JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
5 päivänä helmikuuta 1998 *

Sisällys

I Riita-asian käsittely kansallisissa tuomioistuimissa ..... I - 4188

II Ennakkoratkaisukysymykset ..... I - 4190

III Yhteisön oikeus ..... I - 4191

IV Kansallinen lainsäädäntö ..... I - 4192

V Ennakkoratkaisumenettelyssä esitetyt huomautukset ..... I - 4195

VI Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu ..... I - 4197

A Alustavia huomautuksia ..... I - 4197

B Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö direktiivissä 76/207/ETY säädettyjen työhön liittyvien oikeuksien soveltamisesta raskaana oleviin tai äskettäin synnyttäneisiin naispuolisiin työntekijöihin ..... I - 4201

1) Edellä mainitut asiat Dekker ja Hertz, joissa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kieltäytyminen ottamasta työhön raskaana olevaa naista oli syrjintää, mutta naisen irtisanominen äitiysloman jälkeen alkaneen työkyvyttömyyden perusteella ei ollut syrjintää, vaikka sairaus aiheutuikin synnytyksestä I - 4201

2) Asiassa Habermann-Beltermann annettu tuomio, jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi syrjinnäksi sen, että raskaana olevien naisten yötyökiellon seurauksena työsopimus julistettiin mitättömäksi tai purettiin. ..... I - 4207

3) Asiassa Webb annettu tuomio, jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työtehtävistään suoriutumiseen kykenemättömän raskaana olevan naisen tilanne ei ole verrattavissa niin ikään lääketieteellisistä tai muista syistä työhönsä kykenemättömän miehen tilanteeseen ..... I - 4208

4) Asiassa Larsson annettu tuomio, jossa yhteisöjen tuomioistuin näyttää katsoneen, ettei ole syrjivää ottaa irtisanomisperusteena huomioon raskauden ennen äitiysloman alkamista aiheuttamaa työkyvyttömyyttä ..... I - 4209

* Alkuperäinen kieli: espanja.

C House of Lordsin ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys: raskaana olevan naisen irtisanominen raskauden aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi ..... I - 4213

D House of Lordsin toinen ennakkoratkaisukysymys: raskaana olevan naisen irtisanominen sen ajanjakson aikana, jona hän kansallisen lainsäädännön edellytykset täyttäessään olisi ollut oikeutettu töistä poissaoloon raskauden ja synnytyksen vuoksi ..... I - 4219

VII Ratkaisuehdotus ..... I - 4222

1. Onko yhteisön oikeuden ja erityisesti neuvoston direktiivin 76/207/ETY [1] säännösten vastaista, että työnantaja irtisanoo raskaana olevan naispuolisen työntekijän sillä perusteella, että hänen raskauden aiheuttama työkyvyttömyytensä on kestänyt kauemmin kuin se ajanjakso, joka työsopimuksen ehtojen mukaan oikeuttaa työntekijöiden irtisanomiseen sairauden perusteella? Tällainen on House of Lordsin tässä tapauksessa esittämä ennakkoratkaisukysymys yleisesti kuvattuna.

I Riita-asian käsittely kansallisissa tuomioistuimissa

2. Asian tosiasiaperusta, sellaisena kuin se on kuvattu ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä, on seuraava: pääasian kantaja Mary Brown työskenteli autonkuljettajana samassa asiassa vastaajana olevassa Rentokil Ltd -nimisessä yhtiössä, josta sittemmin muodostettiin Rentokil Initial UK Ltd (jäljempänä Rentokil). Hänen pääasiallisena tehtävänään oli kuljettaa ja vaihtaa myymälöiden ja muiden toimipaikkojen Sanitact-yksiköitä. Hän tuli raskaaksi ja ilmoitti asiasta yritykselle elokuussa 1990.

Muutamien toisiinsa liittyvien, asiakirjoissa mainitsemattomien syiden vuoksi hänen raskaudessaan alkoi myöhemmin esiintyä komplikaatioita. Hän esitti työnantajalleen 16.8.1990 alkanutta ajanjaksoa koskevia lääkärintodistuksia, joista kukin kohdistui neljän viikon poissaolojaksoon ja joissa diagnooseina mainittiin "raskausoireet", "raskauden aiheuttama verenvuoto" ja "raskauden aiheuttamat selkäkivut". Edellä mainitusta päivämäärästä alkaen irtisanomiseensa asti kantaja oli työkyvytön.

3. Vastaajan tekemiin työsopimuksiin sisältyi ehto, jonka mukaan silloin, kun työntekijä on ollut sairauden vuoksi poissa keskeytyksettä yli 26 viikkoa, hänen työsuhteensa irtisanotaan hänen sukupuolestaan riippumatta. Brown neuvotteli 9.11.1990 yrityksen kahden johtajan kanssa, jotka ilmoittivat hänelle, että tästä ajasta oli kulunut jo puolet. He muistuttivat häntä siitä, että yritys katsoisi

1 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40).

hänen työsopimuksensa päättyneeksi, jos hän riippumattoman, hänen työkykyisyytensä vahvistavan lääkärintarkastuksen jälkeen ei palaisi työhön ennen 8.2.1991. Tämä vahvistettiin hänelle samana päivänä lähetetyllä kirjeellä.

Kantaja ei palannut töihin tämän kirjeen saatuaan. Asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, ettei ollut ajateltavissakaan, että hän olisi pystynyt palaamaan työhön ennen kyseisen 26 viikon ajanjakson päättymistä.

4. Mainittua sopimusehtoa soveltaen tuolloin vielä raskaana ollut kantaja irtisanottiin 30.1.1991 päivätyllä kirjeellä 8.2.1991 alkaen. Synnytys tapahtui 22.3.1991.

5. Kansallinen tuomioistuin mainitsee ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä, että jos oletetaan myös lasketun synnytysajankohdan olleen 22.3.1991 ja jos kantaja olisi pystynyt osoittamaan olleensa työsuhteessa kaksi vuotta 30.12.1990 mennessä, hänellä olisi ollut oikeus jäädä pois työstä raskauden vuoksi synnytystä edeltäneen yhdennentoista viikon alusta lähtien [2] ja palata työhönsä milloin tahansa synnytyksen jälkeisten 29 viikon aikana (right to return to work). Kantajalla ei ollut näitä oikeuksia, koska hänen työsuhteensa pituus ei sitä mahdollistanut. Jos häntä ei olisi irtisanottu, hänellä olisi ollut oikeus saada äitiysavustusta työnantajan kustannuksella.

6. Industrial Tribunal hylkäsi irtisanomisesta sukupuoleen perustuvan syrjinnän perusteella nostetun kanteen katsoen "olevan selvää, että tämänkaltaisessa tilanteessa eli silloin, kun irtisanomisen syynä on ollut raskauteen liittyvästä sairaudesta aiheutunut poissaolo, joka kuitenkin on alkanut kauan ennen äitiyttä koskevien säännösten tuloa sovellettaviksi ja joka sittemmin on jatkunut keskeytymättä, tällainen irtisanominen ei kuulu sellaisiin työsuhteiden päättämisiin, joita on niiden raskauteen perustumisen tähden automaattisesti pidettävä syrjivinä".

7. Employment Appeal Tribunal hylkäsi 23.3.1992 tekemällään päätöksellä Brownin valituksen. Tämä tuomioistuin katsoi, että sitä sitoi Court of Appealin asiassa Webb vastaan EMO Air Cargo UK Ltd vuonna 1992 antama tuomio ja että Industrial Tribunal silloisen oikeustilan huomioon ottaen oli päätynyt oikeaan lopputulokseen.

8. Julistaessaan Court of Session Extra Divisionin välituomiota 18.1.1995 Lord Allanbridge totesi, että Brownin tapauksessa ei

2 — Vuoden 1978 *Employment Protection (Consolidation) Act*in (työsuhdeturvaa koskeva laki) 33 §:n mukaisesti.

ollut esiintynyt vuoden 1975 *Sex Discrimination Act*issa (laki sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä) tarkoitettua syrjintää. Edelleen hän katsoi, että se selkeä ero, jonka yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund [3] 8.11.1990 antamassaan tuomiossa tehnyt raskauden ja siitä aiheutuvien sairauksien välillä, oli sovellettavissa Brownin tekemään valitukseen. Koska kantajan poissaolo työstä perustui sairauteen ja koska hänet oli irtisanottu helmikuussa 1991 tämän sairauden tähden, hän ei tapauksen olennaiset tosiasiat huomioon ottaen voinut voittaa asiaansa.

II Ennakkoratkaisukysymykset

9. Tämän asian ratkaisemiseksi House of Lords, jonne asia on tullut muutoksenhakuna 18.1.1995 annettuun välituomioon, kuultuaan asianosaisten esittämät perustelut, on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) a) Onko neuvoston direktiivin 76/207/ETY (jäljempänä tasa-arvodirektiivi) 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaista irtisanoa naispuolinen työntekijä milloin tahansa hänen raskautensa aikana tästä raskaudesta aiheutuneeseen sairauteen perustuvien poissaolojen vuoksi?

b) Vaikuttaako kysymykseen 1 a annettavaan vastaukseen se seikka, että kyseessä oleva naispuolinen työntekijä irtisanottiin sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan?

2) a) Onko tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaista irtisanoa raskaudesta aiheutuneeseen sairauteen perustuvien poissaolojen vuoksi naispuolinen työntekijä, jolla ei ole oikeutta jäädä pois töistä raskauden tai synnytyksen vuoksi kansallisessa laissa säädetyn pituiseksi ajaksi, koska hänen työsuhteensa ei ole jatkunut kansallisessa laissa tämän oikeuden saamiseksi edellytettyä aikaa, silloin kun irtisanominen tapahtuu edellä ensiksi mainitun ajan kuluessa?

b) Vaikuttaako kysymykseen 2 a annettavaan vastaukseen se seikka, että kyseessä oleva naispuolinen työntekijä irtisanottiin sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan?"

3 — Asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, jäljempänä asia Hertz, tuomio 8.11.1990 (Kok. 1990, s. I-3979).

III Yhteisön oikeus

Kaikki tämän asian ratkaisemiseksi tulkittavat yhteisön oikeuden määräykset ovat direktiivissä 76/207/ETY: kysymys on 2 artiklan 1 ja 3 kohdasta sekä 5 artiklan 1 ja 2 kohdasta, jotka kuuluvat seuraavasti:

"2 artikla

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

2. ——

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

"5 artikla

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;

c) —— "

10. Neuvosto antoi 19.10.1992 direktiivin 92/85/ETY, [4] jonka tavoitteena on suojata raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Direktiivissä velvoitetaan jäsenvaltiot ennen 19.10.1994 muun muassa hyväksymään tarpeelliset säännökset, joiden mukaan naispuolisilla työntekijöillä on käytettävissään vähintään 14 viikon pituinen yhtämittainen äitiysloma, joka ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen ja josta vähintään kaksi viikkoa on pakollisia. Direktiiviin sisältyy myös raskaana olevia työntekijöitä koskeva irtisanomiskielto, joka kuuluu seuraavasti:

"10 artikla

— —

1) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet —— [raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien] 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.

— —"

11. Näiden säännösten tulkitsemisesta ei kuitenkaan olisi mitään hyötyä, koska Mary Brown irtisanottiin jo vuoden 1991 alussa.

IV Kansallinen lainsäädäntö

12. Pääasiaan sovellettavat kansalliset säännökset sisältyvät vuoden 1975 *Sex Discrimination Act*iin, vuoden 1978 *Employment Protection (Consolidation) Act*iin ja vuoden 1986 *Social Security Act*iin (sosiaaliturvalaki).

*Sex Discrimination Act*in 1 ja 5 §:ssä säädetään, että naista syrjitään sukupuolen perusteella, jos häntä kohdellaan laissa tarkoitetulla tavalla huonommin kuin miestä. Kahden eri sukupuolta olevan tai eri siviilisäätyyn kuuluvan henkilön tilanteiden keskinäinen vertaileminen on suoritettava siten, että kummankin tapauksen olosuhteet ovat samanlaiset tai että ne eivät ole asiallisesti erilaiset.

Raskauteen ja äitiyteen liittyvien oikeuksien osalta Brownin irtisanomisen aikaan voi-

4 — Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi; EYVL L 348, s. 1).

massa olleessa *Employment Protection (Consolidation) Act*issa säädettiin, että raskauden tai synnytyksen tähden töistä poissa olleella työntekijällä on oikeus palata työhönsä seuraavien edellytysten täyttyessä:

— että hän aikoo palata työhönsä,

— lasketun viikon, jona synnytys tapahtuu, tai jos se on jo tapahtunut, synnytysajankohdan.

— hän on edelleen työsuhteessa, kävipä hän tosiasiallisesti töissä tai ei, yhdennentoista laskettua synnytysajankohtaa edeltävän viikon alussa;

— hän esittää työnantajan pyynnöstä lääkärintodistuksen, josta ilmenee laskettu synnytysviikko.

— tämän yhdennentoista viikon alussa hän on ollut työsuhteessa vähintään kaksi vuotta;

*Employment Protection (Consolidation) Act*issa säädettiin irtisanomisesta nyt puheena olevana ajankohtana, että naispuolisen työntekijän irtisanominen oli katsottava laittomaksi, jos irtisanomisen välitön tai välillinen syy oli hänen raskautensa, paitsi jos hän irtisanomisen voimaantuloajankohtana oli raskauden vuoksi kykenemätön asianmukaiseen työskentelyyn, tai jos hän raskauden vuoksi ei pystynyt jatkamaan työskentelyään tämän ajankohdan jälkeen ilman vaaraa siitä, että hän tai hänen työnantajansa rikkovat jotakin johonkin säännökseen perustuvaa velvoitetta tai rajoitusta. Kansallinen tuomioistuin täsmentää, että Brownin olisi pitänyt osoittaa olleensa kyseisenä ajankohtana työsuhteessa yhtäjaksoisesti kaksi vuotta, jotta hänellä olisi ollut oikeus suojaan laitonta irtisanomistaan vastaan. Tätä vaatimusta hän ei täyttänyt.

— hän ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti vähintään 21 päivää ennen työnsä keskeyttämistä:

— että hänen poissaolonsa perustuu raskauteen tai synnytykseen,

Tämän lain säännöksiin laittomasta irtisanomisesta tehtiin myöhemmin muutoksia direktiivin 92/85/ETY säännösten saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä. Nämä muutokset tulivat voimaan 10.6.1994.

Lopuksi on huomattava *Social Security Act*in nyt merkitykselliset säännökset siitä, että toisen palveluksessa työskentelevällä naispuolisella työntekijällä on oikeus saada työnantajan kustannuksella äitiysavustusta seuraavin edellytyksin:

— työntekijä on neljänteentoista laskettua synnytysajankohtaa edeltävään viikkoon mennessä ollut työnantajan palveluksessa keskeytyksettä vähintään 26 viikkoa ja hän tuolloin keskeyttää työnsä raskauden tai synnytyksen vuoksi kokonaan tai osittain;

— hänen niiltä kahdeksalta viikolta, jotka edeltävät neljättätoista laskettua synnytysajankohtaa edeltävää viikkoa, saamansa viikkopalkka ei ole pienempi kuin ennen tämän neljännentoista viikon alkamista voimassa ollut vähimmäistulo;

— yhdennentoista laskettua synnytysajankohtaa edeltävän viikon alku on jo käsillä tai hän on synnyttänyt sitä ennen; ja

— työntekijä on ilmoittanut työnantajalle, että hän keskeyttää työnsä raskauden tai synnytyksen vuoksi.

Äitiysavustusta maksetaan enintään 18 viikon ajanjaksolta, joka normaalisti alkaa yhdennestätoista laskettua synnytysajankohtaa edeltävästä viikosta, mutta viimeistään kuudennesta tällaisesta viikosta. On säädetty kahdenlaisesta äitiysavustuksesta, joita kutsutaan ylemmäksi äitiysavustukseksi ja alemmaksi äitiysavustukseksi. Edellinen on 9/10 naisen normaalista viikkopalkasta sen kahdeksan viikon ajanjakson aikana, joka edeltää neljättätoista laskettua synnytysajankohtaa edeltävää viikkoa. Alempaa määrältään kiinteää äitiysavustusta maksetaan, kun se on edellä kuvatuin tavoin määräytyvää ylempää äitiysrahaa suurempi. Nainen, joka on työskennellyt yhtäjaksoisesti sellaisen työnantajan palveluksessa, joka on velvollinen maksamaan hänelle äitiysavustusta, ne kaksi vuotta, jotka edeltävät neljännentoista laskettua synnytysajankohtaa edeltävän viikon alkua, saa ylempää äitiysavustusta kuudelta ensimmäiseltä viikolta ja alempaa äitiysavustusta muulta ajalta. Nainen, jonka työsopimuksen mukainen työaika on alle 16 viikkotuntia, ei ole oikeutettu saamaan ylempää äitiysavustusta. Nainen, joka on oikeutettu äitiysavustukseen, mutta ei täytä ylemmän äitiysavustuksen myöntämisedellytyksiä, saa alempaa äitiysavustusta.

Asiakirjojen mukaan alempi äitiysavustus oli vuonna 1996 54,55 Englannin puntaa (GBP) viikossa. [5]

5 — *Social Security Benefits Up-rating Order 1996*, SI 1996/599, 1 §:n 2 kohdan c alakohta ja 10 §, voimassa 7.4.1996 alkaen. Aikaisempi määrä oli 52,50 GBP (*Social Security Benefits Up-rating Order 1995*, SI 1995/559, 10 §). Asiakirjoihin ei sisälly selvitystä tämän etuuden tasosta nyt puheena olevana ajankohtana.

V Ennakkoratkaisumenettelyssä esitetyt huomautukset

13. Pääasian kantaja ja vastaaja sekä Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio ovat esittäneet kirjalliset huomautuksensa EY:n tuomioistuimen perussäännön 20 artiklassa asetetussa määräajassa ja suulliset huomautuksensa oikeuden istunnossa.

14. Kantaja on yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella, jota tarkastelen jäljempänä, sitä mieltä, että raskaana olevan naisen irtisanominen raskauden aiheuttaman työkyvyttömyyden perusteella on direktiivin 76/207/ETY vastaista ja välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koska vain naiset saattavat tulla raskaaksi. Kantaja katsoo, että direktiivin vastaista on irtisanoa raskaana oleva työntekijä hänen tilastaan aiheutuvan työkyvyttömyyden perusteella myös silloin, kun hänellä ei ole oikeutta jäädä raskauden tai synnytyksen vuoksi pois töistä tietyksi ajaksi siitä syystä, ettei hänen työsuhteensa ole kestänyt siltä vaadittua aikaa, jos irtisanominen tapahtuu mainitun ajanjakson aikana. Lopuksi hänen mielestään sillä seikalla, että irtisanominen on tapahtunut sellaisen sopimusehdon nojalla, joka sallii työnantajan irtisanovan työntekijän hänen sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun työntekijä on ollut yhtäjaksoisesti poissa työstä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan, ei ole mitään vaikutusta asiassa.

15. Vastaaja toteaa, että kun palataan 11 viikkoa taaksepäin Brownin lasketusta synnytysajasta, saadaan se ajankohta, jonka mukaan hänen työsopimukseen perustuvia oikeuksiaan on arvioitava. Koska hän ei 30.12.1990 mennessä ollut työskennellyt yhtäjaksoisesti kahta vuotta tässä yrityksessä, hänellä ei ollut oikeutta jäädä pois työstä äitiyden vuoksi eikä oikeutta palata aikaisempaan työhönsä, eikä myöskään oikeutta vedota laitonta irtisanomista koskeviin säännöksiin, joiden tarkoituksena on suojata raskaana olevia naisia heidän tilansa perusteella tapahtuvalta irtisanomiselta. Hän oli kylläkin oikeutettu saamaan alempaa valtion maksamaa äitiysavustusta.

Vastaaja katsoo, että Brownin silloisen tilanteen huomioon ottaen hänen irtisanomisensa ei johtunut hänen raskaaksi tulemisestaan, vaan hänen raskautensa epänormaalisuudesta, joka suunnilleen kahdeksannesta viikosta alkaen esti häntä työskentelemästä. Hänen työkyvyttömyytensä kesti kauemmin kuin tavanomaisesti oli ennakoitavissa ja ajoittui kokonaisuudessaan muuhun kuin naiselle raskauden ja synnytyksen vuoksi yleensä myönnettävään poissaoloaikaan. Irtisanomisen perusteena oli Brownin sairastuminen hänen raskautensa aikana ja hänen työkyvyttömyytensä yli 26 viikkoa ylittävä kestoaika.

Saman oikeuskäytännön perusteella, johon kantaja tukeutuu päästäkseen vastakkaiseen tulokseen, vastaaja katsoo, että vastaajan työntekijöidensä kanssa tekemiin työsopimuksiin sisältyvä ehto, joka mahdollisti Brownin irtisanomisen 26 viikon poissaolon

jälkeen, ei ole syrjivä. Tämän osoittamiseksi vastaaja esittää esimerkin työnantajasta, joka ottaa työhön kolme raskaana olevaa naista. Ensimmäinen, terveydentilaltaan ja rakenteeltaan kestävä nainen ei ole lainkaan poissa työstä siihen mennessä, kun hänellä on oikeus poissaoloon raskauden ja synnytyksen vuoksi. Toinen on toisinaan poissa raskauteen liittyvien terveysongelmien vuoksi ennen varsinaisen poissaolojakson alkamista. Kolmas olisi Brown, jonka raskaudesta aiheutunut työkyvyttömyys on kestänyt yli 26 viikkoa ja joka on irtisanottu samoin edellytyksin kuin miespuolinen työntekijä, joka on ollut poissa sairauden vuoksi täsmälleen saman ajanjakson. Miksi tällaista käyttäytymistä olisi pidettävä sukupuoleen perustuvana syrjintänä? Jos Brownia kohdeltaisiin eri tavoin kuin muita raskaana olevia naisia tai miespuolisia työntekijöitä, tämä päinvastoin merkitsisi sellaisen positiivisen syrjinnän käyttöönottoa, jota sovellettaisiin vain tiettyyn raskaana olevien naisten ryhmään, mutta ei kaikkiin heihin.

Vastaajan mielestä on tehtävä ero Brownilla olleen sairauden, joka esti häntä työskentelemästä käytännöllisesti katsoen koko hänen raskautensa ajan, ja "tavanomaisten raskausajan vaivojen" välillä, joista vastaaja mainitsee esimerkkeinä aamupahoinvoinnin raskauden alussa ja uupumuksen sen loppuvaiheessa; näitäkään vaivoja ei sitä paitsi esiinny kaikkien raskaudentilojen yhteydessä. House of Lordsille annettavan vastauksen pitää vastaajan mielestä perustua tähän eroon.

Sen osalta, että Brown irtisanottiin silloin kun hänellä olisi ollut oikeus jäädä pois työstä tulevan äitiytensä vuoksi, jos hänen työsuhteensa olisi kestänyt riittävän kauan, vastaaja katsoo, että puheena olevana aikana sovelletun yhteisön oikeuden mukaan yksinomaan jäsenvaltioiden asiana oli määrittää ne edellytykset, joiden vallitessa naisella oli tällä perusteella oikeus olla poissa tietty ajanjakso, ja säätää ajanjakson pituudesta. Tähän perustuneessa Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännössä edellytettiin työsuhteelta kahden vuoden kestoaikaa. Joka tapauksessa Brown irtisanottiin sen vuoksi, että hänelle oli kertynyt hänen työsopimuksensa mukainen viikkomäärä sairauspoissaoloja, eikä niiden poissaolojen vuoksi, joita hänellä oli sen lyhyen ajanjakson aikana, jona hän olisi voinut tätä oikeuttaan käyttää, jos hänellä olisi ollut oikeus olla poissa työstä.

16. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus korostaa, että se ajanjakso, jonka Brown on ollut raskautensa vuoksi väliaikaisesti työkyvytön, selvästi ylittää sen kansallisessa oikeudessa säädetyn ajanjakson, jonka nainen saa olla poissa töistä raskauden ja synnytyksen vuoksi. Se katsoo, että vastauksen antamiseksi esitettyihin ennakkoratkaisukysymyksiin on tehtävä ero kahden tapauksen välillä: toisaalta on tarkasteltava irtisanomista raskauteen ja synnytykseen liittyvien tavanomaisten vaarojen ja vaivojen vuoksi, joita ovat esimerkiksi poissaolo töistä rutiininomaisten lääkärintarkastusten vuoksi, lyhyet aamupahoinvoinnista ja välittömästi ennen synnytystä tai välittömästi sen jälkeen esiintyvistä pahoinvoinneista aiheutuvat poissaolot; sekä toisaalta naisen irtisanomista sairauden vuoksi, liittyipä sairaus raskauteen tai ei. Ensimmäisessä tapauksessa irtisanominen on välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää, kun taas jälkimmäisessä irtisanomiseen

on laillinen oikeus edellyttäen, että yhtä kauan työkyvyttömänä ollutta miespuolista työntekijää ei kohdella edullisemmin. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mielestä kansallisen tuomioistuimen asiana on arvioida, onko Brownin poissaolojen kesto perusteltavissa tavanomaisilla raskauteen liittyvillä vaaratekijöillä.

17. Komission mielestä ei ole mitään objektiivista perustetta sille, että raskausajasta erotettaisiin ajanjakso, jonka aikana työntekijä ei voi jäädä pois työstä, ja tämän jakson päättymisestä synnytykseen ulottuva ajanjakso, ja näihin ajanjaksoihin sovellettaisiin eri sääntöjä. Komissio ei myöskään pidä perusteltuna erottelua raskauteen perustuvan irtisanomisen ja raskauden aiheuttamaan työkyvyttömyyteen perustuvan irtisanomisen välillä, mikäli irtisanominen tapahtuu työntekijän ollessa yhä raskaana, koska raskauden aiheuttamat terveysongelmat sekä ennen työstä poissaoloa että poissaolon aikana aiheutuvat tästä erityisesti naisia koskevasta tilanteesta. Se, että sairaustapauksessa työntekijöitä yleisesti koskevaa sääntöä sovelletaan Brownin asemassa oleviin naistyöntekijöihin, on naisiin kohdistuvaa syrjintää, koska kysymys on erilaisista tilanteista.

Komissio lisää, että tämä kanta on vahvistettu direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa, jossa kielletään naispuolisten työntekijöiden irtisanominen raskaaksitulon ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana. Vaikka määräaika, jonka kuluessa jäsenvaltioiden oli saatettava tämä direktiivi osaksi kansallista oikeusjärjestystään, ei vielä ollut päättynyt nyt puheena olevana ajankohtana, direktiivin määräykset on syytä ottaa huomioon direktiiviä 76/207/ETY tulkittaessa.

VI Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

A *Alustavia huomautuksia*

18. Ennen kuin ryhdyn tarkastelemaan näihin ennakkoratkaisukysymyksiin liittyviä ongelmia, haluan esittää eräitä huomautuksia.

19. Ensimmäinen huomautukseni koskee ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehtyä päätöstä, joka on pääasian tosiasiaperustan kuvauksen osalta erityisen niukkasanainen. Päätöksessä ei ole selvitetty esimerkiksi Brownin raskauden kestoaikaa ennen hänen työkyvyttömyytensä alkamista, laskettua synnytysajankohtaa eikä sitä, oliko kysymyksessä poikkeuksellisen riskialtis raskaus. Katson myös, että jos nähtävästi toisiaan seuranneita ajanjaksoja koskeneissa lääkärintodistuksissa mainittiin syinä ainoastaan "raskausoireet", "raskauden aiheuttama verenvuoto" ja "raskauden aiheuttamat selkäkivut", ne ja niistä erityisesti ensimmäinen sekä kolmas eivät olleet kovin vakuuttavia

perusteita sille, että lääkäri oikeuttaa työntekijän olemaan poissa töistä keskeytyksettä 26 viikkoa. Myöskään ei ole selvitetty, kävikö Brown 26. viikon päätteeksi tarkoitetussa riippumattomassa lääkärintarkastuksessa, ja jos hän menetteli tällä tavoin, mikä oli lääkärintarkastuksen tulos.

