

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

29 päivänä lokakuuta 2009*

Asiassa C-63/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Luxemburg) on esittänyt 14.2.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 18.2.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Virginie Pontin

vastaan

T-Comalux SA,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: toisen jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues, joka hoitaa kolmannen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit P. Lindh, A. Rosas, U. Löhmus ja A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari),

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

julkisasiamies: V. Trstenjak,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Fülöp,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 14.1.2009 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Pontin, edustajanaan asianajaja L. Dupong,

- T-Comalux SA, edustajinaan asianajajat A. Kronshagen ja V. Tutak,

- Luxemburgin hallitus, asiamiehenään C. Schiltz,

- Italian hallitus, asiamiehenään I. Bruni, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 31.3.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi; EYVL L 348, s. 1) 10 ja 12 artiklan sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15; jäljempänä direktiivi 76/207), tulkintaa.

- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Pontin ja vastaajana hänen entinen työnantajansa T-Comalux SA -niminen yhtiö (jäljempänä T-Comalux) ja jossa on kysymys siitä, että Pontin irtisanottiin tammikuussa 2007.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

Direktiivi 92/85

- 3 Direktiivin 92/85 yhdeksänsästä perustelukappaleesta ilmenee, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen.
- 4 Tämän direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaisesti direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.
- 5 Direktiivin 92/85 2 artiklan a alakohdassa määritellään, että raskaana olevalla työntekijällä tarkoitetaan ”raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”.
- 6 Sanotun direktiivin 8 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

7 Direktiivin 92/85 10 artiklassa, jonka otsikko on ”Irtisanomiskielto”, säädetään seuraavaa:

”Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

- 1) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun 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;
- 2) jos 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä irtisanotaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle;
- 3) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta.”

8 Direktiivin 92/85 12 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on sisällytettävä kansallisiin oikeusjärjestelmiinsä säännökset tarvittavista toimenpiteistä, jotka ovat tarpeen, jotta jokainen työntekijä voi, katsoessaan joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin määräysten laiminlyönnin vuoksi, esittää

vaatimuksensa tuomioistuimessa (ja/tai kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti) saattaa asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.”

Direktiivi 76/207

- 9 Kuten direktiivin 76/207 1 artiklan 1 kohdasta käy ilmi, direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa.
- 10 Saman direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tällä periaatteella ”tarkoitetaan – –, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenäkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella”.
- 11 Sanotun direktiivin 2 artiklan 7 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että edellä sanotun ”estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella”, ja saman säännöksen kolmannen alakohdan nojalla ”raskauteen tai direktiivissä [92/85] tarkoitettuun äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä”.
- 12 Direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan nojalla tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää aloilla, jotka koskevat erityisesti työehtoja ja työoloja, mukaan lukien irtisanomisen edellytyksiä. Tämän vuoksi jäsenvaltioiden on saman artiklan

2 kohdan a alakohdan nojalla toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan.

Kansallinen lainsäädäntö

- 13 Luxemburgin työsopimuslain (jäljempänä työsopimuslaki) L. 124-11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”(1) Irtisanominen, joka on lainvastainen tai joka ei perustu todellisiin ja vakaviin työntekijän pätevyyteen tai käytökseen liittyviin syihin tai yrityksen, laitoksen tai kyseisen yksikön toiminnallisiin tarpeisiin liittyviin irtisanomisperusteisiin, on lainvastainen, ja sitä on pidettävä sosiaalisesti ja taloudellisesti laittomana toimenpiteenä.

Näin on myös silloin, kun irtisanominen on ristiriidassa L. 423-1 §:n 3 momentissa tarkoitettujen yleisten perusteiden kanssa.

- (2) Työsopimuksen lainvastaista irtisanomista koskeva kanne on saatettava työtuo-
mioistuimen käsiteltäväksi oikeudenmenetyksen uhalla kolmen kuukauden
kuluessa irtisanomisen tai sen perustelujen tiedoksi antamisesta. Ellei työnantaja
ole esittänyt perusteluja, oikeudenmenetystä koskeva määräaika lasketaan
alkavaksi L. 124-5 §:n 2 momentissa tarkoitettun määräajan päättymisestä.

Oikeudenmenetystä koskevan määräajan kulumisen katkeaa siinä tapauksessa, että työntekijä, tämän asiamies tai työntekijän ammattijärjestö esittää kirjallisen vaatimuksen työnantajalle. Vaatimuksen esittämisestä alkaa kulua uusi vuoden mittainen määräaika, jota on noudatettava oikeudenmenetyksen uhalla.”

14 Sanotun lain L. 124-12 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”Mikäli kyseessä on laissa säädettyä irtisanomisen pätemättömyyttä koskeva tilanne, työtuomioistuimen on työntekijän vaatimuksesta määrättävä työntekijän ottamisesta uudelleen palvelukseen. – –

Kumoamiskanteen osalta sovelletaan L. 124-11 §:n säännöksiä.”

15 Työsopimuslain III osan III jakso sisältää VII luvun, jonka otsikko on ”Irtisanomiskielto” ja jonka L. 337-1 §:n sanamuoto on seuraava:

”(1) Työnantaja ei saa ilmoittaa työsuhteen irtisanomisesta tai kutsusta saapua etukäteen kuultavaksi työntekijälle silloin, kun hänen on lääkärin tutkimuksen perusteella todettu olevan raskaana, eikä synnytystä välittömästi seuraavien 12 viikon aikana.

Kun irtisanomisesta on ilmoitettu ennen lääkärin tutkimukseen perustuvaa raskauden toteamista, työntekijä voi vedota raskauteensa toimittamalla tästä kirjatulla kirjeellä todistuksen kahdeksan päivän kuluessa irtisanomisen tiedoksi antamisesta.

Irtisanominen tai kutsu saapua etukäteen kuultavaksi, joka on ilmoitettu edellisissä momenteissa tarkoitetun irtisanomiskiellon vastaisesti, on pätemätön.

