YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

4 päivänä lokakuuta 2001 *

Asiassa C-109/00,

jonka Højesteret (Tanska) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Tele Danmark A/S

vastaan

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), joka toimii Marianne Brandt-Nielsenin valtuuttamana,

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 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 (kymmenes direktiivin

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) 10 artiklan tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. La Pergola sekä tuomarit M. Wathelet (esittelevä tuomari), P. Jann, L. Sevón ja C. W. A. Timmermans,

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

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Tele Danmark A/S, edustajanaan advokat M. Kofmann,

— Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), joka toimii Brandt-Nielsenin valtuuttamana, edustajanaan advokat M. Østergård,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään H. C. Støvlbæk ja H. Michard, avustajanaan advokat P. Heidmann,

— EFTAn valvontaviranomainen, asiamiehinään P. Dyrberg ja J. M. Langseth,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Tele Danmark A/S:n, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmarkin (HK), komission ja EFTAn valvontaviranomaisen 29.3.2001 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 10.5.2001 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Højesteret on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 21.3.2000 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 23.3.2000, EY 234 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä 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 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 (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) 10 artiklan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty riita-asiassa, jossa asianosaisina ovat puhelinyhtiö Tele Danmark A/S (jäljempänä Tele Danmark) ja Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) (kaupallisen alan ja konttorialan työntekijäliitto), joka toimii Brandt-Nielsenin valtuuttamana, ja joka koskee sitä, että Tele Danmark on irtisanonut Brandt-Nielsenin.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiivin 76/207/ETY tarkoituksena on toteuttaa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate mahdollisuuksissa työhön, uralla eteneminen mukaan lukien ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa.

4 Direktiivin 76/207/ETY 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehdoissa, valintaperusteet mukaan lukien, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään jollakin toiminnan alalla tai jossakin elinkeinossa taikka jollakin ammattihierarkian tasolla."

5 Kyseisen direktiivin 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 Direktiivin 92/85/ETY tarkoituksena on sen johdanto-osan 15. perustelukappaleen mukaan muun muassa se, että raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä suojellaan raskauteen liittyvältä irtisanomisen vaaralta, joka saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa.

7 Direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 kohdassa säädetään näin ollen, että

"jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet — — työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja — — äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa".

8 Direktiivin 92/85/ETY 14. perustelukappaleessa täsmennetään, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden äitiyslomaan. Tästä oikeudesta säädetään kyseisen direktiivin 8 artiklassa seuraavaa:

"1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen

yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

2. Kohdassa 1 määriteltyyn äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen."

Kansallinen lainsäädäntö

9 Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v:n (miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta muun muassa palvelukseen ottamisen ja äitiysloman osalta annettu laki; jäljempänä tasa-arvolaki) 9 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää sillä perusteella, että tämä on vaatinut saada käyttää oikeuttaan poissaoloon tai ollut töistä poissa 7 §:n nojalla, tai muutoin raskauden, synnytyksen tai adoption perusteella."

10 Tasa-arvolain 16 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Jos työntekijä irtisanotaan 9 §:n vastaisesti, irtisanominen kumotaan, ellei poikkeustapauksissa ja asianosaisten etujen vertailun perusteella todeta, että työsuhteen jatkaminen tai uudistaminen olisi ilmeisen kohtuutonta.

2. Jos työntekijä irtisanotaan 9 §:n vastaisesti eikä irtisanomista kumota, työnantajan on maksettava korvaus.

— —

4. Jos irtisanominen tapahtuu raskauden aikana taikka välittömästi synnytyksen tai adoption jälkeen, työnantajan on osoitettava, että irtisanominen ei perustunut kyseisiin syihin.

— — "

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

11 Tele Danmark otti vuoden 1995 kesäkuussa Brandt-Nielsenin palvelukseensa kuuden kuukauden määräajaksi 1.7.1995 alkaen matkapuhelimiin liittyviin asiakaspalvelutehtäviin. Asianosaiset sopivat työhönottohaastattelussa, että Brandt-Nielsen olisi koulutuksessa kaksi ensimmäistä kuukautta työsopimuksensa kestosta.

12 Vuoden 1995 elokuussa Brandt-Nielsen ilmoitti Tele Danmarkille, että hän on raskaana ja että laskettu synnytysaika on marraskuun alussa. Vähän tämän jälkeen eli 23.8.1995 hänet irtisanottiin 30.9. alkaen sillä perusteella, ettei hän ollut ilmoittanut Tele Danmarkille raskaudestaan palvelukseen ottamisen yhteydessä. Brandt-Nielsen työskenteli koko syyskuun ajan.