Kuvittelisin tämän lääkärintarkastuksen tarkoituksena olevan riippumattoman kannan saaminen yrityksen käytettäväksi työntekijän parantumismahdollisuuksista hänen enemmän tai vähemmän välittömästi tapahtuvaa työhönpaluutaan ajatellen; tällöin yrityksellä on tilaisuus irtisanoa hänet, jos tarkastuksen tuloksen perusteella on ennakoitavissa, että hän ei palaa töihin lyhyen tai keskipitkän ajan kuluessa. Vastakkaisessa tapauksessa tämä toimenpide näyttäisi enemmän kurinpidolliselta irtisanomiselta sairauden vuoksi kuin työnantajalle aiheutuvaan liian suureen taloudelliseen rasitukseen oikeutetusti perustuvalta irtisanomiselta.

Jos Brownin työkyvyttömyyden tosiasiallisesti aiheutti raskaus, eikä asiassa ole mitään syytä ajatella, ettei näin olisi ollut, näyttää johdonmukaiselta olettaa, että tämä työkyvyttömyys päättyisi synnytyksen jälkeen. Miksi hänet sitten irtisanottiin puolitoista kuukautta ennen synnytystä? Meneteltiinkö tällä tavoin yksinomaan sen vuoksi, että hän oli ollut poissa töistä jo 26 viikkoa, vai pikemminkin sen vuoksi, ettei myöskään kansallisessa lainsäädännössä myönnetty hänelle oikeutta palata töihin synnytyksen jälkeen, koska hän ei ollut ollut kahta vuotta yrityksen palveluksessa?

Näiltä osin on tietysti kysymys tosiasiatiedoista, joiden arviointi kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle yhteisöjen tuomioistuimen antaman yhteisön oikeuden tulkinnan perusteella. Minun on kuitenkin myönnettävä, että selvitys näistä seikoista olisi ollut hyödyksi.

20. Toinen huomautus koskee tarvetta kerta kaikkiaan rajoittaa direktiivien 76/207/ETY ja 92/85/ETY soveltamisaloja niiden säännösten sisällön ja niiden tavoitteiden perusteella. [6] Pääasian vastaaja katsoo, että tässä asiassa annettavan tuomion heijastusvaikutukset ovat hyvin vähäiset, koska direktiivissä 92/85/ETY velvoitetaan jäsenvaltiot viimeistään 19.10.1994 alkaen kieltämään raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän irtisanominen. Vastaajan mielestä Brownilla oli vain huonoa onnea, koska tätä direktiiviä ei ollut annettu vielä silloin kun hänet irtisanottiin.

En pysty yhtymään tähän näkemykseen, sillä näiden direktiivien säännökset ovat erilaisia ja myös niiden tavoitteet ovat erilaiset.

21. Direktiivi 76/207/ETY, jonka oikeusperustana on EY:n perustamissopimuksen

6 — Tätä tarvetta korosti jo silloin, kun direktiivi 92/85/ETY oli vielä suunnitteilla, Shaw, J., "Pregnancy discrimination in sex discrimination", *European Law Review*, 1991, s. 313—320, erityisesti s. 318.

235 artikla, on nimittäin yhteisön aikanaan tarpeelliseksi katsoma säädös miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi niin mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen kuin muissakin työoloissa. [7] Ainoista sallituista poikkeuksista tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta on säädetty sen 2 artiklan 2, 3 ja 4 kohdassa; ne koskevat erityisesti sellaista ammattitoimintaa, jossa työntekijän sukupuoli on toiminnan luonteen kannalta ratkaiseva, säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella, sekä toimenpiteitä, jotka edistävät miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien toteuttamista erityisesti poistamalla eriarvoisuutta, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin direktiivin alaan kuuluvissa kysymyksissä. Kaikissa näissä tapauksissa on kysymys toimenpiteistä, joista säätäminen yhteisön oikeuden nykytila huomioon ottaen kuuluu jäsenvaltioille.

erityisen alttiita riskiryhmiä on suojeltava erityisesti heitä uhkaavilta vaaroilta.

Direktiivin 92/85/ETY tavoitteena on toteuttaa toimenpiteitä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä. Se siis on sisällöltään pelkästään suojaava, koska siinä säädetään erilainen kohtelu jossakin tällaisessa tilanteessa olevan naisen eduksi. Lainsäätäjä itse tunnustaa johdanto-osan yhdeksännessä perustelukappaleessa, että tämä suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen.

22. Direktiivin 92/85/ETY oikeusperustaksi on sen sijaan otettu perustamissopimuksen 118 A artikla, jossa neuvosto velvoitetaan direktiivien avulla antamaan vähimmäissäännökset, joilla pyritään parantamaan erityisesti työympäristöä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi. Kysymyksessä on kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, [8] jonka 15 artiklassa säädetään, että

Kuten yhteisöjen tuomioistuin jo asiassa Webb [9] antamassaan tuomiossa totesi, niiden vaaratekijöiden huomioonottamiseksi, 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 saattanut direktiivin 92/85/ETY 10 artiklalla voimaan

7 — Johdanto-osan kolmas perustelukappale.

8 — Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12 päivänä kesäkuuta 1989 annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY (EYVL L 183, s. 1).

9 — Asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3567, 21 ja 22 kohta).

erityisesti naisia koskevan suojasäännöstön, jolla heidän irtisanomisensa on kielletty raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana, säätämättä tästä kiellosta mitään poikkeuksia tänä ajanjaksona, lukuun ottamatta sellaisia erityistapauksia, jotka eivät liity asianomaisen työntekijän tilaan.

23. On varmaa, että sen jälkeen kun direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa säädetty irtisanomiskielto on saatettu osaksi jäsenmaiden kansallista oikeusjärjestystä, direktiivin 76/207/ETY 5 artiklaa, jossa säädetään miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta työoloihin, mukaan lukien palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet, ei enää ole sovellettava tapauksiin, joissa nainen on irtisanottu raskausaikanaan.

Direktiivin 92/85/ETY 10 artiklassa säädetty irtisanomiskielto ei kuitenkaan ole ratkaisu sellaisen naisen ongelmaan, joka äitiysloman päätyttyä on aivan tavanomaisesti palannut työhön ja joka on irtisanottu sen vuoksi, että hän on edellisen vuoden aikana ollut ajoittain työkyvytön ja näiden poissaolojen yhteenlaskettu pituus ylittää kansallisessa lainsäädännössä säädetyn viikkomäärän. Onko nainen tässä tilanteessa irtisanottu samoin edellytyksin kuin yhtä monta viikkoa sairastanut mies, kun naispuolisen työntekijän osalta huomioon otetaan myös se aika, jona hänen oli lääkärin määräyksestä pysyttävä vuoteessa esimerkiksi hänen raskaudessaan ilmenneen keskenmenon vaaran tähden?

Tämän vuoksi direktiivin 76/207/ETY 5 artikla ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö sen tulkinnasta ovat edelleen tärkeitä sen selvittämiseksi, saadaanko ne ajanjaksot, joina raskaana oleva nainen ei raskautensa vuoksi ole pystynyt työskentelemään, lisätä raskautta edeltäviin ja äitiysloman jälkeisiin ajanjaksoihin irtisanomiseen oikeuttavia poissaoloja määritettäessä.

24. Kolmas huomautus koskee yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöä direktiivissä 76/207/ETY säädetyn tasa-arvoisen kohtelun periaatteen tulkinnasta, kun on kysymys raskaana olevien tai äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden oikeuksista. Ensi näkemältä ei ehkä vaikuta epätavalliselta, että ne vain neljä tuomiota, jotka tältä alalta on annettu ennen kuin määräaika kirjallisten huomautusten esittämiselle tässä asiassa päättyi, eli asiassa Dekker [10] annettu tuomio, edellä mainitussa asiassa Hertz annettu tuomio, [11] asiassa Habermann-Beltermann [12] annettu tuomio ja edellä mainitussa asiassa Webb annettu tuomio [13] mahdollistavat pääasian asianosaisille sekä Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja komissiolle näinkin vastakkaisten käsitysten puolustamisen. Yllättävämpää ja jopa arveluttavaa on se, että kaikki osapuolet vetoavat käsitystensä tueksi tuomioiden samoihin kohtiin.

Uskon sen vuoksi, että oikeusvarmuuden turvaamiseksi yhteisöjen tuomioistuimen on

10 — Asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990 (Kok. 1990, s. I-3941).

11 — Mainittu edellä alaviitteessä 3.

12 — Asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994 (Kok. 1994, s. I-1657).

13 — Mainittu edellä alaviitteessä 9.

House of Lordsin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin vastaamisen lisäksi selvennettävä tähänastisen oikeuskäytännön linjaa. Ryhdyn nyt omalta osaltani tarkastelemaan näitä tuomioita ja esitän tulkinnan, joka niille mielestäni pitää antaa.

B *Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö direktiivissä 76/207/ETY säädettyjen työhön liittyvien oikeuksien soveltamisesta raskaana oleviin tai äskettäin synnyttäneisiin naispuolisiin työntekijöihin*

1) Edellä mainitut asiat Dekker ja Hertz, joissa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kieltäytyminen ottamasta työhön raskaana olevaa naista oli syrjintää, mutta naisen irtisanominen äitiysloman jälkeen alkaneen työkyvyttömyyden perusteella ei ollut syrjintää, vaikka sairaus aiheutuikin synnytyksestä

25. Yhteisöjen tuomioistuin antoi 8.11.1990 kaksi tuomiota, joilla on ollut suuri vaikutus miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamista työympäristössä koskevaan yhteisön sosiaalioikeuteen. Kysymys oli ensimmäisistä direktiivin 76/207/ETY tulkintaa koskevista tuomioista ja yksityiskohtaisemmin oikeudesta päästä työhön tai oikeudesta säilyttää työpaikkansa sellaisissa yksinomaan naisia koskevissa tilanteissa kuin raskaus ja äitiys. Kumpikin niistä kuvastaa hyvin Lucinda M. Finleyn teesiä, joka voidaan tiivistää seuraavaksi toteamukseksi: "The fact that women bear children and men do not has been the major impediment to women becoming fully integrated into the public world of the workplace." [14]

26. Kysymyksessä ovat edellä mainitut asiat Dekker [15] ja Hertz. [16] Ensimmäisestä niistä yhteisöjen tuomioistuin ratkaisi Hoge Raad der Nederlandenin esittämän ennakkoratkaisukysymyksen. Se koski asiaa, jossa Elisabeth Johanna Pacifica Dekker oli hakenut kouluttajan paikkaa nuorille aikuisille tarkoitetussa koulutuskeskuksessa. Hän oli ilmoittanut valintatoimikunnalle olevansa raskaana kolmannella kuukaudella, ja toimikunta oli asettanut hänet ehdolle hoidettaviin tehtäviin soveltuvimpana ehdokkaana. Hänen kanteensa kohdistui työnantajan päätökseen, jolla kieltäydyttiin ottamasta häntä työhön sillä perusteella, että hän jo työtä hakiessaan oli raskaana. Tämä kieltäytyminen tapahtui sen jälkeen kun työnantaja oli saanut selville, ettei ollut varmaa, suorittaisiko työnantajan käyttämä vakuutusjärjestelmä työnantajalle niitä päivärahoja, joita työnantajan olisi maksettava naispuoliselle työntekijälle raskaudesta ja synnytyksestä aiheutuvan poissaolon ajalta. Sovellettavassa kansallisessa laissa nimittäin myönnettiin vakuutusjärjestelmälle oikeus kokonaan tai osittain kieltäytyä korvaamasta työnantajalle sen suorittamia päivärahoja, jos työntekijän kyvyttömyys työtehtäviensä hoitamiseen oli ilmennyt palvelukseen ottamista seuraavien kuuden kuukauden kuluessa, edellyttäen, että työntekijän terveydentilan perusteella oli mahdollista ennakoida palvelukseenottamisajankohtana työkyvyttömyyden ilmenevän tämän

14 — Finley, L. M., "Transcending Equality Theory: A Way out of the Maternity and the Workplace Debate", *Columbia Law Review*, Vol. 86: 1118, s. 1119.

15 — Mainuttu edellä alaviitteessä 10.

16 — Mainittu edellä alaviitteessä 3.

ajan kuluessa. Kun raskauden osalta ei ollut säädetty mitään poikkeusta, äitiyteen perustuva työkyvyttömyys rinnastettiin ennakoitavissa olevasta sairaudesta aiheutuvaan työkyvyttömyyteen.

Kansallisen tuomioistuimen ennakkoratkaisukysymys kohdistui nyt relevanteilta osin siihen, oliko tässä tilanteessa työnantajan kieltäytyminen ottamasta työhön naispuolista työntekijää direktiivissä 76/207/ETY tarkoitetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista.

27. Toisessa näistä tapauksista ennakkoratkaisukysymyksen oli esittänyt Tanskan Højesteret siellä vireillä olevan asian ratkaisemiseksi, jossa asianosaisina olivat Birthe Vibeke Hertz ja hänen entinen työnantajansa Aldi Marked K/S. Hertz oli otettu palvelukseen heinäkuussa 1982 osa-aikaiseksi kassanhoitajaksi ja myyjäksi. Kesäkuussa 1983 hän synnytti pojan komplikaatioita aiheuttaneen raskauden jälkeen. Hän oli ollut sairauden vuoksi poissa töistä suurimman osan raskausajasta työnantajan suostumuksella. Hertz palasi työhön äitiyslomansa päättyessä vuoden 1983 lopussa eikä ollut uudelleen poissa töistä ennen kesäkuuta 1984. Seuraavan vuoden aikana hän oli sairaslomalla sata työpäivää, minkä vuoksi hänet irtisanottiin. Yritys ilmoitti, että sen yleisenä käytäntönä oli irtisanoa usein sairastavat työntekijät. Asianosaiset olivat yhtä mieltä siitä, että kantajan poissaolot kesäkuun 1984 ja kesäkuun 1985 välisenä aikana seurasivat hänen synnytystään vuonna 1983.

Kansallisen tuomioistuimen ennakkoratkaisukysymys kohdistui siihen, koskivatko direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan säännökset yhdessä 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa irtisanomisia, jotka ovat seurausta raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneeseen sairauteen perustuvista poissaoloista, ja jos vastaus tähän kysymykseen oli myöntävä, oliko raskaudesta tai synnytyksestä aiheutunutta sairautta koskeva irtisanomissuoja ajallisesti rajoittamaton.

28. Julkisasiamies Darmon tarkasteli yhteisessä molempia asioita koskevassa ratkaisuehdotuksessa yleisellä ja verrattomalla tavalla äitiyttä sekä sitä, mikä sija sille on annettava eurooppalaisten yhteiskuntien taloudellisessa ja sosiaalisessa elämässä [17] miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen näkökulmasta; tämä aihe on edelleen säilyttänyt ajankohtaisuutensa. Hän esitti ensiksi kysymykset, onko olemassa tapahtumaa, joka läheisemmin liittyisi juuri naissukupuoleen kuin äitiys, ja voidaanko miespuolisten sekä naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua ajatella ottamatta huomioon äitiyttä. Tämän jälkeen hän esitti ratkaisuehdotuksenaan edellä mainittuun asiaan Dekker, että kieltäytyminen hakijan työhönottamisesta hänen piakkoin alkavan äitiytensä vuoksi on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koska tällöin otetaan huomioon tapahtuma, joka saattaa koskea ainoastaan naispuolisia työntekijöitä.

29. Hän katsoi edellä mainitun asian Hertz ratkaisemisen ehkä vielä pakottavammalla

17 — Julkisasiamies Darmonin esittämä ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Hertz, s. I-3956, erityisesti 21 kohta ja sitä seuraavat kohdat ja alaviitteessä 10 mainitussa asiassa Dekker, s. I-3960.

tavalla vaativan vaikeaa tasa-arvoisen kohtelun ja talouselämän vaatimusten yhteensovittamista ja lisäsi: "Miten otetaan huomioon äitiysloman jälkeiset sairausajanjaksot, joiden välittömänä syynä kuitenkin on raskaus tai synnytys? Onko niihin välttämätöntä soveltaa tietyssä mielessä 'yleisiä' sairauspoissaoloja koskevia säännöksiä?" [18] Tässä asiassa hän päätyi asiaan Dekker verrattuna vastakkaiseen lopputulokseen; hänen mukaansa naispuolisen työntekijän irtisanominen muulloin kuin äitiysloman aikana raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuvaan sairauteen perustuvien poissaolojen tähden ei ole välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Ratkaisuehdotuksensa 45 kohdassa hän katsoo, että "— — jos *synnytyksen aiheuttamat komplikaatiot* ovat hyvin vakavia, naispuolinen työntekijä saattaa olla työkyvytön monia vuosia ilman, että hänen työnantajallaan olisi oikeutta irtisanoa hänet — — ". Ratkaisuehdotuksensa 46 kohdassa hän selvittää, että "— — ratkaisu, jolla suojataan joitakin *sellaisia naisia, joilla on ollut vakavia synnytyksen jälkeisiä vaikeuksia*, eli onneksi tilastollisesti katsottuna vain äärettömän pienceen määrään tapauksia sovellettava ratkaisu, saattaa heikentää kaikkien niiden naisten mahdollisuuksia, jotka haluavat päästä työmarkkinoille".

30. Minun on kuitenkin täsmennettävä, että tämä ytimekäs toteamus on seurausta laajemmasta tarkastelusta, jossa on koko ajan pidetty mielessä se ajatus, että kysymyksessä ovat sellaiset naispuolisen työntekijän raskauden tai synnytyksen aiheuttaman sairauden vuoksi oikeutetut poissaolot, jotka esiintyvät äitiysloman *päätyttyä*. Julkisasiamies Darmon itse asiassa myöntääkin ratkaisuehdotuksensa 43 kohdassa, että: "Minua houkutti — miksi sen kieltäisin — ehdottaa tuomioistuimelle ratkaisua, jonka mukaan välittömästi, varmasti ja ehdottoman selvästi raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuviin sairaudentiloihin katsottaisiin liittyvän tietynlainen 'immuniteetti' siinä mielessä, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa olisi ristiriidassa se, että työnantaja *kohtuullisen ajan kuluttua kyseisestä tilanteesta irtisanoo naispuolisen työntekijän* — — ." [19]

Käsiteltäessä niitä perusteita, joiden avulla tuomioistuin harkitsisi kysymystä siitä, missä tapauksissa sairauden tilaa on suojeltava äitiyden vaatiman suojelun tavoin, ja myös määrittäisi tämän suojelun kestoajan, perusajatuksena edelleen on tasa-arvoisen kohtelun periaate sen jälkeen, kun nainen on päättänyt äitiyslomansa.

Ratkaisuehdotuksensa 48 kohdassa hän vielä ehdottaa ratkaisuksi raskauteen ja synnytykseen tavanomaisesti liittyvien vaivojen, jotka hän määrittelee "yleensä näihin tilanteisiin kuuluviksi komplikaatioiksi, jotka joskus ovat syynä äitiysloman pidentämiseen" — näissä tilanteissa hänen mielestään yhteisön suojelu on tarpeen, koska ne ovat ominaisia nimenomaan äitiydelle — erottelemista sellaisista sairauden tiloista, jotka eivät liity tavanomaisiin raskausvaivoihin ja joita siksi on kohdeltava samalla "yleisellä" tavalla kuin muitakin sairauksia. Hän lisää, että "— — kun kansalliseen lainsäädäntöön ei sisälly naisia erityisesti suojelevia säännöksiä, työn-

18 — Ratkaisuehdotuksen 40 kohta.

19 — Kursivoinnit tässä.

antajalla täytyy olla oikeus irtisanoa naispuolinen työntekijänsä *sen jälkeen, kun äitiysloma on päättynyt — — . Kun työntekijä on käyttänyt kaikki lailliset äitiyslomaoikeutensa, sairauspoissaolojen, vaikka sairaus aiheutuu raskaudesta tai synnytyksestä, ei siten ole katsottava kuuluvan äitiyteen tavanomaisesti liittyviin vaivoihin, joten ne on otettava huomioon samalla tavalla kuin kenen tahansa muunkin työntekijän sairaudet,* ellei kansallinen lainsäätäjä ole säätänyt direktiivin 2 artiklan 3 kohdan perusteella erityisestä suojelusta".

31. Molemmat tuomiot annettiin täysistunnossa, ja yhteisöjen tuomioistuin hyväksyi julkisasiamiehen ehdotuksen. Suullinen käsittely pidettiin 3.10.1989 ja ratkaisuehdotus esitettiin 14.11.1989. Se, että tuomioiden laatiminen kesti tämän jälkeen vuoden, on mielestäni merkki näihin asioihin ja erityisesti asiaan Hertz liittyneistä vaikeuksista, kuten yhteisöjen tuomioistuin itse tuomionsa 7 kohdassa myönsikin. Nämä vaikeudet saattavat selittää kummallekin tuomiolle luonteenomaisen perustelujen niukkuuden.

32. Asiassa Dekker yhteisöjen tuomioistuin totesi, että koska raskautta saatetaan käyttää työhön ottamisesta kieltäytymisen syynä ainoastaan naisten osalta, kysymys on välittömästi sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Yhteisöjen tuomioistuin lausui myös, että työhön ottamisesta kieltäytymisen raskaudenaikaisen poissaolon taloudellisten seurausten tähden on katsottava perustuvan olennaisesti raskauteen ja että tällainen syrjintä ei ole perusteltavissa raskaana olevan naisen työhön ottamisesta hänen äitiysloma-aikanaan työnantajalle aiheutuviin taloudellisiin menetyksiin liittyvillä näkökohdilla. [20]

33. Asiassa Hertz annetun tuomion perustelut ja tuomiolauselma ansaitsevat kuitenkin erityistä huomiota. Asianosaisten näkökannathan, sellaisina kuin niitä on selostettu tuomion 8 ja 9 kohdassa, olivat seuraavat: toisaalta naisen irtisanominen raskauden tai synnytyksen tai raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneen sairauden johdosta toistuvien poissaolojen vuoksi on tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista riippumatta sairauden ilmenemisajankohdasta, koska miespuolisella työntekijällä ei ole mahdollista olla tällaisia vaivoja, ja näin ollen häntä ei ole mahdollista irtisanoa samasta syystä; toisaalta työnantajaa ei ole kiellettävä irtisanomasta naispuolista työntekijää lukuisten sairaslomien vuoksi yksinomaan siitä syystä, että sairaus on aiheutunut raskaudesta tai synnytyksestä. Tällainen kielto, joka sitoisi työnantajaa useiden vuosien ajan synnytyksen jälkeen, saattaisi aiheuttaa työnantajille liikkeenjohdollisia vaikeuksia ja epäoikeudenmukaisia seurauksia samalla, kun sillä saattaisi olla kielteisiä vaikutuksia naisten työllisyyteen.

34. Tämä tuomio on merkitykseltään perustavanluonteinen, kun on sovitettava yhteen miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate työelämässä ja naisen tehtävä jälkeläisten tuottamisessa. Tuomion 13 kohdassa nimittäin todetaan, että "direktiivin — —

20 — Mainittu edellä alaviitteessä 10, tuomion 12 kohta.

säännöksien johdosta naispuolisen työntekijän irtisanominen raskauden vuoksi on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää samoin kuin kieltäytyminen ottamasta työhön raskaana olevaa naista — — ". Tuomion 14 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin toteaa, että "— — naispuolisen työntekijän irtisanominen sellaisten toistuvien sairaslomien vuoksi, jotka eivät ole aiheutuneet raskaudesta tai synnytyksestä, ei ole välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jos tällaisista sairaslomista saattaa samoilla edellytyksillä aiheutua miespuolisten työntekijöiden irtisanominen", ja 15 kohdassa, että "— — direktiivissä [76/207/ETY] ei tarkoiteta tilannetta, jossa sairaus on aiheutunut raskaudesta tai synnytyksestä. Siinä kuitenkin sallitaan kansallinen lainsäädäntö, jolla taataan naisille erityisiä oikeuksia raskauden ja äitiyden perusteella, kuten oikeus äitiyslomaan. Tästä seuraa, että kansalliseen oikeuteen perustuvan äitiysloman aikana naista suojellaan irtisanomiselta hänen poissaolonsa johdosta. Kunkin jäsenvaltion on vahvistettava äitiysloma-aika siten, että naispuoliset työntekijät pystyvät olemaan poissa työstä raskaudesta ja synnytyksestä aiheutuvien vaivojen esiintymisaikana."

35. Mielestäni tuomion 16 ja 17 kohdassa annetaan lähtökohdat tämän tuomion tulkinnalle. Niissä yhteisöjen tuomioistuin katsoo sananmukaisesti, että:

"Koska kysymyksessä on äitiysloman jälkeen ilmennyt sairaus, ei ole syytä erottaa raskaudesta tai synnytyksestä aiheutunutta sairautta kohdeltavaksi mistä tahansa muusta sairaudesta poikkeavin tavoin. Näin ollen tällaista sairaudentilaa on tarkasteltava sairauksiin sovellettavissa olevan säännöstön kannalta.

Nais- ja miespuoliset työntekijät ovat nimittäin yhtä lailla alttiita sairastumaan. Vaikka tietyt vaivat ovatkin ominaisia jommallekummalle sukupuolelle, on harkittava ainoastaan sitä, onko nainen irtisanottu samoin edellytyksin kuin mies sairaudesta aiheutuvien poissaolojen vuoksi. Jos tämä vaatimus täyttyy, kysymys ei ole sukupuoleen perustuvasta välittömästä syrjinnästä."

36. Tämän tuomion soveltamisalaa tulkittaessa vaikeuksia kuitenkin aiheutuu siitä, että sairauden alkamisajankohtaa ei ole korostetusti tuotu esiin tuomiolauselmassa, jossa annetaan vastaus tarkasti juuri esitettyyn ennakkoratkaisukysymykseen. Yhteisöjen tuomioistuin toistaa tässä yhteydessä sanatarkasti ennakkoratkaisukysymyksen muotoilua seuraavasti: "Jollei direktiivin 76/207/ETY — — 2 artiklan 3 kohdan nojalla annetuista kansallisen oikeuden säännöksistä muuta seuraa, direktiivin 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan säännöksissä ei kielletä irtisanomisia raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneeseen sairauteen perustuvien poissaolojen tähden."

Tämä ilmeinen ristiriitaisuus on helppo selittää, kun otetaan huomioon, että tuomion

16 ja 17 kohdassa yhteisöjen tuomioistuimella on selvästi ollut mielessään kansallisessa tuomioistuimessa esillä ollut tilanne, kun taas tuomiolauselmassa rajoitutaan tarkasti vastaamaan ennakkoratkaisukysymykseen sellaisena kuin kansallinen tuomioistuin on sen esittänyt. [21] Kyseinen ristiriitaisuus on silti antanut aiheen niille toisistaan poikkeaville tulkinnoille, joihin asianosaisten näkemykset nyt esillä olevassa asiassa perustuvat.

37. Olen täysin varma siitä, että tätä tuomiota ei ole tulkittava yksinomaan sen tuomiolauselman sisällön perusteella, vaan on otettava huomioon, että yhteisöjen tuomioistuin on tuomion 16 kohdassa täysin selkeästi todennut, että jos sairaus ilmenee äitiysloman jälkeen, ei ole syytä erottaa raskaudesta tai synnytyksestä aiheutunutta sairautta kohdeltavaksi mistä tahansa muusta sairaudesta poikkeavin tavoin.

Tämä on myös selvästi tätä tuomiota kommentoineen oikeuskirjallisuuden sille antama tulkinta; kaikki aiheesta kirjoittaneet ovat enemmän tai vähemmän kriittisesti korostaneet, että todetessaan, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan säännöksissä yhdessä 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa ei kielletä irtisanomisia raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneeseen sairauteen perustuvien poissaolojen tähden, yhteisöjen tuomioistuin tarkoittaa äitiysloman *jälkeisiä* poissaoloja. [22]

38. Tämä on myös julkisasiamies Tesauron edellä mainitussa asiassa Webb esittämän ratkaisuehdotuksen [23] mukainen tulkinta asiassa Hertz annetusta tuomiosta. Ratkaisuehdotuksen 13 kohdan toisessa kappaleessa hän toteaa yhteisöjen tuomioistuimen katsoneen viimeksi mainitussa tuomiossa, että naispuolisen työntekijän irtisanominen toistuvien raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuvien poissaolojen vuoksi ei ole välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jos nämä poissaolot ajoittuvat äitiysloman jälkeen. [24] Hän lisää tähän toteamukseen liittyvässä alaviitteessä 12: "Kyseinen tuomio ei varmasti ole

21 — Tämä muotoilu on seuraava: "Koskevatko — — direktiivin (76/207/ETY) 5 artiklan 1 kohdan säännökset yhdessä 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa irtisanomisia, jotka ovat seurausta raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneeseen sairauteen perustuvista poissaoloista?"

22 — Jacqmain, J., *Chroniques de droit social*, 1991, s. 49—50, 4 kohta; Devos, D., *Journal des tribunaux du travail*, 1991, s. 121—122, 3 kohta; Shaw, J., mt., s. 313—320, erityisesti s. 317; Traversa, E., *Revue trimestrielle de droit européen*, 1991, s. 425—439, erityisesti s. 436; Kilpatrick, C., "How long is a piece of string? Regulation of the Post-Birth Period", *Sex Equality Law in the European Union*, Wiley & Sons, 1996, s. 81—, erityisesti s. 84; Burrows, N., & Mair, J., *European Social Law*, Wiley & Sons, 1996, s. 155; Nielsen, R., *Common Market Law Review*, 1992, s. 160—169, erityisesti s. 164; More, G., "Reflections on pregnancy discrimination under European Community Law", *The Journal of Social Welfare and Family Law*, 1992, s. 48—56, erityisesti s. 53 ja 54; Bolger, M., "Discrimination on Grounds of Pregnancy as Sex Discrimination", *Gazette of the Incorporated Law Society of Ireland*, s. 383; Rodríguez-Piñero, M., "Discriminación por razón de sexo y embarazo de la trabajadora", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1991, s. 3—, erityisesti s. 8; Flynn, L., "Pregnancy and Dismissal: Rejecting the 'Sick Male' comparison", *Irish Law Times*, November 1994, s. 257; Van Kraay, F., "The Difference Between Pregnant Women and Sick Men", *Law Teacher*, 1995, Vol. 29, s. 92—, erityisesti s. 93; McGlynn, C. M. S., "Webb v EMO:a hope for the Future", *Northern Ireland Legal Quarterly*, 1995, s. 50—, erityisesti s. 54; Boch, C., *Common Market Law Review*, 1995, s. 547—, erityisesti s. 558; Hervey, T., *Justifications for Sex Discrimination in Employment*, Butterworths, 1993, s. 67; Szyszczak, E., "Community Law on Pregnancy and Maternity", *Sex Equality Law in the European Union*, Wiley & Sons, 1996, s. 51—, erityisesti s. 54, ja Bolger, M., *Irish Law Times and Solicitor's Journal*, 1994, s. 65—66.

23 — Edellä alaviitteessä 9 mainitussa asiassa esitetty ratkaisuehdotus, s. I-3569—.

24 — Julkisasiamies Tesauro lausuu samoin edellä alaviitteessä 12 mainitussa asiassa Habermann-Beltermann esittämässään ratkaisuehdotuksessa, s. I-1659—.

tulkittavissa siten, että yhteisöjen tuomioistuin olisi pitänyt sallittuna (tai ainakin oikeutettuna) raskauteen liittyvästä syystä (sairaus) töistä poissa olevan naisen irtisanomista. Asiaa kokonaisuudessaan huolellisesti harkittuaan yhteisöjen tuomioistuin on nimittäin katsonut ratkaisevaksi sen, että Hertzin sairaus alkoi vasta sen jälkeen, kun hän oli palannut töihin äitiysloman päättyessä. — — " Ratkaisuehdotuksensa 14 kohdassa hän vielä korostaa sitä, että "— — sikäli kuin kyseisestä tuomiosta seuraa, ettei sairaudesta aiheutuvien poissaolojen vuoksi tapahtuvaa irtisanomista ole pidettävä syrjintänä, vaikka sairaus aiheutuu raskaudesta tai synnytyksestä, jos se on alkanut äitiysloman päättymisen jälkeen, tästä seuraa vielä selvemmin, että raskaus ei ole rinnastettavissa sairauteen — — ".

39. Oikeuskirjallisuudessa toisinaan korostettu ristiriita asioissa Dekker ja Hertz annettujen tuomioiden välillä [25] liittyy siihen, että ensiksi mainitussa asiassa yhteisöjen tuomioistuin piti välittömänä syrjintänä raskauteen perustuvaa työhön ottamisesta kieltäytymistä, koska tällaista syytä saatetaan käyttää vain naisten osalta, kun taas jälkimmäisessä tapauksessa se katsoi, että jos sairaus ilmenee äitiysloman jälkeen, irtisanomisen kannalta ei ole syytä tehdä eroa raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuvan sairauden ja minkä tahansa muun sairauden välillä, vaikka onkin ilmeistä, että vain naiset saattavat sairastua raskauden tai synnytyksen tähden. Mielestäni tämä ristiriita on ratkaistavissa vain katsomalla syyksi tähän erotteluun, että kun nainen on synnyttänyt ja hänen äitiyslomansa on päättynyt, hän ei enää ole miespuolisiin työntekijöihin nähden erilaisessa fysiologisessa tilassa ja että siitä lähtien ei enää ole syytä tehdä eroa sairauden alkuperän mukaan. Jos jossakin elämänsä vaiheessa synnyttänyt naistyöntekijä olisi lopun työuransa ajan oikeutettu irtisanomisia vastaan eräänlaiseen takuuseen, jonka perusteella hänen osaltaan ei tässä tarkoituksessa otettaisi huomioon sellaisia äitiysloman jälkeisiä työkyvyttömyysaikoja, jotka olisivat saattaneet aiheutua raskaudesta tai synnytyksestä, tämä selvästikin merkitsisi tasaarvoisen kohtelun periaatteen vastaista etuoikeutta.

2) Asiassa Habermann-Beltermann annettu tuomio, jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi syrjinnäksi sen, että raskaana olevien naisten yötyökiellon seurauksena työsopimus julistettiin mitättömäksi tai purettiin.

40. Asiassa Habermann-Beltermann [26] yhteisöjen tuomioistuin ratkaisi Arbeitsgericht Regensburgin esittämät ennakkoratkaisukysymykset, jotka koskivat erään työnantajan ja erään raskaana olevan työntekijän välillä tehtyä toistaiseksi voimassaolevaa työsopimusta. Allekirjoitettaessa sopimusta, jossa määrättiin, että työ piti tehdä öisin,

25 — Jacqmain, J., mt., s. 50; More, G., mt., s. 55; Shaw, J., mt., s. 320; Traversa, E., mt., s. 436; McGlynn, C. M. S., mt., s. 54—55; Boch, C., mt., s. 559; Kilpatrick C., mt., s. 85; Szyszczak, E., mt., s. 54, ja Burrows, N. & Mair, J., mt., s. 155.

26 — Mainittu edellä alaviitteessä 12.

kumpikaan osapuoli ei tiennyt raskaudesta. Kansallinen tuomioistuin pyrki ennakkoratkaisupyynnöllään selvittämään, ovatko direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan säännökset yhdessä 3 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa ristiriidassa toisaalta sen kanssa, että tällainen sopimus julistetaan mitättömäksi sen yötyökiellon johdosta, jota kansallisen oikeuden mukaan sovelletaan raskaus- ja imetysaikana, ja toisaalta sen kanssa, että työnantaja purkaa sopimuksen sitä tehtäessä vallinneen työntekijän olennaisia ominaisuuksia koskevan virheellisen käsityksen vuoksi.

Yhteisöjen tuomioistuin huomautti, että kun oli kysymys toistaiseksi voimassaolevasta sopimuksesta, raskaana olevien naisten yötyökielto vaikutti vain rajoitettuna aikana suhteessa sopimuksen koko kestoaikaan. Yhteisöjen tuomioistuin päätyi siihen, että jos sallittaisiin sopimuksen julistaminen mitättömäksi tai purkaminen sen vuoksi, että raskaana oleva työntekijä on väliaikaisesti estynyt tekemästä sitä työtä, jota varten hänet on palkattu, tämä olisi tässä tilanteessa direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan mukaisen suojelutavoitteen vastaista ja siten estäisi tämän säännöksen tehokkaan vaikutuksen. Yhteisöjen tuomioistuimen kansalliselle tuomioistuimelle antama konkreettinen vastaus oli se, että direktiivin 76/207/ETY säännöksissä kielletään se, että yötyötä koskeva, sellaisen työnantajan ja sellaisen raskaana olevan työntekijän välinen toistaiseksi voimassaoleva työsopimus, jotka kumpikin ovat olleet tietämättömiä kyseisestä raskaudesta, julistetaan mitättömäksi kansallisen oikeuden mukaan raskaus- ja imetysaikana sovellettavan yötyökiellon vuoksi, tai työnantajan toimesta puretaan sopimusta tehtäessä vallinneen työntekijän olennaisia ominaisuuksia koskevan virheellisen käsityksen vuoksi.

3) Asiassa Webb annettu tuomio, jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työtehtävistään suoriutumiseen kykenemättömän raskaana olevan naisen tilanne ei ole verrattavissa niin ikään lääketieteellisistä tai muista syistä työhönsä kykenemättömän miehen tilanteeseen

41. Yhteisöjen tuomioistuin antoi 14.7.1994 tuomion asiassa Webb [27] House of Lordsin esittämään direktiivin 76/207/ETY tulkintaa koskevaan ennakkoratkaisukysymykseen työnantajan ja naispuolisen työntekijän välisessä asiassa, jossa työnantaja oli ottanut työntekijän työhön toistaiseksi ja kuultuaan työntekijän olevan raskaana irtisanonut hänet väittäen, että hänet oli otettu työhön erityisesti sitä varten, että hän toimisi aluksi toisen työntekijän sijaisena tämän äitiysloman aikana. Tässä tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, toisin kuin kansallinen tuomioistuin oli ennakkoratkaisupyynnössään asettanut kysymyksensä, että tilannetta, jossa nainen pian työsopimuksen tekemisen jälkeen todetun raskauden vuoksi on kykenemätön suoriutumaan työtehtävistään, ei ollut asianmukaista verrata työhönsä niin ikään lääketieteellisistä tai muista syistä kykenemättömän miehen tilanteeseen. Tuomion 25 kohdassa se toteaa, että "— — raskaudentila ei mitenkään ole rinnastettavissa jostakin sairaudesta aiheutuvaan terveydentilan heik-

27 — Mainittu edellä alaviitteessä 9.

kenemiseen eikä varsinkaan tilaan, jossa asianomainen ei muista kuin lääketieteellisistä syistä ole käytettävissä työhön; nämä molemmat viimeksi mainitut tilanteet saattavat oikeuttaa irtisanomaan naisen ilman, että kysymys olisi sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi —— asiassa Hertz antamassaan tuomiossa yksiselitteisesti erottanut raskauden sairaudesta silloinkin, kun viimeksi mainittu aiheutuu raskaudesta, *mutta ilmenee vasta äitiysloman jälkeen.*"

Yhteisöjen tuomioistuimen tuomionsa 27 kohdassa esittämä johtopäätös oli, että Webbin kaltaisessa tilanteessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen purkaminen naistyöntekijän raskauden vuoksi ei ole perusteltavissa sillä, että työntekijä on yksinomaan väliaikaisesti estynyt tekemästä työtä, johon hänet on palkattu.

4) Asiassa Larsson annettu tuomio, jossa yhteisöjen tuomioistuin näyttää katsoneen, ettei ole syrjivää ottaa irtisanomisperusteena huomioon raskauden ennen äitiysloman alkamista aiheuttamaa työkyvyttömyyttä

42. Näissä oloissa yhteisöjen tuomioistuin antoi asiassa Larsson 29.5.1997 [28] tuomionsa. [29] Tuomioistuinta oli jälleen pyydetty uudelleen — tällä kertaa Sø- og Handelsrettin taholta — tulkitsemaan direktiivin 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan soveltamista asiassa, jossa naispuolinen työntekijä oli äitiyslomansa päättymisen jälkeen irtisanottu hänen tilansa aiheuttamien melko pitkien poissaolojen vuoksi, jotka suurimmalta osin ajoittuivat raskausajalle ja joita koskien oli esitetty lääkärintodistukset. Tarkastelen tätä tuomiota melko yksityiskohtaisesti.

Føtex Supermarked A/S oli ottanut Helle Elisabeth Larssonin palvelukseensa maaliskuussa 1990. Seuraavan vuoden elokuussa hän ilmoitti työnantajalle olevansa raskaana. Raskautensa aikana hän oli sairaslomalla kaksi kertaa. Ensimmäinen poissaolo kesti 18 päivää. Toinen oli seurausta raskauden aiheuttamasta lantionseudun veltostumisesta ja kesti noin neljä ja puoli kuukautta. Synnytys tapahtui 2.4.1992. Pituudeltaan 24 viikon äitiysloma päättyi 18.9.1992. Tämän jälkeen Larsson otti vuosilomaa 16.10.1992 saakka. Äitiysloman ja vuosiloman aikana hän oli edelleen hoidossa lantionseudun veltostumisen takia. Hän oli edelleen sairaslomalla vuosiloman päättyessä, ja hänet todettiin työkykyiseksi vasta 4.1.1993. Työnantaja ilmoitti 10.11.1992 päivätyllä kirjeellä, kun ei ollut kulunut edes kuukautta hänen vuosilomansa

28 — Tuolloin määräaika huomautusten esittämiselle nyt esillä olevassa asiassa oli jo päättynyt.

