YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
13 päivänä helmikuuta 1996 *

Asiassa C-342/93,

jonka Court of Appeal in Northern Ireland on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Joan Gillespie ym.

vastaan

Northern Health and Social Services Board,

Department of Health and Social Services,

Eastern Health and Social Services Board,

Southern Health and Social Services Board,

ennakkoratkaisun ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) sekä 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,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet ja G. Hirsch (esittelevä tuomari) sekä tuomarit G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray ja P. Jann,

julkisasiamies: P. Léger,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— J. Gillespie, M. Hamill, P. Molyneaux ym., edustajinaan P. Coghlin, QC, barrister-at-law N. McGrenera, solicitor B. Jones sekä solicitor S. Mulhern, joka on Pohjois-Irlannin tasa-arvokomission johtava oikeudellinen virkamies,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Assistant Treasury Solicitor J. E. Collins, jonka avustajina D. Pannick, QC ja barrister R. Weatherup,

— Irlannin hallitus, edustajanaan Chief State Solicitor M. A. Buckley ja asiamiehenään A. O'Caoimh, SC,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään oikeudellisen yksikön virkamies K. Banks,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan pääasian kantajien, edustajinaan P. Coghlin ja N. McGrenera, Yhdistyneen kuningaskunnan, asiamiehinään J. E. Collins, D. Pannick ja R. Weatherup, Irlannin hallituksen, asiamiehinään A. O'Caoimh, barrister-at-law J. Payne ja solicitor C. Moran sekä komission, asiamiehenään oikeudellisen yksikön virkamies C. Docksey, esittämät suulliset huomautukset 5.4.1995 pidetyssä istunnossa,

kuultuaan julkisasiamiehen 6.6.1995 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Court of Appeal in Northern Ireland on 25.6.1993 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 5.7.1993, esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla neljä ennakkoratkaisukysymystä ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) sekä 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 Nämä kysymykset on esitetty riita-asiassa, jossa asianosaisina ovat 17 kantajaa ja vastaajina heidän työnantajansa, Pohjois-Irlannin eri terveysviranomaiset (Health Services) ja joka koskee heille äitiysloman ajalta maksetun palkan suuruutta.

3 Pääasian kantajat olivat vuoden 1988 aikana äitiyslomalla. Tänä aikana he saivat työehtosopimuksen nojalla, tarkemmin sanoen Joint Council for the Health and Personal Social Services'in (Northern Ireland) hyväksymän *General Council Handbook*in 6 kohdan 9 alakohdan nojalla seuraavat korvaukset: täyden viikkopalkan neljän ensimmäisen viikon ajalta, yhdeksän kymmenesosaa täydestä palkasta seuraavien kahden viikon ajalta ja puolet täydestä palkasta viimeisten 12 viikon ajalta.

4 Nämä sopimusehdot olivat edullisemmat kuin asiaa koskevassa yleisessä lainsäädännössä edellytettiin. Vuoden 1986 *Social Security (Northern Ireland) Order*issa ja vuoden 1987 *Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland)* -säännösten mukaan on maksettava yhdeksän kymmenesosaa täydestä viikkopalkasta kuuden viikon ajalta, minkä jälkeen 47,95 Ison-Britannian punnan (GBP) suuruinen kiinteä korvaus seuraavilta 12 viikolta.

5 Marraskuussa 1988 palkkoja korotettiin taannehtivasti 1.4.1988 lukien julkisen terveydenhuollon alalla käytyjen neuvottelujen tuloksena. Pääasian kantajat eivät

kuitenkaan hyötyneet tästä palkankorotuksesta äitiysloman ajalta maksettavan palkan *General Council Handbook*issa määrätyn laskentatavan vuoksi.