13 Sovellettavan työehtosopimuksen mukaan Brandt-Nielsenillä olisi ollut oikeus kahdeksan viikon palkalliseen äitiyslomaan ennen laskettua synnytysaikaa. Tämän loman olisi näin ollen pitänyt alkaa 11.9.1995.

14 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) haastoi Brandt-Nielsenin valtuuttamana 4.3.1996 Tele Danmarkin Retten i Århusiin, jossa se vaati kyseistä yritystä maksamaan Brandt-Nielsenille korvausta sillä perusteella, että Tele Danmark oli irtisanonut hänet tasa-arvolain 9 §:n vastaisesti.

15 Retten i Århus hylkäsi kyseisen kanteen 14.1.1997 antamallaan tuomiolla sillä perusteella, että Brandt-Nielsen, joka oli otettu palvelukseen kuudeksi kuukaudeksi, ei ollut työhönottohaastattelussa ilmoittanut olevansa raskaana, vaikka laskettu synnytysaika oli työsopimuksen keston viidennellä kuukaudella.

16 Brandt-Nielsen haki asiassa muutosta Vestre Landsretissä, joka hyväksyi hänen valituksensa 15.4.1999 antamassaan tuomiossa, koska se katsoi toteen näytetyksi, että irtisanomisen syynä oli ollut raskaus.

17 Tele Danmark valitti kyseisestä tuomiosta Højesteretiin ja väitti, että yhteisön oikeudessa säädettyä raskaana olevan työntekijän irtisanomista koskevaa kieltoa ei voida soveltaa sellaiseen tilapäiseen työntekijään, joka huolimatta siitä, että hän työsopimusta tehdessään on tiennyt olevansa raskaana, on jättänyt ilmoittamatta tästä työnantajalle ja joka äitiyslomaoikeuden takia on kykenemätön tekemään työsopimuksessa sovittua työtä huomattavan osan työsopimuksen kestosta.

18 Højesteret päätti näin ollen lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kielletäänkö 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/tai 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 tai muissa kyseisten direktiivien säännöksissä tai muutoin yhteisön oikeudessa työntekijän irtisanominen raskauden perusteella silloin, kun

— hänet on otettu palvelukseen määräajaksi tilapäisenä työntekijänä

— kun hän on työsopimuksen tehdessään tiennyt olevansa raskaana mutta on jättänyt ilmoittamatta tästä työnantajalle ja

— kun hänen raskautensa merkitsee sitä, että hän on kykenemätön työskentelemään huomattavan osan sovitusta työskentelyajanjaksosta?

2) Vaikuttaako ensimmäiseen kysymykseen annettavaan vastaukseen mitenkään se, että palvelukseen ottaminen tapahtuu hyvin suuressa yrityksessä ja että kyseinen yritys käyttää usein tilapäistä työvoimaa?"

Ensimmäinen kysymys

19 Ensimmäisellä kysymyksellä kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa ja direktiivin 92/85/ETY 10 artiklaa tulkittava siten, että niissä kielletään työntekijän irtisanominen raskauden perusteella silloin, kun kyseinen työntekijä on otettu palvelukseen määräajaksi, kun hän on jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan työnantajalleen, vaikka hän oli tietoinen siitä työsopimusta tehtäessä, ja kun hän on raskautensa takia kykenemätön työskentelemään huomattavan osan työsopimuksen kestosta.

20 Tele Danmark väittää, että direktiiveissä 76/207/ETY ja 92/85/ETY säädettyä raskaana olevan työntekijän irtisanomista koskevaa kieltoa ei voida soveltaa kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa. Irtisanomisen ratkaiseva syy ei Tele Danmarkin mukaan ole raskaus itsessään vaan se, että Brandt-Nielsen oli kykenemätön työskentelemään huomattavan osan työsopimuksen kestosta. Lisäksi se, että Brandt-Nielsen on jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan työnantajalle tietoisena siitä, että hän ei raskautensa takia kykenisi työskentelemään huomattavana osana työsopimuksen kestosta, on Tele Danmarkin mukaan osoitus työntekijöiden ja työnantajien välisissä suhteissa noudatettavan lojaliteettivelvollisuuden sellaisesta noudattamatta jättämisestä, jolla itsessään voidaan oikeuttaa irtisanominen.

21 Tele Danmark toteaa lisäksi, että kieltäytyminen ottamasta raskaana olevaa naista palvelukseen tai hänen irtisanomisensa on yhteisön oikeuden vastaista ainoastaan silloin, kun kyse on toistaiseksi voimassa olevaksi tehdystä työsopimuksesta. Tällaisen työsuhteen osalta on Tele Danmarkin mukaan oletettava, että työntekijän velvollisuudet jatkuvat äitiysloman jälkeen, joten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattaminen johtaa tasapainoiseen lopputulokseen.

22 Brandt-Nielsen, komissio ja EFTAn valvontaviranomainen väittävät sitä vastoin, ettei direktiiveissä 76/207/ETY ja 92/85/ETY tai yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä tehdä eroa sen mukaan, onko työntekijän työsopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva.

23 Edellä mainitut tahot toteavat, että Brandt-Nielsenin irtisanominen oli sekä direktiivin 76/207/ETY että direktiivin 92/85/ETY vastainen, koska on ilmeistä, että hänet irtisanottiin raskauden perusteella. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan raskaana olevan työntekijän irtisanomista ei voida perustella työnantajalle aiheutuvalla taloudellisella menetyksellä tai työnantajan yrityksen moitteettomaan toimintaan liittyvillä tarpeilla, koska työnantaja kantaa riskin työntekijöidensä raskauteen liittyvistä taloudellisista ja organisatorisista seurauksista.

24 Sen osalta, että Brandt-Nielsen on palvelukseen otettaessa jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan, komissio toteaa, ettei työntekijä ole velvollinen ilmoittamaan työnantajalle raskaudestaan, koska työnantajalla ei ole oikeutta ottaa tätä seikkaa huomioon ottaessaan työntekijöitä palvelukseen. EFTAn valvontaviranomainen toteaa lisäksi, että tällaisen työnantajalle ilmoittamista koskevan velvollisuuden hyväksyminen merkitsisi sitä, että direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa vahvistetun raskaana olevien työntekijöiden suojelun vaikutus vaarantuisi, vaikka yhteisön lainsäätäjä on halunnut säätää erityisen korkeasta suojelun tasosta.

25 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on useaan otteeseen todennut, työntekijän irtisanominen hänen raskautensa perusteella on direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan vastaista sukupuoleen perustuvaa suoraa syrjintää (asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3979, 13 kohta; Kok. Ep. X, s. 591; asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994, Kok. 1994, s. I-1657, 15 kohta ja asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3567, 19 kohta; Kok. Ep. XVI, s. 35).

26 Yhteisön lainsäätäjä on myös niiden vaaratekijöiden huomioonottamiseksi, joita mahdollisesta irtisanomisesta aiheutuu raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden fyysiselle ja psyykkiselle tilalle, mukaan lukien erityisen vakava vaara siitä, että raskaana oleva työntekijä saadaan tällä tavoin vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa, säätänyt direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa naisia koskevasta erityisestä suojelusta kieltämällä heidän irtisanomisensa raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana.

27 Lisäksi on todettava, että direktiivin 92/85/ETY 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.

28 Yhteisöjen tuomioistuin on sitä paitsi jo todennut, että työhön ottamisesta kieltäytymistä, joka johtuu raskaudesta, ei voida perustella niillä taloudellisilla menetyksillä, joita työnantajalle aiheutuu raskaana olevan naisen työhönottamisesta hänen äitiyslomansa aikana (asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3941, 12 kohta; Kok. Ep. X, s. 579), ja että sama johtopäätös on tehtävä niiden taloudellisten menetysten osalta, jotka aiheutuvat siitä, että työhön otettu nainen ei voi raskautensa aikana hoitaa kyseessä olevia tehtäviä (asia C-207/98, Mahlburg, tuomio 3.2.2000, Kok. 2000, s. I-549, 29 kohta).

29 Edellä mainitussa asiassa Webb antamansa tuomion 26 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin on myös todennut, että 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 äitiyslomansa aikana välttämätön yrityksen tehokkaalle toiminnalle. Toisenlaisen tulkinnan seurauksena direktiivin 76/207/ETY säännökset menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa.

30 Tällaista tulkintaa ei voida muuttaa sillä perusteella, että työsopimus on tehty määräajaksi.

31 Sillä, onko työsopimus tehty määräajaksi vai toistaiseksi, ei nimittäin ole merkitystä sen kannalta, onko irtisanominen tehty syrjivin perustein, koska työntekijän irtisanominen hänen raskautensa perusteella on sukupuoleen perustuvaa suoraa syrjintää riippumatta sen taloudellisen menetyksen luonteesta ja laajuudesta, joka työnantajalle aiheutuu raskauteen liittyvän poissaolon takia. Molemmissa tapauksissa työntekijän kykenemättömyys täyttää työsopimuksen mukaisia velvollisuuksia johtuu hänen raskaudestaan.

32 Työsuhteen kesto on sitä paitsi erityisen sattumanvarainen seikka työsuhteen kannalta, koska työsuhde voi siitä huolimatta, että työntekijä on otettu palvelukseen määräaikaisella työsopimuksella, olla suhteellisen pitkä ja se voidaan lisäksi uudistaa tai sitä voidaan jatkaa.

33 Lopuksi on todettava, että direktiiveissä 76/207/ETY ja 92/85/ETY ei tehdä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen ulottuvuuden osalta minkäänlaista eroa kyseisen työsuhteen keston mukaan. Jos yhteisön lainsäätäjä olisi halunnut sulkea kyseisten direktiivien soveltamisalan ulkopuolelle määräaikaiset työsopimukset, jotka edustavat huomattavaa osaa kaikista työsuhteista, se olisi todennut tämän nimenomaisesti.

34 Ensimmäiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa ja direktiivin 92/85/ETY 10 artiklaa on tulkittava siten, että niiden vastaista on työntekijän irtisanominen raskauden perusteella

— kun hänet on otettu palvelukseen määräaikaisella työsopimuksella

— kun hän on jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan työnantajalleen, vaikka hän työsopimusta tehdessään tiesi olevansa raskaana

— ja kun hän on raskautensa takia kykenemätön työskentelemään huomattavan osan työsopimuksen kestosta.

Toinen kysymys

35 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, onko sillä, että työntekijä on otettu sellaisen erittäin suuren yrityksen palvelukseen, joka käyttää usein tilapäistä henkilöstöä, merkitystä direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan ja direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan tulkinnan kannalta.

36 Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian asianosaiset, komissio ja EFTAn valvontaviranomainen ovat yhtä mieltä siitä, että kysymykseen on vastattava kieltävästi.

37 Tältä osin on riittävää todeta, että direktiiveissä 76/207/ETY ja 92/85/ETY ei tehdä minkäänlaista asianomaisen yrityksen kokoon perustuvaa eroa kyseisissä direktiiveissä säädettyjen kieltojen tai taattujen oikeuksien soveltamisalan ulottuvuuden osalta.

38 Sen osalta, että työnantaja turvautuu laajalti määräaikaisten työsopimusten käyttöön, on muistettava, että kuten tämän tuomion 30—33 kohdasta ilmenee, työsuhteen kestolla ei ole merkitystä sen suojan ulottuvuuden kannalta, joka yhteisön oikeudessa on taattu raskaana oleville työntekijöille.

39 Toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että sillä, että työntekijä on otettu sellaisen erittäin suuren yrityksen palvelukseen, joka käyttää usein tilapäistä henkilöstöä, ei ole merkitystä direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan ja direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan tulkinnan kannalta.

Oikeudenkäyntikulut

40 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille komissiolle ja EFTAn valvontaviranomaiselle 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 (viides jaosto)

on ratkaissut Højesteretin 21.3.2000 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) 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 kohtaa ja 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 (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 10 artiklaa on tulkittava siten, että niiden vastaista on työntekijän irtisanominen raskauden perusteella

— kun hänet on otettu palvelukseen määräaikaisella työsopimuksella

— kun hän on jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan työnantajalleen, vaikka hän työsopimusta tehdessään tiesi olevansa raskaana

— ja kun hän on raskautensa takia kykenemätön työskentelemään huomattavan osan työsopimuksen kestosta.

2) Sillä, että työntekijä on otettu sellaisen erittäin suuren yrityksen palvelukseen, joka käyttää usein tilapäistä henkilöstöä, ei ole merkitystä direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan ja direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan tulkinnan kannalta.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Julistettiin Luxemburgissa 4 päivänä lokakuuta 2001.

R. Grass

kirjaaja

A. La Pergola

viidennen jaoston puheenjohtaja