29 — Asia C-400/95, Larsson, tuomio 29.5.1997 (Kok. 1997, s. I-2757).

päättymisestä, hänen irtisanomisestaan 31.12.1992 lukien. Irtisanomisen perusteluna oli sananmukaisesti "pitkä poissaolosi sekä se, että ei näytä siltä, että voisit vastaisuudessakaan terveyssyistä hoitaa tehtäväsi tyydyttävällä tavalla".

43. Ennakkoratkaisupyynnön tehnyt kansallinen tuomioistuin kysyi, tarkoitetaanko direktiivin 76/207/ETY mainituissa säännöksissä myös irtisanomista äitiysloman päättymisen jälkeisen poissaolon perusteella silloin, kun poissaolon syynä on raskauden aikana ilmennyt sairaus, joka jatkuu äitiysloman ajan ja vielä sen jälkeenkin, kun irtisanominen tapahtuu äitiysloman päätyttyä. On syytä korostaa kansallisen tuomioistuimen kysymyksen kohdistuneen *äitiysloman jälkeisiin* poissaoloihin perustuviin irtisanomisiin.

44. Tuossa asiassa esittämässäni ratkaisuehdotuksessa [30] ehdotin yhteisöjen tuomioistuimelle asioissa Hertz, Webb ja Habermann-Beltermann annettuihin tuomioihin pohjautuvaa ratkaisua, jonka mukaan raja tulisi asettaa äitiysloman päättymishetkeen, kun miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta sovelletaan direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa säädettyihin työoloihin, mukaan lukien palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet. Siitä alkaen jokaista naisen kärsimää sairautta, olipa sen syy synnytykseen liittyvä tai ei, on tarkasteltava yleisen kaikkiin työntekijöihin sovellettavan säännöstön kannalta. Sen sijaan naisille raskauden aiheuttamien terveysongelmien vuoksi ennen synnytystä myönnettävät sairaslomajaksot eivät irtisanomisperusteena ole rinnastettavissa miehen sairauspoissaoloihin.

Ehdotukseni vastaukseksi kansallisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen oli seuraava: Direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa ei ole ristiriidassa se, että nainen irtisanotaan äitiysloman jälkeisten poissaolojen perusteella, joiden syynä on raskausaikana ilmennyt ja äitiysloman ajan sekä sen jälkeen jatkunut sairaus, mutta näiden säännösten vastaista on irtisanomiseen oikeuttavia poissaoloja laskettaessa ottaa huomioon ennen synnytystä ilmenneiden, raskauteen liittyvien terveysongelmien vuoksi myönnetyt sairaslomajaksot.

45. Vastatessaan pääasian kantajan argumentteihin siitä, että asiassa Hertz annetussa tuomiossa olisi erotettu toisistaan sairauden ilmenemis- ja sairastumisajankohta, asiassa Larsson antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin "ainoastaan totesi sille esitettyjen tosiseikkojen perusteella, että direktiivissä [76/207/ETY] 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

30 — Em. asiassa Larsson 18.2.1997 esitetty ratkaisuehdotus, s. I-2759.

tuomiolauselmassa mainita mitään sairauden ilmenemis- tai sairastumisajankohdasta." [31]

46. Tuomiossa selvitellään jäljempänä pääasian kantajan, Tanskan hallituksen ja komission näkemystä, jonka mukaan yhteisön oikeuden vastaista on, että työnantaja kansallisen oikeuden mukaan irtisanomiseen oikeuttavaa aikaa laskiessaan olisi oikeutettu ottamaan huomioon sekä poissaolot raskauden alkamisen ja äitiysloman alkamisen välisenä aikana että poissaolot äitiysloma-aikana. Pääasian oikeudenkäyntiasiakirjoista nimittäin kävi ilmi, että jos nämä ajanjaksot ja neljän viikon vuosiloma jätetään huomiotta, Larsson oli ollut vain alle neljä viikkoa poissa töistä sairauden vuoksi ennen irtisanomistaan.

47. Kansallisen lainsäädännön mukaisen äitiysloman osalta yhteisöjen tuomioistuin totesi, että naista suojellaan tänä aikana irtisanomiselta hänen poissaolonsa johdosta; jos poissaoloa äitiysloman aikana olisi oikeus käyttää myöhemmin tapahtuvan irtisanomisen perusteena, tämä olisi vastoin — kansalliset säännökset naisten suojelusta erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella sallivan — direktiivin 2 artiklan 3 kohdan tavoitetta ja estäisi säännöksen tehokkaan vaikutuksen. [32]

Jäsenvaltioiden vahvistamien äitiyslomakausien ulkopuolella, ja jollei naisten erityissuojelusta ole kansallisia tai yhteisön säännöksiä, direktiivissä ei suojata naispuolista työntekijää irtisanomiselta raskauteen perustuvasta sairaudesta aiheutuvan poissaolon johdosta.

48. Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin päätyi katsomaan, että direktiivissä vahvistetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa ei ole ristiriidassa, että naispuolisen työntekijän poissaolo hänen raskaudentilansa alkamisen ja äitiysloman alkamisen välisenä aikana otetaan huomioon määritettäessä sitä ajanjaksoa, joka kansallisen oikeuden mukaan oikeuttaisi hänen irtisanomiseensa, ja yhteisöjen tuomioistuin vastasi kansalliselle tuomioistuimelle, että jollei direktiivin 2 artiklan 3 kohdan täytäntöönpanemiseksi annetuista säännöksistä muuta seuraa, direktiivin 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan säännösten kanssa ei ole ristiriidassa irtisanominen raskauteen tai synnytykseen perustuvasta sairaudesta aiheutuvan poissaolon johdosta, vaikka sairaus ilmenisi raskauden aikana ja jatkuisi äitiysloman ajan sekä sen jälkeen. [33]

49. Myönnän, että minun on todella vaikeata sovittaa nämä toteamukset yhteen sen edellä selostetun ratkaisulinjan kanssa, jota yhteisöjen tuomioistuin noudatti ennen tämän tuomion antamista. Asiassa Larsson yhteisöjen tuomioistuin ei ainoastaan näytä asettuvan

31 — Mainittu edellä alaviitteessä 29, tuomion 17 kohta.

32 — Em. asia Larsson, tuomion 22 kohta.

33 — Em. asia Larsson, tuomion 24 ja 26 kohta.

aikaisempiin ratkaisuihinsa nähden vastakkaiselle kannalle vaan myös suoraan kieltää sekä julkisasiamiestensä että lukuisien aikaisempia ratkaisuja kommentoineiden kirjoittajien tulkinnan näiden ratkaisujen sisällöstä.

Huomautan, näiltäkin osin hieman huolestuneena, että kun yhteisöjen tuomioistuin 20 kohdassa katsoo, että irtisanominen raskauteen tai synnytykseen perustuvasta sairaudesta aiheutuvan poissaolon johdosta ei ole ristiriidassa direktiivin kanssa, vaikka sairaus olisi ilmennyt raskauden aikana ja jatkunut äitiysloman ajan sekä sen jälkeen, se ei tuo esiin, milloin poissaolot tapahtuivat.

Yhteisöjen tuomioistuin ei selvennä myöskään tuomionsa 23 kohdassa, milloin poissaolot ovat tapahtuneet. Tässä kohdassa se katsoo, että jäsenvaltioiden vahvistamien äitiyslomakausien ulkopuolella, ja jollei kansallisia tai yhteisön säännöksiä ole, direktiivissä 76/207/ETY ei suojata naispuolista työntekijää irtisanomiselta raskauteen perustuvasta sairaudesta aiheutuvan poissaolon johdosta.

Yhteisöjen tuomioistuin päätyy tuomionsa 24 kohdassa katsomaan, että direktiivissä vahvistetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa ei ole ristiriidassa, että naispuolisen työntekijän poissaolo hänen raskaudentilansa alkamisen ja äitiysloman alkamisen välisenä aikana otetaan huomioon määritetäessä sitä ajanjaksoa, joka kansallisen oikeuden mukaan oikeuttaisi hänen irtisanomiseensa, mutta se ei tällöinkään täsmennä poissaolojen aiheutuneen raskauteen perustuvasta sairaudesta.

Lopuksi tuomiolauselmassa ei anneta täydellistä vastausta kansallisen tuomioistuimen kysymykseen; sehän kohdistui *äitiysloman jälkeisiin poissaoloihin* perustuviin irtisanomisiin silloin, kun poissaolot aiheutuvat raskausaikana ilmenneestä ja äitiysloman aikana sekä sen jälkeen jatkuneesta sairaudesta ja kun tämä asiaintila on syynä siihen, että *irtisanominen tapahtui vasta äitiysloman päättymisen jälkeen.* Yhteisöjen tuomioistuin puolestaan vastasi, että direktiivin vastaista ei ole irtisanominen raskauteen tai synnytykseen perustuvasta sairaudesta aiheutuvan poissaolon johdosta, vaikka sairaus ilmenisi raskauden aikana ja jatkuisi äitiysloman ajan sekä sen jälkeen. Vastauksessa ei siis mainita poissaoloajankohtia eikä irtisanomisajankohtaa.

50. Kun otetaan huomioon nämä aukkokohdat, katson, että asiassa Larsson annettu tuomio ei riitä vahvistamaan yhteisöjen tuomioistuimen halunneen tehdä oikeuskäytännössään täyskäännöksen. Pidän näin ollen oikeusvarmuuden kannalta erittäin tärkeänä sitä, että yhteisöjen tuomioistuin ottaa selvästi kantaa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamiseen naispuolisten työntekijöiden irtisanomisiin raskauden aikana tai äitiysloman jälkeen tilanteissa, joissa on irtisanomisperusteina otettu huomioon raskauden ennen äitiysloman alkamista

aiheuttamat työkyvyttömyysajat. Täsmälleen näin on nimittäin menetelty Brownin tapauksessa.

51. Viime kädessä on kysymys meille kaikille kuuluvasta tehtävästä poistaa sen syrjinnän jäännökset, josta nainen on vuosisatojen ajan kärsinyt; [34] tähän tehtävään Euroopan unionin instituutiot ovat sitoutuneet näinkin vakavasti.

C House of Lordsin ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys: raskaana olevan naisen irtisanominen raskauden aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi

52. Tällä kysymyksellä kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiivissä 76/207/ETY tarkoitetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista irtisanoa naispuolinen työntekijä hänen raskautensa aikana tästä raskaudesta aiheutuneeseen työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi ja vaikuttaako vastaukseen se seikka, että irtisanominen tapahtuu sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä hänen sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun hän on ollut yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan.

53. On varmaa, että yhteisön oikeuden soveltaminen olisi estänyt Brownin irtisanomisen, jos määräaika direktiivin 92/85/ETY säännösten saattamiselle osaksi jäsenvaltioiden kansallista oikeusjärjestystä olisi jo päättynyt komplikaatioiden ilmetessä hänen raskaudessaan. Tätä direktiiviä ei tuolloin kuitenkaan ollut edes annettu. Asiaan on täten sovellettava yhteisön oikeutena ainoastaan direktiiviä 76/207/ETY.

54. On syytä panna merkille direktiivin 76/207/ETY 5 artiklassa säädettävän, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Lähdettäessä siitä, että tasa-arvoisuus, sellaisena kuin erään jäsenvaltion perustuslakituomioistuin on sen määritellyt, "—— ei ole vain abstraktinen todellisuus tai matemaattinen käsite, vaan erilaisten tilanteiden kohtelua eri tavalla tai samankaltaisten taikka samanlaisten tilanteiden kohtelua samalla tavalla", [35] ja ottaen huomioon myös yhteisöjen tuomioistuimen vakiintunut oikeuskäy-

34 — Esimerkkinä D. Miguel de Cervantes Saavedra, joka teoksensa *Mielevä hidalgo Don Quijote manchalainen* ensimmäisen osan luvussa LI, jossa vuohipaimen kertoo Leandran tarinan, mainitsee "—— naisten luontaisen laadun, joka useimmiten on ajattelematon ja epävakainen". Hän valitsee itse helpomman ja oikeudenmukaisemman tien "—— puhua pahaa naisten kevytmielisyydestä, heidän epävakaisuudestaan, heidän petollisuudestaan, heidän hauraista lupauksistaan, heidän uskottomuudestaan, ja vielä siitä, kuinka huonosti he osaavat valita tunteidensa ja taipumustensa kohteita". WSOY, Porvoo, 1966, käännös J. A. Hollo, s. 541 ja 542.

35 — Espanjan Tribunal Constitucionalin 6.3.1987 antama tuomio 29/1987, 5 b kohta (BOE 24.3.1987).

täntö, jonka mukaan "—— syrjintää on ainoastaan erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa", [36] tarkastelen seuraavassa kysymystä, tapahtuuko raskaana olevan naisen irtisanominen hänen tilastaan aiheutuneen työkyvyttömyyden perusteella samoissa olosuhteissa kuin miehen irtisanominen yhtä kauan kestäneen sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden perusteella.

55. Päinvastoin kuin Hertzin tilanteessa, jossa alkuperältään synnytykseen liittyvä työkyvyttömyys alkoi vasta jonkin aikaa hänen äitiyslomansa päättymisen jälkeen, Brownilla ilmenivät hyvin aikaisessa vaiheessa ne raskauteen liittyvät komplikaatiot, jotka suurimman osan raskausaikaa estivät häntä työskentelemästä. Asiakirjojen mukaan hän oli työkyvyttömänä ne 26 viikkoa, jotka Rentokilin työsopimuksiinsa ottamaa sopimusehtoa sovellettaessa oikeuttivat hänen irtisanomiseensa, minkä jälkeen kului vielä kuusi viikkoa synnytykseen. Ottaen huomioon, että keskimääräinen raskausaika ihmisillä on 38 viikkoa, lasken, että hän kykeni työskentelemään tästä vain ensimmäiset viisi tai kuusi viikkoa.