6 Industrial Tribunalin tuomiosta, johon ennakkoratkaisupyynnössä viitataan, ilmenee, että äitiysloman ajalta käteisenä maksettavan palkan suuruus määräytyy keskimääräisen viikkopalkan perusteella ja tämä viikkopalkka lasketaan vuoden 1987 *Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland)* -säännösten 21 pykälän mukaan niiden kahden viimeisimmän palkan (jäljempänä viitepalkka) perusteella, jotka asianomaiset ovat saaneet viiteviikkoa edeltävän kahden kuukauden aikana. Viiteviikko määritellään lasketun synnytysviikon alkamista edeltäväksi 15. viikoksi. Kyseisessä 21 pykälässä ei säädetä viitepalkkojen korottamisesta sellaisissa tapauksissa, joissa palkkoja on korotettu viiteviikon jälkeen.

7 Vuonna 1989 pääasian kantajat valittivat Industrial Tribunaliin (Northern Ireland) vedoten siihen, että heitä oli syrjitty sukupuolen perusteella, koska heidän palkkaansa oli vähennetty äitiysloman aikana ja koska he eivät olleet saaneet palkankorotusta taannehtivasti äitiysloman ajalta käteisenä maksettavan palkan laskentatavan vuoksi.

8 Industrial Tribunalin hylättyä heidän valituksensa pääasian kantajat valittivat Court of Appeal in Northern Irelandiin.

9 Court of Appeal katsoi, että sen käsiteltävänä olevien asioiden ratkaisu edellytti perustamissopimuksen 119 artiklan sekä direktiivien 75/117/ETY ja 76/207/ETY

tulkintaa, joten se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Edellytetäänkö i) Rooman sopimuksen 119 artiklassa, ii) samapalkkaisuusdirektiivissä (75/117/ETY) ja iii) tasa-arvodirektiivissä (76/207/ETY) (jäljempänä asiaan sovellettavat oikeusnormit) tai jossakin niistä, että jos nainen on poissa työstä hänelle asianomaisen kansallisen lainsäädännön tai hänen työsopimuksensa perusteella myönnetyn äitiysloman vuoksi, hänelle on maksettava täysimääräisesti palkka, johon hänellä olisi ollut oikeus, jos hän olisi tuolloin ollut normaalisti työssä?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, edellytetäänkö asianomaisissa oikeusnormeissa, että naisen ollessa äitiyslomalla hänen palkkansa lasketaan tiettyjen erityisperusteiden mukaisesti?

3) Jos toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, mitkä nämä perusteet ovat?

4) Jos vastaus sekä ensimmäiseen että toiseen kysymykseen on kieltävä, voidaanko todeta, että mitkään asianomaisista oikeusnormeista eivät ole sovellettavissa tai että niillä ei ole vaikutusta äitiyslomalla olevan naisen palkan suuruuteen?"

10 Näillä neljällä kysymyksellään, jotka on asianmukaista tutkia yhdessä, kansallinen tuomioistuin kysyy pääasiassa sitä, edellyttääkö perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätty ja direktiivissä 75/117/ETY täsmennetty samapalkkaisuusperiaate tai direktiivissä 76/207/ETY säädetty raskaana olevan naisen suojelu, että työntekijöiden kokonaispalkka on säilytettävä entisellään heidän äitiyslomansa aikana ja että

siihen on tarvittaessa lisättävä ennen äitiyslomaa tai sen aikana myönnetyt palkankorotukset. Jos tällaista velvoitetta ei ole, kansallinen tuomioistuin kysyy, onko yhteisön oikeudessa kuitenkin vahvistettu äitiysloman ajalta maksettavan palkan suuruutta koskevia erityisiä perusteita, ja jos näin on, mitkä nämä perusteet ovat.

Perustamissopimuksen 119 artikla ja direktiivi 75/117/ETY

11 Direktiivin 75/117/ETY 1 artiklan mukaan perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella ja direktiivissä täsmennetyllä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

12 Perustamissopimuksen 119 artiklan toisen kohdan määritelmästä ilmenee, että edellä mainituissa oikeusnormeissa käytetyllä käsitteellä palkka tarkoitetaan kaikkia korvauksia, jotka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä. Näiden korvausten oikeudellisella luonteella ei ole merkitystä 119 artiklan soveltamisen kannalta, koska ne maksetaan työsuhteen perusteella (ks. asia 12/81, Garland, tuomio 9.2.1982, Kok. 1982, s. 359, 10 kohta).