Työntekijä voi työsopimuksen irtisanomista seuraavien 15 päivän kuluessa vaatia hakemuksella, joka esitetään työtuomioistuimen puheenjohtajalle, joka ratkaisee sen kiireellisenä summaarisissa menettelyissä noudatettavien säännösten mukaisesti, kun asianosaisia on kuultu tai heidät on asianmukaisesti kutsuttu kuultaviksi, irtisanomisen toteamista pätemättömäksi ja määräyksen antamista siitä, että hänen työsuhdettaan jatketaan tai että hänet otetaan takaisin työnantajan palvelukseen L. 124-12 §:n 4 momentissa tarkoitettulla tavalla.

– –”

16 Sanotun lain L. 337-6 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Avioliiton solmimisen takia irtisanottu naispuolinen työntekijä voi vedota irtisanomisensa pätemättömyyteen ja vaatia työsuhteensa jatkamista työnantajalle osoitetulla kirjatulla kirjeellä kahden kuukauden kuluessa irtisanomisen tiedoksiantamisesta. Tässä tapauksessa työsopimuksen katsotaan olevan edelleen voimassa, ja työntekijällä on oikeus palkkaansa täysimääräisesti.

Ellei naispuolinen työntekijä ole vedonnut irtisanomisensa pätemättömyyteen ja vaatinut työsuhteensa jatkamista edellä vahvistetussa määräajassa, hänellä on oikeus L. 124-7 §:n 1 momentissa tarkoitettuun [irtisanomis]korvaukseen, [joka maksetaan, jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa keskeytyksettä vähintään viiden vuoden ajan]. Tämän lisäksi hän voi nostaa työsopimuksen lainvastaista irtisanomista koskevan kanteen L. 124-11 ja L. 124-12 §:n nojalla.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 17 T-Comalux palkkasi Pontinin toistaiseksi voimassaolevaan kokoaikaiseen työsuhteeseen marraskuussa 2005.
- 18 T-Comalux irtisanoi Pontinin työ sopimuksen 18.1.2007 päivätyllä kirjatulla kirjeellä, joka annettiin hänelle tiedoksi 22.1.2007 ja jossa viitattiin kahden kuukauden irtisanomisaikaan, joksi ilmoitettiin ajanjakso 31.1.–30.3.2007. Irtisanomisajan mukaisen irtisanomisen perustelut eivät ilmene ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen päätöksestä.
- 19 Pontin on väittänyt edellä mainitussa tuomioistuimessa lähettäneensä T-Comaluxille lääkärintodistuksen tavallisella kirjeellä 19.1.2007. Yritys on kiistänyt kyseisessä tuomioistuimessa vastaanottaneensa tällaista todistusta.
- 20 Pontin lähetti 24.1.2007 T-Comaluxille sähköpostiviestin, jossa hän ilmoitti, että ”terveydentilani ei ole juurikaan kohentunut”, että tästä syystä hän ei voisi tulla seuraavana päivänä toimistoon ja että hän lähettäisi lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään niin pian kuin mahdollista.
- 21 T-Comalux ilmoitti 25.1.2007 päivätyllä kirjatulla kirjeellä Pontinille, että hänet irtisanoitaan välittömästi ”törkeän laiminlyönnin” vuoksi, ja perusteeksi ilmoitettiin ”perusteeton poissaolo, joka on jatkunut yli kolme päivää”.
- 22 T-Comalux vastaanotti 30.1.2007 Pontinin 26.1.2007 päivätyt kirjatut kirjeet, jossa Pontin ilmoitti olevansa raskaana. Hän väitti, että tästä syystä T-Comaluxin häntä koskeva irtisanominen oli pätemätön.

- 23 Kun T-Comalux ei vastannut tähän kirjeeseen, Pontin nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa 5.2.2007 kanteen häntä koskevan irtisanomisen pätemättömyyden toteamiseksi.
- 24 Tämä tuomioistuin totesi kokoonpanossa, joka oli eri kuin ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kokoonpano, 30.3.2007 antamallaan tuomiolla, että se ei ollut toimivaltainen ratkaisemaan Pontinin vaatimusta siitä, että häneen 18.1.2007 kohdistunut irtisanominen on todettava pätemättömäksi. Sanotun kokoonpanon mukaan työtuomioistuimen, eli tribunal du travail'n puheenjohtajalla on työsopimuslain L. 337-1 §:n nojalla erityinen toimivalta kumota kiireellisesti raskaana olevan työntekijän suojaamiseksi raskauden aikana tapahtunut irtisanominen, ja siksi Pontinin olisi tullut saattaa irtisanomisen pätemättömyyden toteamista koskeva vaatimus sanotun tuomioistuimen puheenjohtajan käsiteltäväksi. Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetystä asiakirja-aineistosta ilmenee, että Pontin, jota ei ilmeisesti kyseisenä ajankohtana edustanut asianajaja, oli osoittanut kanteensa kirjeenä ”työtuomioistuimelle – työtuomioistuimen puheenjohtajalle sekä sen jäsenille” ja että Pontin oli aloittanut kirjalliset lausumansa ilmaisulla ”Tuomioistuimen puheenjohtaja”.
- 25 Pontin ei valittanut tästä tuomiosta. Yhteisöjen tuomioistuimessa pidetyssä suullisessa käsittelyssä hän totesi tältä osin, että hän halusi välttää sekä tällaiseen valitukseen liittyvän riskin että sen, että kolmen kuukauden määräaika työsopimuslain L. 124-11 §:n 1 ja 2 momentin tarkoitetusta lainvastaisesta irtisanomisesta johtuvan työntekijän vahingonkorvausvaatimuksen (jäljempänä vahingonkorvauskanne) esittämiselle tuomioistuimessa umpeutuu.
- 26 Pontin vaati 18.4.2007 nostamallaan toisella kanteella ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa T-Comaluxilta vahingonkorvausta. Kanteensa tueksi Pontin vetosi erityisesti siihen, että sekä häntä koskeva irtisanomisajan perusteella tapahtunut irtisanominen 18.1.2007 että myöhempi välittömästi voimaantullut irtisanominen ovat lainvastaisia ja näin ollen perusteettomia sanotun L. 124-11 §:n perusteella.

- 27 T-Comaluxin mukaan Luxemburgin yleistä vahingonkorvauskanteita koskevaa lainsäädäntöä ei voida soveltaa raskaana olevaan työntekijään, jolla ei ole työsopimuslain L. 337-1 §:n nojalla mahdollisuutta valita tässä säännöksessä tarkoitettua pätemättömyyttä ja työntekijän ottamista takaisin yrityksen palvelukseen koskevan kanteen (jäljempänä pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskeva kanne) ja vahingonkorvauskanteen välillä; tällaisella työntekijällä on joka tapauksessa velvollisuus esittää edellä mainitun pykälän 1 momentin toisessa kohdassa tarkoitettulla tavalla työnantajalleen lääkärintodistus, jossa hänen raskautensa todetaan, kahdeksan päivän kuluessa irtisanomisilmoituksen tiedoksiantamisesta (jäljempänä kahdeksan päivän määräaika) sekä saattaa pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskeva kanne tribunal de travail'n puheenjohtajalle saman pykälän 1 momentin neljännen kohdan mukaisessa määräajassa, eli 15 päivän kuluessa sopimuksen irtisanomisesta (jäljempänä 15 päivän määräaika).
- 28 Ennakkoratkaisupyyntöä esittäneen tuomioistuimen mukaan tapaukseen sovellettavan Luxemburgin lainsäädännön perusteella voidaan katsoa, että raskaana olevalla naispuolisella työntekijällä, joka on jostakin, jopa itsestään riippumattomasta syystä antanut kahdeksan päivän määräajan tai 15 päivän määräajan kuluu umpeen, ei ole enää lainkaan mahdollisuutta oikeusteitse riitauttaa irtisanomistaan, toisin sanoen sen jälkeen kun tämä kahdeksan tai 15 päivän mittainen määräaika on päättynyt, raskaana olevan naispuolisen työntekijän irtisanominen ei ole pätemätön eikä lainvastainen vaan täysin pätevä. Ennakkoratkaisupyyntöä viitataan myös Luxemburgin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan pätemättömyysvaatimuksen esittämisen määräaika ei ala kuluu irtisanomisilmoituksen vastaanottamisesta vaan siitä, kun tämä ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.
- 29 Pohtiessaan näissä olosuhteissa tämän kansallisen lainsäädännön yhteensopivuutta yhteisön oikeuden, ja erityisesti direktiivien 92/85 ja 76/207 kanssa tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette päätti lykätä asian ratkaisemista ja esittää yhteisöjen tuomioistuinten seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 92/85] 10 ja 12 artiklaa tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä sille, että kansallinen lainsäätävä asettaa raskautensa aikana irtisanotun raskaana olevan työntekijän kanneoikeuden käyttämisen edellytykseksi työsopimuslain L. 337-1 §:n 1 momentin toisen kohdan mukaisen kahdeksan päivän tai kyseisen 1 momentin neljännen kohdan mukaisen 15 päivän määräajan kaltaiset kiinteät määräajat?

- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko näitä kahdeksan ja 15 päivän mittaisia määräaikoja pidettävä liian lyhyinä siihen, että raskautensa aikana irtisanottu raskaana oleva työntekijä voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa?
- 3) Onko [direktiivin 76/207] 2 artiklaa tulkittava siten, ettei se ole esteenä sille, että kansallinen lainsäätäjä [epää] raskautensa aikana irtisanotulta raskaana olevalta työntekijältä oikeuden nostaa vahingonkorvauskanne lainvastaisen irtisanomisen johdosta, kun muilla irtisanotuilla työntekijöillä on tällainen oikeus työsopimuslain L. 124-11 §:n 1 ja 2 momentin nojalla?"

Ennakkoratkaisukysymykset

30 Yhteisöjen tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta ilmenee, että näillä kolmella kysymyksellä ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kysyy pääasiallisesti sitä, ovatko direktiivi 92/85 ja/tai 76/207 esteenä työsopimuslain L. 337-1 §:n kaltaiselle, erityisesti direktiivin 92/85 10 artiklassa tarkoitettua raskaana olevien, synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden irtisanomiskieltoa koskevalle kansalliselle lainsäädännölle, joka rajaa tällaisten työntekijöiden käytössä olevat oikeussuojakeinot pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevaan kanteeseen, joihin sovelletaan pääasiassa sovellettavien kaltaisia määräaikoja siten, ettei ennen kaikkea vahingonkorvauskannetta voida nostaa.

31 Tässä asiayhteydessä kaksi ensimmäistä kysymystä koskevat sitä, ovatko L. 337-1 §:ssä tarkoitettujen kaltaiset menettelysäännöt direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklan mukaisia ja erityisesti, onko niiden nojalla jokaisella naispuolisella työntekijällä, joka katsoo 10 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan loukatun, oikeus vedota niihin tuomioistuinteitse. Näihin kahteen ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus vaikuttaa siihen kolmanteen kysymykseen annettavaan vastaukseen, joka koskee pääasiallisesti sitä, voiko tuomioistuimessa vireille saatettavien oikeussuojakeinojen rajoittaminen ainoastaan pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevaan kanteeseen, kun kysymys on raskauden aikana tapahtuvasta irtisanomisesta, olla direktiivin 76/207 mukaista syrjintää.

Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyt lausumat

- 32 Pontin väittää, että raskaana olevan työntekijän oikeus vedota oikeuksiinsa Luxemburgin lainsäädännössä tarkoitetulla tavalla ei vastaa direktiivin 92/85 mukaisia edellytyksiä, joilla turvataan tällaisten työntekijöiden oikeuksien tosiasiallinen ja tehokas suoja. Direktiivin 76/207 osalta Pontin väittää, että irtisanomiseen liittyvä erilainen kohtelu, joka estää raskaana olevaa työntekijää nostamasta vahingonkorvauskannetta, ei pohjaudu minkäänlaisille järkiperaisille perusteluille ja on irtisanotun raskaana olevan naisen syrjintää muihin irtisanottuihin työntekijöihin nähden.
- 33 T-Comalux katsoo, ettei direktiivi 92/85 ole esteenä kahdeksan ja 15 päivän määräaikojen kaltaisille määräajoille. Saman yrityksen mukaan direktiivi 76/207 ei myöskään ole este sille, että kansallinen lainsäätäjä estää raskaana olevaa työntekijää nostamasta vahingonkorvauskannetta raskautensa aikana. Raskautensa aikana irtisanottua raskaana olevaa työntekijää, jolla on mahdollisuus hyödyntää erityisiä tähän tilaan liittyviä suojelutoimenpiteitä, ei nimittäin T-Comaluxin mukaan syrjitä, vaan tämä sen sijaan hyötyy erityisestä suojelusta sanottua irtisanomista koskevan pätemättömyyskanteen välityksellä.
- 34 Luxemburgin hallitus väittää, että nyt kyseessä oleva ennakkoratkaisupyyntö perustuu pääasiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön virheelliselle tulkinnalle, jonka mukaan naispuolisella työntekijällä, joka on antanut kahdeksan päivän määräajan tai 15 päivän määräajan kuluu umpeen, ei ole enää lainkaan mahdollisuutta riitauttaa irtisanomistaan oikeusteitse. Tämän hallituksen mukaan tilanteessa, jossa naispuolinen työntekijä ei käytä tätä erityistä oikeuttaan tai ei voi tehdä niin siksi, että sanotussa lainsäädännössä tarkoitetut määräajat ovat kuluneet umpeen, hän voi nostaa vahingonkorvauskanteen. Tällaisessa asiayhteydessä pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevalle kanteelle asetetut määräajat eivät ole Luxemburgin hallituksen mukaan liian lyhyitä.
- 35 Italian hallitus katsoo, että kahdeksan päivän ja 15 päivän määräaikojen kaltaisia määräaikoja on pidettävä liian lyhyinä, jotta raskautensa aikana irtisanottu raskaana oleva työntekijä voisi vedota oikeuksiinsa tuomioistuimessa. Tämä hallitus väittää myös, että direktiivi 76/207 on esteenä sille, että kansallinen lainsäätäjä ryhtyy syrjimään raskautensa aikana irtisanottuja raskaana olevia työntekijöitä siten, että

heiltä estetään mahdollisuus nostaa vahingonkorvauskanne erityisesti tilanteessa, jossa muut irtisanotut työntekijät voivat nostaa tällaisen kanteen.

36 Euroopan yhteisöjen komissio katsoo, että direktiivin 92/85 10 ja 12 artikla eivät ole lähtökohtaisesti esteenä sille, että kansallisessa lainsäädännössä asetetaan yhteisön oikeuteen perustuvan kanteen nostamiselle kiinteät määräajat kuitenkin sillä edellytyksellä, että vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteita noudatetaan. Tältä osin se väittää, että 15 päivän määräaika on lyhytensä vuoksi näiden periaatteiden vastainen ja että tästä syystä määräaika on sanottujen 10 ja 12 artiklan vastainen. Komissio väittää myös, että direktiivi 76/207 on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, joka estää raskautensa aikana irtisanottua raskaana olevaa työntekijää nostamasta tuomioistuimessa vahingonkorvauskannetta lainvastaisen irtisanomisen perusteella, kun muilla irtisanotuilla työntekijöillä on siihen oikeus.

Yhteisöjen tuomioistuimen vastaus

Kaksi ensimmäistä kysymystä

37 Aluksi on huomautettava, että toisin kuin 15 päivän määräaika, kahdeksan päivän määräaika ei vaikuta menettelylliseltä määräajalta, jonka perusteella asian vireillepano tuomioistuimessa määräytyy, ja ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä on tarvittaessa varmistaa tämä asia. Kaksi ensimmäistä kysymystä koskevat siis pääasiallisesti yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevaa periaatetta, jota direktiivin 92/85 10 artiklan 3 kohta ja 12 artikla kuvastavat. Tämän periaatteen soveltamista on siksi tarkasteltava suhteessa 15 päivän määräajan kaltaiseen määräaikaan pääasiassa esillä olevan kaltaisessa tilanteessa. Jos ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että myös kahdeksan päivän määräajasta voi aiheutua haittaa oikeussubjektin mahdollisuudelle käyttää oikeuksiaan, tämän tuomioistuimen tehtävänä on soveltaa tässä tuomiossa esitettyjä oikeusohjeita, jotka koskevat 15 päivän määräajan kaltaista määräaika.

- 38 On myös huomautettava, että yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä on yhteisöjen tuomioistuinten ja kansallisten tuomioistuinten välisen toimivallanjaon mukaisesti ottaa huomioon ennakkoratkaisukysymykseen liittyvät tosiasiat ja oikeudelliset seikat sellaisina kuin ne on ennakkoratkaisupyynnössä esitetty (ks. erityisesti asia C-330/07, Jobra, tuomio 4.12.2008, Kok., s. I-9099, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Riippumatta näin ollen Luxemburgin hallituksen esittämästä arvostelusta kansallisen tuomioistuimen kansallista lainsäädäntöä koskevaa tulkintaa kohtaan, tätä ennakkoratkaisupyynnön on tutkittava mainitun tuomioistuimen tätä oikeutta koskevan tulkinnan valossa (ks. vastaavasti asia C-346/05, Chateignier, tuomio 9.11.2006, Kok., s. I-10951, 22 kohta ja yhdistetyt asiat C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 51 kohta). Kahteen ensimmäiseen kysymykseen on siksi annettava vastaus sen oletaman valossa, jonka mukaan raskautensa aikana irtisanotulla työntekijällä ei ole Luxemburgin lainsäädännön perusteella käytettävissään muuta kannetta kuin pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskeva kanne.
- 39 Tältä osin on ensin huomautettava, että direktiivin 92/85 10 artiklan 1 kohdan nojalla jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun 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 siihen suostumuksensa.
- 40 Direktiivin 92/85 12 artiklan mukaisesti jäsenvaltiot ovat myös velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen voi katsoessaan joutuneensa loukatuksi tässä direktiivissä asetettujen velvollisuuksien laiminlyönnin vuoksi, 10 artiklasta johtuvat velvollisuudet mukaan lukien, esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa. Saman direktiivin 92/85 10 artiklan 3 kohdassa säädetään erityisesti, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta. (ks. asia C-460/06, Paquay, tuomio 11.10.2007, Kok., s. I-8511, 47 kohta).

- 41 Nämä säännökset ja erityisesti direktiivin 92/85 12 artikla ovat tämän direktiivin asiayhteydessä yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevan periaatteen erityisiä ilmauksia.
- 42 Oikeuskäytännöstä ilmenee myös, että vaikka direktiivin 92/85 12 artiklan nojalla jäsenvaltiot eivät ole velvollisia toteuttamaan tiettyä toimenpidettä, on kuitenkin niin, että valitulla toimenpiteellä on voitava varmistaa tosiasiallinen ja tehokas oikeusturva, sillä on oltava työnantajaan todellinen ennalta ehkäisevä vaikutus ja sen on joka tapauksessa oltava aiheutuneeseen vahinkoon nähden riittävä (ks. em. asia Paquay, tuomion 45 ja 49 kohta).
- 43 Yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevan periaatteen osalta vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että menettelysäännöt sellaisia oikeussuojakeinoja varten, joilla pyritään turvaamaan yksityisillä oikeussubjekteilla yhteisön oikeuden perusteella olevat oikeudet, eivät saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia (vastaavuusperiaate), eivätkä ne saa olla sellaisia, että yhteisön oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (ks. erityisesti asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Nämä vastaavuus- ja tehokkuusvaatimukset ilmentävät jäsenvaltioiden yleistä velvollisuutta varmistaa yksityisillä oikeussubjekteilla yhteisön oikeuden perusteella olevien oikeuksien oikeussuoja. Nämä vaatimukset koskevat sekä niiden tuomioistuinten nimeämistä, jotka ovat toimivaltaisia tutkimaan yhteisön oikeuteen perustuvat tuomioistuinasiat, että menettelysääntöjen määrittämistä (ks. em. asia Impact, tuomion 47 ja 48 kohta).
- 45 Vastaavuusperiaate edellyttää, että kysymyksessä olevaa kansallista sääntöä sovelletaan samalla tavalla sekä yhteisön oikeuden rikkomiseen perustuviin kanteisiin että jäsenvaltion sisäisen oikeuden rikkomiseen perustuviin kanteisiin, joiden kohde ja syy ovat samankaltaiset (ks. asia C-326/96, Levez, tuomio 1.12.1998, Kok., s. I-7835,

41 kohta). Tätä periaatetta ei kuitenkaan voida tulkita niin, että jäsenvaltion olisi sovellettava kaikkein edullisinta kansallista sääntelyä kaikkiin työoikeudellisiin vaatimuksiin (ks. em. asia Levez, tuomion 42 kohta). Jotta voidaan selvittää, noudatetaanko vastaavuusperiaatetta, kansallisen tuomioistuimen, joka ainoastaan voi suoraan tuntea sisäiseen oikeuteen perustuvia kanteita koskevat menettelysäännöt, on tutkittava, ovatko ne menettelysäännöt vastaavuusperiaatteen mukaisia, joilla sisäisessä oikeudessa pyritään varmistamaan yhteisön oikeuteen perustuvien yksityisten oikeussubjektien oikeuksien turvaaminen, ja arvioitava niiden jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvien kanteiden kohde ja olennaiset piirteet, joiden väitetään olevan samankaltaisia (ks. em. asia Levez, tuomion 39 ja 43 kohta ja asia C-78/98, Preston ym., tuomio 16.5.2000, Kok., s. I-3201, 49 kohta). Tältä osin kansallisen tuomioistuimen on tutkittava kyseisten kanteiden samankaltaisuus niiden kohteen, syyn ja olennaisten seikkojen perusteella (ks. em. asia Preston ym., tuomion 57 kohta).

46 Oikeuskäytännöstä ilmenee, että kansallisen tuomioistuimen on menettelysääntöjen vastaavuutta koskevan kysymyksen ratkaistakseen tutkittava asianomaisten sääntöjen samankaltaisuutta objektiivisesti ja abstraktisti ottaen huomioon niiden merkitys koko oikeudenkäynnissä, oikeudenkäynnin sujuvuus ja sääntöjen erityispiirteet (ks. em. asia Preston ym., tuomion 61–63 kohta).

47 Tehokkuusperiaatteen osalta yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että kaikissa niissä tapauksissa, joissa on kyse siitä, onko kansallinen menettelysääntö sellainen, että yhteisön oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa, kansallista menettelysääntöä on tarkasteltava ottaen huomioon tämän säännön merkitys koko oikeudenkäynnin, sen kulun sekä sen erityispiirteiden kannalta eri kansallisissa oikeuselimissä. Tältä kannalta katsoen on tarvittaessa otettava huomioon kansallisen tuomioistuinjärjestelmän perustana olevat periaatteet, joita ovat muun muassa puolustautumisoikeuksien suojaaminen, oikeusvarmuuden periaate sekä oikeudenkäynnin moitteeton kulku (ks. asia C-426/05, Tele2 Telecommunication, tuomio 21.2.2008, Kok., s. I-685, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

48 Yhteisöjen tuomioistuin on siten todennut, että yhteisön oikeuden mukaista on se, että oikeussuojakeinojen käyttämiselle asetetaan kohtuulliset preklusiiviset määräajat, joilla edistetään oikeusvarmuutta; tällaiset määräajat eivät nimittäin ole sellaisia, että niillä

tehtäisiin yhteisön oikeusjärjestyksessä annettujen oikeuksien käyttäminen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi (ks. asia C-255/00, Grundig Italiana, tuomio 24.9.2002, Kok. 2002, s. I-8003, 34 kohta ja asia C-2/06, Kempter, tuomio 12.2.2008, Kok., s. I-411, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Yhteisöjen tuomioistuin on myös todennut preklusiivisista määräajoista, että jäsenvaltioiden asiana on määrittää niiden kansallisten säännösten osalta, jotka kuuluvat yhteisön oikeuden soveltamisalaan, määräajat siten, että otetaan huomioon muun muassa tehtävien päätösten merkitys asianomaiselle, menettelyjen monimutkaisuus, niiden henkilöiden määrä, joita asia voi koskea, ja muut asiaan vaikuttavat julkiset tai yksityiset edut (ks. vastaavasti asia C-349/07, Sopropé, tuomio 18.12.2008, Kok., s. I-10369, 40 kohta).

- 49 Lopuksi on todettava, kuten vakiintuneesta yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että tämän asiana ei ole ottaa kantaa kansallisen oikeuden tulkintaan, sillä tämä tehtävä kuuluu yksinomaan ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, jonka on esillä olevassa asiassa määritettävä, täyttääkö merkityksellinen kansallinen lainsäädäntö vastaavuuden ja tehokkuuden edellytykset (ks. em. asia Angelidaki ym., tuomion 163 kohta). Yhteisöjen tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyynnön käsitellessään tehdä tarvittaessa täsmennyksiä ohjatakseen kansallisen tuomioistuimen arviointia asiassa (ks. asia C-53/04, Marrosu ja Sardino, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7213, 54 kohta; asia C-180/04, Vassallo, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7251, 39 kohta ja asia C-364/07, Vassilakis ym., määräys 12.6.2008, Kok., s. I-90, 143 kohta).
- 50 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen esittämiin kahteen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava näiden seikkojen valossa.
- 51 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee tältä osin, että työsopimuslain L. 337-1 § on annettu direktiivin 92/85 10 artiklan, luettuna yhdessä saman direktiivin 12 artiklan kanssa, nojalla.

- 52 Kuten sekä Italian hallitus että komissio väittävät ja kuten tämän tuomion 42 kohdassa todetaan, direktiivin 92/85 10 ja 12 artikla eivät ole lähtökohtaisesti esteenä sille, että kansallinen lainsäätävä asettaa irtisanotuille raskaana oleville, synnyttäneille tai imettäville työntekijöille erityisen kannetien, jonka käyttäminen edellyttää tiettyjen ennalta määriteltyjen määräaikojen noudattamista.
- 53 Jäsenvaltioiden velvollisuutena on kuitenkin taata jokaisessa tapauksessa yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokas suoja (ks. erityisesti em. asia Impact, tuomion 45 kohta); tällaista tuomioistuimessa nostettavaa kannetta koskevien menettelytapojen on oltava tämän tuomion 39–48 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä määriteltyjen vaatimusten mukaisia.
- 54 Tätä päätelmää ei voida kumota T-Comaluxin istunnossa esittämillä perusteluilla, joiden mukaan toisin kuin vahingonkorvauskanne, joka voidaan nostaa, jos irtisanomisen katsotaan olevan ”lainvastainen” kansallisessa lainsäädännössä tarkoitetulla tavalla, ja työsopimuslain L. 337-6 §:n mukainen kanne, joka voidaan nostaa, jos irtisanominen ”perustuu” avioliiton solmimiseen (jäljempänä kanne avioliiton solmimisesta johtuvasta irtisanomisesta), pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskeva kanne soveltuu lähes automaattisesti työnantajan sääntöjenvastaisesta toiminnasta riippumatta. Toisin kuin sanottu yritys tuntuu väittävän, ainoastaan se seikka, että jäsenvaltio on pannut direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklan täytäntöön luomalla erityisen kannetien raskaana oleville työntekijöille ja että se päättää 10 artiklan 1 kohdassa sille myönnetyn mahdollisuuden turvin olla säätämättä sellaisista irtisanomiskiellon periaatetta koskevista poikkeuksista, jotka eivät liity raskauteen, synnyttämiseen tai imetykseen, ei seuraa, että yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevaa periaatetta ei sovellettaisi tätä kannetietä koskeviin menettelysääntöihin.
- 55 Sen kysymyksen osalta, noudatetaanko nyt kysymyksessä olevassa asiassa vastaavuusperiaatetta, ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee ensinnäkin, että kaksi työoikeuteen liittyvää kannetta, joihin ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin viittaa, toisin sanoen yhtäältä vahingonkorvauskanne ja toisaalta kanne avioliiton solmimisesta johtuvasta irtisanomisesta, vaikuttavat ensi näkemältä olevan verrattavissa pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevaan kanteeseen, ja ennakkoratkaisu-

pyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä on tämän tuomion 45 kohdan mukaisesti selvittää kanteiden toisiinsa verrattavuus niiden kohteen, syyn ja olennaisten seikkojen perusteella.

- 56 Vaikka kävisi ilmi, että yksi tai useampi ennakkoratkaisupyyntöpäätöksessä tarkoitettua kanteista, tai jopa jokin muu kansallinen kanne, johon ei ole viitattu yhteisöjen tuomioistuimessa, on samankaltainen pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevan kanteen kanssa, ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä olisi edelleen arvioida, ovatko nämä menettelysäännöiltään suotuisampia.
- 57 Tältä osin on huomioitava se seikka, että pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevan kanteen nostaminen vaikuttaa edellyttävän sitä, että asia saatetaan erityisen elimen, eli toisin sanoen ”työtuomioistuimen puheenjohtajan” käsiteltäväksi. Tämän tuomion 24 kohdasta ilmenee, että tämän vaatimuksen tulkinnassa pitäydytään sanamuodossa ja että sitä tulkitaan erityisen suppeasti. Kuten pääasian taustalla olevista tosiseikoista ilmenee, tällaisella vaatimuksella voi olla epäsuotuisia vaikutuksia kyseessä oleville oikeussubjekteille, kun otetaan erityisesti huomioon kanteen nostamiselle asetettu erityisen lyhyt määräaika, joka vaikeuttaa oikeudellisen asiantuntijan puoleen kääntymistä ja tämän avun hyväksi käyttämistä.
- 58 Olettamasta, jonka mukaan vahingonkorvauskannetta pidettäisiin samankaltaisena pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevan kanteen kanssa, on huomautettava, että viimeksi mainittuun kanteeseen sovellettava 15 päivän preklusiivinen määräaika on huomattavasti vahingonkorvauskanteeseen sovellettavaa kolmen kuukauden määräaika lyhyempi. Sellaisen kanteen osalta, joka on nostettavissa avioliiton solmimisesta johtuvasta irtisanomisesta, määräaika, jonka kuluessa asia on saatettava kansallisen tuomioistuimen käsiteltäväksi, ei ilmene yhteisöjen tuomioistuimelle esitetystä asiakirja-aineistosta. On silti todettava, että työsopimuslain L. 337-6 §:n nojalla naispuolisella työntekijällä on kaksi kuukautta aikaa vaatia työnantajalta työsuhteensa jatkamista ja jos hän ei ole vedonnut irtisanomisensa pätemättömyyteen ja vaatinut työsuhteensa jatkamista tässä määräajassa, hänellä on oikeus irtisanomiskorvaukseen, ja tämän lisäksi hän voi nostaa vahingonkorvauskanteen.
- 59 Kun otetaan huomioon yhteisöjen tuomioistuimen tietoon saatetut tekijät, ei ensi näkemältä vaikuta siltä, että työsopimuslain L. 337-1 §:n 1 momentin neljännessä kohdassa tarkoitettua pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevia

kanteita koskevat menettelysäännöt ovat vastaavuusperiaatteen mukaisia; ennakkoratkaisupyyntöön esittäneen tuomioistuimen on kuitenkin selvitettävä tämä asia ottaen huomioon tämän tuomion 43, 45 ja 46 kohdassa mainittu oikeuskäytäntö.

60 Tehokkuusperiaatteen osalta on toiseksi todettava, että kuten Italian hallitus ja komissio pääasiallisesti väittävät, ja kuten tämän tuomion 47 ja 48 kohdasta ilmenee, sellaista kannetta koskeva suhteellisen lyhyt preklusiivinen määräaika, jolla pyritään lainvastaisesti irtisanotun työntekijän työsuhteen jatkamiseen kyseisessä yrityksessä, voidaan lähtökohtaisesti katsoa sääntöjenmukaiseksi. Kuten sekä T-Comalux että Luxemburgin hallitus esittävät, voi nimittäin yhtä lailla olla olemassa sekä irtisanotujen raskaana olevien työntekijöiden että työnantajien oikeusvarmuuteen liittyvä intressi, jonka vuoksi tällaisen kanteen nostamisen mahdollisuutta tuomioistuimessa ajallisesti rajoitetaan, kun otetaan huomioon seuraukset, joita kaikille osapuolille aiheutuu, jos työsuhdetta jatketaan sen jälkeen, kun irtisanomisesta on kulunut pitkä aika.

61 Kun otetaan erityisesti huomioon oikeusvarmuuden periaate, tehokkuusperiaatteen vastaista ei lähtökohtaisesti ole se, että kanteelle, jolla pyritään irtisanotun raskaana olevan työntekijän työsuhteen jatkamiseen tämän työnantajan palveluksessa, asetetaan lyhyempi preklusiivinen määräaika kuin vahingonkorvauskanteelle.

62 Tältä osin on kuitenkin huomautettava, että tämän tuomion 58 kohdasta ilmenevällä tavalla pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskeviin kanteisiin sovellettavan 15 päivän preklusiivisen määräajan on katsottava olevan erityisen lyhyt, kun otetaan erityisesti huomioon tilanne, jossa nainen on raskautensa alussa.

63 Asiakirja-aineistosta ilmenee myös, että voi kuluu useita 15 päivän sanottuun määräaikaan luettavia päiviä, ennen kuin raskaana oleva nainen vastaanottaa häntä koskevan irtisanomisilmoituksen ja saa näin tiedon irtisanomisestaan. Erään yksityisen sektorin työntekijäyhdistyksen työsopimuslakia koskevasta lakiesityksestä, jolla L. 337-1 § annettiin, antaman lausunnon mukaan, jonka sisältö ilmenee ennakkor-

atkaisupyynnönpäätöksestä, 15 päivän määräaika alkaa kuluu Luxemburgin tuomioistuinten oikeuskäytännön mukaan siitä, kun irtisanomisilmoitus annetaan postin kuljetettavaksi.

- 64 Luxemburgin hallitus on tosin väittänyt, että kanteen nostamista koskevan määräajan umpeutumisesta johtuvan oikeudenmenetyksen palautuksesta 22.12.1986 annetun lain (Mémorial A 1986, s. 2745) 1 §:n nojalla preklusiiviset määräajat eivät ala kuluu, jos työntekijällä ei ole ollut mahdollisuutta toimia.
- 65 Vaikka tällä säännöksellä rajoitetaan Luxemburgin tuomioistuinten oikeuskäytännön vaikutuksia irtisanomisilmoituksen antamisen osalta ja vaikka tämän asian arviointi kuuluu tarvittaessa ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle, vaikuttaa siltä, että raskautensa aikana irtisanotun työntekijän on erittäin vaikea saada hyödyllistä oikeudellista apua sekä tarvittaessa valmistella ja nostaa kanne noudattaen 15 päivän määräaika.
- 66 Tämän tuomion 57 kohdasta ilmenevällä tavalla myös vaatimusta asian saattamisesta ”työtuomioistuimen puheenjohtajan” käsiteltäväksi tulkitaan erityisen suppeasti ja siksi raskaana oleva työntekijä, joka on jostakin, jopa itsestään riippumattomasta syystä antanut 15 päivän määräajan kuluu umpeen, ei ole enää lainkaan ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toteamalla tavalla mahdollisuutta esittää irtisanomisesta johtuvia vaatimuksiaan oikeusteitse.
- 67 Näissä olosuhteissa vaikuttaa siltä, että työsopimuslain L. 337-1 §:n 1 momentissa tarkoitettut pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskevia kanteita koskevat menettelysäännöt eivät ole tehokkuusperiaatteen vaatimusten mukaisia, kun ne aiheuttavat menettelyllisiä vaikeuksia, jotka johtavat siihen, että direktiivin 92/85/10 artiklan nojalla raskaana oleville naisille myönnettyjen oikeuksien toteuttaminen on suhteettoman vaikeaa; tämän asian tutkiminen kuuluu kuitenkin ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle.

- 68 Kuten tämän tuomion 43 ja 44 kohdasta ilmenee, on niin, että jos sanottu tuomioistuin tulee siihen johtopäätökseen, että pääasiaa koskeva lainsäädäntö on vastaavuus- ja/tai tehokkuusperiaatteen vastaista, tätä lainsäädäntöä ei voida pitää yhteisön oikeudessa ja erityisesti direktiivin 92/85 12 artiklassa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevan periaatteen mukaisena.
- 69 Edellä esitetyn perusteella kahteen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 92/85 10 ja 12 artiklaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jolla luodaan erityinen kannetie, joka koskee sanotussa 10 artiklassa tarkoitettua raskaana olevien, synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden irtisanomiskieltoa ja johon sovelletaan tätä kannetta koskevia erityisiä menettelysääntöjä, kuitenkin sillä edellytyksellä, että ne eivät ole epäsuotuisampia kuin menettelysäännöt, joita sovelletaan samankaltaisiin, luonteeltaan jäsenvaltion sisäisiin kanteisiin (vastaavuusperiaate), ja että ne eivät tee käytännössä mahdottomaksi yhteisön oikeudessa tunnustettujen oikeuksien käyttämistä (tehokkuusperiaate). Preklusiivinen 15 päivän määräaika, jollaisesta säädetään työsopimuslain L. 337-1 §:n 1 momentin neljännessä kohdassa, ei vaikuta täyttävän tätä edellytystä, ja ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia tämä asia.

Kolmas kysymys

- 70 Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa pääasiallisesti selvittää, onko direktiivin 76/207 2 artikla esteenä työsopimuslain L. 337-1 §:n kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, joka estää sen, että raskautensa aikana irtisanottu raskaana oleva, synnyttänyt tai imettävä työntekijä ei voi nostaa vahingonkorvauskannetta, vaikka kaikilla muilla irtisanotuilla työntekijöillä on oikeus tällaisen kanteen nostamiseen.
- 71 Tältä osin on syytä huomauttaa, että direktiivin 76/207 2 artiklan 7 kohdan kolmannen alakohdan mukaisesti, joka sisällytettiin siihen direktiivin 2002/73 1 artiklan 2 kohdalla,

raskauteen liittyvää naisen epäedullisempaa kohtelua on pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä.

72 Tämän ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä ei myöskään ole väitetty, että vahingonkorvauskanne ei olisi yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevan periaatteen mukainen.

73 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan raskautensa aikana irtisanotulla naisella on oikeus nostaa ainoastaan pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskeva kanne, ja siten on suljettu pois kaikki muut työoikeudelliset kanteet, mukaan lukien vahingonkorvauskanne.

74 Jos ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ensimmäiseen ja toiseen ennakkoratkaisukysymykseen annetun vastauksen perusteella suorittaman tutkimuksen päätteeksi ilmenee, että tämä pätemättömyyttä ja takaisin palvelukseen ottamista koskeva kanne ei ole tehokkuusperiaatteen mukainen, tällainen erityisesti direktiivin 92/85 12 artiklassa säädetyn tehokasta oikeussuojaa koskevan vaatimuksen rikkominen on direktiivin 76/207 2 artiklan 7 kohdan kolmannessa alakohdassa tarkoitettua ”raskauteen liittyvää naisen epäedullisempaa kohtelua”, ja sitä on siksi pidettävä viimeksi mainitussa direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä.

75 Jos ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa tällaisen direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun tasa-arvoista kohtelua koskevan periaatteen loukkaamisen, sen on tulkittava sisäisiä toimivaltasääntöjä niin pitkälle kuin mahdollista siten, että ne mahdollistavat sen tavoitteen toteutumisen, joka koskee tehokkaan oikeussuojan takaamista raskaana oleville naisille yhteisön oikeuden perusteella kuuluvien oikeuksien osalta (ks. vastaavasti asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986, Kok., s. 1651, Kok. Ep. VIII, s. 621, 17 kohta; asia C-185/97, Coote, tuomio 22.9.1998, Kok., s. I-5199, 18 kohta ja em. asia Impact, tuomion 54 kohta).

76 Edellä esitetyn valossa kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 76/207 2 artiklaa, luettuna yhdessä saman direktiivin 3 artiklan kanssa, on tulkittava siten, että se on esteenä työsopimuslain L. 337-1 §:n kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, joka koskee erityisesti direktiivin 92/85 10 artiklassa tarkoitettua raskaana olevien, synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelua irtisanomisen yhteydessä ja joka estää raskautensa aikana irtisanottua raskaana olevaa työntekijää nostamasta vahingonkorvauskannetta, vaikka kaikki muut irtisanotut työntekijät voivat nostaa sanotun kanteen, kun tällainen oikeussuojakeinojen rajoitus on raskauteen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua. Näin on erityisesti silloin, kun näiden työntekijöiden käytettävissä olevaa ainoaa mahdollista kannetta koskevat menettelysäännöt eivät ole yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevan periaatteen mukaisia, ja ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia tämä asia.

Oikeudenkäyntikulut

77 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 10 ja 12 artiklaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jolla luodaan erityinen kannetie, joka koskee sanotussa 10 artiklassa tarkoitettua raskaana olevien, synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden irtisanomiskieltoa ja johon sovelletaan tätä kannetta koskevia erityisiä menettelysääntöjä, kuitenkin sillä edellytyksellä, että ne eivät ole**

epäsuotuisampia kuin menettelysäännöt, joita sovelletaan samankaltaisiin, luonteeltaan jäsenvaltion sisäisiin kanteisiin (vastaavuusperiaate), ja että ne eivät tee käytännössä mahdottomaksi yhteisön oikeudessa tunnustettujen oikeuksien käyttämistä (tehokkuusperiaate). Preklusiivinen 15 päivän määräaika, jollaisesta säädetään Luxemburgin työsopimuslain L. 337-1 §:n 1 momentin neljännessä kohdassa, ei vaikuta täyttävän tätä edellytystä, ja ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia tämä asia.

- 2) Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY, 2 artiklaa, luettuna yhdessä tämän muutetun direktiivin 76/207 3 artiklan kanssa, on tulkittava siten, että se on esteenä Luxemburgin työsopimuslain L. 337-1 §:n kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, joka koskee erityisesti direktiivin 92/85 10 artiklassa tarkoitettua raskaana olevien, synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelua irtisanomisen yhteydessä ja joka estää raskautensa aikana irtisanottua raskaana olevaa työntekijää nostamasta vahingonkorvauskannetta, vaikka kaikki muut irtisanotut työntekijät voivat nostaa sanotun kanteen, kun tällainen oikeussuojakeinojen rajoitus on raskauteen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua. Näin on erityisesti silloin, kun näiden työntekijöiden käytettävissä olevaa ainoaa mahdollista kannetta koskevat menettelysäännöt eivät ole yhteisön oikeudessa yksityisille oikeussubjekteille myönnettyjen oikeuksien tehokasta oikeussuojaa koskevan periaatteen mukaisia, ja ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia tämä asia.

Allekirjoitukset