56. Onkohan tässä vaiheessa enää tarpeen toistaa niin ilmeistä asiaa, että raskaus on ainoastaan naisia koskeva tila, koska vain he saattavat tulla raskaaksi. Sen lisäksi, että raskaus on yksinomaan naisille mahdollinen biologinen tila, se on rajoitettu ajanjakso, jonka aikana saattaa esiintyä ei ainoastaan hyvin tunnettua aamupahoinvointia, vaan myös sellaisia komplikaatioita kuin keskenmeno tai stressioireisiin liittyvät ennenaikaiset supistukset, joiden johdosta naisen saattaa joutua olemaan ehdottomassa levossa ajan, joka voi vaihdella kahdesta tai kolmesta kuukaudesta raskauden koko kestoaikaan.

57. Yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Hertz antamassaan laajalti siteeratussa tuomiossa painokkaasti vahvistanut, että "—— naispuolisen työntekijän irtisanominen sellaisten toistuvien sairaslomien vuoksi, *jotka eivät ole aiheutuneet raskaudesta tai synnytyksestä,* ei ole sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää, jos tällaisista sairaslomista samoin edellytyksin seuraisi miespuolisen työntekijän irtisanominen". [37]

58. Voidaanko kuitenkaan katsoa, että naispuolisen työntekijän irtisanominen *raskaudesta aiheutuneiden* toistuvien sairaslomien vuoksi tapahtuu samoin edellytyksin kuin sairaslomalla saman ajanjakson ollëen miehen irtisanominen? Mielestäni näin ei ole.

36 — Asia C-279/95, Schumacker, tuomio 14.2.1995 (Kok. 1995, s. I-225, 30 kohta).

37 — Mainittu edellä alaviitteessä 3, tuomion 14 kohta.

59. Puuttumatta yksinomaan lääketieteellisen asiantuntemuksen perusteella tehtäviin arviointeihin haluaisin täsmentää, että kuten yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Webb antamassaan tuomiossa katsonut, vaikka raskaudentila ei mitenkään olekaan verrattavissa jostakin sairaudesta aiheutuneeseen terveydentilan heikkenemiseen, [38] kaikki tietävät, että niin sanottuja "riskiraskauksia" esiintyy esimerkiksi — ryhtymättä tyhjentävään luettelointiin — silloin, kun aikaisemmat synnytykset ovat olleet ennenaikaisia tai lapsi on syntynyt kuolleena, kun istukka on tavallista alempana, kun naista on hoidettu koeputkihedelmöityksellä tai hänellä on sydänvika tai sokeritauti. Näille raskauksille ei ole luonteenomaista se, että nainen "sairastuisi" niiden johdosta, vaan se, että ne tavallisesti edellyttävät hänet pysymään lääkärin erittäin tarkassa valvonnassa ja joissakin mainituista tapauksista täydellisessä levossa useiden kuukausien ja joskus koko raskauden ajan. [39]

60. Vaikka raskaana olevan, raskautensa vuoksi työkyvyttömän työntekijän ja sairaana olevan työntekijän tilanne ovatkin sikäli yhteneväiset, että kumpikaan heistä ei tilapäisesti pysty täyttämään työskentelyvelvollisuuttaan, näissä asiantiloissa on silti merkittäviä eroja: vain naisten on mahdollista huomata työuransa jossakin vaiheessa olevansa tilanteessa, jossa he ovat estyneitä työskentelemästä raskauden heille aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi, ja useimmissa tapauksissa tämä työkyvyttömyys lisäksi päättyy enemmän tai vähemmän tarkasti ennalta määrättynä ajankohtana naisen synnyttäessä.

61. Näyttää siltä, että nämä tekijät oli otettu huomioon useimpien jäsenvaltioiden kansallisessa oikeudessa nyt puheena olevassa asiassa relevanttina ajankohtana. Niiden ratkaisut olivat melko samanlaisia, mutta erosivat huomattavasti Yhdistyneen kuningaskunnan ja Irlannin lainsäädännöstä.

En pysty asettumaan sille kannalle, että tämänluonteisissa tilanteissa, joissa nainen ei kärsi mistään sairaudesta, vaan on vain raskaana, olisi katsottavissa naisen tulevan irtisanotuksi toistuvien poissaolojen vuoksi samoin edellytyksin kuin irtisanottaessa sairaslomalla saman ajanjakson ollut mies. Samanlainen päättely on kohdistettavissa myös tilanteisiin, joissa työkyvyttömyyden syynä oli, että jo olemassa oleva sairaus paheni raskauden vuoksi tai raskaudesta aiheutui todellinen sairaudentila.

Saksassa oli siten säädetty naisten erityissuojelusta raskauden alkamisesta synnytyksen jälkeiseen aikaan saakka; irtisanomisen edellytykseksi tänä aikana oli säädetty hallinnollinen lupa tähän. Tanskan työministeriö katsoi syrjinnäksi, jos irtisanomisperusteena otettiin huomioon poissaolot ennen synnytystä raskauden aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi. Ranskassa työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa raskaana olevaa naista hänen äitiyslomansa ja neljän sitä seuraavan viikon aikana. Kreikassa oli kiellettyä irtisa-

38 — Mainittu edellä alaviitteessä 9, tuomion 25 kohta.

39 — Naisia, joille raskaus aiheuttaa näin pitkän työkyvyttömyyden, ei onneksi ole kovin monia: on laskettu heidän edustavan 10— 15 prosenttia kaikista tapauksista.

noa raskaana olevaa työntekijää raskausaikana ja vuoden ajan synnytyksen jälkeen, eikä häntä ollut oikeutta irtisanoa raskauden tai synnytyksen aiheuttamaan työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi. Italiassa irtisanomiskielto ulottui raskauden alusta lapsen ensimmäisen elinvuoden loppuun asti, ja oikeuskäytännössä oli tulkittu kielletyksi naisen irtisanominen tänä aikana myös sen vuoksi, että hän oli ylittänyt sallittujen sairauspäivien enimmäismäärän. Alankomaissa oli kielletty naisen irtisanominen raskauden, äitiysloman ja kuuden sitä seuraavan viikon aikana. Portugalissa oli sallittua irtisanoa työntekijä työkyvyttömyyden vuoksi vain silloin, kun työkyvyttömyys oli ehdotonta ja lopullista; raskaana olevien naisten irtisanominen oli kiellettyä, jos heidän työkyvyttömyytensä syynä oli raskaus tai jokin siihen liittyvä sairaus. Lopuksi, vaikka Espanjassa ei ollut erityislainsäädäntöä raskaana olevan naisen suojelemiseksi irtisanomiselta, oikeuskäytännössä ei ollut pidetty laillisena irtisanomista riskiraskauksien tai raskauteen liittyvien sairauksien aiheuttamaan työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi.

Kolmesta uudesta jäsenvaltiosta Itävallassa oli säädetty naisten erityissuojelusta raskauden alusta synnytyksen jälkeiseen aikaan asti; irtisanomisen edellytykseksi tänä aikana oli säädetty tuomioistuimen antama lupa tähän. Suomessa oli asetettu työntekijän työkyvyttömyyteen perustuvan irtisanomisen edellytykseksi, että työkyvyttömyys aiheutti olennaisen ja pysyvän työkyvyn alenemisen. Ruotsissa sairauden aiheuttama työkyvyttömyys ei oikeuttanut irtisanomiseen, jos oli todennäköistä, että työntekijä paranee, ja naista ei ollut oikeutta irtisanoa raskauden aiheuttaman työkyvyttömyyden johdosta.

62. Pääasian vastaaja katsoo Brownin irtisanomisen syynä olleen hänen raskautensa "epätavallinen" luonne. Vastaaja väittää, että jos Brownia työkyvyttömyyden syyn perusteella kohdellaan eri tavoin kuin sairaana olevia työntekijöitä tai sellaisia raskaana olevia työntekijöitä, joita raskaus ei estä työskentelemästä, kysymyksessä on positiivinen syrjintä, jota sovelletaan vain tiettyyn ryhmään naisia.

Kahdesta syystä en pysty asettumaan tälle kannalle. Ensinnäkin on muistettava direktiivissä 76/207/ETY säädettävän miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta työoloissa, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien; kun etsitään vertailuperustaa, ei ole asianmukaista hahmottaa yhtäläisyyksiä tai eroja kahden sellaisen raskaana olevan naisen välillä, joiden raskaudet ovat enemmän tai vähemmän ongelmalliset, vaan vertailukohteena on edelleen käytettävä miespuolista työntekijää. Toiseksi, kuten edellisessä kohdassa juuri mainitsin, raskauden vuoksi työkyvyttömän naisen ja sairaana olevan miehen tilanne eivät tässä direktiivissä säädetyn tasa-arvoisen kohtelun periaatteen näkökulmasta ole irtisanomisen suhteen vertailukelpoisia.

63. En myöskään ole samaa mieltä Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen kanssa, joka ehdottaa, että erotetaan toisistaan toisaalta irtisanominen raskauteen ja synnytykseen liittyvien tavanomaisten vaarojen ja vaivojen vuoksi, joista se esittää esimerkkeinä poissaolot töistä rutiininomaisten lääkärintarkastusten vuoksi ja lyhyehköt poissaolot aamupahoinvoinnin tähden, sekä toisaalta naisen irtisanominen sairauden johdosta, liittyipä sairaus raskauteen tai ei. Tämän erottelupyrkimyksen syy löytynee julkisasiamies Darmonin asioissa Dekker ja Hertz esittämän ratkaisuehdotuksen 47 ja 48 kohdasta, joissa hän asiaan Hertz liittyen tarkasteli mahdollisuutta määrittää äitiyteen liittyvän suojelun kestoaika. [40]

64. Riippumatta sellaisen menettelyn epätodennäköisyydestä, että nainen irtisanottaisiin rutiininomaisista lääkärintarkastuksista aiheutuvien poissaolojen tai aamupahoinvoinnista aiheutuvien lyhyehköjen poissaolojen vuoksi, [41] Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen näkemys mielestäni perustuu edellä mainitun tekstin tulkitsemiseen asiayhteydestään irrotettuna. Kuten jo 30 kohdassa mainitsin, julkisasiamies Darmon ehdottaa tosiasiallisesti, että erotetaan toisistaan toisaalta raskauteen ja synnytykseen tavanomaisesti liittyvät vaivat eli yleensä näihin tilanteisiin kuuluvat komplikaatiot, jotka joskus ovat syynä äitiysloman pidentämiseen — näissä tilanteissa hänen mielestään yhteisön suojelu on tarpeen, koska ne ovat ominaisia nimenomaan äitiydelle —, ja toisaalta sellaiset sairaudentilat, joilla ei ole mitään tekemistä tavanomaisten raskausvaivojen kanssa ja joita on kohdeltava samalla "yleisellä" tavalla kuin muitakin sairauksia.

Nyt ei silti ole syytä unohtaa sitä, että Hertz oli irtisanottu sellaisen työkyvyttömyyden vuoksi, joka ei estänyt häntä työskentelemästä hänen äitiyslomansa päättymistä seuranneen vuoden pituisen ajanjakson loppuun asti, vaikka se aiheutuikin synnytyksestä. Mielestäni julkisasiamies tästä syystä lisää jäljempänä, että kun työntekijä on käyttänyt kaikki lailliset äitiyslomaoikeutensa, sairauspoissaolojen, vaikka sairaus aiheutuu raskaudesta tai synnytyksestä, ei ole katsottava kuuluvan äitiyteen tavanomaisesti liittyviin vaivoihin.

65. Olen siis sitä mieltä, että jos halutaan erottaa toisistaan raskauteen ja synnytykseen tavanomaisesti liittyvät vaivat niistä sairaudentiloista, joilla ei ole mitään tekemistä tavanomaisten raskausvaivojen kanssa, on edettävä ajanmukaisessa järjestyksessä: ensiksi mainittuja esiintyy väistämättä sinä aikana, kun nainen on tällaisessa tilassa, eli raskausaikana ja äitiysloman aikana, kun taas jälkimmäisiä ovat kaikki äitiysloman päättymisen jälkeen ilmenevät sairaudet, vaikka niiden syynä saattaakin olla raskaus tai synnytys.

40 — Mainittu edellä alaviitteessä 17.

41 — Aamuiset oksentelut saattavat olla rajuja ja jatkua myös kolmen ensimmäisen raskauskuukauden jälkeen; ne saattavat joissakin tapauksissa vaatia sairaalakäyntiä.

66. Edellä esitetyillä perusteilla katson, että naisen irtisanominen hänen raskausaikanaan raskauden aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi on direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan vastaista välitöntä syrjintää, koska se perustuu tilanteeseen, joka saattaa kohdistua vain naisiin.

67. Haluan täsmentää, että ehdottamani tulkinta on mielestäni ainoa mahdollinen direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan säännöksille sekä yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisulinjalle ennen asiassa Larsson annettua tuomiota. Jos asia ei olisi näin ja jos työssä käyvän raskaana olevan naisen tulevaisuus saattaisi olla riippuvainen siitä, että hänen raskaudessaan ei esiinny liian monia komplikaatioita, pitäisin itseäni velvollisena olemaan sitä mieltä, Papinianoa mukaillen, että huolimatta kuluneista vuosisadoista "[yhteisön] oikeudessamme on monia kohtia, joissa naisen asema on huonompi kuin miehen". [42]

68. Kansallinen tuomioistuin kysyy myös, vaikuttaako tähän vastaukseen jollakin tavalla se, että irtisanominen tapahtui sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan.

69. Edellä esitetystä lienee jo pääteltävissä, että irtisanomisen tapahtumisella sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen kun he ovat olleet sairaslomalla tietyn ajan, ei ole edellä annettuun vastaukseen mitään vaikutusta. Tämä sopimuslauseke, jota sovelletaan samalla tavalla miehiin ja naisiin ja jossa raskauden aiheuttama työkyvyttömyys yksinkertaisesti samaistetaan sairauden aiheuttamaan työkyvyttömyyteen, merkitsee nimittäin välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koska tällöin sovelletaan samaa sääntöä erilaisiin tilanteisiin, kun irtisanomiseen oikeuttavia työkyvyttömyysaikoja määritettäessä otetaan huomioon sellainen työkyvyttömyyden peruste, joka saattaa kohdistua vain naisiin.

