



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

6 päivänä maaliskuuta 2014*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2006/54/EY — Miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa — Virkamiesaseman saamisen edellyttämä koulutus — Kurssilta poistaminen pitkittyneen poissaolon vuoksi — Äitiysvapaaseen perustuva poissaolo

Asiassa C-595/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia) on esittänyt 4.10.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 19.12.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Loredana Napoli

vastaan

Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Tizzano sekä tuomarit E. Levits, M. Berger, S. Rodin ja F. Biltgen (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille on esittänyt

— Euroopan komissio, asiamiehinään C. Cattabriga ja D. Martin,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: italia.

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23) 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan, 14 artiklan 2 kohdan ja 15 artiklan tulkintaa.
- 2 Pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Leonarda Napoli ja vastaajana Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (oikeusministeriön vankeinhoito-osasto; jäljempänä Amministrazione penitenziaria) ja jossa on kyse mainitun viranomaisen päätöksestä kieltää kantajaa jatkamasta vankeinhoidon poliisitoimen päällystövirkkaan vice commissario (jäljempänä vice commissario) johtavassa koulutuksessa, koska hän oli ollut poissa tällaiselta kurssilta 30 päivän ajan, vaikka hänen poissaolonsa syynä oli pakollinen äitiysloma.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 2006/54 johdanto-osan 2, 23, 25 ja 28 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(2) Miesten ja naisten välinen tasa-arvo on [EY:n] perustamissopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 2 kohdan sekä yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan yhteisön oikeuden perustavaa laatua oleva periaate. Kyseisissä perustamissopimuksen määräyksissä julistetaan miesten ja naisten välinen tasa-arvo yhteisön 'päämääräksi' ja 'pyrkimykseksi' ja asetetaan positiivinen velvoite edistää sitä kaikessa toiminnassa.

--

(23) Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy selvästi ilmi, että raskauteen tai äitiyteen liittyvä naisten epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tällainen kohtelu olisi sen vuoksi nimenomaisesti sisällytettävä tämän direktiivin soveltamisalaan.

--

(25) Selkeyden vuoksi olisi myös asianmukaista säätää nimenomaisesti naisten työsuhteeseen liittyvien oikeuksien suojelusta äitiysvapaan aikana ja erityisesti oikeudesta palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään joutumatta kärsimään työehtojen tai -olojen heikennyksestä tällaisen vapaan vuoksi sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

--

(28) Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano vaatii asianmukaisten menettelyiden käyttöönottoa jäsenvaltioissa.”
- 4 Direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

- a) mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen;
- b) työehdot, mukaan lukien palkka;
- c) ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät.

Siinä on myös säännöksiä, joilla pyritään takaamaan, että [periaatteen] täytäntöönpanoa tehostetaan ottamalla käyttöön asianmukaiset menettelyt.”

- 5 Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä syrjintänä pidetään seuraavia seikkoja:

--

- c) [toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetussa neuvoston] direktiivissä 92/85/ETY [(kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1)] tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu.”

- 6 Direktiivin 2006/54 14 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

--

- c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;

--

2. Jäsenvaltiot voivat säätää työnsaannin ja työhön valmistavan koulutuksen osalta, että erilainen kohtelu, joka perustuu sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että sen tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.”

- 7 Direktiivin 15 artiklassa, joka koskee äitiysvapaalta palaamista, säädetään seuraavaa:

”Äitiysvapaalla olevalla naisella on äitiysvapaan loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.”

Italian oikeus

- 8 Ennakkoratkaisupyynnössä todetaan, että vankeinhoidon ja alaikäisiä koskevan lainkäytön keskusviraston rakenteiden ja henkilöstön sopeuttamisesta sekä vankeinhoidon poliisitoimen päällystön yleisen ja erityisen virkauran perustamisesta 28.7.1999 annetun lain nro 266 12 §:n mukaisesti

21.5.2000 annetun asetuksen nro 146 (decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, nro 266; GURI nro 132, 8.6.2000, s. 3; jäljempänä asetus nro 146/2000) 9 §:n mukaisesti vankeinhoito-osaston poliisitoimen päällystön vice commissarion yleisen valintakokeen läpäisseet henkilöt nimitetään välittömästi tähän virkaan koeajalle, ja heidän on osallistuttava 12 kuukauden mittaiseen teoreettiseen ja käytännön koulutukseen, jonka päätteeksi heidän on suoritettava koe. Tämän kokeen läpäisseet kokelaat nimitetään vice commissarion virkaan, kun taas vastakkaisessa tapauksessa heidän on osallistuttava seuraavaksi järjestettävälle kurssille.