13 Palkkana pidettäviin etuihin kuuluu korvaus, jonka työnantaja maksaa lain nojalla ja työsuhteen perusteella ja jonka tarkoituksena on varmistaa työntekijälle tulolähde, vaikka hän lainsäätäjän vahvistamissa erityistapauksissa ei teekään työsopimuksessa tarkoitettua työtä (asia C-360/90, Bötel, tuomio 4.6.1992, Kok. 1992, s. I-3589, 14 ja 15 kohta; ks. myös asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990, Kok. 1990, s. I-2591, 11 kohta, ja asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, 12 kohta).

14 Koska korvaus, jonka työnantaja maksaa lain tai työehtosopimusten perusteella työntekijälle tämän äitiysloman ajalta, perustuu työsuhteeseen, se on perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettua palkkaa.

15 Sellainen sääntely, jonka perusteella miehille ja naisille voitaisiin maksaa erilaista palkkaa, vaikka he tekevät samaa tai samanarvoista työtä, on näin ollen ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY 1 artiklan kanssa.

16 On muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintää on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa (ks. erityisesti asia C-279/93, Schumacker, tuomio 14.2.1995, Kok. 1995, I-225, 30 kohta).

17 Tässä tapauksessa kansallisen lain mukaisella äitiyslomalla olevat naiset ovat erityistilanteessa, jossa heille on annettava erityissuojelua mutta jota ei voida rinnastaa sellaisen miehen tai naisen tilanteeseen, joka tosiasiallisesti käy työssä.

18 Sen osalta, asetetaanko yhteisön oikeudessa velvoite säilyttää työntekijöiden kokonaispalkka entisellään äitiysloman aikana tai asetetaanko siinä erityisiä perusteita äitiysloman ajalta maksettavan korvauksen suuruuden määrittämiseksi, on ensin muistutettava, että toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa

tarkoitettu erityisdirektiivi)(EYVL L 348, s. 1) säädetään toimenpiteistä työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojaamiseksi erityisesti ennen synnytystä ja synnytyksen jälkeen. Tällaisia toimenpiteitä ovat erityisesti työsopimukseen liittyvien oikeuksien osalta vähintään 14 viikon yhtäjaksoinen äitiysloma, johon sisältyy vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, sekä työntekijän palkan ja/tai etuuksien säilyttäminen riittävällä tasolla direktiivin soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden osalta.

19 Koska tämä direktiivi ei kuitenkaan ajallisen ulottuvuutensa vuoksi ole sovellettavissa pääasian kohteena oleviin tosiseikkoihin, kansallisen lainsäätäjän asiana on vahvistaa äitiysloman ajalta maksettavan korvauksen suuruus ja ottaa huomioon äitiysloman kesto sekä mahdollisten muiden sosiaalietuuksien olemassaolo.

20 Ottaen huomioon kansallisen lainsäätäjän toimivallan on todettava, että pääasiaan liittyvien tosiseikkojen tapahtuma-aikana ei ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa eikä direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa asetettu velvoitetta säilyttää työntekijöiden kokonaispalkka ennallaan äitiysloman aikana. Näissä oikeusnormeissa ei myöskään vahvisteta erityisiä perusteita työntekijöille tältä ajalta maksettavien korvausten suuruuden määrittämiseksi. Nämä korvaukset eivät kuitenkaan saa olla niin vähäisiä, että äitiysloman tavoite suojata työntekijöitä ennen synnytystä ja synnytyksen jälkeen vaarantuisi. Jotta kansallinen tuomioistuin kykenisi arvioimaan kyseisen korvauksen suuruutta tästä näkökulmasta, sen on otettava huomioon sekä äitiysloman kesto että myös kansallisessa lainsäädännössä työntekijän perustellun poissaolon varalta vahvistetut muut sosiaaliturvan muodot. Vireillä olevassa pääasiassa ei näytä ilmenneen mitään sellaista, minkä perusteella voitaisiin katsoa työntekijöiden suojelun vaarantuneen.

21 Kysymykseen siitä, onko äitiyslomalla olevalle naispuoliselle työntekijälle maksettava ennen äitiyslomaa tai sen aikana myönnetyt palkankorotukset, on vastattava myöntävästi.

22 Koska äitiysloman ajalta maksettava korvaus vastaa viikkopalkkaa, joka lasketaan naispuolisen työntekijän työssä ollessaan tiettynä ajankohtana saaman ja jatkuvasti samalla tavoin kuin muillekin työntekijöille maksetun keskimääräisen palkan perusteella, syrjintäkiellon periaate edellyttää, että työntekijä, joka on äitiyslomansa aikana edelleen sidoksissa työnantajaansa työsopimuksen tai työsuhteen perusteella, saa muiden työntekijöiden tavoin hyväkseen, edes takautuvasti, palkankorotuksen, joka on myönnetty viitepalkan kattaman ajanjakson alun ja äitiysloman loppumisen välisenä aikana. Jos naispuoliselle työntekijälle ei maksettaisi tällaista korotusta hänen äitiyslomansa ajalta, häntä syrjittäisiin työntekijänä, koska hän olisi saanut korotetun palkan, jos hän ei olisi ollut raskaana.

Direktiivi 76/207/ETY

23 Kansallinen tuomioistuin kysyy myös, onko direktiiviä 76/207/ETY sovellettava käsiteltävään tapaukseen.

24 Tältä osin on muistutettava, että äitiysloman ajalta maksettava etuus on palkkaa, joten se kuuluu perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY soveltamisalaan. Se ei siis voi samanaikaisesti kuulua direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan. Erityisesti kyseisen direktiivin toisesta perustelukappaleesta käy ilmi, ettei se koske edellä mainituissa oikeusnormeissa tarkoitettua palkkaa.

25 Edellä esitetyn perusteella Court of Appeal in Northern Irelandin esittämiin neljään kysymykseen on vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätty ja direktiivissä 75/117/ETY täsmennetty samapalkkaisuusperiaate ei edellytä, että työntekijöille maksettava kokonaispalkka on säilytettävä ennallaan äitiysloman aikana eikä vahvisteta erityisiä perusteita heille tältä ajanjaksolta maksettavien etuuksien suuruuden määrittämiseksi edellyttäen, ettei niitä saa vahvistaa niin alhaisiksi, että äitiysloman tavoite vaarantuu. Siltä osin kuin näiden etuuksien

laskentatapa perustuu työntekijän ennen äitiysloman alkamista saaman palkan suuruuteen, siihen on kuitenkin sisällytettävä viitepalkka-ajanjakson alun ja äitiysloman lopun välisen ajanjakson aikana myönnetyt palkankorotukset niiden voimaantulosta lähtien.

Oikeudenkäyntikulut

26 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan ja Irlannin 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

on ratkaissut Court of Appeal in Northern Irelandin 25.6.1993 tekemällä päätöksellä esittämät neljä kysymystä seuraavasti:

Perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätty ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY täsmennetty samapalkkaisuusperiaate ei edellytä, että työntekijöille maksettava kokonaispalkka on säilytettävä ennallaan äitiysloman ajanjakson aikana eikä vahvisteta erityisiä perusteita heille tältä ajanjaksolta

maksettavien etuuksien suuruuden määrittämiseksi edellyttäen, että niitä ei saa vahvistaa niin alhaisiksi, että äitiysloman tavoite vaarantuu. Siltä osin kuin näiden etuuksien laskentatapa perustuu työntekijän ennen äitiysloman alkamista saaman palkan suuruuteen, siihen on kuitenkin sisällytettävä viitepalkka-ajanjakson alun ja äitiysloman lopun välisen ajanjakson aikana myönnetyt palkankorotukset niiden voimaantulosta lähtien.

Rodríguez Iglesias Edward Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn

Gulmann Murray Jann

Julistettiin Luxemburgissa 13 päivänä helmikuuta 1996.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti