YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

27 päivänä lokakuuta 1998 *

Asiassa C-411/96,

jonka Industrial Tribunal, Manchester (Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Margaret Boyle ym.

vastaan

Equal Opportunities Commission

ennakkoratkaisun EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19), 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) sekä toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat P. J. G. Kapteyn (esittelevä tuomari), J.-P. Puissochet ja P. Jann sekä tuomarit C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet ja R. Schintgen,

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Boyle ym., edustajanaan barrister Dinah Rose, solicitor Alison Eddyn valtuuttamana,

— Equal Opportunities Commission, edustajanaan Peter Duffy, QC, solicitor Alan Lakinin valtuuttamana,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Lindsey Nicoll, avustajanaan barrister Eleanor Sharpston,

— Irlannin hallitus, asiamiehenään Chief State Solicitor Michael A. Buckley, avustajanaan Niamh Hyland, BL,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet Marie Wolfcarius ja Carmel O'Reilly,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Boylen ym., edustajanaan Dinah Rose, Equal Opportunities Commissionin, edustajanaan Peter Duffy, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehinään Assistant Treasury Solicitor John E. Collins ja Eleanor Sharpston, Irlannin hallituksen, asiamiehinään Brian Lenihan, SC, ja Niamh Hyland, Itävallan hallituksen, asiamiehenään Oberrätin im Bundeskanzleramt Christine Pesendorfer ja komission, asiamiehinään Marie Wolfcarius ja Carmel O'Reilly, 13.1.1998 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 19.2.1998 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Industrial Tribunal, Manchester on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 15.10.1996 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 23.12.1996, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla viisi ennakkoratkaisukysymystä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19), 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) ja toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty Boylen ym. ja heidän työnantajansa Equal Opportunities Commissionin (jäljempänä EOC) välisessä riita-asiassa, joka koskee työnantajan työntekijöihinsä soveltamia äitiyteen liittyviä määräyksiä (Maternity Scheme). Kansallinen tuomioistuin toteaa olevan selvää, että EOC kuuluu valtion organisaatioon siinä mielessä, että asiaan liittyvien direktiivien oikeusvaikutukset kohdistuvat siihen välittömästi.

Kansallinen lainsäädäntö

3 Yhdistyneessä kuningaskunnassa sovellettavassa vuoden 1996 *Employment Rights Act*issa (työsuhteen ehtoja koskeva laki) myönnetään naispuolisille työntekijöille yleinen oikeus äitiyslomaan. Sen 72 §:ssä säädetään, että äitiysloma alkaa joko sinä päivänä, josta alkaen työntekijä on ilmoittanut työnantajalleen aikovansa jäädä pois työstä, tai, kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkamisen jälkeen, ensimmäisenä päivänä, jonka työntekijä on raskautensa vuoksi kokonaan tai osittain poissa töistä, jos jälkimmäinen päivämäärä on aikaisempi kuin ensin mainittu.

4 Saman lain 73 §:n 1 momentissa säädetään, että äitiysloma kestää neljätoista viikkoa, kuitenkin synnytykseen asti, jos synnytys tapahtuu tämän ajan jälkeen. Työntekijä ei kuitenkaan missään tapauksessa saa olla töissä synnytyspäivää seuraavien kahden viikon aikana.

5 Saman lain 79—85 §:ssä myönnetään äitiyslomaan yleisesti oikeutetuille työntekijöille, jotka ovat 11: nnen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkuun mennessä olleet työnantajan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään kaksi vuotta, lisäksi oikeus palata työhönsä milloin tahansa synnytysviikon alkua seuraavien 29 viikon aikana.

6 Vuoden 1992 *Social Security Contributions and Benefits Act*in (sosiaaliturvamaksuja ja -etuuksia koskeva laki) 164 §:n mukaan raskaana olevilla työntekijöillä, jotka ovat ennen laskettua synnytysviikkoa edeltävää 14: ttä viikkoa olleet työssä yhtäjaksoisesti vähintään 26 viikkoa ja joiden palkka ylittää tietyn tason, on oikeus saada työnantajaltaan lakisääteistä äitiysrahaa (Statutory Maternity Pay, jäljempänä SMP), jos he ovat jääneet kokonaan tai osittain pois työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi.

7 Saman lain 165 §:n 1 momentin mukaan SMP:tä maksetaan enintään 18 viikolta. Lain 166 §:ssä säädetään, että naisille, jotka ovat ennen laskettua synnytysviikkoa edeltävää 14: ttä viikkoa olleet yhtäjaksoisesti vähintään kaksi vuotta sellaisen työnantajan palveluksessa, joka on velvollinen maksamaan heille SMP:tä, maksettavan SMP:n määrä on kuuden ensimmäisen viikon aikana yhdeksän kymmenesosaa normaalista viikkopalkasta ja kahdentoista seuraavan viikon aikana kiinteä rahamäärä. Pääasiaan liittyvien tosiseikkojen tapahtumisaikana tämä kiinteä rahamäärä oli 54,55 Englannin puntaa. Naisille, jotka eivät täytä edellä mainittua työssäoloehtoa, maksetaan tämä kiinteä rahamäärä 18 viikon ajalta.

8 Vuoden 1992 *Social Security Contributions and Benefits Act*in 151—163 §:ssä myönnetään lisäksi työkyvyttöminä oleville työntekijöille oikeus saada työnantajaltaan lakisääteistä sairauskorvausta (Statutory Sick Pay, jäljempänä SSP) 54,55 Englannin puntaa viikossa enintään 28 viikon ajan.

Pääasian vaiheet

9 Pääasian kuusi kantajaa ovat EOC:n synnytysiässä olevia työntekijöitä. He ovat olleet tämän työnantajan palveluksessa vähintään vuoden, eikä heitä ole otettu työnantajan palvelukseen tilapäiseen työsuhteeseen (employed on a casual, standby or

short notice appointment) eikä myöskään kahta vuotta lyhyempään määräaikaiseen työsuhteeseen. Kantajista ainakin kolme on ollut äitiyslomalla viime vuosina.

10 EOC:n työntekijöidensä kanssa tekemiin työsopimuksiin sisältyy kaikkia työntekijöitä koskeva henkilöstökäsikirja (Staff Handbook) ja naispuolisia työntekijöitä koskevat äitiyteen liittyvät määräykset (Maternity Scheme).

11 Staff Handbookin mukaan sairauden vuoksi työkyvyttömillä työntekijöillä on oikeus saada palkkansa vähentämättömänä enintään kuudelta kuukaudelta kahdentoista kuukauden aikana. Sen jälkeen he saavat puolet palkastaan enintään kahdeltatoista kuukaudelta neljän vuoden aikana. Erään toisen määräyksen mukaan palkaton loma vähentää aina vuosiloman pituutta palkattoman loman kestoajan mukaisessa suhteessa.

12 Maternity Scheme on pääasiana käsiteltävän oikeusriidan keskeinen kohde. Asianosaiset vaativat Industrial Tribunal, Manchesterissa nostamassaan kanteessa, että tuomioistuin julistaisi eräät Maternity Schemen määräykset mitättömiksi tai kieltäisi niiden soveltamisen siltä osin kuin niillä syrjitään naispuolisia työntekijöitä ja ne ovat siten perustamissopimuksen 119 artiklan sekä direktiivien 75/117/ETY, 76/207/ETY ja 92/85/ETY vastaisia.

13 Erään siihen sisältyvän määräyksen mukaan naispuolisella työntekijällä, joka on ollut EOC:n palveluksessa vähintään vuoden ja jota ei ole otettu työnantajan palvelukseen tilapäiseen työsuhteeseen (employed on a casual, standby or short notice appointment) eikä myöskään kahta vuotta lyhyempään määräaikaiseen työsuhteeseen, on oikeus täysin palkkaeduin kolmen kuukauden ja yhden viikon pituiseen äitiyslomaan yhtäjaksoisena poissaoloaikana ennen synnytystä ja sen jälkeen. Tämän oikeuden saadakseen työntekijän on kuitenkin ilmoitettava aikovansa palata työhönsä EOC:ssa synnytyksen jälkeen ja sitouduttava palauttamaan siltä ajalta mahdollisesti saamansa palkka kokonaisuudessaan, jos hän ei palaa työhönsä, lukuun ottamatta SMP:tä, jonka saamiseen hänellä on oikeus kaikissa tapauksissa.

14 Toisen Maternity Schemeen sisältyvän riidanalaisen määräyksen mukaan palkansaajalla, jolla on oikeus palkalliseen äitiyslomaan, on myös mahdollisuus saada ylimääräistä palkatonta äitiyslomaa muun muassa sillä ehdolla, ettei palkallisen ja palkattoman loman yhteenlaskettu kestoaika ylitä 52:ta viikkoa.

15 Lisäksi Maternity Schemessä määrätään, että jos työntekijä, joka on ilmoittanut aikovansa jäädä äitiyslomalle laskettua synnytysviikkoa edeltävien kuuden viikon aikana, on raskaudestaan johtuvista terveydellisistä syistä poissa välittömästi ennen pyytämänsä äitiysloman alkamista ja jos hän synnyttää tämän sairauspoissaolonsa aikana, palkallisen äitiysloman alkamisajankohta voidaan lykätä kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkuun tai sairauspoissaolon alkuun, jos viimeksi mainittu päivämäärä on myöhäisempi.

16 Maternity Schemen mukaan palkallista sairauslomaa ei myöskään myönnetä palkallisen äitiysloman alettua eikä myöskään työntekijän ollessa ylimääräisellä palkattomalla äitiyslomalla. Hänellä voi kuitenkin olla oikeus saada SSP:tä, jos hän on ylimääräisellä palkattomalla äitiyslomalla. Jos työntekijä ilmoittaa vähintään kolme viikkoa aikaisemmin aikovansa palata työhön tiettynä päivänä, hänellä on oikeus palkalliseen sairauslomaan tuosta päivästä alkaen. Synnytyksen jälkeinen palkallinen sairausloma aiheuttaa äitiysloman ja ylimääräisen palkattoman äitiysloman päättymisen.

17 Maternity Schemessä määrätään lopuksi, että naispuolinen työntekijä, jolla ei ole oikeutta palkalliseen lomaan, säilyttää lomansa 14 ensimmäisen viikon ajan kaikki sopimuksen mukaiset oikeutensa ja hänelle kuuluvat korvaukset palkkaa lukuun ottamatta. Hänelle kertyy muun muassa edelleenkin vuosilomaoikeutta. Poissaoloaikaa ei oteta huomioon eläkeoikeuden kertymisen kannalta, ellei työntekijä saa SMP:tä.

18 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin huomauttaa, että edellä selostettujen määräysten mukaan mistä tahansa perusteesta johtuvalla muulla palkallisella lomalla kuin äitiyslomalla olevien työntekijöiden, siten myöskään sairauslomalla tai palkallisella erityislomalla olevien työntekijöiden ei tarvitse sitoutua palauttamaan osaa palkastaan, jos he eivät palaa työhönsä loman päätyttyä. Lisäksi on ilmeistä, että työuransa aikana palkatonta lomaa ottavia naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä, pääasiassa sen vuoksi, että naiset ottavat ylimääräistä äitiyslomaa.

19 Industrial Tribunal, Manchester on pohtinut tällaisten määräysten yhteensopivuutta yhteisön oikeuden kanssa ja päättänyt sen vuoksi lykätä asian käsittelyä esittääkseen yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"Onko jokin seuraavista määräyksistä nyt käsiteltävänä olevan kaltaisissa tilanteissa yhteisön oikeuteen (erityisesti EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaan, neuvoston direktiiviin 75/117/ETY, neuvoston direktiiviin 76/207/ETY tai neuvoston direktiiviin 92/85/ETY) perustuvan, naispuolisten työntekijöiden raskaudesta, synnytyksestä, äitiydestä ja/tai äitiyteen liittyvästä sairaudesta johtuvaa syrjivää tai epäedullisempaa kohtelua koskevan kiellon vastainen:

1) Määräys, jonka mukaan äitiysloman ajalta maksetaan Statutory Maternity Payn ylittävää palkkaa vain, jos nainen ilmoittaa aikovansa palata työhön ja sitoutuu palauttamaan ylimääräisen palkan määrän siinä tapauksessa, ettei hän äitiyslomansa päätyttyä palaa työhönsä vähintään kuukauden ajaksi.

2) Määräys, jonka mukaan raskaudestaan johtuvista terveydellisistä syistä saamansa sairausloman aikana synnyttävän naisen äitiysloman alkamisajankohta voidaan takautuvasti vahvistaa kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkamispäiväksi tai sairausloman alkamispäiväksi sen mukaan, kumpi päivämääristä on myöhäisempi.

3) Määräys, jonka mukaan nainen ei saa ottaa sairauslomaa äitiyslomansa aikana, koska hän on joka tapauksessa työkyvyttömänä, ja josta ehdosta poiketaan vain, jos nainen päättää palata työhön ja lopettaa äitiyslomansa.

4) Määräys, jolla vuosilomaoikeuden kertyminen rajoitetaan äitiysloman 14 viikon lakisääteiseen vähimmäiskestoaikaan ja siten kokonaan poissuljetaan vuosiloma-oikeuden kertyminen muulta äitiysloma-ajalta.

5) Määräys, jonka mukaan eläkkeeseen oikeuttavaksi palvelusajaksi katsotaan vain sellainen äitiysloma-aika, jolta nainen saa äitiyslomapalkkaa joko työsopimuksensa tai lain perusteella, muttei palkatonta äitiysloma-aikaa miltään osin?"

Yhteisön lainsäädäntö

20 Perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätään, että jäsenvaltioiden on huolehdittava "miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta" ja pidettävä tämä periaate voimassa.

21 Direktiivin 75/117/ETY 1 artiklan mukaan perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

22 Direktiivin 76/207/ETY tarkoituksena on sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan "toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa".

23 Tämän direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

24 Kuitenkin direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan mukaan "tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella".

25 Saman direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään vielä seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

26 Direktiivin 92/85/ETY äitiyslomaa koskevassa 8 artiklassa puolestaan säädetään seuraavaa:

"1. 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.

2. Kohdassa 1 määriteltyyn äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen."

27 Työhön liittyvistä oikeuksista säädetään direktiivin 92/85/ETY 11 artiklassa seuraavaa:

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

— —

2. edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;

b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

3. edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi; kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa;

4. jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun palkan tai korvauksen saamiseen.

Nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä."

Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

28 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ensimmäisen kysymyksen tarkoitus on selvittää, onko työsopimuksessa oleva ehto, jonka mukaan äitiysloma koskevan kansallisen lainsäädännön mukaisia korvauksia suuremman palkan maksaminen direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman ajalta edellyttää sitä, että työntekijä sitoutuu palaamaan synnytyksen jälkeen työhönsä vähintään kuukauden ajaksi sillä uhalla, että hänellä on muussa tapauksessa velvollisuus palauttaa hänelle äitiysloman aikana maksetun palkan ja edellä tarkoitettujen korvausten välinen erotus, ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan, sellaisena kuin se on täsmennettynä direktiivillä 75/117/ETY, ja direktiivien 76/207/ETY ja 92/85/ETY kanssa.

29 Komissio vetoaa ensiksi direktiivin 92/85/ETY osalta siihen, että sen 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 3 kohdassa säädetään velvollisuudesta maksaa äitiyslomalla olevalle työntekijälle vähintään samansuuruinen rahamäärä kuin se, jonka nainen työsopimuksensa perusteella saisi ollessaan sairauslomalla. Jos työnantaja on, kuten tässä tapauksessa, sitoutunut maksamaan sairauslomalla oleville työntekijöille heidän palkkansa vähentämättömänä, äitiyslomalla olevien työntekijöiden tulee direktiivin edellä mainittujen säännösten mukaan saada samansuuruinen rahamäärä. Tässä tilanteessa on komission mielestä direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan vastaista, että naispuolisilla työntekijöillä, jotka eivät palaa työhönsä synnytyksen jälkeen, on velvollisuus palauttaa työnantajalta äitiysloman aikana vähentämättömänä saamansa palkan ja heille äitiysloman aikana kansallisen lainsäädännön mukaan suoritettavien korvausten välinen erotus.

30 Tältä osin on todettava, että äitiyslomaa koskevien säännösten tarkoitus saattaisi jäädä toteutumatta, jolleivät säännökset edellyttäisi myös työsopimukseen perustuvien oikeuksien säilymistä, ja että yhteisön lainsäätäjä on juuri tämän vuoksi edellyttänyt direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, että "palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen" 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman yhteydessä on varmistettava direktiivin piiriin kuuluville työntekijöille.

31 Tämän direktiivin 11 artiklassa käytettyyn palkan käsitteeseen sisältyvät perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa olevan määritelmän mukaisesti etuisuudet, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti maksaa työsuhteen perusteella naispuoliselle työntekijälle äitiysloman aikana (ks. asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996, Kok. 1996, s. I-475, 12 kohta). Sitä vastoin korvauksen käsitteeseen, jota tässä säännöksessä myös käytetään, sisältyvät kaikki työntekijän äitiyslomansa aikana saamat tulot, joita hänen työnantajansa ei maksa hänelle työsuhteen perusteella.

32 Direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 3 kohdan, jonka mukaan korvaus "katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen

vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa", tarkoitus on varmistaa, että työntekijän tulotaso säilyy äitiysloman aikana vähintään sen korvauksen suuruisena, jota kansallisissa sosiaaliturvalainsäädännöissä edellytetään maksettavaksi työnteon keskeytyessä terveydellisistä syistä.

33 Työntekijöille on taattava tämänsuuruinen tulo heidän äitiyslomansa aikana siitä riippumatta, maksetaanko se direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti palkkana, korvauksena vai niiden yhdistelmänä.

34 Vaikka 11 artiklan sanamuoto koskee vain korvauksen riittävyyttä, on pidettävä selvänä, että työntekijöille äitiysloman aikana taatun tulon on oltava direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuin tavoin riittävä myös silloin, kun se maksetaan palkkana ja sen ohella mahdollisesti suoritettavana korvauksena.

35 Vaikka 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 3 kohdassa edellytetään, että työntekijän tulotaso säilyy 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman aikana vähintään sen korvauksen suuruisena, jota kansallisissa sosiaaliturvalainsäädännöissä edellytetään maksettavaksi työnteon keskeytyessä terveydellisistä syistä, säännösten tarkoituksena ei kuitenkaan ole taata työntekijälle korkeampaa tulotasoa kuin minkä työnantaja on työsopimuksen perusteella sitoutunut maksamaan hänelle, jos hän on sairauslomalla.

36 Edellä esitetystä johtuu, että työsopimuksen ehto, jonka mukaan työntekijällä, joka ei palaa työhönsä synnytyksen jälkeen, on velvollisuus palauttaa hänelle äitiysloman aikana maksetun palkan ja hänelle kansallisten äitiyslomaa koskevien säännösten mukaan kuuluneiden korvausten välinen erotus, on yhteensopiva direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan b alakohdan ja 3 kohdan kanssa, edellyttäen ettei näiden korvausten määrä alita tulotasoa, johon kyseinen työntekijä olisi kansallisen

sosiaaliturvalainsäädännön mukaan oikeutettu työnteon keskeytyessä terveydellisistä syistä.

37 Perustamissopimuksen 119 artiklan, sellaisena kuin se on täsmennettynä direktiivillä 75/117/ETY, sekä direktiivin 76/207/ETY osalta pääasian kantajat väittävät seuraavaksi, että naiselle asetettu velvollisuus palata synnytyksen jälkeen työhönsä sen uhalla, että hän muuten joutuu palauttamaan äitiysloman aikana työsopimuksen perusteella saadun palkan SMP:n ylittävän osuuden, merkitsee naiseen raskauden perusteella kohdistuvaa syrjintää ja on siten vastoin samapalkkaisuuden periaatetta. Muiden palkallisten lomien kuten esimerkiksi sairausloman yhteydessä työntekijöillä nimittäin on yleisesti oikeus sopimuksen mukaiseen palkkaansa heidän tarvitsematta sitoutua palaamaan työpaikkaansa lomansa päätyttyä.

38 On otettava huomioon, että koska etuudet, jotka työnantaja maksaa lain tai työsopimuksen perusteella työntekijälle tämän äitiysloman ajalta, perustuvat työsuhteeseen, ne ovat perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa tarkoitettua palkkaa (ks. em. asia Gillespie ym., tuomion 14 kohta). Niihin ei siten voida soveltaa samanaikaisesti direktiiviä 76/207/ETY.

39 Lisäksi on huomattava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintää on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa (ks. em. asia Gillespie ym., tuomion 16 kohta ja asia C-279/93, Schumacker, tuomio 14.2.1995, Kok. 1995, I-225, 30 kohta).

40 Kuten yhteisön lainsäätäjä on todennut antaessaan direktiivin 92/85/ETY, raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän erityinen alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää hänelle äitiysloman, mutta hänen tilanteensa nimenomaan tämän loman aikana ei ole verrattavissa miehen eikä sairauslomalla olevan naisen tilanteeseen.

41 Naispuoliselle työntekijälle myönnettävän äitiysloman tarkoitus nimittäin on yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen (ks. asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok. 1984, s. 3047, 25 kohta ja asia C-136/95, Thibault, tuomio 30.4.1998, Kok. 1998, s. I-2011, 25 kohta).

42 Työsopimuksen määräys, jonka mukaan kansallisessa lainsäädännössä edellytettyä edullisempien määräysten soveltamisen ehdoksi asetetaan, että raskaana oleva nainen, toisin kuin sairauslomalla oleva työntekijä, palaa synnytyksen jälkeen työhönsä tai on muussa tapauksessa velvollinen palauttamaan työsopimuksen mukaisen äitiysloman ajan palkan siltä osin kuin se ylittää tämän loman aikana kansallisen lainsäädännön mukaan maksettavien korvausten määrän, ei siten merkitse perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

43 On kuitenkin otettava huomioon, että näiden korvausten määrän on täytettävä direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja 3 kohdassa asetetut vaatimukset.

44 Ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on edellä esitetyn perusteella vastattava siten, että työsopimuksen ehto, jonka mukaan äitiyslomaa koskevan kansallisen lainsäädännön mukaisia korvauksia suuremman palkan maksaminen direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman ajalta edellyttää sitä, että työntekijä sitoutuu palaamaan synnytyksen jälkeen työhönsä vähintään kuukauden ajaksi sillä uhalla, että hänellä on muussa tapauksessa velvollisuus palauttaa hänelle äitiysloman aikana maksetun palkan ja edellä mainittujen korvausten välinen erotus, ei ole ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan, direktiivin 75/117/ETY 1 artiklan ja direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan kanssa.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

45 Kansallisen tuomioistuimen toisen kysymyksen tarkoitus on selvittää, onko työsopimuksessa oleva ehto, jolla velvoitetaan työntekijä, joka on ilmoittanut aikovansa jäädä äitiyslomalle laskettua synnytysviikkoa edeltävien kuuden viikon aikana ja joka on raskaudestaan johtuvista terveydellisistä syistä sairauslomalla välittömästi ennen pyytämänsä äitiysloman alkamista ja synnyttää tämän sairausloman aikana, siirtämään palkallisen äitiyslomansa alkamisajankohta kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkuun tai sairausloman alkuun, jos viimeksi mainittu päivämäärä on myöhempi kuin ensin mainittu, ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan, sellaisena kuin se on täsmennettynä direktiivillä 75/117/ETY, ja direktiivien 76/207/ETY ja 92/85/ETY kanssa.

46 Pääasian kantajat vetoavat siihen, että tällainen ehto merkitsee naisten syrjimistä, koska työkyvyttömänä oleva naispuolinen työntekijä, toisin kuin kaikki muut sairaana olevat työntekijät, ei saa hyväkseen työsopimuksen mukaista ehdotonta oikeutta palkalliseen sairauslomaan siinä tapauksessa, että hänen sairautensa liittyy raskauteen ja hän synnyttää sairauslomansa aikana. Naispuolisen työntekijän on siten pakko ottaa palkallista äitiyslomaa epäedullisemmin ehdoin ja erityisesti palauttaa osa sen aikana saamastaan palkasta, jollei hän palaa työhön synnytyksen jälkeen.

47 Aluksi on huomautettava, että ennakkoratkaisukysymys liittyy äitiysloman alkamisajankohdan vahvistamista koskevalta osaltaan direktiivin 76/207/ETY, erityisesti sen työooloja koskevan 5 artiklan 1 kohdan, muttei perustamissopimuksen 119 artiklan eikä direktiivin 75/117/ETY soveltamisalaan.

48 Sen jälkeen on todettava, että riidanalainen ehto koskee raskaana olevaa työntekijää, joka on ilmoittanut aikovansa jäädä äitiyslomalle laskettua synnytysviikkoa edeltävien kuuden viikon aikana.

49 Tältä osin on huomautettava, että vaikka direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa säädetään vähintään 14 viikon yhtämittaisesta äitiyslomasta, johon sisältyy vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, siinä kuitenkin jätetään jäsenvaltioille toimivalta määrätä äitiysloman alkamispäivä.

50 Direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan perusteella jokaisen jäsenvaltion asiana on sitä paitsi vahvistaa äitiysloma-aika direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan sallimissa rajoissa siten, että naispuoliset työntekijät voivat olla poissa työstä sellaisena aikana, jolloin esiintyy raskaudesta ja synnytyksestä aiheutuvia vaivoja (asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-3979, s. 15).

51 Kansallisessa lainsäädännössä voidaan siten säätää, kuten tässä tapauksessa, että äitiysloma alkaa joko sinä päivänä, jona asianomainen työnantajalleen tekemänsä ilmoituksen mukaan aikoo jäädä pois työstä, taikka kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alettua ensimmäisenä sellaisena päivänä, jonka työntekijä on raskautensa vuoksi kokonaan tai osittain poissa työstä, jos viimeksi mainittu päivämäärä on ensin mainittua päivämäärää aikaisempi.

52 Toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä tarkoitettu sopimusehto on puhtaasti kansallisessa lainsäädännössä tehdyn valinnan mukainen.

53 Se, että äitiyslomalla olevan työntekijän on sitouduttava palaamaan työhönsä synnytyksen jälkeen sillä uhalla, että hänellä muussa tapauksessa on velvollisuus palauttaa äitiyslomansa aikana työsopimuksensa nojalla saamansa palkka siltä osin kuin se ylittää hänelle tämän loman aikana kansallisen lainsäädännön mukaan maksettavien korvausten määrän, ei tämän tuomion 42 ja 43 kohdassa selostetuista syistä myöskään ole häneen kohdistuvaa syrjintää.

54 Toiseen ennakkoratkaisukysymykseen on sen vuoksi vastattava siten, että työsopimuksessa oleva ehto, jolla velvoitetaan työntekijä, joka on ilmoittanut aikovansa jäädä äitiyslomalle laskettua synnytysviikkoa edeltävien kuuden viikon aikana ja joka on raskaudestaan johtuvista terveydellisistä syistä sairauslomalla välittömästi ennen pyytämänsä äitiysloman alkamista ja synnyttää tämän sairausloman aikana, aikaistamaan palkallisen äitiyslomansa alkamisajankohtaa kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkuun tai sairausloman alkuun, jos viimeksi mainittu päivämäärä on myöhempi kuin ensin mainittu, ei ole ristiriidassa direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan ja direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan kanssa.

Kolmas ennakkoratkaisukysymys

55 Kansallinen tuomioistuin kysyy kolmannessa kysymyksessään, onko työsopimuksessa oleva ehto, jolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa niiden 14 äitiyslomaviikon aikana, joihin naispuolisella työntekijällä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan mukaan oltava vähintään oikeus, tai myöskään työnantajan hänelle myöntämän ylimääräisen äitiysloman aikana, muutoin kuin siten, että työntekijä päättää palata työhönsä lopettaen äitiyslomansa kokonaan, ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan, sellaisena kuin se on täsmennettynä direktiivillä 75/207/ETY ja 92/85/ETY, kanssa.

56 Direktiivin 92/85/ETY osalta on ensiksi erotettava toisistaan direktiivin 8 artiklassa tarkoitettu vähintään neljäntoista viikon pituinen äitiysloma ja kaikki ylimääräiset lomat, jotka työnantaja, kuten tässä tapauksessa, on valmis myöntämään raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille ja imettäville työntekijöilleen.

57 Siltä osin kuin ehdolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman aikana — jonka pituudeksi on Yhdistyneessä

kuningaskunnassa vahvistettu pääsääntöisesti 14 viikkoa — muutoin kuin lopettamalla äitiyslomansa kokonaan, riidanalaista ehtoa on tarkasteltava tämän säännöksen kannalta.

58 Tältä osin on todettava, että vaikka jäsenvaltioiden on tämän direktiivin 8 artiklan perusteella huolehdittava siitä, että naispuolisilla työntekijöillä on oikeus vähintään 14 viikon äitiyslomaan, näiden kannalta katsottuna kysymyksessä on oikeus, josta he voivat luopua, lukuun ottamatta 2 kohdassa tarkoitettua kahden viikon pakollista äitiyslomaa, joka Yhdistyneessä kuningaskunnassa alkaa synnytyspäivästä.

59 Direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa edellytetään sitä paitsi, että siinä säädetyn vähintään 14 viikon äitiysloman on oltava yhtäjaksoinen ja jakaannuttava ajalle ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen. Säännöksen tarkoituksesta johtuu, ettei nainen voi keskeyttää eikä olla velvollinen keskeyttämään äitiyslomaansa siten, että hän palaa työhönsä ja pitää äitiyslomasta jäljellä olevan osan myöhemmin.

60 Jos nainen sen sijaan sairastuu direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman aikana siten, että häneen sovelletaan sairauslomaa koskevia määräyksiä, ja jos sairausloman päättymispäivä on aikaisempi kuin äitiysloman päättymispäivä, häneltä ei voida kieltää oikeutta jatkaa edellä mainitussa säännöksessä tarkoitettua äitiyslomaa tästä päivästä siihen asti, kunnes äitiysloman alkamispäivästä laskettu 14 viikon vähimmäisaika on päättynyt.

61 Päinvastainen tulkinta vaarantaisi äitiysloman tarkoituksen, joka ei rajoitu naisen biologisen tilan suojelemiseen vaan liittyy myös naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojelemiseen. Synnytystä edeltävän ja/tai seuraavan 14 viikon yhtämittaisen äitiysloman tarkoituksena on etenkin

taata naiselle mahdollisuus hoitaa vastasyntynyttä lastaan synnytyksen jälkeisinä viikkoina. Tätä mahdollisuutta häneltä ei siten voida kieltää terveydellisistä syistä muutoin kuin poikkeustapauksissa.

62 Tällainen ehto ei kuulu direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan soveltamisalaan siltä osin kuin ehdolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa työnantajan tässä säännöksessä tarkoitetun äitiysloman lisäksi myöntämän jonkin muun loman aikana muutoin kuin lopettamalla tämän lomansa kokonaan.

63 Toiseksi on huomattava, että kolmannen ennakkoratkaisukysymyksen tarkoituksena on selvittää muun muassa, merkitseekö riidanalainen ehto sairauslomaoikeuden osalta syrjintää, ja että ehto siten kuuluu direktiivin 76/207/ETY, etenkin sen työoloja koskevan 5 artiklan 1 kohdan, soveltamisalaan. Asia ei koske perustamissopimuksen 119 artiklaa eikä direktiiviä 75/117/ETY. Kolmatta ennakkoratkaisukysymystä on edellä todetun vuoksi tutkittava vain siltä osin kuin siinä tarkoitettu työsopimuksen ehto koskee työnantajan naispuoliselle työntekijälle myöntämää ylimääräistä äitiyslomaa.

64 Tältä osin on todettava, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklassa ilmaistu tasaarvoisen kohtelun periaate ei edellytä, että nainen voisi käyttää samanaikaisesti oikeuttaan työnantajan hänelle myöntämään ylimääräiseen äitiyslomaan ja oikeuttaan sairauslomaan.

65 Naispuolisen työntekijän sairauslomaoikeuden käyttämisen ehdoksi voidaan siten asettaa se, että hän lopettaa työnantajan hänelle myöntämän ylimääräisen äitiysloman kokonaan.

66 Sen vuoksi on vastattava, että työsopimuksessa oleva ehto, jolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa niiden 14 äitiyslomaviikon aikana, joihin naispuolisella

työntekijällä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan 1 kohdan mukaan oltava vähintään oikeus, muutoin kuin siten, että työntekijä päättää palata työhönsä lopettaen äitiysloman kokonaan, on ristiriidassa direktiivin 92/85/ETY säännösten kanssa. Työsopimuksen ehto, jolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa työnantajan hänelle myöntämän ylimääräisen äitiysloman aikana muutoin kuin siten, että työntekijä päättää palata työhönsä lopettaen äitiyslomansa kokonaan, on sen sijaan yhteensopiva direktiivien 76/207/ETY ja 92/85/ETY säännösten kanssa.

Neljäs ennakkoratkaisukysymys

67 Kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään neljännellä kysymyksellään, onko työsopimuksessa oleva ehto, jolla vuosilomaoikeutta rajoitetaan siten, että lomaoikeutta kertyy vain niiden 14 äitiyslomaviikon ajalta, joihin naispuolisilla työntekijöillä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan mukaan oltava vähintään oikeus, mutta että vuosilomaoikeuden kertyminen keskeytyy aina työnantajan heille myöntämän ylimääräisen äitiysloman ajaksi, ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan, sellaisena kuin se on täsmennettynä direktiivillä 75/117/ETY, ja direktiivien 76/207/ETY ja 92/85/ETY kanssa.

68 Ensiksi on todettava, että vuosilomaoikeuden kertyminen on direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu naispuolisten työntekijöiden työsopimukseen liittyvä oikeus.

69 Tästä säännöksestä johtuu, että tällainen oikeus on taattava vain niiden vähintään 14 äitiyslomaviikon ajalta, joihin naispuolisilla työntekijöillä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan mukaan oltava oikeus.

70 Tässä tapauksessa tämän loman pituudeksi Yhdistyneessä kuningaskunnassa on vahvistettu pääsääntöisesti 14 viikkoa.

71 Tässä direktiivissä ei siten kielletä ennakkoratkaisupyynnössä tarkoitetun kaltaista sopimusehtoa, jonka mukaan vuosilomaoikeuden kertyminen keskeytyy työnantajien raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille myöntämien ylimääräisten äitiyslomajaksojen ajaksi.

72 Toiseksi on todettava, että vuosilomaoikeuden kertymistä koskevat säännökset kuuluvat kiinteästi direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin työehtoihin, joten niihin ei voida samanaikaisesti soveltaa perustamissopimuksen 119 artiklaa eikä direktiiviä 75/117/ETY.

73 Pääasian kantajat korostavat tältä osin, että EOC:n Staff Handbookin mukaan palkaton loma — sairausloma, erityisloma tai ylimääräinen äitiysloma — lyhentää vuosilomaa palkattoman loman kestoajan mukaisessa suhteessa. Kun kuitenkin huomattavasti suurempi osa naisista kuin miehistä ottaa palkatonta lomaa juuri sen vuoksi, että naiset ottavat ylimääräistä äitiyslomaa, tämä sukupuolen kannalta näennäisesti neutraali sääntö merkitsee kantajien mielestä direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa kiellettyä naisten välillistä syrjintää.

74 Aluksi on huomautettava, että kuten asiakirja-aineistosta ilmenee, jokainen EOC:n työntekijä, joka ottaa palkatonta lomaa, jää ilman sen ajalta kertyvää vuosilomaoikeutta. EOC:n Staff Handbookin mukaan palkattomia lomia ovat sekä sairausloma ja erityisloma, joita voidaan myöntää kaikille työntekijöille, että EOC:n vuoden 1996 *Employment Rights Act*issa säädetyn 14 viikon äitiysloman lisäksi myöntämä ylimääräinen äitiysloma.

75 Tällainen ehto ei merkitse välitöntä syrjintää, koska vuosilomaoikeuden kertymisen keskeytyminen palkattoman loman ajalta koskee sekä miehiä että naisia, jotka ottavat palkatonta lomaa. Sen vuoksi on tutkittava, voiko tällainen ehto merkitä välillistä syrjintää.

76 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun neutraalisti muotoiltu kansallinen toimenpide asettaa tosiasiassa huonompaan asemaan paljon suuremman määrän naisia kuin miehiä (ks. erityisesti asia C-1/95, Gerster, tuomio 2.10.1997, Kok. 1997, s. I-5253, 30 kohta ja asia C-100/95, Kording, tuomio 2.10.1997, Kok. 1997, s. I-5289, 16 kohta).

77 Tältä osin on huomattava, että kuten ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa, paljon suurempi määrä naisia kuin miehiä ottaa työuransa aikana palkatonta lomaa, koska naiset ottavat ylimääräistä äitiyslomaa, joten riidanalainen ehto koskee tosiasiallisesti suurempaa osaa naisista kuin miehistä.

78 Se, että tällaista ehtoa sovelletaan useammin naisiin, johtuu kuitenkin palkattomasta äitiyslomasta, jonka työnantajat ovat myöntäneet heille direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa taatun loma-ajan lisäksi.

79 Naispuolisten työntekijöiden, jotka käyttävät tätä oikeutta ja sen ehtojen mukaisesti jäävät ilman palkattoman loman ajalta kertyvää vuosilomaoikeutta, ei voida katsoa joutuvan miespuolisia työntekijöitä epäedullisempaan asemaan. Palkaton ylimääräinen äitiysloma on itse asiassa pelkästään naisia koskeva, direktiivissä 92/85/ETY edellytetyn suojelun tason ylittävä erityisetu, joten vuosilomaoikeuden kertymisen keskeytyminen tämän loman aikana ei voi merkitä naisten syrjintää.

80 Sen vuoksi on vastattava, että työsopimuksessa oleva ehto, jonka mukaan vuosilomaoikeutta kertyy vain niiden 14 äitiyslomaviikon ajalta, joihin naispuolisilla työntekijöillä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan mukaan oltava vähintään oikeus, mutta jonka mukaan vuosilomaoikeuden kertyminen keskeytyy aina työnantajan heille myöntämän ylimääräisen äitiysloman ajaksi, ei ole ristiriidassa direktiivien 92/85/ETY ja 76/207/ETY kanssa.

Viides ennakkoratkaisukysymys

81 Asiakirja-aineiston mukaan kansallinen tuomioistuin pyrkii viidennellä kysymyksellään selvittämään, onko työsopimuksessa oleva ehto, jolla eläkeoikeuden kertyminen äitiysloman ajalta rajoitetaan työnantajan kokonaan rahoittamassa työeläkejärjestelmässä siihen aikaan, jolta naiselle maksetaan palkkaa työsopimuksen tai kansallisen lainsäädännön perusteella, ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan, sellaisena kuin se on täsmennettynä direktiivillä 75/117/ETY, ja direktiivien 92/85/ETY ja 76/207/ETY kanssa.

82 On huomattava, että eläkeoikeuden kertyminen työnantajan kokonaan rahoittamassa työeläkejärjestelmässä kuuluu direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuihin naispuolisten työntekijöiden työsopimuksiin liittyviin oikeuksiin.

83 Kuten tämän tuomion 69 kohdassa on todettu, kyseisen säännöksen mukaan tällaiset oikeudet on turvattava vähintään niiden 14 äitiyslomaviikon ajalta, joihin naispuolisilla työntekijöillä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan mukaan oltava oikeus.

84 Vaikka jäsenvaltiot voivat direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 4 kohdan mukaan asettaa palkan tai 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun riittävän korvauksen saamisen ehdoksi sen, että asianomainen naispuolinen työntekijä täyttää näiden etuuksien saamiselle kansallisessa lainsäädännössä asetetut edellytykset, tämä mahdollisuus ei koske 11 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja työsopimukseen liittyviä oikeuksia.

85 Eläkeoikeuden kertymisen ehdoksi direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman aikana ei siten voida asettaa työeläkejärjestelmässä sitä, että nainen saa samalta ajalta työsopimuksensa mukaista palkkaa tai SMP:tä.

86 Koska viidennessä ennakkoratkaisukysymyksessä tarkoitettu työsopimuksen ehto on direktiivin 92/85/ETY vastainen, asiassa ei ole tarpeen tulkita perustamissopimuksen 119 artiklaa, sellaisena kuin se on täsmennettynä direktiivillä 75/117/ETY, eikä direktiiviä 76/207/ETY.

87 Viidenteen kysymykseen on siten vastattava, että työsopimuksessa oleva ehto, jolla eläkeoikeuden kertyminen direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman ajalta rajoitetaan työnantajan kokonaan rahoittamassa työeläkejärjestelmässä siihen aikaan, jolta naiselle maksetaan palkkaa työsopimuksen tai kansallisen lainsäädännön perusteella, on ristiriidassa direktiivin 92/85/ETY kanssa.

Oikeudenkäyntikulut

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

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Industrial Tribunal, Manchesterin 15.10.1996 esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Työsopimuksessa oleva ehto, jonka mukaan äitiyslomaa koskevan kansallisen lainsäädännön mukaisia korvauksia suuremman palkan maksaminen toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman ajalta edellyttää sitä, että työntekijä sitoutuu palaamaan synnytyksen jälkeen työhönsä vähintään kuukauden ajaksi sillä uhalla, että hänellä on muussa tapauksessa velvollisuus palauttaa hänelle äitiysloman aikana maksetun palkan ja edellä mainittujen korvausten välinen erotus, ei ole ristiriidassa EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY 1 artiklan ja direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan kanssa.

2) Työsopimuksessa oleva ehto, jolla velvoitetaan työntekijä, joka on ilmoittanut aikovansa jäädä äitiyslomalle laskettua synnytysviikkoa edeltävien kuuden viikon aikana ja joka on raskaudestaan johtuvista terveydellisistä syistä sairauslomalla välittömästi ennen kyseistä päivää ja synnyttää tämän sairausloman aikana, aikaistamaan palkallisen äitiyslomansa alkamisajankohtaa kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkuun tai sairausloman alkuun, jos viimeksi mainittu päivämäärä on myöhempi kuin ensin mainittu, ei ole ristiriidassa direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työ-

oloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan kanssa.

3) Työsopimuksessa oleva ehto, jolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa niiden neljäntoista äitiyslomaviikon aikana, joihin naispuolisella työntekijällä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan 1 kohdan mukaan oltava vähintään oikeus, muutoin kuin siten, että työntekijä päättää palata työhönsä lopettaen äitiyslomansa kokonaan, on ristiriidassa direktiivin 92/85/ETY säännösten kanssa. Työsopimuksen ehto, jolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa työnantajan hänelle myöntämän ylimääräisen äitiysloman aikana muutoin kuin siten, että työntekijä päättää palata työhönsä lopettaen äitiyslomansa kokonaan, on sen sijaan yhteensopiva direktiivien 76/207/ETY ja 92/85/ETY säännösten kanssa.

4) Työsopimuksessa oleva ehto, jonka mukaan vuosilomaoikeutta kertyy vain niiden neljäntoista äitiyslomaviikon ajalta, joihin naispuolisilla työntekijöillä on direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan mukaan oltava vähintään oikeus, mutta jonka mukaan vuosilomaoikeuden kertyminen keskeytyy aina työnantajan heille myöntämän ylimääräisen äitiysloman ajaksi, ei ole ristiriidassa direktiivien 92/85/ETY ja 76/207/ETY kanssa.

5) Työsopimuksessa oleva ehto, jolla eläkeoikeuden kertyminen direktiivin 92/85/ETY 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman ajalta rajoitetaan työnantajan kokonaan rahoittamassa työeläkejärjestelmässä siihen aikaan, jolta naiselle maksetaan palkkaa työsopimuksen tai kansallisen lainsäädännön perusteella, on ristiriidassa direktiivin 92/85/ETY kanssa.

Rodríguez Iglesias Kapteyn Puissochet Jann

Gulmann Murray Edward Ragnemalm

Sevón Wathelet Schintgen

Julistettiin Luxemburgissa 27 päivänä lokakuuta 1998.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti