YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

8 päivänä syyskuuta 2005 *

Asiassa C-191/03,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Labour Court (Irlanti) on esittänyt 14.4.2003 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 12.5.2003, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

North Western Health Board

vastaan

Margaret McKenna,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit C. Gulmann (esittelevä tuomari) ja R. Schintgen,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

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

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 17.6.2004 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— North Western Health Board, edustajinaan A. Collins, SC, ja A. Kerr, BL,

— McKenna, edustajinaan D. Connolly, SC, ja M. Bolger, BL,

— Irlanti, asiamiehinään E. Regan ja S. Belshaw, BL,

— Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato A. Cingolo,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään E. Riedl,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään R. Caudwell, avustajanaan barrister K. Smith,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M.-J. Jonczy ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 2.12.2004 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee EY 141 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) ja 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) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastaajana on North Western Health Board (jäljempänä Board) ja kantajana sen työntekijä McKenna ja jossa on kyse McKennan saaman palkan määrästä raskauteen liittyvästä sairaudesta johtuvan poissaolon aikana ja tällaisen poissaolon laskemisesta mukaan siihen palkallisten sairauslomapäivien yhteenlaskettuun enimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus tietyn ajanjakson aikana.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

3 EY 141 artiklan 1 ja 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

"1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

2. Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

— — "

4 Direktiivin 75/117 1 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

"Perustamissopimuksen [141] artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella — — tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista."

5 Saman direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on poistettava kaikki laeista, asetuksista ja hallinnollisista määräyksistä johtuva samapalkkaisuusperiaatteen vastainen miesten ja naisten välinen syrjintä."

6 Kyseisen direktiivin 4 artiklassa tarkennetaan seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kollektiivisten sopimusten, palkka-asteikkojen, palkkasopimusten ja yksittäisten työsopimusten samapalkkaisuusperiaatteen vastaiset määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka että niitä voidaan muuttaa."

7 Direktiivin 76/207 tarkoituksena on sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan "toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa — — ".

8 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

— —

3. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella.

— — "

9 Saman direktiivin 5 artiklassa säännellään tasa-arvoista kohtelua työolojen osalta seuraavasti:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja

koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

— — "

10 Direktiivit 75/117 ja 76/207 on saatettu osaksi Irlannin oikeusjärjestystä tasa-arvoisuudesta työssä vuonna 1998 annetulla lailla (Employment Equality Act).

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

11 McKenna, joka on Irlannin julkishallinnon palveluksessa Boardilla, tuli raskaaksi vuoden 2000 tammikuussa. Hän oli melkein koko raskautensa ajan sairauslomalla lääkärin todistuksen perusteella hänen raskauteensa liittyvän patologisen tilan vuoksi.

12 Boardin sairauslomajärjestelmässä sen henkilöstöön kuuluvilla on oikeus 365 palkalliseen sairauslomapäivään neljän vuoden aikana. Kahdentoista kuukauden ajanjakson aikana maksetaan täyttä palkkaa enintään 183 työkyvyttömyyspäivän ajalta. Tämän saman ajanjakson aikana pidetyistä lisäsairauslomapäivistä maksetaan ainoastaan puolet palkasta kuitenkin sillä edellytyksellä, ettei neljän vuoden ajalta kerry yli 365:tä palkallista sairauslomapäivää.

13 Kyseisessä järjestelmässä ei tehdä eroa raskauteen liittyvien patologisten tilojen ja muusta kuin raskaudesta johtuvien sairauksien välillä. Siinä rinnastetaan toisiinsa ensin mainituista syistä johtuvat työkyvyttömyydet jäljempänä mainituista syistä myönnettyihin sairauslomiin, ja mainitun järjestelmän yleisissä ehdoissa määrätään, että "työkyvyttömyyden, joka johtuu raskauteen liittyvästä patologisesta tilasta, joka ilmenee ennen 14 viikon pituista äitiyslomaa, katsotaan kuuluvan Boardin sairauslomajärjestelmän piiriin".

14 Näiden määräysten mukaisesti katsottiin, että McKennan oikeus saada täyttä palkkaa lakkasi 6.7.2000. Hänen palkkansa vähennettiin näin ollen tästä päivästä lukien puoleen 3.9.2000 saakka, jolloin hänen äitiyslomansa, joka kesti 11.12.2000 saakka, alkoi.

15 McKennalle maksettiin hänen äitiyslomansa aikana täyttä palkkaa terveyteen ja lapsiin liittyvistä asioista vastaavan ministerin Health Bordeihin soveltaman säännöstön mukaisesti.

16 Hän oli äitiyslomansa päättyessä edelleen lääketieteellisistä syistä kyvytön tekemään työtä. Sairauslomajärjestelmän perusteella hänen palkkansa vähennettiin uudestaan puoleen.

17 McKenna väitti Equality Officerille, ettei sairauslomajärjestelmää voitu soveltaa hänen tilanteeseensa.

18 Hän väitti, että häntä on syrjitty direktiivin 76/207 vastaisesti, koska hänen raskauteensa liittyvä patologinen tila on rinnastettu sairauteen ja koska hänen poissaolopäivänsä on laskettu mukaan niiden sairauslomien kokonaiskestoon, joihin hänellä on oikeus.

19 Hän katsoi lisäksi, että hänen palkkansa vähentäminen puoleen sen 183 päivän ajanjakson päättymisen jälkeen, jonka aikana hänellä oli ollut oikeus saada täyttä palkkaa, merkitsi palkkaan nähden epäedullisempaa kohtelua EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117 vastaisella tavalla.

20 Equality Officer hyväksyi 13.8.2001 tehdyllä päätöksellä McKennan väitteet. Se määräsi, että McKennalle oli maksettava riidanalaiset palkkasaatavat. Se myönsi kantajalle myös vahingonkorvausta siitä syrjinnästä, jonka kohteeksi tämä oli joutunut.

21 Board valitti tästä päätöksestä Labour Courtiin.

22 Kyseinen tuomioistuin toteaa aluksi, että työnantaja kuuluu valtion organisaatioon, joten sitä vastaan voidaan vedota direktiiviin.

23 Se korostaa tämän jälkeen, että sen käsiteltävänä olevaan asiaan liittyy kaksi näkökohtaa. Yhtäältä on selvitettävä, onko McKennaa kohdeltu eri lailla sen vuoksi, että hänen raskaudentilaansa liittyvästä sairaudesta johtuva poissaolo on laskettu mukaan hänen sairauslomaoikeuksiensa kokonaiskestoon, mikä johtaa siihen, että

hänen oikeutensa saada etuuksia voisivat vähentyä tai lakata seuraavien vuosien kuluessa, jos hän on uudestaan sairaana. Toisaalta on tutkittava, onko McKennaa syrjitty palkkaan nähden siitä syystä, että hänen palkkansa vähennettiin puoleen hänen 183 ensimmäisen poissaolopäivänsä jälkeen.

24 Labour Court päätti tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kuuluuko sairauslomajärjestelmä, jossa kohdellaan työntekijää, jolla on raskauteen liittyvä sairaus, ja työntekijää, jolla on muu sairaus, samalla tavoin, direktiivin 76/207 soveltamisalaan?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, toimiiko työnantaja direktiivin 76/207 vastaisesti vähentäessään työntekijän koko oikeudesta saada ammatillisen järjestelmän mukaista sairausajan palkkaa poissaolojakson, joka johtuu raskauteen liittyvän ja sen aikana ilmenneen sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä?

3) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, edellytetäänkö direktiivissä 76/207, että työnantaja toteuttaa erityisjärjestelyjä kattaakseen raskauteen liittyvän ja sen aikana ilmenneen sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä johtuvan poissaolon töistä?

4) Kuuluuko sairauslomajärjestelmä, jossa kohdellaan [samalla tavalla] työntekijää, jolla on raskauteen liittyvä sairaus, ja työntekijää, jolla on muu sairaus, [EY] 141 artiklan ja direktiivin 75/117 soveltamisalaan?

5) Jos vastaus neljänteen kysymykseen on myöntävä, toimiiko työnantaja [EY] 141 artiklan ja direktiivin 75/117 vastaisesti alentaessaan naisen palkkaa tämän oltua poissa töistä määrätyn ajan, kun poissaolo johtuu raskauteen liittyvän ja sen aikana ilmenneen sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä tilanteessa, jossa saman ajanjakson ajan sairauden vuoksi poissa töistä olevan naisen, joka ei ole raskaana, tai miehen palkkaa alennettaisiin samalla tavoin?"

Ennakkoratkaisukysymykset

Ensimmäinen ja neljäs kysymys

25 Ensimmäisellä ja neljännellä kysymyksellään, joita on tutkittava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää vastausta siihen, kuuluuko sairauslomajärjestelmä, jossa naispuolisia työntekijöitä, joilla on raskauteen liittyvä sairaus, kohdellaan samalla tavalla kuin muita sellaisia työntekijöitä, joilla on muusta kuin raskaudesta johtuva sairaus, direktiivin 76/207 soveltamisalaan vai EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117 soveltamisalaan.

26 McKenna ja Italian hallitus katsovat, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen järjestelmä kuuluu direktiivin 76/207 soveltamisalaan siltä osin kuin sen mukaan raskauteen liittyvästä sairaudesta johtuvat poissaolot lasketaan mukaan muusta syystä johtuvaa sairauslomaa koskeviin oikeuksiin ja tämän lisäksi myös EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117 soveltamisalaan siltä osin kuin se johtaa palkan vähentämiseen 183:n raskauteen liittyvästä sairaudesta johtuvan poissaolopäivän jälkeen.

27 Board sekä Irlannin, Itävallan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset väittävät, että tällainen järjestelmä kuuluu ainoastaan EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117 soveltamisalaan, koska pääasiassa kyseessä oleva seikka on kyseisissä määräyksissä ja säännöksissä tarkoitettua palkkaa ja McKennan riitauttama palkan vähennys on kyseisen järjestelmän soveltamisen välitön ja automaattinen seuraus.

28 Euroopan yhteisöjen komissio katsoo sitä vastoin, että kyse on työoloista. Vaikutukset palkkaan ovat pelkästään välillisiä. Sen mukaan on näin ollen sovellettava direktiiviä 76/207.

29 Tältä osin on huomautettava, että työntekijälle sairausajalta edelleen maksettava palkka kuuluu EY 141 artiklassa tarkoitetun "palkan" käsitteeseen (ks. asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989, Kok. 1989, s. I-2743, 7 kohta), johon sisältyy mikä tahansa rahana tai luontoisetuna, heti tai myöhemmin suoritettava korvaus, jota työntekijä saa työnantajaltaan välittömästi tai välillisesti työstä, siitä riippumatta, suoritetaanko korvausta työsopimuksen vai lain säännösten perusteella vai vapaaehtoisesti (asia C-66/96, Høj Pedersen ym., tuomio 19.11.1998, Kok. 1998, s. I-7327, 32 kohta).

30 EY 141 artiklassa ja direktiivissä 75/117 tarkoitettu palkka ei voi kuulua myös direktiivin 76/207 soveltamisalaan. Kyseisen direktiivin toisesta perustelukappaleesta nimittäin seuraa, ettei se koske edellä mainituissa määräyksissä ja säännöksissä tarkoitettua "palkkaa" (ks. asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996, Kok. 1996, s. I-475, 24 kohta).

31 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa järjestelmässä määritellään ne edellytykset, joiden perusteella työntekijälle maksetaan edelleen palkkaa silloin kun hän on poissa töistä sairauden vuoksi. Sen mukaan täyden palkan saaminen edellyttää sitä, ettei

vuosittaista enimmäiskestoa ole ylitetty, ja jos kyseinen kesto on ylitetty, siinä määrätään, että palkkaa maksetaan edelleen 50 prosenttia sen määrästä neljän vuoden ajalta määritetyn yhteenlasketun enimmäiskeston rajoissa.

32 Tällainen järjestelmä, joka johtaa palkan vähentämiseen ja tämän jälkeen palkkaa koskevien oikeuksien lakkaamiseen, toimii automaattisesti sairaudesta johtuvien poissaolopäivien aritmeettisen seurannan perusteella.

33 Käyttöön otetut säännöt kuuluvat näin ollen EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117 soveltamisalaan (ks. vastaavasti sellaisen järjestelmän osalta, jossa on kyse suurempaa palkkaa koskevien oikeuksien kertymisestä palvelusvuosisääntöjen perusteella, asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991, Kok. 1991, s. I-297, 9 ja 10 kohta).

34 Silloin kun mainitut edellytykset ovat täyttyneet, kyseisten sääntöjen osalta ei voida katsoa, etteivät ne ole automaattisia, sen johdosta, että palkan maksun jatkumista koskevaa oikeutta ei vähennetä tai poisteta välittömästi, vaan näin tapahtuu vasta enimmäiskestojen täyttymisen jälkeen.

35 Tämän johdosta ensimmäiseen ja neljänteen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava siten, että sairauslomajärjestelmä, jossa naispuolisia työntekijöitä, joilla on raskauteen liittyvä sairaus, kohdellaan samalla tavalla kuin muita sellaisia työntekijöitä, joilla on muusta kuin raskaudentilasta johtuva sairaus, kuuluu EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117 soveltamisalaan.

Toinen, kolmas ja viides kysymys

36 Ensimmäiseen ja neljänteen kysymykseen annetun vastauksen ja niiden pääasiaan liittyvien tietojen perusteella, joita ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkasteltava, toista, kolmatta ja viidettä kysymystä on tutkittava yhdessä.

37 Näillä kolmella kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää vastausta siihen, onko EY 141 artiklaa ja direktiiviä 75/117 tulkittava siten, että sukupuoleen perustuvana syrjintänä on pidettävä

— sairauslomajärjestelmän sääntöä, jonka mukaan sellaisen naispuolisen työntekijän, joka on poissa työstä ennen äitiysloman alkamista hänen raskaudentilaansa liittyvän sairauden vuoksi, samoin kuin sellaisen miespuolisen työntekijän, joka on poissa työstä minkä tahansa muun sairauden vuoksi, palkkaa vähennetään silloin kun poissaolo ylittää tietyn keston

— sairauslomajärjestelmän sääntöä, jonka mukaan sairaudesta johtuvat poissaolot lasketaan mukaan siihen palkallisten sairauslomapäivien yhteenlaskettuun enimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus tietyn ajanjakson aikana riippumatta siitä, liittyykö sairaus raskauteen vai ei.

38 Board sekä Irlannin ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset katsovat palkan osalta, että naispuolisella työntekijällä ei ole oikeutta saada edelleen koko palkkaansa ja että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen sääntö ei ole syrjivä. Board ja

Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus eivät esitä huomautuksia siltä osin kuin on kyse sairaudesta johtuvien poissaolojen mukaan laskemisesta. Irlannin hallitus katsoo yleisesti, ettei jäsenvaltioilla ole velvollisuutta toteuttaa sellaisia erityisjärjestelyjä, joita sovelletaan raskauden aikana ilmenneestä sairaudesta johtuviin poissaoloihin.

39 McKenna, Italian ja Itävallan hallitukset sekä komissio väittävät, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen palkan vähentäminen merkitsee sukupuoleen perustuvaa syrjintää. McKenna, Italian hallitus ja komissio toteavat, että näin on myös siltä osin kuin on kyse sairaudesta johtuvien poissaolojen mukaan laskemisesta niiden sairauslomapäivien yhteenlaskettuun enimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus. Itävallan hallitus katsoo yleisesti, että raskauteen liittyvään työkyvyttömyyteen on sovellettava eri säännöksiä kuin tällaiseen tilaan liittymättömään työkyvyttömyyteen.

Miesten ja naisten tasa-arvoisuutta raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden naisten oikeuksien alalla sääntelevien yhteisön oikeuden sääntöjen rakenne ja kehittyminen

40 On todettava, että palkan vähentäminen ja raskaudentilaan liittyvästä sairaudesta johtuvan poissaolon mukaan laskeminen ovat pääasiassa seurausta sellaisen yleisen järjestelmän soveltamisesta raskaana oleviin ja äskettäin synnyttäneisiin naisiin, jota sovelletaan sairaustapauksessa jokaiseen työntekijään.

41 Esitettyjä kysymyksiä on tutkittava niiden yhteisön oikeuden sääntöjen systematiikan ja kehittymisen perusteella, joilla säädellään miesten ja naisten tasa-arvoa raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden naisten oikeuksien alalla.

42 Kyseisellä alalla näiden sääntöjen tavoitteena on suojata naispuolisia työntekijöitä synnytystä ennen ja sen jälkeen (ks. äitiysloman osalta em. asia Gillespie ym., tuomion 20 kohta).

43 Yhteisön oikeudessa varmistetaan ensinnäkin erityinen irtisanomissuoja äitiysloman päättymiseen saakka.

44 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että äitiysloman ajan naista suojellaan hänen poissaolostaan johtuvilta irtisanomisilta (asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3979, Kok. Ep. X, s. 591, 15 kohta).

45 Äitiysloman päättymisen jälkeen ilmenneen sairauden osalta yhteisöjen tuomioistuin on sitä vastoin katsonut, ettei ole syytä erottaa raskaudesta tai synnytyksestä johtuvaa sairautta mistä tahansa muusta sairaudesta, koska tällainen patologinen tila kuuluu sairaustapauksiin sovellettavan yleisen järjestelmän soveltamisalaan. Tällaisen tilanteen osalta se on tämän perusteella päätellyt, ettei yhteisön oikeudessa kielletä irtisanomisia, joiden perusteena on raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta sairaudesta aiheutuvat poissaolot (em. asia Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomion 16 ja 19 kohta).

46 Sellaisen tilanteen osalta, jossa on kyse naispuolisen työntekijän irtisanomisesta raskauteen liittyvän ja ennen äitiysloman alkamista ilmenneen sairauden vuoksi, yhteisöjen tuomioistuin on korostanut, ettei raskaudentila mitenkään ole rinnastettavissa patologiseen tilaan, ja todennut, että raskausaika on ajanjakso, jonka kuluessa voi esiintyä sellaisia vaivoja ja komplikaatioita, joiden johdosta naisen on pysyttävä lääkärin tarkassa valvonnassa ja tarpeen mukaan myös täydellisessä levossa koko raskautensa ajan tai osan siitä. Se on katsonut, että nämä vaivat ja komplikaatiot, joista saattaa aiheutua työkyvyttömyys, ovat raskaudentilalle ominaisia vaaroja ja

näin ollen tämän tilan erityispiirteitä (asia C-394/96, Brown, tuomio 30.6.1998, Kok. 1998, s. I-4185, 22 kohta).

47 Se on tämän mukaisesti todennut, että naiselle on annettava irtisanomissuojaa koko äitiysloman ajan ja tämän lisäksi myös koko raskauden keston ajan, korostettuaan ensin, että mahdollinen irtisanominen aiheuttaa vaaratekijän raskaana olevien tai äskettäin synnyttäneiden naispuolisten työntekijöiden fyysiselle ja psyykkiselle tilalle, mukaan lukien erityisen vakava vaara siitä, että raskaana oleva naispuolinen työntekijä saadaan tällä tavoin vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa. Se on katsonut, että naispuolisen työntekijän irtisanominen raskauden aikana raskaudesta aiheutuvaan työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi liittyy raskaudentilalle ominaisten vaaratekijöiden ilmenemiseen, ja tällaisen irtisanomisen on näin ollen katsottava pääosin perustuvan raskauteen. Se on päätellyt tämän perusteella, että tällainen irtisanominen saattaa kohdistua ainoastaan naisiin ja on näin ollen välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. em. asia Brown, tuomion 18 ja 24 kohta).

48 Irtisanomisen vaaralla raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen tilaan mahdollisesti olevat haitalliset vaikutukset huomioon ottaen toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) 10 artiklassa on vahvistettu kielto irtisanoa työntekijä raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana.

49 Työpaikan menettämistä koskevan suojan lisäksi yhteisön oikeudessa taataan tietyin rajoituksin raskaana olevan tai äskettäin synnyttäneen työntekijän tulojen suoja.

50 Yhteisöjen tuomioistuin on tältä osin huomauttanut, että äitiyslomalla olevat naiset ovat erityistilanteessa, jossa heille on annettava erityissuojelua mutta jota ei voida rinnastaa sellaisen miehen tilanteeseen, joka tosiasiallisesti käy työssä (em. asia Gillespie ym., tuomion 17 kohta). Se on tämän jälkeen katsonut, ettei ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on tullut EY:n perustamissopimuksen 119 artikla (EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136–EY 143 artiklalla)) eikä direktiivin 75/117 1 artiklassa ole asetettu velvoitetta säilyttää naispuolisten työntekijöiden kokonaispalkka ennallaan heidän äitiyslomansa aikana, kun tarkennetaan kuitenkin, että maksettujen etuuksien määrä ei saa olla niin vähäinen, että äitiysloman tavoite suojata naispuolisia työntekijöitä ennen synnytystä ja synnytyksen jälkeen vaarantuisi (em. asia Gillespie ym., tuomion 20 kohta).

51 Yhtä lailla äitiysloman osalta direktiivin 92/85, jota ei voitu ajallisesti soveltaa edellä mainitussa asiassa Gillespie ym. annetun tuomion perustana olevaan oikeudenkäyntiasiaan, 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa säädetään, että on varmistettava "palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen — — työntekijöille". Saman artiklan 3 kohdassa tarkennetaan, että "edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi".

