskaana, en näe muuta mahdollisuutta kuin purkaa työsopimuksenne yhtiömme kanssa."

5 Webb nosti kanteen Industrial Tribunalissa vetoamalla sukupuoleen perustuvaan välittömään syrjintään sekä toissijaisesti välilliseen syrjintään.

6 Sovellettava kansallinen laki käsiteltävänä olevassa tapauksessa on *Sex Discrimination Act 1975* (Laki sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä). Oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että Webb ei voi nojautua *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*:n (Työsuojelulaki – konsolidoitu versio) 54 pykälään, jossa kielletään kohtuuton irtisanominen, eikä sen 60 pykälään, jonka mukaan irtisanominen raskauden perusteella on kohtuutonta irtisanomista. Saman lain 64 pykälän mukaan alle kaksi vuotta palveluksessa olleet työntekijät jäävät kyseisen suojan ulkopuolelle.

7 *Sex Discrimination Act*in 1 pykälän 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Naiseen kohdistuvaa syrjintää tämän lain säännösten kannalta merkityksellisissä olosuhteissa on se, että

a) naista kohdellaan sukupuolen perusteella epäedullisemmin kuin miestä kohdellaan tai olisi kohdeltu – – "

8 Lain 2 pykälän mukaan:

"1) Sukupuolen perusteella naiseen kohdistuvaa syrjintää koskevia 1 pykälää ja II ja III luvun säännöksiä on tulkittava siten, että niitä sovelletaan myös miehiin tätä varten tarpeellisin muutoksin.

2) Sovellettaessa ensimmäistä momenttia ei oteta huomioon erityiskohtelua, joka myönnetään naisille raskauden tai synnytyksen yhteydessä."

9 Lain 5 pykälän 3 momentin sanamuoto on seuraava:

"Eri sukupuolta tai siviilisäätyä olevien henkilöiden 1 pykälän 1 momentin mukainen vertailu on tehtävä siten, että merkitykselliset olosuhteet molemmissa tapauksissa ovat samat tai eivät ainakaan olennaisesti poikkea toisistaan."

10 Lopuksi *Sex Discrimination Act*in 6 pykälän 2 momentissa säädetään:

"Kysymyksessä on lainvastainen teko, jos se, joka on ottanut naisen työhön Isossa-Britanniassa sijaitsevaan yritykseen, syrjii tätä

b) irtisanomalla tämän tai saattamalla tämän muulla tavoin epäedulliseen asemaan."

11 Industrial Tribunal hylkäsi Webbin kanteen. Sen tekemän päätöksen mukaan Webbiä ei ollut syrjitty välittömästi sukupuolen perusteella. Se katsoi, että Webbin irtisanomisen tosiasiallinen ja ratkaiseva peruste oli hänen ennakoitavissa oleva kykenemättömyytensä täyttää hänen pääasiallinen tehtävänsä, jota varten hänet oli otettu työhön, toisin sanoen kykenemättömyys toimia Stewartin sijaisena viimeksi mainitun äitiysloman aikana. Jos mieshenkilö olisi otettu töihin samassa tarkoituksessa kuin Webb ja hän olisi ilmoittanut työnantajalleen, että hän olisi poissa ajanjakson, joka on verrattavissa Webbin todennäköiseen poissaoloon, kyseinen mieshenkilö olisi kansallisen tuomioistuimen mukaan sanottu irti.

12 Industrial Tribunal katsoi myös, että Webbiä ei ollut syrjitty välillisesti sukupuolen perusteella. Oli todennäköistä, että mahdollisesta raskaudesta johtuva kykenemättömyys tehdä sitä työtä, johon työntekijä oli palkattu, koski useammin naisia kuin miehiä. Industrial Tribunalin mukaan työnantaja oli kuitenkin antanut todisteen siitä, että hänen yrityksensä kannalta ymmärrettävät syyt vaativat, että Stewartin sijaiseksi otettu henkilö on käytettävissä.

13 Webb valitti päätöksestä tuloksetta ensin Employment Appeal Tribunaliin ja sitten Court of Appealiin. Court of Appeal antoi Webbille luvan saattaa asia House of Lordsin käsiteltäväksi.

14 House of Lords totesi, että käsiteltävänä olevan asian erikoisuus on siinä, että irtisanottu raskaana ollut nainen oli palkattu tehtävään, joka ainakin aluksi muodostui sellaisen työntekijän sijaisuudesta, joka itse oli lähdössä äitiyslomalle. Kansallinen tuomioistuin pohti sitä, oliko irtisanominen laiton, koska Webb oli raskaana, vai olivatko hänen työhön ottamisensa perusteena olleet syyt merkityksellisempiä.

15 House of Lords katsoi, että sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä oli tulkittava tavalla, joka olisi yhdenmukainen direktiivin 76/207/ETY tulkinnan kanssa, sellaisena kuin yhteisöjen tuomioistuin on sen vahvistanut; tämän vuoksi House of Lords on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko kysymys sukupuoleen perustuvasta direktiivin 76/207/ETY vastaisesta syrjinnästä, jos työnantaja irtisanoo koulutusjakson jälkeen työntekijän (kantaja), jonka se on ottanut palvelukseensa siinä tarkoituksessa, että tämä toimii toisen työntekijän sijaisena viimeksi mainitun äitiysloman aikana,

a) kun kyseinen työnantaja saa tietää pian työhön ottamisen jälkeen, että pääasian kantaja jää äitiyslomalle toisen työntekijän äitiysloman aikana, ja kun hän sanoo irti ensin mainitun työntekijän sillä perusteella, että hän tarvitsee sijaisen, joka on työssä kyseisenä ajanjaksona, ja kun

b) kantajaa ei olisi palkattu työhön, jos työnantajalla olisi ollut tiedossa kantajan raskaus työhönottopäivänä, ja kun

c) työnantaja olisi irtisanonut myös samassa tarkoituksessa työhön otetun miespuolisen työntekijän, joka olisi pyytänyt lomaa lääketieteellisistä tai muista syistä asian kannalta merkityksellisenä ajanjaksona?"

16 Oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että ennakkoratkaisukysymys koskee työsopimusta, joka on tehty toistaiseksi.

17 Direktiivin 76/207/ETY tarkoituksena on sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttaminen mahdolli-

suuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa.

18 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkennetaan, että "tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan – – että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella". 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."

19 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, 8.11.1990 antamassaan tuomiossa (Kok. 1990, s. I-3979, 13 kohta, jäljempänä Hertz-tuomio) ja vahvistanut asiassa C-421/92, Habermann-Beltermann, 5.5.1994 antamassaan tuomiossa (Kok. 1994, s. I-1668, 15 kohta), työntekijän irtisanominen hänen raskautensa perusteella on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

20 Sitä paitsi on todettava, että kun direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdassa jäsenvaltioille jätetään oikeus pitää voimassa tai antaa säännöksiä naisten suojelemiseksi "raskauden ja synnytyksen" perusteella, direktiivissä tunnustetaan, että sukupuolten välisen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamiseksi on oikeutettua suojella raskauden aikaista ja jälkeistä naisen biologista tilaa sekä naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevaa erityissuhdetta (edellä mainittu tuomio Habermann-Beltermann, 21 kohta ja asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok. 1984, s. 3047, 25 kohta).

21 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 sittemmin 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 (EYVL L 348, s. 1) 10 artiklassa säätänyt naisia koskevasta erityisestä suojelusta, kun lainsäätäjä on kieltänyt heidän irtisanomisensa raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana.

22 On vielä korostettava, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklaan ei sisälly mitään poikkeuksia kiellosta irtisanoa raskaana olevia naisia tänä ajanjaksona, lukuun ottamatta erityistapauksia, jotka eivät liity asianomaisen tilaan.

23 House of Lordsin esittämään direktiiviä 76/207/ETY koskevaan kysymykseen on syytä vastata tämä yleinen asiayhteys huomioon ottaen.

24 Aivan ensiksi, vastoin House of Lordsin pyyntöä ei voida verrata tilannetta, jossa nainen pian työsopimuksen tekemisen jälkeen todetun raskauden vuoksi on kykenemätön suorittamaan tehtävää, johon hänet on palkattu, sellaisen miehen tilanteeseen, joka niin ikään on kykenemätön työhön lääketieteellisistä tai muista syistä.

25 Kuten Webb oikeutetusti on todennut, raskautta ei mitenkään voida rinnastaa sairaudesta johtuvaan tilaan eikä varsinkaan tilaan, jossa asianomainen ei ole käytettävissä muista kuin lääketieteellisistä syistä, sillä molemmat viimeksi mainitut tilanteet voivat olla sellaisia naisten irtisanomisperusteita, jotka eivät ole sukupuolen perusteella syrjiviä. Sitäpaitsi edellä mainitussa Hertz-tuomiossaan yhteisöjen tuomioistuin on yksiselitteisesti erottanut raskauden sairaudesta myös siinä tapauksessa, että viimeksi mainittu johtuu raskaudesta mutta ilmenee vasta äitiysloman jälkeen. Yhteisöjen tuomioistuin on tarkentanut (16 kohta), että sellaista sairautta ei ole mitään syytä erottaa mistä tahansa muusta sairaudesta.

26 On syytä lisätä, että toisin kuin Yhdistynyt kuningaskunta on esittänyt, raskaana olevan ja toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otetun naisen irtisanominen ei saa perustua siihen, että hän ei pysty täyttämään jotain työsopimuksensa olennaista edellytystä. 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 asianmukaiselle toiminnalle. Toisenlaisen tulkinnan seurauksena direktiivin säännökset menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa.

27 Webbin tapauksen kaltaisessa tilanteessa tehdyn työsopimuksen purkamista työntekijän raskauden perusteella ei voida perustella sillä, että työntekijä on väliaikaisesti estynyt tekemästä työtä, johon hänet on palkattu (katso tässä tarkoituksessa edellä mainittu tuomio, 25 kohta sekä julkisasiamiehen ratkaisuehdotus samassa tuomiossa, 10 ja 11 kohta).

28 Se seikka, että käsiteltävänä oleva asia koskee naista, jonka oli aluksi tarkoitus toimia toisen työntekijän sijaisena tämän raskauden aikana, mutta joka tuli itse raskaaksi pian palvelukseen ottamisen jälkeen, on merkityksetön kansalliselle tuomioistuimelle annettavan vastauksen kannalta.

29 Tämän vuoksi on vastattava, että direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohta ja 5 artiklan 1 kohta ovat esteenä sellaisen toistaiseksi työhön otetun työntekijän irtisanomiselle, jonka tehtävänä on aluksi toimia toisen työntekijän sijaisena viimeksi mainitun äitiysloman aikana ja joka ei voi hoitaa sijaisuutta loppuun sen vuoksi, että hän itse tulee raskaaksi pian palvelukseen ottamisensa jälkeen.

Oikeudenkäyntikulut

30 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneelle Yhdistyneen kuningaskunnan 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 oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (viides jaosto)

on ratkaissut House of Lordsin 26.11.1992 tekemällään päätöksellä esittämän kysymyksen seuraavasti:

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohta ja 5 artiklan 1 kohta ovat esteenä sellaisen toistaiseksi työhön otetun työntekijän irtisanomiselle, jonka tehtävänä on aluksi toimia toisen työntekijän sijaisena viimeksi mainitun äitiysloman aikana ja joka ei voi hoitaa sijaisuutta loppuun sen vuoksi, että hän itse tulee raskaaksi pian palvelukseen ottamisensa jälkeen.

Moitinho de Almeida Joliet Rodríguez Iglesias

Grévisse Zuleeg

Julistettiin Luxemburgissa 14 päivänä heinäkuuta 1994.

R. Grass
kirjaaja

J. C. Moitinho de Almeida
viidennen jaoston puheenjohtaja