- 9 Asetuksen nro 146/2000 10 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijä, jolla on ollut pätevä syy olla poissa kurssilta yli 30 päivän ajan, otetaan seuraavalle kurssille. Naispuolinen työntekijä, jonka yli 30 päivää jatkuneen poissaolon syynä on äitiys, otetaan työssäkäyvien perheenäitien suojasta annetuissa säännöksissä tarkoitettua työstä poissaolon jälkeen järjestettävälle seuraavalle kurssille.”

- 10 8.3.2000 annetun lain nro 53 15 §:n mukaisesti äitiyden ja isyyden suojelua ja tukea koskevat säännökset sisältävästä yhtenäistekstistä 26.3.2001 annetun asetuksen nro 151 (decreto legislativo n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge, 8 marzo 2000, n. 53; GURI nro 96, Supplemento ordinario, 26.4.2001; jäljempänä asetus nro 151) 3 §:ssä kielletään kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä ja naisten epäedullinen kohtelu raskauden ja äitiyden perusteella. Asetuksen 16 §:ssä säädetään pakollisesta äitiyslomasta kieltämällä muun muassa työssäkäyvän perheenäidin palvelukseen ottaminen synnytyksestä seuraavien kolmen kuukauden aikana. Asetuksen nro 151 22 §:n 3 momentin mukaan äitiysvapaa on otettava täysimääräisesti huomioon naisten virkaikää laskettaessa.
- 11 Puolustusvoimien organisaatiota ja toimintaa koskevista säännöksistä 15.3.2010 annetun asetuksen nro 66 (decreto legislativo n. 66 – Codice dell'ordinamento militare; GURI nro 106, 8.5.2010, Supplemento ordinario; jäljempänä asetus nro 66) 1494 §:n 5 momentissa, joka koskee puolustusvoimien, santarmilaitoksen (carabinieri) ja talousrikospoliisin (guardia di finanza) palveluksessa olevaa naispuolista sotilashenkilöstöä, säädetään ensin, etteivät naispuoliset sotilashenkilöt voi äitiyden vuoksi osallistua kurssille, joka alkaa synnytyksestä seuraavalla ajanjaksolla, mutta tarkennetaan kuitenkin, että siinä tapauksessa, että työntekijä läpäisee seuraavan kurssin kokeen, hänen virkaikänsä lasketaan alkuperäisen kurssin alkamispäivästä.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 12 Leonarda Napoli oli hyväksytty 20.4.2009 järjestetyssä vankeinhoito-osaston poliisitoimen päällystövirkon (vice commissario) varten järjestetyssä yleisessä valintakokeessa ja 5.12.2011 kurssille, jonka oli määrä alkaa 28.12.2011.
- 13 Napoli synnytti 7.12.2011. Hän jäi kansallisen lainsäädännön mukaisesti pakolliselle äitiyslomalle kolmeksi kuukaudeksi 7.3.2012 saakka.
- 14 Amministrazione penitenziaria ilmoitti hänelle 4.1.2012, että asetuksen nro 146/2000 10 §:n 2 momentin mukaan häntä ei voitu äitiysvapaan ensimmäisten 30 päivän kuluttua enää ottaa kyseessä olevalle kurssille ja että hänen palkanmaksunsa keskeytettäisiin. Mainittu viranomais ilmoitti, että hänet otettaisiin suoraan seuraavalle järjestettävälle kurssille.
- 15 Napoli riitautti 4.1.2012 annetun ilmoituksen ensin 27.2.2012 Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regione Lazio hallintotuomioistuim). Mainittu hallintotuomioistuin sai häneltä tämän jälkeen käsiteltäväkseen toisen, täydentävän kanteen, jolla riitautettiin Amministrazione penitenziarian

osastopäällikön 9.3.2012 tekemä päätös, jolla Napoli poistettiin lopullisesti kurssilta mutta jolla säilytettiin hänen oikeutensa osallistua seuraavaksi järjestettävälle kurssille. Hänen palkanmaksunsa määrättiin keskeytettäväksi siihen saakka.

- 16 Kanteissaan Napoli on vedonnut ensisijaisesti siihen, että Amministrazione penitenziaria on soveltanut väärin asetuksen nro 146/2000 10 §:ää, sillä tässä säännöksessä veloitetaan pitämään poissaoloina ainoastaan sellaisia jaksoja, jotka työssäkäyvät äidit voivat halutessaan olla poissa, eikä jaksoja, jotka perustuvat laissa säädettyyn pakolliseen vapaaseen. Toissijaisesti ja siltä varalta, että riitautetut päätökset osoittautuisivat mainitun asetuksen mukaisiksi, hän on väittänyt, että asetus nro 146/2000 on Italian perustuslain vastainen.
- 17 Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, joka käsitteli asiaa välitoimimenettelyssä, hylkäsi ensisijaisen kanneperusteen ja hyväksyi toissijaisen kanneperusteen. Se katsoi nimittäin, että asetuksen nro 146/2000 10 § on ristiriidassa muun muassa direktiivin 2006/54 kanssa, sellaisena kuin sitä on tulkittu asiassa C-294/04, Sarkatzis Herrero, 16.2.2006 annetussa tuomiossa (Kok., s. I-1513). Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin määräsi edellä mainitun 9.3.2012 annetun asetuksen soveltamisen keskeyttämisestä ja päätti, että Napoli oli otettava takaisin kurssille heti pakollisen äitiysvapaan päätyttyä.
- 18 Ennakkoratkaisupyynnössään kansallinen tuomioistuin esittää katsovansa, ettei asetuksen nro 146/2000 10 §:ää voida tulkita perustuslain eikä unionin oikeuden mukaisesti. Näin on sen mukaan siksi, että tämän pykälän sanamuoto, jossa viitataan työssäkäyviä perheenäitejä suojaaviin säännöksiin, joihin välttämättä kuuluu asetuksen nro 151 16 §, jolla otetaan käyttöön pakollinen äitiysvapaa, on niin selkeä, ettei se anna ennakkoratkaisua pyytävälle tuomioistuimelle mahdollisuutta omaksua kyseessä olevan säännöksen sanamuodon mahdollisista tulkinnoista sellaista, jolla eniten kunnioitettaisiin kansallisia perustuslaillisia periaatteita sekä unionin oikeuden perustavanlaatuisia periaatteita, sillä muutoin säännöksen sanamuotoa tulkittaisiin lainsäätäjän tarkoituksen vastaisesti. Se katsoo, että asetuksen nro 146/2000 10 §:n tavoitteen eli sen toteuttaminen, että kukin koeajalla oleva vice commissario osallistuu asianmukaiseen ja täysimääräiseen ammatilliseen koulutukseen ennen kuin hänelle osoitetaan virkatehtäviä, ei vaaranna pelkästään vapaaehtoisten poissaolojen vuoksi vaan samalla tavoin myös pakollisten poissaolojen vuoksi.
- 19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että Italiassa on voimassa muitakin säännöksiä erityisesti työskentelystä armeijan palveluksessa, kuten asetuksen nro 66 1494 §:n 5 momentti, jolla estetään pakollisella äitiysvapaalla olleita naisia osallistumasta tällaisille ammatillisille kurseille. Mainitussa säännöksessä säädetään kuitenkin, että siinä tapauksessa, että kokelas läpäisee seuraavan kurssin kokeen, hänen virkaikänsä lasketaan alkavaksi alkuperäisen kurssin alkamispäivästä. Kyseinen säännös, joka on yleisesti sovellettava sotilasalalla, ei kuitenkaan sovellu suoraan vankeinhoito-osaston poliisitoimen henkilöstöön, joka on siviilihenkilöstöä.
- 20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että Napolille aiheutuu näin haittaa äitiydestään, koska hän joutuu epäedullisempaan tilanteeseen kuin ne miespuoliset työtoverinsa, jotka ovat läpäisseet saman valintakokeen ja jotka on hyväksytty alkuperäiselle koulutukseen kuuluvalle kurssille. Vaikka oletettaisiin, että nimityksen oikeusvaikutusten alkamishetkeä koskevat takeet, jollaisista on säädetty esimerkiksi asetuksen nro 66 1494 §:n 5 momentissa, voitaisiin antaa hänelle analogisen soveltamisen perusteella, eivät ne kuitenkaan vaikuttaisi takautuvasti nimityksen taloudelliseen puoleen. Napoli menettäisi joka tapauksessa palkkansa ja sosiaaliturvamaksut, jotka hän olisi saanut, jos hän olisi voinut jatkaa koulutustaan alkuperäisellä kurssilla.
- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin lisää tähän vielä, että sellaiselle naispuoliselle työntekijälle, jonka ei ole sallittu äitiysloman jälkeen jatkaa koulutustaan ensimmäisellä kurssilla, taattu oikeus tulla otetuksi seuraavalle kurssille, ei velvoita kyseessä olevaa viranomaista järjestämään tällaista koulutusta. Koulutuksen järjestäminen kuuluu tämän viranomaisen tarkoituksenmukaisuusharkintaan, joka kohdistuu tarpeeseen täyttää avoinna olevat virat ja tätä varten käytettävissä oleviin taloudellisiin

resursseihin. Koska näin ollen voi kulu useita vuosia ennen kuin koulutuksen seuraava kurssi järjestetään alkuperäisen kurssin pitämisen jälkeen, tämän naispuolisen työntekijän mahdollisuudet päästä toiselle kurssille ovat epävarmat. Hänelle tästä aiheutunut haitta voi näin ollen muodostua huomattavaksi.

- 22 Toki on niin, että takaamalla tälle naispuoliselle työntekijälle mahdollisuus osallistua seuraavalle kurssille, Italian oikeudessa on haluttu sovittaa yhteen työssä käyvien naisten oikeudet ja se yleisen edun mukainen vaatimus, että vankeinhoito-osaston poliisitoimen palvelukseen otetaan niihin kuuluvien virkatehtävien suorittamista varten ainoastaan kyseessä olevassa koulutuksessa asianmukaisesti valmistetuja kokelaita. Kysymys siitä, onko tämä yleisen edun mukaisen päämäärän tavoittelu omiaan oikeuttamaan sen epäedullisen kohtelun, joka kohdistuu naisiin siitä syystä, että heidän ei anneta jatkaa kurssilla pakollisen äitiysvapaan jälkeen, on kuitenkin esitettävä.
- 23 Tribunale amministrativo regionale per il Lazio on päättänyt tässä vaiheessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Voidaanko – – direktiivin [2006/54] 15 artiklaa – – soveltaa työsuhteeseen liittyvään ammatillisen koulutuksen kurssiin ja onko sitä tulkittava niin, että äitiysvapaakauden päättyessä työntekijällä on oikeus päästä takaisin samalle vielä käynnissä olevalle kurssille, vai voidaanko sitä tulkita niin, että työntekijä saa ilmoittautua myöhemmälle kurssille, vaikka se onkin ainakin ajankohdaltaan epävarma?
 - 2) Onko – – direktiivin [2006/54] 2 artiklan 2 kohdan c alakohtaa, jossa syrjinnäksi katsotaan kaikki äitiysvapaaseen liittyvä epäedullisempi kohtelu, tulkittava niin, että sillä varmistetaan naispuoliselle työntekijälle ehdoton suoja, jota ei voida sille ristiriitaisten etujen perusteella rajoittaa, kaikkea todellista epätasa-arvoista kohtelua vastaan (asia C-136/95, Thibault, tuomio 30.4.1998, Kok., s. I-2011), jolloin se on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa edellyttämällä työntekijän poistamista ammatilliselta kurssilta ja takaamalla tälle samalla mahdollisuus ilmoittautua seuraavalle kurssille pyritään asianmukaisen koulutuksen varmistamista koskevaan tavoitteeseen mutta evätään samalla kyseiseltä naispuoliselta työntekijältä mahdollisuus päästä uuteen työtehtävään ja saada sitä vastaavaa palkkaa aikaisemmin yhdessä saman kilpailun ja kurssin käyneiden miespuolisten työtovereidensa kanssa?
 - 3) Onko – – [direktiivin 2006/54] 14 artiklan 2 kohtaa, jonka mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjivää, jos se perustuu ominaisuuteen, joka on ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, tulkittava siten, että siinä sallitaan jäsenvaltion viivästyttää työnsaantia sellaisen naispuolisen työntekijän vahingoksi, joka ei ole voinut saada täyttä ammatillista koulutusta äitiysvapaan vuoksi?
 - 4) Vaikka – – [direktiivin 2006/54] 14 artiklan 2 kohdan katsottaisiinkin teoriassa soveltuvan [edellisessä kysymyksessä tarkoitettuun tilanteeseen], onko kyseistä säännöstä yhdessä yleisen suhteellisuusperiaatteen kanssa kuitenkin tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan äitiysvapaan vuoksi poissa oleva työntekijä on poistettava kurssilta, sen sijaan, että järjestettäisiin rinnakkaisia kiinniottokursseja, joilla koulutukseen jääneitä puutteita voitaisiin täydentää, jolloin työssäkäyvien perheenäitien oikeudet ja yleinen etu yhdistyisivät siitä huolimatta, että tästä vaihtoehdosta seuraisi koulutuksen järjestämiseen liittyviä ja taloudellisia kustannuksia?
 - 5) Jos – – direktiiviä [2006/54] on tulkittava niin, että se on esteenä edellä mainitulle kansalliselle lainsäädännölle, ovatko sen säännökset tältä osin sellaisia, että kansallinen tuomioistuin voi suoraan soveltaa niitä (self executing)?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen ja toinen kysymys

- 24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, jotka on syytä käsitellä yhdessä, vastauksen itse asiassa siihen, onko direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohtaa ja 14 artiklan 1 kohdan c alakohtaa yhdessä tulkittava direktiivin 15 artiklan kanssa siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa suljetaan yleisen edun mukaisista syistä äitiysvapaalla oleva nainen sellaisen ammatillisen koulutuksen ulkopuolelle, joka on olennainen osa hänen työtään ja jonka suorittamista edellytetään sekä virkaan vakinaistamiselta että työehtojen parannuksilta, takaamalla hänelle silti oikeus osallistua seuraavaksi järjestettävään koulutukseen, jonka ajankohta ei kuitenkaan ole varma.
- 25 Tähän kysymykseen vastattaessa on ensin viitattava siihen, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa säädetään, että raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää epäedullisempaa kohtelua pidetään sukupuoleen perustuvana syrjintänä ja että direktiivin 14 artiklan 1 kohdassa luetellaan alat, joilla minkäänlaista syrjintää ei saa tapahtua. Välitön ja välillinen syrjintä on näin ollen kiellettyä, kun kyseessä ovat mahdollisuudet saada työtä, valintaperusteet ja palvelukseenottamista koskevat ehdot mukaan lukien, mahdollisuudet kaikenlaiseen ja kaikentasoiseen ammatilliseen ohjaukseen, koulutukseen, täydennys- ja uudelleen koulutukseen sekä käytännön työkokemuksen hankkimiseen, työehdot ja työolot sekä jäsenyys työntekijäjärjestöissä tai vastaavissa elimissä ja osallistuminen niiden toimintaan (ks. vastaavasti em. asia Sarkatzis Herrero, tuomion 36 kohta).
- 26 Tämän jälkeen on mainittava siitä, että direktiivin 15 artiklassa säädetään, että äitiysvapaalla olevalla naisella on äitiysvapaan päätyttyä oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.
- 27 Käsiteltävässä tapauksessa on riidatonta, niin kuin ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että Napoli on otettu työsuhteeseen ja että koulutus, jota hänen ei ole annettu jatkaa äitiysvapaaseen perustuvan poissaolon vuoksi, järjestetään työsuhteen puitteissa ja että sen tarkoituksena on valmistaa hänet kokeeseen, joka tarjoaa hänelle mahdollisuuden edetä virkahierarkiassa, mikäli hän läpäisee kokeen.
- 28 Tällaisia kursseja on tästä syystä pidettävä direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan sekä 15 artiklan kannalta tarkasteltuina osana Napolin työn työehtoja (ks. analogisesti em. asia Thibault, tuomion 27 kohta ja asia C-284/02, Sass, tuomio 18.11.2004, Kok., s. I-11143, 30 ja 31 kohta).
- 29 Koska pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa on kyse äitiysvapaalta palaamisesta, ja se koskee, niin kuin edellisestä kohdasta käy ilmi, äitiysvapaalta palaavaan naispuoliseen työntekijään sovellettavia työehtoja, esitettyä kysymystä on tarkasteltava suhteessa direktiivin 15 artiklaan, joka on tällaista yksittäistapausta koskeva erityissäännös.
- 30 Siihen, sovelletaanko pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa äitiysvapaalta palaavaan työntekijään työssään työehtoja, jotka eivät ole hänelle epäedullisempia, ja saako hän edukseen ne työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana, on todettava, että äitiysvapaalle jääminen ei ole vaikuttanut kyseisen työntekijän asemaan, koska hänen asemansa koeajalla olevana vice commissariona, mikä takaa hänelle oikeuden ilmoittautua seuraavalle kurssille, on säilynyt ja mainittu naispuolinen työntekijä on näin päässyt palaamaan tehtävään, johon hänet oli nimitetty ennen äitiysvapaata.
- 31 On kuitenkin niin, että ammatillisen koulutuksen kurssilta poistaminen äitiysvapaalle jäämisen vuoksi on vaikuttanut kielteisesti Napolin työehtoihin.

- 32 Näin on siksi, että muut ensimmäiselle kurssille hyväksytyt työntekijät ovat voineet käydä kurssin kokonaan ja edetä läpäistyään kurssin loppukokeen ylempään vice commissarion asemaan virkahierarkiassa ja saada sitä vastaavan palkan ennen Napolia. Napolin on puolestaan odotettava seuraavan kurssin alkua eli tapahtumaa, jonka määräpäivästä ei kaiken lisäksi voida ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan olla varmoja.
- 33 Kielto jatkaa koulutusta ensimmäisellä kurssilla ja siitä johtuva kielto osallistua kurssin loppukokeeseen merkitsevät sitä, että asianomainen menettää mahdollisuuden saada työtovereidensa tavoin edukseen työehtojen parannuksen, minkä vuoksi niitä on pidettävä direktiivin 2006/54 15 artiklassa tarkoitettuna epäedullisena kohteluna.
- 34 Tätä päätelmää ei voida horjuttaa väitteellä, jonka mukaan yleisen edun mukaisiin syihin perustuva vaatimus siitä, että loppukokeeseen osallistuu ainoastaan asianmukaisesti uusiin tehtäviinsä valmistuneita kokelaita, edellyttää, että he ovat osallistuneet kaikkeen kyseessä olevan koulutuksen sisältämään opetukseen.
- 35 Näin on siksi, että vaikka kansallisilla viranomaisilla on olosuhteista riippuen tietty harkintavalta, kun ne toteuttavat tarpeelliseksi katsomiaan toimenpiteitä jäsenvaltion yleisen turvallisuuden suojaamiseksi (ks. mm. asia C-285/98, Kreil, tuomio 11.1.2000, Kok., s. I-69, 24 kohta), niiden on kuitenkin aina kun ne toteuttavat toimenpiteitä, joilla poiketaan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun kaltaisesta perusoikeudesta, jonka täytäntöönpanoon direktiivillä 2006/54 tähdätään, noudatettava suhteellisuusperiaatetta, joka on yksi unionin oikeuden yleisistä oikeusperiaatteista (ks. vastaavasti mm. em. asia Kreil, tuomion 23 kohta).
- 36 On todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jossa säädetään automaattisesta kurssilta poistamisesta ja joka johtaa siihen, ettei henkilö voi osallistua koulutuksen päätteeksi järjestettävään kokeeseen, ilman että otettaisiin huomioon sitä, missä koulutuksen vaiheessa äitiysvapaaseen perustuva poissaolo tapahtuu, eikä jo hankittua koulutusta, ja jossa säädetään vain siitä, että äitiysvapaalle jääneellä naisella on oikeus osallistua myöhemmin järjestettävälle kurssille, jonka järjestämisaikajankohta on kuitenkin epävarma, ei ole suhteellisuusperiaatteen mukainen.
- 37 Periaatteen loukkaaminen on erityisen ilmeistä siksikin – kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut –, että epävarmuus seuraavan järjestettävän koulutuksen alkamispäivästä johtuu siitä, ettei toimivaltaisilla viranomaisilla ole velvollisuutta järjestää tällaista kurssia ennalta määrätyn väliajoin.
- 38 Tähän on lisättävä, että jäsenvaltioilla on miesten ja naisten todellisen tasa-arvon toteuttamisessa, mihin direktiivillä 2006/54 tähdätään (ks. analogisesti em. asia Thibault, tuomion 26 kohta) tietty harkintavalta ja että toimenpiteet, joilla puututtaisiin vähemmän miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen kuin pääasiassa kyseessä olevilla toimenpiteillä, vaikuttavat hyvinkin mahdollisilta. Kansalliset viranomaiset voisivat tällaisessa tapauksessa, niin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on itsekin todennut, ajatella sovittavansa yhteen vaatimuksen kokelaiden täysimääräisestä kouluttamisesta ja naispuolisen työntekijän oikeuksien kunnioittamisesta järjestämällä äitiyslomalta palaavaa naispuolista työntekijää varten vastaavia kiinniottokursseja alkuperäisen kurssin rinnalle, jotta tällainen henkilö pääsisi suorittamaan ajoissa kokeen, jonka perusteella hän voi päästä etenemään virkahierarkiassa niin pian kuin tämä on mahdollista, mikä merkitsisi myös sitä, että hänen uransa kulku järjestettäisiin siten, ettei se olisi saman valintakokeen läpäisseen ja samalle kurssille hyväksytyyn miespuolisen työtoverin uraa epäedullisempi.
- 39 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2006/54 15 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa suljetaan yleisen edun mukaisista syistä äitiysvapaalla oleva nainen sellaisen ammatillisen koulutuksen

ulkopuolelle, joka on olennainen osa hänen työtään ja jonka suorittamista edellytetään sekä virkaan vakinaistamiselta että työehtojen parannuksilta, takaamalla hänelle silti oikeus osallistua seuraavaksi järjestettävään koulutukseen, jonka ajankohta ei kuitenkaan ole varma.

Kolmas kysymys

- 40 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kolmannella kysymyksellään vastauksen itse asiassa siihen, sovelletaanko direktiivin 2006/54 14 artiklan 2 kohtaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen kansalliseen lainsäädäntöön, jossa ei säädetä, että tiettyyn tehtävään voidaan ottaa vain miespuolisia työntekijöitä, mutta jolla viivästytetään sellaisten naispuolisten työntekijöiden pääsyä tähän tehtävään, jotka eivät ole voineet saada täyttä ammatillista koulutusta pakollisen äitiysvapaan vuoksi.
- 41 Tähän on todettava, että direktiivin 14 artiklan 2 kohta, samalla tavoin kuin 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) 2 artiklan 2 kohta, jonka se on korvannut, on luonteeltaan poikkeus direktiivillä 2006/54 vahvistetusta yksilön oikeudesta, koska se antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen, ei määrättyjen olosuhteiden vallitessa ole tässä direktiivissä tarkoitettua syrjintää. Määräystä on näin ollen tulkittava suppeasti (ks. vastaavasti asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986, Kok., s. 1651, Kok. Ep. VIII, s. 621, 36 kohta ja asia C-273/97, Sirdar, tuomio 26.10.1999, Kok., s. I-7403, 23 kohta).
- 42 On kuitenkin todettava, että käsiteltävässä pääasiassa ei ole tuotu esiin eikä edes väitetty, että sovellettavissa kansallisissa säännöksissä säädetään, että sukupuoleen liittyvä ominaisuus olisi kyseisen toimen hoitamisen kannalta todellinen ja ratkaiseva ammatillinen vaatimus, tai että toimivaltaiset kansalliset viranomaiset olisivat käyttäneet vankeinhoito-osaston poliisitoimen alaisen vice commissarion tehtävän osalta direktiivillä niille tällä tavoin osoitettua harkintavaltaa tai että niiden tarkoituksena olisi ollut käyttää sitä.
- 43 Kaiken edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2006/54 14 artiklan 2 kohtaa ei sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen kansalliseen lainsäädäntöön, jossa ei ole säädetty, että tiettyyn tehtävään voidaan ottaa vain miespuolisia työntekijöitä, mutta jolla viivästytetään sellaisten naispuolisten työntekijöiden pääsyä tähän tehtävään, jotka eivät ole voineet saada täyttä ammatillista koulutusta pakollisen äitiysvapaan vuoksi.

Neljäs kysymys

- 44 Kolmanteen kysymykseen esitetty vastaus huomioon ottaen neljänteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Viides kysymys

- 45 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa viidennellä kysymyksellään vastauksen siihen, ovatko direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan ja 15 artiklan säännökset riittävän selviä, täsmällisiä ja ehdottomia voidakseen tuottaa välittömän oikeusvaikutuksen.
- 46 Tässä yhteydessä on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että kaikissa tapauksissa, joissa direktiivin säännökset ovat sisällöltään ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset oikeussubjektit voivat vedota niihin kansallisissa tuomioistuimissa jäsenvaltiota vastaan (ks. mm. asia C-188/89, Foster ym., tuomio 12.7.2000, Kok., s. I-3313, Kok. Ep. X, s. 499, 16 kohta ja asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003, Kok., s. I-2741, 69 kohta).

- 47 Direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohta ja 15 artikla täyttävät nämä vaatimukset.
- 48 Direktiivin 14 artiklan 1 kohdan c alakohdasta, jossa on säännökset miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa, on nimittäin todettava, että sillä kielletään yleisesti ja täysin yksiselitteisesti kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä siinä luettelulla aloilla (ks. vastaavasti em. asia Sarkatzis Herrero, tuomion 36 kohta).
- 49 Vastaavasti direktiivin 15 artiklassa säädetään selkeästi, täsmällisesti ja ehdottomasti, että äitiysvapaalla olevalla naisella on äitiysvapaan loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.
- 50 Koska näillä kahdella säännöksellä on välitön oikeusvaikutus, viitattakoon vielä siihen, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisella tuomioistuimella, jonka tehtävänä on soveltaa unionin oikeuden normeja toimivaltansa rajoissa, on velvollisuus turvata näiden normien täysi vaikutus ja tarvittaessa jättää viran puolesta noudattamatta kaikkia niiden vastaisia kansallisia säännöksiä ilman, että sen tarvitsisi ensin esittää tai odottaa näiden korvaamista uudella lainsäädännöllä tai muussa perustuslain mukaisessa menettelyssä (ks. mm. asia 106/77, Simmenthal, tuomio 9.3.1978, Kok., s. 629, Kok. Ep. IV, s. 73, 24 kohta ja em. asia Kutz-Bauer, tuomion 73 kohta). Näin ollen yksityinen oikeussubjekti voi vedota direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohtaan ja 15 artiklaan asianomaista jäsenvaltiota vastaan ja kansallinen tuomioistuin voi soveltaa näitä säännöksiä välttääkseen kaikkien niiden vastaisten kansallisten säännösten soveltamisen.
- 51 Kaikesta edellä todetusta seuraa, että viidenteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan ja 15 artiklan säännökset ovat riittävän selkeitä, täsmällisiä ja ehdottomia voidakseen tuottaa välittömän oikeusvaikutuksen.

Oikeudenkäyntikulut

- 52 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin 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 unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 15 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa suljetaan yleisen edun mukaisista syistä äitiysvapaalla oleva nainen sellaisen ammatillisen koulutuksen ulkopuolelle, joka on olennainen osa hänen työtään ja jonka suorittamista edellytetään sekä virkaan vakinaistamiselta että työehtojen parannuksilta, takaamalla hänelle silti oikeus osallistua seuraavaksi järjestettävään koulutukseen, jonka ajankohta ei kuitenkaan ole varma.**
- 2) **Direktiivin 2006/54 14 artiklan 2 kohtaa ei sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen kansalliseen lainsäädäntöön, jossa ei ole säädetty, että tiettyyn tehtävään voidaan ottaa vain miespuolisia työntekijöitä, mutta jolla viivästytetään sellaisten naispuolisten työntekijöiden pääsyä tähän tehtävään, jotka eivät ole voineet saada täyttä ammatillista koulutusta pakollisen äitiysvapaan vuoksi.**

- 3) Direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan ja 15 artiklan säännökset ovat riittävän selkeitä, täsmällisiä ja ehdottomia voidakseen tuottaa välittömän oikeusvaikutuksen.**

Allekirjoitukset