

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

30 päivänä kesäkuuta 1998 \*

Asiassa C-394/96,

jonka House of Lords (Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY:n perustamis-sopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

**Mary Brown**

vastaan

**Rentokil Initial UK Ltd (aiemmin Rentokil Ltd)**

ennakkoratkaisun miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan tulkinna-

\* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: kolmannen ja viidennen jaoston puheenjohtaja C. Gulmann, joka hoitaa presidentin tehtäviä, jaostojen puheenjohtajat H. Ragnemalm, M. Wathelet ja R. Schintgen sekä tuomarit G. F. Mancini, P. J. G. Kapteyn (esittelevä tuomari), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann ja L. Sevón,

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

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Mary Brown, edustajinaan Colin McEachran, QC, ja asianajaja Ian Truscott, solicitor-toimisto Mackay Simonin valtuuttamina,
  
- Rentokil Initial Uk Ltd, edustajinaan John Hand, QC, ja barrister Gerard F. McDermott, solicitor Gareth T. Brownin valtuuttamina,
  
- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Stephanie Ridley, avustajanaan barrister Dinah Rose,
  
- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellinen neuvonantaja Pieter Jan Kuyper ja oikeudellisen yksikön virkamies Marie Wolfcarius,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Brownin, Rentokil Initial UK Ltd:n, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen ja komission 16.12.1997 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 5.2.1998 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

### tuomion

- 1 House of Lords on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 28.11.1996 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 9.12.1996, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta.
- 2 Nämä kysymykset on esitetty Mary Brownin ja Rentokil Initial UK Ltd:n (jäljempänä Rentokil) välisessä riita-asiassa, joka koskee Brownin irtisanomista hänen raskautensa aikana.
- 3 Ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdystä päätöksestä ilmenee, että Brown työskenteli Rentokilin palveluksessa autonkuljettajana. Hänen pääasiallisena tehtä-

väänään oli kuljettaa ja vaihtaa myymälöiden ja muiden keskusten "Sanitact"-yksiköitä. Hänen mukaansa työ oli raskasta.

- 4 Elokuussa 1990 Brown ilmoitti Rentokilille olevansa raskaana. Tämän jälkeen hänen raskautensa ilmeni komplikaatioita. Hän esitti työnantajalleen 16.8.1990 alkanutta ajanjaksoa koskevia lääkärintodistuksia, jotka kukin kohdistuivat neljän viikon jaksoihin ja joissa mainittiin erilaisia raskaudesta aiheutuvia vaivoja. Hän ei ollut töissä vuoden 1990 elokuun puolenvälin jälkeen.
- 5 Rentokilin henkilöstön työsopimukseen sisältyi ehto, jonka mukaan silloin, kun työntekijä on ollut sairauden vuoksi poissa keskeytyksettä yli 26 viikkoa, työsuhteen mahdollinen irtisanominen ei liity sukupuoleen.
- 6 Rentokilin edustajat ilmoittivat Brownille 9.11.1990, että puolet 26 viikon ajanjaksosta oli kulunut, ja muistuttivat häntä siitä, että hänen työsuhteensa päättyisi 8.2., ellei hän riippumattomassa lääkärintarkastuksessa käytyään palaisi töihin ennen tuota päivää. Tämä vahvistettiin hänelle samana päivänä lähetetyllä kirjeellä.
- 7 Brown ei palannut töihin tämän kirjeen jälkeen. On kiistatonta, ettei ollut ajateltavissakaan, että hän olisi pystynyt palaamaan töihin ennen kyseisen 26 viikon ajanjakson päättymistä. Hänet irtisanottiin 30.1.1991 päivättyllä kirjeellä 8.2.1991 lukien hänen raskautensa aikana. Hänen lapsensa syntyi 22.3.1991.
- 8 Brownin irtisanomisen aikaan voimassa olleen vuoden 1978 *Employment Protection (Consolidation) Actin* (työsuhdeturvaa koskeva laki) 33 §:ssä säädettiin, että osittain tai kokonaan raskauden tai synnytyksen tähden töistä poissa olleella

naispuolisella työntekijällä oli tietyin edellytyksin oikeus palata työhönsä. Naispuolisen työntekijän oli muun muassa pitänyt olla töissä laskettua synnytysaikaa edeltäneen yhdennentoista viikon alkuun saakka, ja hänen työsuhteensa oli kyseisen viikon alkuun mennessä pitänyt jatkua keskeytymättä vähintään kahden vuoden ajan.

- 9 Ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä todetaan, että jos lähdetään siitä, että Brownin lapsen syntymäajankohta oli sama kuin laskettu synnytysaika, hänellä ei ollut *Employment Protection (Consolidation) Actin* 33 §:ään perustuen oikeutta jäädä pois töistä synnytyksestä edeltäneen yhdennentoista viikon alusta lähtien ja palata töihin milloin tahansa tätä seuraavien 29 viikon kuluessa, koska hänen työsuhteensa ei ollut jatkunut 30.12.1990 mennessä vähintään kahden vuoden ajan. Hänellä oli kuitenkin oikeus lakisääteiseen äitiysavustukseen (*Statutory Maternity Pay*) vuoden 1986 *Social Security Actin* 46—48 §:n nojalla.
- 10 Industrial Tribunal hylkäsi 5.8.1991 kirjatulla päätöksellään Brownin irtisanomisesta vuoden 1975 *Sex Discrimination Actin* nojalla nostaman kanteen. Tämän tuomioistuimen mukaan 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 päättämiin, joita on niiden raskauteen perustumisen tähden automaattisesti pidettävä syrjivinä.
- 11 Employment Appeal Tribunal hylkäsi 23.3.1992 tekemällään päätöksellä Brownin valituksen.
- 12 Court of Session, Extra Division, totesi 18.1.1995 antamassaan välituomiassa, että esillä olevassa asiassa ei ollut esiintynyt vuoden 1975 *Sex Discrimination Actin* 5 §:n nojalla.

tarkoitettua syrjintää. Tämä tuomioistuin katsoi, että koska yhteisöjen tuomioistuimien on selkeästi erottanut toisistaan raskauden ja siitä aiheutuvan sairauden (asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3979; jäljempänä asia Hertz), Brown, jonka poissaolo oli perustunut sairauteen ja joka oli irtisanottu tämän sairauden tähden, ei voinut voittaa asiaansa.

- 13 Brown on hakenut muutosta tähän välituomioon House of Lordsilta, joka 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?”

### Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäinen osa

- 14 Aluksi on syytä panna merkeille, että direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa.
- 15 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa täsmennetään, että ”[t]asa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan — —, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella”. Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan nojalla ”[t]asa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää”.

- 16 Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan naispuolisen työntekijän irtisanominen raskauden tai tähän tilaan olennaisesti liittyvän syyn vuoksi saattaa kohdistua ainoastaan naiseen ja on näin ollen sukupuoleen perustuva syrjintää (ks. asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3941, 12 kohta; em. asia Hertz, tuomion 13 kohta; asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994, Kok. 1994, s. I-1657, 15 kohta ja asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok. 1994, s. I-3567, 19 kohta).
- 17 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut edellä mainitussa asiassa Webb antamansa tuomion 20 kohdassa, kun direktiivin 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 yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityissuhteen suojeleminen oikeutetuksi.
- 18 Nimenomaan niiden vaaratekijöiden huomioon ottamiseksi, joita mahdollisesta irtisanomisesta aiheutuu raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien naispuolisten työntekijöiden fyysiselle ja psyykkiselle tilalle, mukaan lukien erityisen vakava vaara siitä, että raskaana oleva naispuolinen työntekijä saadaan tällä tavoin vapaachtoisesti keskeyttämään raskautensa, yhteisön lainsäätäjä on sittemmin toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi; EYVL L 348, s. 1), joka oli saatettava osaksi jäsenvaltioiden oikeusjärjestystä kahdessa vuodessa sen antamisesta, 10 artiklalla saattanut voimaan erityisesti naisia koskevan suojasäännösten, jolla heidän irtisanomisensa on kielletty raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana. Direktiivin 92/85/ETY 10 artiklaan ei nimittäin sisälly mitään poikkeuksia raskaana olevien naisten irtisanomiskiellostä tänä ajanjaksona, lukuun ottamatta sellaisia erityistapauksia, jotka eivät liity asianomaisen työntekijän tilaan (ks. tältä osin em. asia Webb, tuomion 21 ja 22 kohta).



- 19 Direktiiviä 76/207/ETY koskevan ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäiseen osaan on syytä vastata ottaen huomioon nämä yleiset lähtökohdat.
- 20 Aluksi on todettava, että asiassa saadusta selvityksestä ilmenee, että tämä kysymys liittyy naispuolisen työntekijän irtisanomiseen hänen raskautensa aikana tästä tilasta aiheutuneeseen työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi. Kuten Rentokil on huomauttanut, Brownin irtisanomisen perusteena oli, että hän oli ollut raskautensa aikana sairaana niin pitkään, että hänen työkyvyttömyytensä oli jatkunut 26 viikon ajan. On lisäksi kiistatonta, että tämä sairaus oli aiheutunut raskaudesta.
- 21 Naisen irtisanomista hänen raskautensa aikana ei saada perustaa syihin, jotka liittyvät hänen tilastaan seuraavaan kykenemättömyyteen suorittaa niitä työtehtäviä, joita tekemään hänet on työsuhteeseen otettu. Jos omaksuttaisiin tällainen tulkinta, yhteisön oikeuden raskaana oleville naisille takaama suoja rajoittuisi koskemaan vain sellaisia raskaana olevia naispuolisia työntekijöitä, jotka pystyvät täyttämään työsopimuksensa mukaiset velvoitteet, minkä johdosta direktiivin 76/207/ETY säännöksillä ei olisi niiltä edellytettyä tehokasta vaikutusta (ks. em. asia Webb, tuomion 26 kohta).
- 22 Vaikka raskaudentila ei mitenkään olekaan rinnastettavissa jostakin sairaudesta aiheutuneeseen terveydentilan heikkenemiseen (em. asia Webb, tuomion 25 kohta), on silti todettava, kuten julkisasiamies on tässä asiassa esittämänsä ratkaisuehdotuksen 56 kohdassa korostanut, että raskausaika on ajanjakso, jonka kuluessa mahdollisesti yllättäenkin esiintyy sellaisia vaivoja ja komplikaatioita, joiden johdosta naisen on pysyttävä lääkärin tarkassa valvonnassa ja tarpeen mukaan myös täydellisessä levossa koko raskautensa ajan tai osan siitä. Nämä vaivat ja komplikaatiot, joista saattaa aiheutua työkyvyttömyys, ovat raskaudentilalle ominaisia vaaroja ja näin ollen tämän tilan erityispiirteitä.
- 23 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi todennut edellä mainitussa asiassa Hertz antamansa tuomion 15 kohdassa direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan perus-

teella, että tämä säännös sallii kansallisen lainsäädännön, jolla taataan naisille erityisiä oikeuksia raskauden tai äitiyden perusteella. Yhteisöjen tuomioistuim on päättänyt tästä, että kansalliseen oikeuteen perustuvan äitiysloman aikana naista suojellaan irtisanomiselta hänen poissaolonsa johdosta.

24 Jos naisille on direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan nojalla myönnettävä tällaista suojaa irtisanomisesta vastaan äitiysloman aikana (em. asia Hertz, tuomion 15 kohta), syrjintäkiellon periaate osaltaan edellyttää samanlaista suojelua koko raskauden ajan. Kuten tämän tuomion 22 kohdasta nimittäin käy ilmi, naispuolisen työntekijän irtisanominen raskauden aikana raskaudesta aiheutuvaan työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi liittyy raskauden tilalle ominaisten vaaratekijöiden valvontaan, ja tällaisen irtisanomisen on näin ollen katsottava pääosin perustuvan raskauteen. Tällainen irtisanominen saattaa kohdistua ainoastaan naisiin ja on näin ollen välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

25 Edellä esitetyistä syistä direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaista on irtisanoa naispuolinen työntekijä milloin tahansa hänen raskautensa aikana tästä raskaudesta aiheutuneesta sairaudesta seuranneeseen työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi.

26 Jos sitä vastoin raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneet sairauden tilat ilmenevät vasta äitiysloman päättymisen jälkeen, niitä on tarkasteltava sairauksiin yleensä sovellettavissa olevan säännösten kannalta (ks. vastaavasti em. asia Hertz, tuomion 16 ja 17 kohta). Tällaisessa tilanteessa on harkittava ainoastaan sitä, kohdellaanko äitiysloman jälkeen sattuneita, näistä vaivoista aiheutuneeseen työkyvyttömyyteen perustuneita naispuolisen työntekijän poissaoloja samalla tavoin kuin miespuolisen työntekijän työkyvyttömyyteen perustuvia samanpituisia poissaoloja; jos tämä vaatimus täyttyy, kysymys ei ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

- 27 Kaikesta edellä esitetystä seuraa myös, että toisin kuin yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa C-400/95, Larsson, 29.5.1997 antamassaan tuomiossa (Kok. 1997, s. I-2757, 23 kohta), silloin kun naispuolinen työntekijä on poissa töistä sellaisen raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuneen sairauden vuoksi, joka on ilmennyt raskauden aikana ja jatkunut äitiysloman aikana sekä sen jälkeen, äitiysloman aikaista tai myöskään työntekijän raskaudentilan alkamisen ja äitiysloman alkamisen välille ajoittuvaa poissaoloa ei saada ottaa huomioon määritettäessä sitä ajanjaksoa, joka kansallisen oikeuden mukaan oikeuttaisi hänen irtisanomiseensa. Naispuolisen työntekijän äitiysloman jälkeinen poissaolo saadaan ottaa huomioon samoilla edellytyksillä kuin miespuolisen työntekijän työkyvyttömyydestä aiheutuneet samantuiset poissaolot.
- 28 Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäiseen osaan on näin ollen vastattava, että direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaista on irtisanoa naispuolinen työntekijä milloin tahansa hänen raskautensa aikana tästä raskaudesta aiheutuneesta sairaudesta seuranneeseen työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi.

### Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen toinen osa

- 29 Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen toinen osa liittyy sopimusehtoon, jonka mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan.
- 30 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintää on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa (ks. mm. asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996, Kok. 1996, s. I-475, 16 kohta).

- 31 Silloin, kun ehtoa sovelletaan raskaana olevan naispuolisen työntekijän irtisanomiseksi hänen raskauden tilastaan aiheutuneeseen työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi, ehdon sisältämää, sekä miehiä että naisia tarkoittavaa oikeussääntöä sovelletaan samalla tavoin erilaisiin tilanteisiin, koska, kuten ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäiseen osaan annetusta vastauksesta seuraa, raskaana olevan naispuolisen työntekijän, joka on raskauden tilaansa liittyvien vaikeiden johdosta työkyvytön, asema ei ole rinnastettavissa sellaisen sairaana olevan miespuolisen työntekijän asemaan, joka on työkyvyttömyyden vuoksi poissa töistä samanpituisen ajan.
- 32 Sovellettaessa kysymyksessä olevaa sopimusehtoa nyt esillä olevan asian kaltaiseen tilanteeseen kysymys on näin ollen välittömästi sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.
- 33 Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen toiseen osaan on näin ollen vastattava, että sillä seikalla, että naispuolinen työntekijä irtisanottiin hänen raskautensa aikana sellaisen sopimusehdon perusteella, jolla työnantajalle annetaan oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määrätyn ajan, ei ole vaikutusta ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäiseen osaan annettuun vastaukseen.

## **Toinen ennakkoratkaisukysymys**

- 34 Ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus huomioon ottaen toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

## Oikeudenkäyntikulut

- 35 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

## YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut House of Lordsin 28.11.1996 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

**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 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaista on irtisanoa naispuolinen työntekijä milloin tahansa hänen raskautensa aikana tästä raskaudesta aiheutuneesta sairaudesta seuranneeseen työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi.**

Tältä osin sillä seikalla, että naispuolinen työntekijä irtisanottiin hänen raskautensa aikana sellaisen sopimusehdon perusteella, jolla työnantajalle annetaan oikeus irtisanoa työntekijät heidän sukupuolestaan riippumatta sen jälkeen, kun he ovat olleet yhtäjaksoisesti poissa töistä sopimuksessa viikkoina määritetyn ajan, ei ole vaikutusta.

Gulmann	Ragnemalm	Wathelet	Schintgen
Mancini	Kapteyn	Murray	Edward
Puissochet		Jann	Sevón

Julistettiin Luxemburgissa 30 päivänä kesäkuuta 1998.

R. Grass

kirjaaja

G. C. Rodríguez Iglesias

presidentti