52 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi katsonut sellaisen irtisanomisen yhteydessä esitetyn tulkinnan perusteella, joka kuitenkin pätee myös naispuoliselle työntekijälle

maksettavaan palkkaan, että siltä osin kuin raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneet patologiset tilat ilmenevät vasta äitiysloman päättymisen jälkeen, ne kuuluvat sairaustapauksiin sovellettavan yleisen järjestelmän soveltamisalaan. Se on todennut vielä, että esiin tulee kysymys ainoastaan siitä, kohdellaanko äitiysloman jälkeen sattuneita, näistä vaivoista aiheutuneeseen työkyvyttömyyteen perustuneita naispuolisen työntekijän poissaoloja samalla tavoin kuin miespuolisen työntekijän työkyvyttömyyteen perustuvia samanpituisia poissaoloja, koska jos näin on, kysymys ei ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä (ks. em. asia Brown, tuomion 26 kohta). Se on siis hyväksynyt sen, että raskauteen tai synnyttämiseen liittyvä patologinen tila, joka ilmenee äitiysloman päättymisen jälkeen, voi johtaa palkan vähentämiseen samoin edellytyksen kuin muu sairaus.

53 Sellaisten tilanteen osalta, jossa on kyse naispuoliselle työntekijälle ennen äitiysloman alkamista aiheutuneesta raskauteen liittyvästä sairaudesta, yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Høj Pedersen ym. annetun tuomion 33 kohdassa todennut edellä mainitussa asiassa Brown annetun tuomion 22 kohdan sanamuotoa käyttäen, että raskauteen liittyvät vaivat ja komplikaatiot, joista saattaa aiheutua työkyvyttömyys, ovat raskaudentilalle ominaisia vaaroja ja näin ollen tämän tilan erityispiirteitä. Se on tämän jälkeen korostanut, että pääasiassa nainen ei saanut enää ennen äitiyslomansa alkamista täyttä palkkaa, kun hänen työkyvyttömyytensä johtui raskauteen liittyvästä patologisesta tilasta, vaikka kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön mukaan jokaisella työntekijällä oli työkyvyttömyystilanteessa pääsääntöisesti oikeus saada edelleen täyttä palkkaa. Näissä olosuhteissa se katsoi, että pääasiassa kyseessä olleiden kaltaisten lainsäännösten soveltaminen merkitsi naispuolisten työntekijöiden syrjintää (em. asia Høj Pedersen ym., tuomion 34, 35 ja 37 kohta).

54 Edellä olevasta seuraa, että yhteisön oikeuden nykytilassa

— naispuolista työntekijää ei voida irtisanoa hänen äitiyslomansa aikana hänen tilansa vuoksi eikä ennen kyseisen loman alkamista sellaisen raskauteen liittyvän sairauden vuoksi, joka on ilmennyt ennen mainitun loman alkamista

— naispuolinen työntekijä voidaan tarvittaessa irtisanoa sellaisen raskauteen tai synnyttämiseen liittyvän sairauden vuoksi, joka on ilmennyt äitiysloman päättymisen jälkeen

— naispuolisen työntekijän palkkaa voidaan tarvittaessa vähentää äitiysloman aikana tai kyseisen loman päättymisen jälkeen, kun on kyse sellaisesta raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta, joka on ilmennyt mainitun loman päättymisen jälkeen.

55 Edellä olevasta seuraa myös, että yhteisöjen tuomioistuin ei ole tähän päivään mennessä joutunut tarkentamaan, onko naispuolisella työntekijällä joka tapauksessa oikeus saada ennen äitiysloman alkamista edelleen koko palkkaansa siinä tapauksessa, että hänellä ilmenee hänen raskaudentilaansa liittyvä sairaus, vaikka riitautetun kansallisen säännön mukaan työntekijälle maksettuun palkkaan tehdään samansuuruinen vähennys silloin kun hänellä ilmenee muusta kuin raskaudentilasta johtuva sairaus.

56 Edellä esitetystä seuraa sanalla sanoen, että raskaudentilaa ei voida rinnastaa patologiseen tilaan ja että raskauden aikana ilmenevät vaivat ja komplikaatiot, jotka aiheuttavat työkyvyttömyyden, ovat raskaudentilalle ominaisia vaaroja ja näin ollen tämän tilan erityispiirteitä (ks. tämän tuomion 46 ja 53 kohta).

Naispuolisen työntekijän palkka raskauden aikana

57 Raskauteen liittyvien sairauksien erityisyyttä koskevasta toteamuksesta ei välttämättä seuraa, että naispuolisella työntekijällä, joka on poissa työstä hänen raskauteensa liittyvän sairauden vuoksi, on oikeus saada edelleen täyttä palkkaansa, kun työntekijällä, joka on poissa raskauteen liittymättömän sairauden vuoksi, ei ole tällaista oikeutta.

58 Tältä osin on aluksi korostettava, että siltä osin kuin on kyse irtisanomisista, raskauteen liittyvän sairauden erityisyys voidaan ottaa huomioon ainoastaan kieltämällä työnantajalta oikeus irtisanoa naispuolinen työntekijä tästä syystä. Sitä vastoin siltä osin kuin on kyse palkasta, palkan maksun jatkuminen kokonaisuudessaan ei ole ainoa keino ottaa huomioon raskauteen liittyvän sairauden erityisyys. Ei näet ole mahdotonta ottaa huomioon tätä erityisyyttä sellaisen järjestelmän yhteydessä, jonka mukaan palkkaa vähennetään, jos naispuolinen työntekijä on poissa työstä raskauteen liittyvän sairauden vuoksi.

59 Tämän jälkeen on huomautettava, että yhteisön oikeuden nykytilassa yhdessäkään sen määräyksessä tai säännöksessä taikka yleisessä periaatteessa ei ole asetettu velvoitetta säilyttää naispuolisen työntekijän palkka ennallaan hänen äitiyslomansa aikana; tällöin on kuitenkin edellytyksenä, että maksettujen etuuksien määrä ei ole niin vähäinen, että yhteisön oikeuden tavoite suojata naispuolisia työntekijöitä etenkin ennen synnytystä vaarantuisi (ks. vastaavasti em. asia Gillespie ym., tuomion 20 kohta).

60 Kun sääntö, jonka mukaan naispuoliselle työtekijälle maksettuja etuuksia vähennetään tietyissä rajoissa hänen äitiyslomansa aikana, ei merkitse sukupuoleen

perustuvaa syrjintää, myöskään sellaisen säännön, jonka mukaan kyseiselle naispuoliselle työntekijälle, joka on poissa työstä raskautensa aikana raskauteen liittyvän sairauden vuoksi, maksettuja etuuksia vähennetään samoissa rajoissa, ei voida katsoa merkitsevän tällaista syrjintää.

61 Näin ollen on pääteltävä, että yhteisön oikeuden nykytilassa yhteisön oikeudessa ei aseteta velvoitetta säilyttää sellaisen naispuolisen työntekijän kokonaispalkka ennallaan, joka on poissa työstä raskautensa aikana raskauteen liittyvän sairauden vuoksi.

62 Tällaisesta sairaudesta johtuvan poissaolon aikana naispuolisen työntekijän palkkaa voidaan näin ollen vähentää sillä edellytyksellä, että yhtäältä häntä kohdellaan samalla tavalla kuin sairauden vuoksi työstä poissa olevaa miespuolista työntekijää ja että toisaalta maksettujen etuuksien määrä ei ole niin vähäinen, että raskaana olevien työntekijöiden suojaamista koskeva tavoite vaarantuisi.

Sairaudesta johtuvien poissaolojen laskeminen mukaan siihen palkallisten sairauslomapäivien yhteenlaskettuun enimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus tietyn ajanjakson aikana

63 Pääasiassa kyseessä olevan järjestelmän mukaan sairaudesta johtuvat poissaolot lasketaan mukaan siihen palkallisten sairauslomapäivien yhteismäärään, johon työntekijällä on oikeus tietyn ajanjakson aikana. Siinä kohdellaan siten samalla tavalla kaikkia sairauksia riippumatta siitä, liittyvätkö ne raskauteen vai eivät.

64 Tällaisessa järjestelmässä ei oteta millään tavalla huomioon raskauteen liittyvien sairauksien erityisyyttä.

65 Tämä erityisyys ei kuitenkaan merkitse sitä, etteikö raskauteen liittyvästä sairaudesta johtuvia poissaoloja voitaisi laskea tietyissä rajoin mukaan palkallisten sairauslomapäivien yhteismäärään.

66 Se, ettei tällaista mukaan laskemista voitaisi suorittaa missään olosuhteissa, ei nimittäin sovi yhteen sen kanssa, että palkkaa on mahdollista vähentää raskauden aikana. Se sopii lisäksi myös vaikeasti yhteen sen edellä mainitussa asiassa Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ja edellä mainitussa asiassa Brown annetuista tuomioista seuraavan oikeuskäytännön kanssa, jonka mukaan äitiysloman päättymisen jälkeen raskaudesta tai synnytyksestä johtuva sairaus kuuluu sairaustapauksiin sovellettavan yleisen järjestelmän soveltamisalaan.

67 Sellaisten raskauden aikaisten poissaolojen, jotka johtuvat raskauteen liittyvästä sairaudesta, mukaan laskeminen niiden palkallisten sairauslomapäivien yhteenlaskettuun enimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus tietyn ajanjakson aikana, ei voi kuitenkaan johtaa siihen, että naispuolinen työntekijä saa äitiysloman päättymisen jälkeen sellaisen poissaolon aikana, johon kyseinen mukaan laskeminen kohdistuu, etuuksia, jotka ovat pienempiä kuin se vähimmäismäärä, johon kyseisellä työntekijällä oli oikeus hänen raskautensa aikana ilmenneen sairauden aikana (ks. edellä tämän tuomion 62 kohta).

68 Tällaisen vaikutuksen estämiseksi on tämän johdosta toteutettava erityisjärjestelyjä.

69 Toiseen, kolmanteen ja viidenteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että EY 141 artiklaa ja direktiiviä 75/117 on tulkittava siten, ettei sukupuoleen perustuvaa syrjintää ole

— sairauslomajärjestelmän sääntö, jonka mukaan sellaisen naispuolisen työntekijän, joka on poissa työstä ennen äitiysloman alkamista hänen raskaudentilaansa liittyvän sairauden vuoksi samoin kuin sellaisen miespuolisen työntekijän, joka on poissa työstä minkä tahansa muun sairauden vuoksi, palkkaa vähennetään silloin kun poissaolo ylittää tietyn keston, sillä edellytyksellä, että yhtäältä naispuolista työntekijää kohdellaan samalla tavalla kuin sairauden vuoksi poissa olevaa miespuolista työntekijää ja että toisaalta maksettujen etuuksien määrä ei ole niin vähäinen, että raskaana olevien työntekijöiden suojaamista koskeva tavoite vaarantuisi

— sairauslomajärjestelmän sääntö, jonka mukaan sairaudesta johtuvat poissaolot lasketaan mukaan siihen palkallisten sairauslomapäivien yhteenlaskettuun enimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus tietyn ajanjakson aikana, riippumatta siitä, liittyykö sairaus raskaudentilaan vai ei, sillä edellytyksellä, ettei raskauteen liittyvästä sairaudesta johtuvien poissaolojen mukaan laskeminen johda siihen, että naispuolinen työntekijä saa äitiysloman päättymisen jälkeen sellaisen poissaolon aikana, johon kyseinen mukaan laskeminen kohdistuu, etuuksia, jotka ovat pienempiä kuin se vähimmäismäärä, johon kyseisellä työntekijällä oli oikeus hänen raskautensa aikana ilmenneen sairauden aikana.

Oikeudenkäyntikulut

70 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Sairauslomajärjestelmä, jossa naispuolisia työntekijöitä, joilla on raskauteen liittyvä sairaus, kohdellaan samalla tavalla kuin muita sellaisia työntekijöitä, joilla on muusta kuin raskaudentilasta johtuva sairaus, kuuluu EY 141 artiklan ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY soveltamisalaan.**

2) **EY 141 artiklaa ja direktiiviä 75/117 on tulkittava siten, ettei sukupuoleen perustuvaa syrjintää ole**

— **sairauslomajärjestelmän sääntö, jonka mukaan sellaisen naispuolisen työntekijän, joka on poissa työstä ennen äitiysloman alkamista hänen raskaudentilaansa liittyvän sairauden vuoksi samoin kuin sellaisen miespuolisen työntekijän, joka on poissa työstä minkä tahansa muun sairauden vuoksi, palkkaa vähennetään silloin kun poissaolo ylittää tietyn keston, sillä edellytyksellä, että yhtäältä naispuolista työntekijää kohdellaan samalla tavalla kuin sairauden vuoksi poissa olevaa miespuolista työntekijää ja että toisaalta maksettujen etuuksien määrä ei ole niin vähäinen, että raskaana olevien työntekijöiden suojaamista koskeva tavoite vaarantuisi**

— **sairauslomajärjestelmän sääntö, jonka mukaan sairaudesta johtuvat poissaolot lasketaan mukaan siihen palkallisten sairauslomapäivien yhteenlaskettuun enimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus tietyn ajanjakson aikana, riippumatta siitä, liittyykö sairaus raskaudentilaan vai ei, sillä edellytyksellä, ettei raskauteen liittyvästä sairaudesta johtuvien poissaolojen mukaan laskeminen johda siihen, että naispuolinen työntekijä saa äitiysloman päättymisen jälkeen sellaisen poissaolon aikana, johon kyseinen mukaan laskeminen kohdistuu, etuuksia, jotka ovat pienempiä kuin se vähimmäismäärä, johon kyseisellä työntekijällä oli oikeus hänen raskautensa aikana ilmenneen sairauden aikana.**

Allekirjoitukset