70. Säännön sisältyminen työsopimukseen on tältä osin vailla merkitystä. Ensiksikin direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan b alakohdassa velvoitetaan jäsenvaltiot varmistamaan, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset määräykset eli muun muassa yksittäisten työsopimusten määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa. Toiseksi yhteisöjen tuomioistuin on jo täsmentänyt, että "— — kaikkien kansallisten tuomioistuimien pitää kansallista oikeutta tulkitessaan ja soveltaessaan lähteä siitä, että valtiolla on ollut tarkoitus panna kyseisestä direktiivistä seuraavat velvoitteet täytäntöön kaikilta osin". [43] Lopuksi jäsenvaltioiden johonkin direktiiviin perustuva velvollisuus saavuttaa se tavoite, josta direktiivissä säädetään,

42 — *The Digest of Justinian*, University of Pennsylvania Press, Vol I, Book One (Human Status), s. 16. "In multis iuris nostri articulis deterior est condicio feminarum quam masculorum."

43 — Asia C-334/92, Wagner Miret, tuomio 16.12.1993 (Kok. 1993, s. I-6911, 20 kohta).

samoin kuin niiden velvollisuus perustamissopimuksen 5 artiklan mukaisesti toteuttaa kaikki yleis- ja erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia mainitun velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, koskee kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, oikeusviranomaiset toimivaltansa puitteissa mukaan lukien. Tästä seuraa, että kansallisen tuomioistuimen on kansallista oikeutta soveltaessaan, olipa kysymys ennen direktiivin antamista tai sen jälkeen annetuista säännöksistä, mahdollisuuksiensa mukaan tulkittava sitä direktiivin sanamuodon ja päämäärän valossa direktiivissä tarkoitetun tuloksen saavuttamiseksi ja siten perustamissopimuksen 189 artiklan kolmannen kohdan noudattamiseksi. [44]

71. Ottaen huomioon se vastaus, jonka ehdotan annettavaksi kansallisen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen, en pidä toiseen kysymykseen vastaamista tarpeellisena. Tarkastelen kuitenkin sitäkin siltä varalta, että yhteisöjen tuomioistuin ei olisi samaa mieltä kanssani.

D *House of Lordsin toinen ennakkoratkaisukysymys: raskaana olevan naisen irtisanominen sen ajanjakson aikana, jona hän kansallisen lainsäädännön edellytykset täyttäessään olisi ollut oikeutettu töistä poissaoloon raskauden ja synnytyksen vuoksi*

72. Toisessa kysymyksessään kansallinen tuomioistuin kysyy, onko direktiivissä 76/207/ETY säädetyn tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista, että naistyöntekijä, joka ei täytä kansallisen lainsäädännön työsuhteen pituudelle asettamaa vähimmäisvaatimusta eikä tämän johdosta ole oikeutettu jäämään pois töistä raskauden tai synnytyksen vuoksi kansallisessa lainsäädännössä asetetuksi ajaksi, irtisanotaan raskauden aiheuttamaan sairauteen perustuvien poissaolojen vuoksi edellä tarkoitettuna ajanjaksona, ja vaikuttaako tähän kysymykseen annettavaan vastaukseen se seikka, että kyseessä oleva naispuolinen työntekijä irtisanottiin sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan.

73. Ennakkoratkaisukysymyksen esittämisestä tehdyn päätöksen sisällöstä päätellen kansallinen tuomioistuin pyrkii tällä kysymyksellä selvittämään, onko direktiiviä 76/207/ETY tulkittava siten, että sillä on velvoitettu jäsenvaltiot myöntämään kansallisessa lainsäädännössään naispuolisille työntekijöille oikeus jäädä pois työstä palkkaan synnytyksen perusteella ja ilman, että heille on asetettavissa mitään muita edellytyksiä.

74. Direktiivin 76/207/ETY tavoitteena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa. Sen 2 artiklan 3 kohdan mukaan sen säännökset eivät kuitenkaan estä jäsenvaltioita myöntämästä naisille erityisoikeuksia raskau-

44 — Asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990 (Kok. 1990, s. I-4135, 8 kohta).

den tai synnytyksen perusteella. Direktiivissä siis tarkastellaan naisten suojeluun tällaisissa tilanteissa liittyvien toimenpiteiden käyttöön ottamista poikkeuksena tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta. Siinä ei velvoiteta jäsenvaltioita säätämään tämänsisältöistä lainsäädäntöä eikä siinä myöskään täsmennetä, millaisia näiden oikeuksien pitää olla, eikä täsmennetä niitä ehtoja, joita niiden käyttämiselle on asetettavissa.

75. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, 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 samalla tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti toisaalta naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta äidin ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityissuhteen suojeleminen oikeutetuksi. [45]

76. On myös tärkeätä muistaa yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Hertz antamassaan tuomiossa katsoneen, ettei "—— direktiivissä tarkoiteta tilannetta, jossa sairaus on aiheutunut raskaudesta tai synnytyksestä. Siinä kuitenkin sallitaan kansallinen lainsäädäntö, jolla taataan naisille erityisiä oikeuksia raskauden ja äitiyden perusteella, kuten oikeus äitiyslomaan. Tästä seuraa, että kansalliseen oikeuteen perustuvan äitiysloman aikana naista suojellaan irtisanomiselta hänen poissaolonsa johdosta. Kunkin jäsenvaltion on vahvistettava äitiysloma-aika siten, että naispuoliset työntekijät pystyvät olemaan poissa työstä raskaudesta ja synnytyksestä aiheutuvien vaivojen esiintymisen aikana." [46]

77. Nyt relevanttina ajankohtana sovelletussa Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännössä myönnettiin naispuoliselle työntekijälle oikeus jäädä pois töistä laskettua synnytysajankohtaa edeltäneen yhdennentoista viikon alusta ja oikeus palata töihin synnytyksen jälkeisten 29 viikon kuluessa, jos hän täytti tietyt vaatimukset: hän oli ollut työsuhteessa tähän yritykseen puheena olevan yhdennentoista viikon alkuun asti, hän oli tuona ajankohtana ollut työsuhteessa keskeytyksettä vähintään kaksi vuotta, hän oli noudattanut säädettyä menettelyä työnantajalle ilmoittamisesta ja hän oli työnantajan pyynnöstä esittänyt lääkärintodistuksen, josta ilmeni laskettu synnytysviikko. [47]

45 — Asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984 (Kok. 1984, s. 3047, 25 kohta), edellä alaviitteessä 12 mainittu asia Habermann-Bertelmann, tuomion 21 kohta ja edellä alaviitteessä 9 mainittu asia Webb, tuomion 20 kohta.

46 — Mainittu edellä alaviitteessä 3, tuomion 15 kohta.

47 — On kysymys erittäin monimutkaisesta lainsäädännöstä, mikä on saanut Employment Appeal Tribunalin toteamaan asiassa Lavery v. Plessey Telecommunications Ltd [1982] ICR 373, 379, seuraavasti: "These statutory provisions [on maternity rights] are of inordinate complexity exceeding the worst excesses of a taxing statute; we find that especially regrettable bearing in mind that they are regulating the every-day rights of ordinary employers and employees. We feel no confidence that, even with the assistance of detailed arguments from skilled advocates, we have now correctly understood them: it is difficult to see how an ordinary employer or employee is expected to do so."

Asiakirjoista saatavan selvityksen mukaan, jos Brown olisi ollut Rentokilin palveluksessa kaksi vuotta yhdennentoista laskettua synnytysaikaa edeltävän viikon alussa, hänellä olisi ollut oikeus jäädä pois töistä tulevan synnytyksensä vuoksi ennen niiden 26 poissaoloviikon täyttymistä, jotka hänen tapauksessaan olivat perusteena hänen irtisanomiselleen. On siten mahdollista olettaa, että jos hänen oikeutensa jäädä pois työstä ei olisi ollut riippuvainen mainittujen edellytysten täyttämisestä, hän olisi synnyttänyt ja olisi säilyttänyt oikeutensa palata työhön 29 viikon kuluessa synnytyksestä.

Toisaalta oikeudenkäynnin aikana on korostettu sitä, että Brownilla oli oikeus saada alempaa äitiysavustusta, jonka maksoi valtio.

78. Onkohan syytä katsoa, että nainen, jonka synnyttämisaika on jo lähellä, on suojattu poissaoloihin perustuvilta irtisanomisilta, koska kansallisen lainsäädännön mukaisesti hänen sopimuksensa keskeytyy tietyksi ajaksi, mikä väistämättä merkitse sitä, että hänellä on oikeus palata entiseen työhönsä, vai onko riittävää, että hän saa lopettaa työskentelynsä ja on oikeutettu saamaan valtiolta suorituksen, mutta hänellä ei ole oikeutta palata työhönsä.

79. Mielestäni "äitiyslomaksi" yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitetussa mielessä — ajanjaksoksi, jonka aikana nainen on erityissuojelua vaativassa erityisasemassa, jota ei voida rinnastaa miehen tai tosiasiallisesti työskentelevän naisen asemaan, [48] ja jolloin nainen on suojattu irtisanomiselta poissaolonsa johdosta — on mahdollista katsoa vain se kansallisessa lainsäädännössä erityiseksi työsuhteeseen liittyväksi oikeudeksi säädetty ajanjakso; tämän oikeuden nojalla nainen saa lopettaa työskentelyn tietyksi ajaksi menettämättä tämän johdosta työpaikkaansa, ja siihen liittyy oikeus saada palkka kokonaan tai osittain tai oikeus saada tietyt tulot sosiaaliturvasuorituksina.

80. Brownilla samoin kuin kenellä tahansa naistyöntekijällä, joka ei täyttänyt työsopimuksensa keskeyttämisen edellytyksiä, on sen sijaan ollut pelkästään oikeus saada enintään 18 viikon aikana äitiysavustusta valtiolta, jos hän lopetti työskentelyn synnyttääkseen, eikä siten mahdollisuutta palata työhönsä. Tämä ei tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kannalta kuitenkaan ole erityinen työsuhteeseen liittyvä oikeus, jonka tarkoituksena olisi suojata naisen raskaudenaikaista ja -jälkeistä biologista tilaa ja naisen ja lapsen välistä synnytyksen jälkeistä suhdetta.

48 — Asia C-342/93, Gillespie, tuomio 13.2.1996 (Kok. 1996, s. I-475, 17 kohta).

Oikeus saada toistaiseksi lopettaa työskentely yhdistettynä valtion rajoitetun ajan maksamaan johonkin taloudelliseen suoritukseen ei nimittäin ole tarkoitettu vain naisille, eikä tämän oikeuden käyttämiseksi myöskään ole välttämätöntä olla raskaana tai synnyttänyt.

81. Tästä syystä sitä laskettua synnytysaikaa edeltänyt 11 viikon ajanjakso, jonka aikana Brown olisi ollut oikeutettu jäämään pois töistä, jos hän olisi täyttänyt välttämättömät edellytykset, ei mielestäni ole pidettävissä ajanjaksona, jonka aikana hän olisi ollut suojattu irtisanomiselta poissaolonsa johdosta.

82. Direktiiviä 92/85/ETY, jossa yhteisön osalta säädetään konkreettisista suojelutoimenpiteistä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien naisten eduksi ja jossa velvoitetaan jäsenvaltiot säätämään lainsäädännössään vähintään 14 viikon pituisesta yhtämittaisesta äitiyslomasta, josta vähintään kaksi viikkoa on pakollisia, ei puheena olevana ajankohtana lisäksi vielä ollut annettu.

83. Tämän vuoksi, ja jos yhteisöjen tuomioistuin ei pitäisi syrjivänä sitä, että raskaana oleva nainen irtisanotaan raskauden aiheuttamaan sairauteen perustuvien poissaolojen vuoksi, on pääteltävä, ettei direktiivin 76/207/ETY säännösten vastaista ole se, että tämä nainen, jolla ei ole oikeutta jäädä pois töistä raskauden tai synnytyksen vuoksi, koska hänen työsuhteensa ei ole jatkunut kansallisessa lainsäädännössä tämän oikeuden saamiseksi edellytettyä aikaa, irtisanotaan sinä aikana, jonka hän näiden edellytysten täyttyessä olisi ollut oikeutettu olemaan poissa töistä.

84. Haluan lopuksi mainita, että sillä, että kyseessä oleva naispuolinen työntekijä irtisanottiin sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan, ei ole mitään vaikutusta siihen vastaukseen, jota tähän kysymykseen ehdotan.

VII Ratkaisuehdotus

Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa House of Lordsin sille esittämään ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

1) a) Naispuolisen työntekijän irtisanominen hänen raskausaikanaan raskaustilasta aiheutuneen työkyvyttömyyden perusteella on 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 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan säännösten vastaista.

b) Edellisessä kohdassa annettuun vastaukseen ei millään tavalla vaikuta se, että kyseessä oleva naispuolinen työntekijä irtisanottiin sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan.

Siltä varalta, että yhteisöjen tuomioistuin kuitenkaan ei pitäisi syrjivänä raskaana olevan naisen irtisanomista raskaustilasta aiheutuneen työkyvyttömyyden perusteella, ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa toiseen ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

2) a) 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 kohdan ja 2 artiklan 1 kohdan säännösten vastaista ei ole se, että raskaana oleva nainen, jolla ei ole oikeutta jäädä pois töistä raskauden tai synnytyksen vuoksi, koska hänen työsuhteensa ei ole jatkunut kansallisessa lainsäädännössä tämän oikeuden saamiseksi edellytettyä aikaa, irtisanotaan sinä aikana, jonka hän näiden edellytysten täyttyessä olisi ollut oikeutettu olemaan poissa töistä.

b) Edellisessä kohdassa annettuun vastaukseen ei millään tavalla vaikuta se, että kyseessä oleva naispuolinen työntekijä irtisanottiin sellaisen sopimusehdon perusteella, jonka nojalla työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan.