YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)
16 päivänä helmikuuta 2006 *

Asiassa C-294/04,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Espanja) on esittänyt 5.7.2004 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 12.7.2004, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Carmen Sarkatzis Herrero

vastaan

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (esittelevä tuomari) ja J. Klučka,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

julkisasiamies: C. Stix-Hackl,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 29.9.2005 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud), asiamiehenään F. Peláez Albendea,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään E. Braquehais Conesa,

— Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato G. Albenzio,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään E. O'Neill, avustajanaan barrister K. Smith,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään I. Martínez del Peral ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 10.11.2005 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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), 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) ja UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (EYVL L 145, s. 4) tulkintaa.

2 Ennakkoratkaisupyyntö on esitetty riita-asiassa, jossa vastakkain ovat Carmen Sarkatzis Herrero ja Instituto Madrileño de la Salud (Madridin terveydenhuollon laitos, Imsalud) ja joka koskee päivää, joka on otettava huomioon laskettaessa asianomaisen virkaikää; Sarkatzis Herrero väittää, että huomioon on otettava päivä, jolloin hänet nimitettiin, vaikka hän olikin tuolloin äitiyslomalla, eikä päivää, jolloin hän alkoi tosiasiallisesti hoitaa virkaansa äitiysloman päätyttyä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiivin 76/207 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

— —

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

— —"

4 Saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehdoissa, valintaperusteet mukaan lukien, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään jollakin toiminnan alalla tai jossakin elinkeinossa taikka jollakin ammattihierarkian tasolla."

5 Direktiivin 92/85 8 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen [raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville] työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen."

6 Saman direktiivin 11 artiklan 2 kohdassa, joka kuuluu otsikon "Työhön liittyvät oikeudet" alle, säädetään seuraavaa:

"Edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

a) [raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien] työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;

b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen [raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville] työntekijöille."

7 Direktiivillä 96/34 pannaan täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen 14.12.1995 tekemä puitesopimus vanhempainlomasta. Kyseisen puitesopimuksen 2 lausekkeen 5 kohdassa määrätään, että "vanhempainloman päättyessä työntekijällä on oikeus palata takaisin aiempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön".

Kansallinen lainsäädäntö

8 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että julkisten virkojen täyttämistä koskevien Espanjan oikeussäännösten mukaan virkamiehen palvelukseen tulo on edellytys sille, että hän alkaa nauttia virkamiesasemaan liittyviä oikeuksiaan. Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias (henkilöstösääntö, jota sovelletaan terveydenhuollon laitosten palveluksessa olevaan muuhun kuin terveydenhuoltohenkilöstöön), joka on vahvistettu 5.7.1971 annetulla määräyksellä (BOE nro 174, 22.7.1971, s. 12015), ei sisällä tämän osalta poikkeuksia.

9 Instituto Nacional de la Salud (kansallinen terveydenhuollon laitos, Insalud) ilmoitti 3.12.1997 tekemällään päätöksellä yleisestä valintamenettelystä ja määräsi siihen liittyvien kokeiden yhteisistä perusteista, joiden mukaisesti täytettiin useita eri luokkiin kuuluvia avoimia virkoja Insaludin alaisissa terveydenhuollon yksiköissä. Virkaan nimittämisen ja viranhoidon aloittamisen osalta päätöksen 9 kohdan 2 alakohdassa todetaan, että virkaan nimitetyillä hakijoilla on päätöksen julkaisemista seuraavasta päivästä alkaen kuukausi aikaa ottaa virkansa vastaan. Saman kohdan 3 alakohdassa täsmennetään, että hakija, joka ei ota virkaansa vastaan kyseisessä määräajassa, menettää kaikki valintamenettelyyn osallistumisen perusteella saamansa oikeudet, ellei valintamenettelyn järjestäneen laitoksen käsiteltäväksi saatetusta perustellusta syystä muuta johdu.

10 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kyseisissä valintamenettelyä koskevissa säännöissä sovelletaan sosiaaliturvajärjestelmän alaisten terveydenhuollon yksiköiden sääntömääräisen henkilöstön valintamenettelystä ja avoinna olevien virkojen täyttämisestä 25.1.1991 annetun kuninkaan asetuksen nro 118/1991 (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE nro 33, 7.2.1991, s. 4325) säännöksiä. Tämän asetuksen 12 §:n 5 momentissa säädetään, että valintamenettelyssä hyväksyttyjä henkilöitä, jotka eivät ole asetetussa määräajassa esittäneet valintamenettelyä koskevassa ilmoituksessa edellytettyjä todistuksia, ei voida nimittää, ellei kyseessä ole ylivoimainen este.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

11 Sarkatzis Herrero työskenteli määräaikaisena työntekijänä ensin Insaludissa ja myöhemmin, terveydenhuollon toimivaltuuksien ja palvelujen, mukaan lukien tätä koskevan henkilöstön tultua siirretyksi, Imsaludissa.

12 Sarkatzis Herrero työskenteli vielä Insaludin palveluksessa, kun se päätti järjestää valintamenettelyn pysyvän henkilöstön palvelukseen ottamiseksi kyseiseen laitokseen. Pääasian kantaja hyväksyttiin valintamenettelyssä, ja hänet nimitettiin hallintoavustajan virkaan 20.12.2002 julkaistulla päätöksellä. Kyseisessä päätöksessä hänelle osoitettiin virkatehtävä, joka hänen oli otettava vastaan kuukauden kuluessa.

13 Sarkatzis Herrero, joka oli tuolloin äitiyslomalla, pyysi heti lykkäystä palvelukseen tulolleen äitiysloman päättymiseen saakka. Samalla hän vaati, että hänen äitiyslomansa otettaisiin huomioon hänen virkaikäänsä laskettaessa. Imsalud hyväksyi 8.1.2003 päivätyllä ilmoituksella hakemuksen palvelukseen tuloa koskevasta lykkäyksestä, mutta ei ottanut millään tavalla kantaa virkaiän laskemista koskevaan vaatimukseen.

14 Sarkatzis Herrero nosti 12.9.2003 ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa Imsaludia vastaan kanteen, jossa hän vaati, että hänen virkaikänsä on laskettava nimittämispäivästä eikä päivästä, jona hän tosiasiallisesti tuli palvelukseen äitiyslomansa päätyttyä.

15 Kansallinen tuomioistuin lykkäsi asian käsittelyä 20.11.2003 tekemällään välipäätöksellä ja kehotti pääasian asianosaisia esittämään huomautuksensa siitä, olisiko yhteisöjen tuomioistuimelle esitettävä ennakkoratkaisupyyntö. Kansallinen tuomioistuin esitti tämän jälkeen ennakkoratkaisupyynnön, johon sisältyy kolme kysymystä.

16 Kansallinen tuomioistuin toteaa ensiksi, että virkamiehen palvelukseen tulo on edellytys sille, että hän alkaa nauttia henkilöstösäännön mukaisista oikeuksistaan, että kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä poikkeuksia, joissa otettaisiin huomioon pääasian kantajan tilanteen kaltainen tilanne, ja että esillä olevassa asiassa viranomaiset ovat rinnastaneet työntekijän äitiyden ylivoimaiseen esteeseen tai muuhun sellaiseen perusteltuun syyhyn, jonka nojalla viranhoidon aloittamista voidaan lykätä.

17 Kansallinen tuomioistuin päättelee tästä yhtäältä, että tällaisen naispuolisen työntekijän viranhoidon aloittamiselle säädetyn määräajan pidentäminen edellyttää, että hänen on tehtävä sitä koskeva hakemus, joka voidaan näin ollen myös hylätä, ja toisaalta, että tämä työntekijä alkaa nauttia täysiä oikeuksiaan vasta äitiysloman päätyttyä. Näin ollen oikeudet palkkaan ja sosiaaliturvaetuuksiin saavutetaan vasta viranhoidon alkaessa, ja asianomaisen henkilön virkaikään perustuva urakehitys viivästyy verrattuna niihin muihin samassa valintamenettelyssä hyväksyttyihin henkilöihin, jotka ovat tosiasiallisesti alkaneet hoitaa virkaa säädettynä päivänä.

18 Kansallinen tuomioistuin toteaa toiseksi, että pääasian kantajan, joka oli jo työskennellyt määräaikaisena työntekijänä Imsaludissa, nimittämistä vakituiseen virkaan voidaan pitää ylennyksenä, vaikka muodollisesti kyseessä olikin uusi virantäyttö.

19 Se päättelee kaikkien näiden seikkojen perusteella, että pääasian kohteena oleva Imsaludin päätös ei ole yhteensopiva direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdan a alakohdan kanssa.

20 Kolmanneksi kansallinen tuomioistuin toteaa, että mikään virkoihin pääsyä koskevaan perinteiseen lainsäädäntöön perustuva seikka ei voi mennä äitiyslomalla olevan naispuolisen virkamiehen oikeuksien edelle eikä sillä voida perustella sitä, että tällaisen henkilön virka-asemaa heikennettäisiin tai että estettäisiin asianomaisen henkilön perhe-elämän yhteensovittaminen hänen normaalin urakehityksensä kanssa.

21 Lopuksi kansallinen tuomioistuin toteaa, että Sarkatzis Herreroon sovellettu erilainen kohtelu verrattuna muihin samassa valintamenettelyssä hyväksyttyihin henkilöihin, jotka ovat voineet hoitaa normaalisti tehtäviään, on vastoin direktiiveissä 76/207 ja 96/34 tunnustettua äitiyslomalla olevan naispuolisen työntekijän oikeutta palata äitiysloman päätyttyä takaisin aiempaan työhönsä tai vastaavaan työhön olosuhteissa, jotka eivät ole hänelle epäedullisemmat, sekä hyötyä sellaisesta työsuhteen ehtojen parantumisesta, joka on tapahtunut hänen poissa ollessaan ja johon hänellä olisi pitänyt olla oikeus.

22 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä esittääkseen yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko äitiyslomasta ja miesten ja naisten yhdenvertaisesta kohtelusta mahdollisuuksissa työhön annettuja yhteisön oikeuden säännöksiä tulkittava siten, että naisen, joka on äitiyslomalla ja joka kyseisenä aikana saa viran julkishallinnossa, on voitava nauttia samoja oikeuksia kuin muiden hakijoiden, jotka ovat läpäisseet saman julkishallinnon virkoja koskevan valintamenettelyn?

2) Riippumatta siitä ratkaisusta, johon päädytään sellaisessa tapauksessa, että naispuolinen työntekijä on tulossa palvelukseen ensimmäistä kertaa, onko

sellaisessa tapauksessa, että työsuhde on jo olemassa mutta keskeytettynä äitiysloman takia, pääsy henkilöstöön kuuluvan työntekijän tai vakinaisen työntekijän asemaan sellainen uralla etenemiseen liittyvä oikeus, jonka tehokkuutta ei voida rajoittaa sillä perusteella, että kyseinen työntekijä on äitiyslomalla?

3) Onko silloin, kun edellä mainittuja säännöksiä ja erityisesti miesten ja naisten yhdenvertaista kohtelua mahdollisuuksissa työhön koskevia säännöksiä sovelletaan konkreettisessa tapauksessa tai kun työsuhde on olemassa, katsottava, että määräaikaisella työntekijällä, joka on vakituisen viran saadessaan äitiyslomalla, on oikeus ottaa virkansa vastaan ja saada virkamiehen asema tähän asemaan liittyvine etuineen, mukaan lukien se päivämäärä, josta alkaen palveluksessaoloaika lasketaan, ja siten, että se alkaa siitä hetkestä ja samoin edellytyksin kuin muilla viran saaneilla hakijoilla, riippumatta siitä, että hänen tapauksessaan sovellettavien kansallisen oikeuden säännösten mukaan työn tosiasialliseen tekemiseen liittyvien oikeuksien käyttämistä voidaan lykätä siihen asti, kunnes kyseistä työtä ryhdytään tosiasiassa tekemään?"

Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

23 Aluksi on todettava, että koska ennakkoratkaisukysymykset koskevat yleisesti äitiyslomaa ja miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevia yhteisön oikeuden säännöksiä, ennakkoratkaisukysymyksiin vastaamiseksi on yksilöitävä asian kannalta merkitykselliset yhteisön säännöt.

24 Kansallinen tuomioistuin mainitsee ensin päätöksensä perusteluissa direktiivin 96/34, joka koskee vanhempainlomaa.

25 On kuitenkin todettava, että päivänä, jona pääasian kantaja nimitettiin virkamieheksi, hän oli äitiyslomalla eikä vanhempainlomalla. Tästä seuraa, että direktiivillä 96/34 ei ole merkitystä esitettyjen ennakkoratkaisukysymysten arvioimisen kannalta.

26 Tämän jälkeen on todettava, että pääasian kantajan tilannetta olisi tarkasteltava direktiivin 92/85 valossa, jos epäedullisella kohtelulla, jonka kohteeksi Sarkatzis Herrero väittää joutuneensa, loukataan kyseisellä direktiivillä suojattuja oikeuksia.

27 Yhteisöjen tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta ei kuitenkaan käy ilmi, että pääasian kantaja olisi vedonnut tällaisten oikeuksien loukkaamiseen voimassa olevan työsuhteen osalta.

28 Sarkatzis Herreron tilanne, jossa on kyse uuden työsuhteen alkamisesta äitiysloman aikana, eroaa selvästi tilanteesta, jossa palataan aikaisempaan tai sitä vastaavaan työhön äitiysloman päättyessä.

29 Kaikki yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksia esittäneet asianosaiset myöntävät lisäksi, että määräaikaisen työntekijän ja virkamiehen tilanteiden välillä on perustavanlaatuinen ero.

30 Esillä olevassa asiassa sovellettavan sääntelyn mukaan viranhoidon aloittaminen edellyttää valintamenettelyssä hyväksytyksi tulemista sekä nimityspäätöstä. Sillä, että Sarkatzis Herrero on ollut saman laitoksen palveluksessa ennen äitiyslomaansa ja sen jälkeen, ei ole merkitystä tämän osalta.

31 Tästä seuraa, että Sarkatzis Herreron kahden peräkkäisen tilanteen välillä ei ole oikeudellista jatkuvuutta. On katsottava, että kun hänestä tuli virkamies, hän aloitti uuden työsuhteen, eikä että hän olisi palannut aikaisempaan työhön.

32 Edellä esitetystä seuraa, että myöskään direktiivillä 92/85 ei ole merkitystä esitettyihin kysymyksiin vastattaessa. Näin ollen toiseen ennakkoratkaisukysymykseen ei ole tarpeen vastata.

33 Kansallinen tuomioistuin pyrkii ensimmäisellä ja kolmannella kysymyksellään, joita on syytä arvioida yhdessä, selvittämään, onko sellainen kansallinen lainsäädäntö yhteisön oikeuden vastainen, jossa säädetään, että laskettaessa virkamiehen virkaikää huomioon otetaan ainoastaan asianomaisen virkaantulopäivä, ilman että siinä olisi säädetty poikkeuksesta sellaisten naisten osalta, jotka ovat äitiyslomalla päivänä, jona heitä on kehotettu aloittamaan sen viran hoitaminen, johon heidät on nimitetty.

34 Näitä kysymyksiä on tutkittava direktiivin 76/207 2 artiklan 1 ja 3 kohdan ja 3 artiklan valossa, sellaisena kuin kyseinen direktiivi oli voimassa esillä olevan asian tosiseikkojen tapahtumahetkellä, sen selvittämiseksi, onko se, että nimittämishetkellään äitiyslomalla olevan naispuolisen virkamiehen virkauran alkamisajankohtaa lykätään siihen päivään, jona hän tosiasiallisesti aloittaa viran hoitamisen, sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

35 Aluksi on muistutettava, että yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että direktiiviä 76/207 sovelletaan julkishallinnon palvelussuhteisiin. Tämä direktiivi on yleisesti sovellettava, mikä johtuu välttämättä sillä varmistetun periaatteen luonteesta (ks. asia 248/83, komissio v. Saksa, tuomio 21.5.1985, Kok. 1985, s. 1459, 16 kohta).

36 Kuten julkisasiamies toteaa ratkaisuehdotuksensa 34 kohdassa, direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa kielletään kaikenlainen sukupuoleen perustuva syrjintä ja saman direktiivin 3 artiklassa ja sitä seuraavissa artikloissa määritetään alat, joilla ei saa esiintyä minkäänlaista syrjintää. Sen mukaan välitön ja välillinen syrjintä on kiellettyä, kun kyseessä ovat mahdollisuudet saada työtä, valintaperusteet ja palvelukseenottamista koskevat ehdot mukaan lukien, mahdollisuudet kaikenlaiseen ja kaikentasoiseen ammatilliseen ohjaukseen, koulutukseen, täydennys- ja uudelleenkoulutukseen sekä käytännön työkokemuksen hankkimiseen, työehdot ja työolot sekä jäsenyys työntekijäjärjestöissä tai vastaavissa elimissä ja osallistuminen niiden toimintaan.

37 Naisille direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdan mukaisesti annettujen oikeuksien käyttäminen ei saa johtaa naisten epäedulliseen kohteluun työhönotossa eikä työsuhteen ehdoissa, koska tässä mielessä direktiivillä tavoitellaan aineellista eikä muodollista tasa-arvoa (ks. vastaavasti asia C-136/95, Thibault, tuomio 30.4.1998, Kok. 1998, s. I-2011, 26 kohta).

38 Näin ollen raskaana olevien naisten suojelusta annettujen säännösten soveltamisen seurauksena raskaana olevaa naista ei voida kohdella epäedullisemmin työhönotossa eikä työnantaja voi sen perusteella kieltäytyä ottamasta työhön raskaana olevaa hakijaa siitä syystä, ettei hän voi raskaudesta johtuvan työskentelykiellon vuoksi sijoittaa hakijaa alusta alkaen ja tämän raskauden aikana toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella täytettävään avoimeen toimeen (asia C-207/98, Mahlburg, tuomio 3.2.2000, Kok. 2000, s. I-549, 27 kohta).

39 Sen osalta, otetaanko äitiysloma huomioon ammattihierarkiassa etenemiseksi, yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että naispuolista työntekijää suojataan työsuhteessa kaikelta epäedulliselta kohtelulta, joka perustuu siihen, että hän on ollut äitiyslomalla, ja että naista, joka kärsii epäedullisesta kohtelusta äitiyslomasta

johtuvan poissaolon vuoksi, syrjitään hänen raskautensa ja äitiyslomansa perusteella (ks. asia C-284/02, Sass, tuomio 18.11.2004, Kok. 2004, s. I-11143, 35 ja 36 kohta).

40 On kuitenkin todettava, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on perustellusti korostanut istunnossa esittämissään huomautuksissa, että edellä mainitun asian Sass taustalla olevat tosiseikat eroavat selvästi pääasian tosiseikoista. Sassin tapauksessa äitiyslomalla oli vaikutusta urakehitykseen, koska tuossa riidassa oli kyse palkkaluokan muuttumisesta. Sitä vastoin pääasiassa Sarkatzis Herrero on otettu uuteen työhön äitiysloman aikana, ja hänen virkaantulopäivänsä on siirretty alkamaan äitiysloman päätyttyä.

41 Julkisasiamies on kuitenkin todennut ratkaisuehdotuksensa 39 kohdassa, että koska direktiivillä 76/207 tavoitellaan aineellista eikä muodollista tasa-arvoa, sen 2 artiklan 1 ja 3 kohtaa ja 3 artiklaa on tulkittava siten, että näissä artikloissa kielletään kaikki naispuoliseen työntekijään kohdistettu epäedullinen kohtelu, joka johtuu äitiyslomasta, jolla on tarkoitus suojata raskaana olevaa naista, tai liittyy tähän äitiyslomaan, eikä tässä yhteydessä ole merkitystä sillä, onko kysymyksessä olemassa olevaa vai uutta työsuhdetta koskeva epäedullinen kohtelu.

42 Tätä tulkintaa tukee yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Sass antamansa tuomion 48 kohdassa ilmaisema kanta, jonka mukaan yhteisön oikeus edellyttää, että tällaisen lakisääteisen suojeluun tarkoitetun loman pitäminen ei keskeytä kyseessä olevan naisen työsuhdetta eikä siihen liittyvien oikeuksien soveltamista eikä myöskään johda siihen, että häntä kohdellaan epäedullisesti.

43 On täsmennettävä, että asiakirja-aineiston tai Espanjan hallituksen istunnossa antamien tietojen perusteella ei saada varmuudella selvyyttä siihen, otetaanko huomioon sellaisten henkilöiden osalta, jotka ovat pääasian kantajan tavoin olleet määräaikaisia työntekijöitä ennen virkamieheksi nimittämistä, heille aikaisemmassa työssä kertynyt virkaikä — johon voi sisältyä mahdollisia äitiyslomia — kun he pääsevät virkaan, ja mikäli näin on, otetaanko tämä virkaikä huomioon kyseisten henkilöiden virkauralla etenemisessä.

44 Siltä osin kuin on epäselvyyttä siitä, vaikuttavatko Sarkatzis Herreron tilanteeseen aikaisemman julkishallinnon palvelussuhteen huomioon ottamisesta 26.12.1978 annettu laki 70/1978 (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE nro 9, 10.1.1979, s. 464) ja 29.9.1989 annettu soveltamisasetus 1181/89 (BOE nro 237, 3.10.1989, s. 30952) sekä Instituto Nacional de la Saludin virkamiesten palkkauksesta 12.9.1987 annettu kuninkaan asetus 3/1987 (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE nro 219, 12.9.1987, s. 27649), joihin Imsalud on viitannut, ja koska terveydenhuollon yksiköiden henkilöstöä koskevista säännöistä 16.12.2003 annettu laki 55/2003 (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, BOE nro 301, 17.12.2003, s. 44742) ei ollut voimassa pääasian kantajan virkauran alkaessa, on kansallisen tuomioistuimen asiana selvittää, onko Sarkatzis Herreroa todella kohdeltu epäedullisesti.

45 Ennakkoratkaisupyynnössä selostettujen seikkojen perusteella on katsottava, että se, että Sarkatzis Herreron viranhoidon aloittamista on lykätty äitiysloman päättymiseen saakka, on direktiivissä 76/207 tarkoitettua epäedullista kohtelua.

46 Sillä, että toisia, erityisesti miespuolisia henkilöitä voidaan muista syistä kohdella samalla tavoin kuin Sarkatzis Herreroa, ei ole merkitystä hänen tilanteensa arvioinnissa, koska se, että hänen viranhoitonsa aloittamista on lykätty myöhempään ajankohtaan, on johtunut yksinomaan hänen äitiyslomastaan.

47 Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 76/207 vastainen on sellainen kansallinen lainsäädäntö, jossa ei tunnusteta äitiyslomalla olevalle naispuoliselle työntekijälle virkamiesasemaan pääsyn kannalta samoja oikeuksia kuin on tunnustettu muille samassa valintamenettelyssä hyväksytyille henkilöille ja jossa hänen viranhoidon aloittamistaan on lykätty äitiysloman päättymiseen saakka, ottamatta huomioon äitiysloman kestoa kyseisen työntekijän virkaikää laskettaessa.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

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 vastainen on sellainen kansallinen lainsäädäntö, jossa ei tunnusteta äitiyslomalla olevalle naispuoliselle työntekijälle virkamiesasemaan pääsyn kannalta samoja oikeuksia kuin on tunnustettu muille samassa valintamenet-

telyssä hyväksytyille henkilöille ja jossa hänen viranhoidon aloittamistaan on lykätty äitiysloman päättymiseen saakka, ottamatta huomioon äitiysloman kestoa kyseisen työntekijän virkaikää laskettaessa.

Allekirjoitukset