YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

18 päivänä marraskuuta 2004 *

Asiassa C-284/02,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (Saksa) on esittänyt 21.3.2002 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 2.8.2002, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Land Brandenburg

vastaan

Ursula Sass,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit A. Rosas (esittelevä tuomari), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts ja S. von Bahr,

julkisasiamies: L. A. Geelhoed,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies F. Contet,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Land Brandenburg, asiamiehenään Rechtsanwalt J. Borck,

— Sass, edustajanaan Rechtsanwalt Th. Becker,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään B. Martenczuk ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 27.4.2004 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee EY 141 artiklan ja 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 tulkintaa (EYVL L 39, s. 40).

2 Kysymys on esitetty asiassa, jonka Sass on saattanut vireille työnantajaansa Land Brandenburgia vastaan ja joka koskee sitä, ettei tämä työnantaja ollut ottanut täysimääräisesti huomioon äitiyslomaa, jonka Sass oli ottanut entisen Saksan demokraattisen tasavallan (jäljempänä DDR) lainsäädännön mukaisesti, sen kauden kertymistä arvioitaessa, jota edellytetään ylempään palkkaluokkaan siirtämiseltä (Bewährungszeit, jäljempänä ylennykseltä edellytetty kausi).

Oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 EY 141 artiklassa määrätään periaatteesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

4 Direktiivillä 76/207 pyritään poistamaan kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä niin työsuhteen ehdoissa kuin työnsaannissa tai pääsyssä työtehtäviin kaikilla virkahierarkian tasoilla, minkä lisäksi siinä painotetaan, että tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja [äitiyd]en perusteella.

5 Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) säädetään lisäksi tietyistä vähimmäisvaatimuksista näiden työntekijöiden suojaamiseksi.

6 Äitiysloman osalta direktiivin 92/85 8 artiklassa taataan oikeus vähintään 14 viikon mittaiseen yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, johon kuuluu kahden viikon mittainen pakollinen jakso. Lisäksi sen 11 artiklassa säädetään, että palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen sekä muut työsopimukseen liittyvät oikeudet turvataan 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman ajan.

7 Määräaika direktiivin 92/85 täytäntöönpanolle jäsenvaltioissa päättyi kuitenkin vasta 19.10.1994, eli asian tosiseikkojen tapahtumisen jälkeen.

Kansallinen lainsäädäntö

8 Synnyttäneen naisen asemaa säänneltiin DDR:ssä 16.6.1977 annetulla Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik -nimisellä lailla (DDR:n työsopimuslaki, jäljempänä AGB-DDR; GBl. I, s. 85).

9 AGB-DDR:n 244 §:ssä säädettiin, että naisilla oli oikeus 20 viikon mittaiseen äitiyslomaan synnytyksen jälkeen. Tämän loman ajan naiset saivat sosiaalivakuutuksesta äitiysrahaa, jonka määrä vastasi heidän nettokeskipalkkaansa.

10 Synnyttäneen naisen asemaa säännellään Saksan liittotasavallassa Mutterschutzgesetzillä (jäljempänä MuSchG).

11 MuSchG:n 6 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä naisilta kielletään työskentely niiden kahdeksan viikon ajan, jotka seuraavat synnytystä. Tämän äitiyslomajakson ajan naispuolinen työntekijä saa äitiysrahan lisäksi työnantajaltaan suorituksen.

12 Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ostin, Itä-Saksan julkisen sektorin työsopimusperusteista henkilöstöä koskevan, 10.12.1990 tehdyn työehtosopimuksen (jäljempänä BAT-O) 23 a artiklassa, joka koskee työntekijän etenemistä virkahierarkiassa ylennykseltä edellytetyn kauden täytyttyä, määrätään seuraavaa:

"Työntekijä — — siirretään ylempään palkkaluokkaan kun hänen osaltaan on täyttynyt ylennykseltä edellytetty kausi.

Ylennykseltä edellytetystä kaudesta määrätään seuraavissa säännöissä:

1. Ylennykseltä edellytetty kausi katsotaan täyttyneeksi, kun työntekijä on osoittanut olevansa täysin pätevä suorittamaan tehtävät, jotka hänelle on osoitettu tällä jaksolla. Tässä yhteydessä ratkaisevia ovat ne tehtävät, jotka vastaavat sitä palkkaluokkaa, johon työntekijä kuuluu. — —

4. Ylennykseltä edellytetty kausi on työskenneltävä keskeytyksettä. Enintään kuuden kuukauden mittaisilla keskeytyksillä ei ole merkitystä tässä yhteydessä, ja tästä riippumatta merkityksettöminä pidetään keskeytyksiä seuraavista syistä:

— —

c) MuSchG:ssä säädetyt suojakaudet

— —

Keskeytyksiä ei oteta huomioon ylennykseltä edellytettyä kautta laskettaessa lukuun ottamatta seuraavia tapauksia:

— —

e) MuSchG:ssä säädetyt suojakaudet."

13 BAT-O:a muutettiin työehtosopimuksen muuttamisesta 8.5.1991 tehdyllä sopimuksella nro 1, jonka 2 artiklassa määrätään julkisen sektorin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden palkkataulukon ottamisesta osaksi sopimusta seuraavasti:

"1. Jos tietyn toimen toimenkuvassa vaaditaan tällaisten ylennykseltä edellytettyjen tai sellaisten kausien täyttymistä, joiden ajan on harjoitettu tiettyä ammattia jne., ennen 1.7.1991 täyttyneet kaudet on otettava huomioon ja katsottava työskentelykausiksi BAT-O:n 19 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla sekä siirtymäsäännösten nojalla, siinä tapauksessa, että ne olisi pitänyt ottaa huomioon, jos BAT-O:n osa VI ja sen palkkataulukko olisivat olleet voimassa ennen 1.7.1991. — —

Jos tietyn toimen toimenkuva mahdollistaa sen, että BAT-O:n soveltamisalan ulkopuolelle jäävät täyttyneet työskentelykaudet otetaan huomioon, katsotaan niiden täyttyneen 1 kohdan nojalla siten kuin ne olisivat täyttyneet, jos ne olisivat kuuluneet BAT-O:n soveltamisalaan."

Tosiseikat ja oikeudenkäynti pääasiassa

14 Sass, joka on Saksan kansalainen, on 1.7.1982 alkaen työskennellyt tuotantopäällikkönä Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf -nimisessä korkeakoulussa Potsdamissa (Elokuva- ja televisioalan korkeakoulu).

15 Oikeudenkäynnin asiakirjoista käy ilmi, että Sassin työsuhde kuului AGB-DDR:n soveltamisalaan silloin kun hänen toinen lapsensa syntyi, eli tammikuussa 1987. Sass oli äitiyslomalla 27.1.1987–16.6.1987, eli 20 viikon ajan synnytyksen jälkeen tämän lain 244 §:n mukaisesti.

16 Oikeudenkäynnin asiakirjoista käy myös ilmi, että Saksojen yhdistymisen jälkeen Sassin työsuhde siirtyi Brandenburgin osavaltiolle. Työsuhde kuului tämän jälkeen BAT-O:n soveltamisalaan osapuolten tekemän sopimuksen mukaisesti. Kausi, jonka Sass oli työskennellyt palvelukseen tulostaan asti, eli 1.7.1982 alkaen, luettiin kokonaisuudessaan hänen hyväkseen siirron yhteydessä.

17 Aina 7.5.1998 asti Sassille maksettiin BAT-O:n palkkaluokan II a mukaista palkkaa. Hänet ylennettiin 8.5.1998 seuraavaan palkkaluokkaan, eli BAT-O:n palkkaluokkaan II b, 2 ryhmä. Brandenburgin osavaltio oli BAT-O:n ylennystä koskevien määräysten

mukaisesti ylennykseltä edellytettyä 15 vuoden mittaista kautta laskiessaan ottanut huomioon ne kahdeksan viikkoa äitiyslomaa, jotka Sass oli ottanut AGB-DDR:n 244 §:n nojalla, mutta ei näitä seuraavia 12:ta viikkoa. Asiakirjoista käy ilmi, että tämä johtui siitä, että sovellettava säännös, eli BAT-O:n 23 a artiklan 4 kohdan kolmannessa virkkeessä mainittiin ainoastaan MuSchG:ssä säädetyt suojakaudet, eli kahdeksan viikkoa, eikä AGB-DDR:n mukaista äitiyslomaa.

18 Sass saattoi asian kansallisen ensimmäisen oikeusasteen käsiteltäväksi väittäen, että äitiysloma, eli kaikki 20 viikkoa, olisi pitänyt lukea kokonaan hänen hyväkseen. Hänen mukaansa tulkinta, jonka osavaltio on omaksunut BAT-O:n 23 a artiklasta, johtaa kiellettyyn naisten syrjintään. Brandenburgin osavaltio pitäisi Sassin mukaan velvoittaa suorittamaan hänelle palkkaerotus, joka syntyy 12.2.1998 — sen päivän, jolloin hänen palkkansa olisi pitänyt korottaa, jos hänen äitiyslomansa olisi otettu täysimääräisenä huomioon ylennykseltä edellytettyä kautta laskettaessa — ja 7.5.1998 väliin jääviltä 12 viikolta, eli 1 841,16 Saksan markan (DEM) suuruinen bruttopalkka sekä tästä lasketulle nettopalkan määrälle 4 prosentin suuruinen korko 16.3.1999 alkaen.

19 Land Brandenburg vaati kanteen hylkäämistä. Se väittää, että BAT-O:n mukaan ainoastaan MuSchG:ssä tarkoitetut suojakaudet on otettava huomioon ylennykseltä edellytettyä kautta laskettaessa, ei suinkaan AGB-DDR:n 244 §:ssä tarkoitettua pidempää äitiyslomaa.

20 Alemmat tuomioistuimet hyväksyivät kanteen. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että BAT-O on yhteisön oikeussääntöjen mukainen, mutta toteaa, että Sass jää huonompaan asemaan suhteessa miespuoliseen työtoveriinsa, koska ottamalla äitiyslomaa, joka on tarkoitettu vain naisille, hän voi päästä ylempään palkkaluokkaan vasta 12 viikkoa myöhemmin kuin kyseinen miespuolinen työtoveri.

21 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin päätti lykätä ratkaisun antamista ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (nykyään EY 141 artikla) ja direktiivin 76/207/ETY kanssa ristiriidassa se, että työehtosopimuksessa, jonka nojalla jaksoja, joiden aikana työsuhde on ollut keskeytyneenä, ei lueta osaksi ylennykseltä edellytettyä kautta, määrätään siitä, että osaksi ylennykseltä edellytettyä kautta ei lueta myöskään sellaista jaksoa, jonka aikana työsuhde on ollut keskeytyneenä sen takia, että naispuolinen työntekijä on MuSchG:n — — 6 §:ssä säädetyn kahdeksan viikon suojakauden — joka voidaan lukea osaksi kyseistä ylennykseltä edellytettyä kautta — jälkeen käyttänyt hyväkseen oikeuttaan 16.6.1977 annetun AGB-DDR:n — — 244 §:n 1 momentin mukaiseen äitiyslomaan, joka jatkuu 20. viikolle synnytyksen jälkeen?"

Yhteisöjen tuomioistuimen arvio

22 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kysyy, onko BAT-O:n kaltainen työehtosopimus EY 141 artiklan ja/tai direktiivin 76/207 vastainen siltä osin kuin siinä jätetään ylennykseltä edellytettyyn kauteen lukematta sellainen osuus, jonka ajan naispuolinen työntekijä on ollut DDR:n lainsäädännön mukaisesti äitiyslomalla yli sen kahdeksan viikon mittaisen suojakauden, josta säädetään työehtosopimuksessa tarkoitetussa Saksan liittotasavallan lainsäädännössä.

23 Sass katsoo, että tähän kysymykseen on vastattava myöntävästi. Osavaltio ja komissio ovat vastakkaisella kannalla. Komissio katsoo, että esillä olevaan tapaukseen ei voida soveltaa yhteisön oikeutta.

24 Tässä yhteydessä on aivan aluksi muistettava se, että Saksojen yhdistymisestä 31.8.1990 tehty sopimus tuli voimaan 3.10.1990 (BGBl., 1990 II, s. 889) ja että yhteisön oikeutta sovellettiin 10.12.1990, eli silloin kun BAT-O tehtiin. Tämän vuoksi Saksojen yhdistymisen jälkeen annettujen säännösten, jotka koskevat sellaisten työntekijöiden asemaa, jotka tulivat näin Saksan liittotasavallan lainsäädännön alaisiksi, on oltava relevanttien yhteisön oikeussääntöjen mukaisia.

25 On muistettava, että yhteisöjen tuomioistuin on jo aiemmin EY 141 artiklaan liittyen todennut, että koska miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden syrjinnän kielto on ehdoton, sen lisäksi, että se velvoittaa viranomaisia toiminnassaan, se koskee myös kaikkia sopimuksia, joilla säännellään kollektiivisesti (ks. esimerkiksi asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976, Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 39 kohta; asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991, Kok. 1991, s. I-297, 11 kohta ja asia C-333/97, Lewen, tuomio 21.10.1999, Kok. 1999, s. I-7243, 26 kohta). Koska BAT-O:n tehtävänä on säännellä julkishallinnon palveluksessa olevien sopimusperusteisten toimihenkilöiden palvelussuhteita, ei direktiivin 76/207 osalta voi olla toisin (ks. vastaavasti asia C-1/95, Gerster, tuomio 2.10.1997, Kok. 1997, s. I-5253, 18 kohta).

26 Näin BAT-O:n laatineet tahot ovat voineet tutkia sellaisten naisten asemaa, joiden työsuhteessa on tapahtunut muutoksia Saksojen yhdistymisen vuoksi, suhteessa sellaisiin miespuolisiin työntekijöihin, jotka myös ovat tulleet DDR:stä.

27 Sass on näin ollen aivan perustellusti vedonnut yhteisön oikeussääntöihin saadakseen oikeutensa toteutettua.

28 Esillä olevassa asiassa esitetyn kysymyksen vuoksi ja hyödyllisen vastauksen antamiseksi ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle ensin on selvitettävä, kuuluuko kysymys siitä, että BAT-O:ssa ylennykseltä edellytettyä kautta laskettaessa on jätetty ottamatta huomioon täysimääräisenä DDR:n lainsäädännön mukaisesti otettu äitiysloma, EY 141 artiklan alaan vai koskeeko se direktiiviä 76/207.

29 Oikeudenkäynnin asiakirjoista käy ilmi, että esillä oleva asia koskee niitä kausia, joiden on pitänyt kertyä, jotta henkilö voidaan sijoittaa ylempään palkkaluokkaan ja sitä, mitkä niistä kausista, joiden aikana työnteko on keskeytyneenä, voidaan ottaa huomioon ylennykseltä edellytettyinä kausina siitä pääsäännöstä huolimatta, että tällaisen kauden pitää täyttyä keskeytyksettä ja että niitä kausia, joiden ajan työnteko on keskeytynyt ja jotka hyväksytään, ei kuitenkaan lueta ylennykseltä edellytettyyn kauteen.

30 Sassin tavoitteena on päästä aikaisemmin ylempään palkkaluokkaan. Tähän päästäkseen hänen kannaltaan ratkaisevaa on se, otetaanko hänen äitiyslomansa täysimääräisenä huomioon sen kauden täyttymistä arvioitaessa, joka edellytetään uuteen palkkaluokkaan, eli tässä ylempään palkkaluokkaan siirtämiseltä. On siis todettava, että esillä olevassa asiassa korkeampi palkka on seuraus äitiysloman huomioon ottamisesta.

31 Pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevissa oikeussäännöissä vahvistetaan säännöt, jotka koskevat työntekijän siirtymistä ylempään palkkaluokkaan tietyn, tältä edellytetyn kauden päätyttyä. Tästä seuraa, että asiassa esitetyllä kysymyksellä pyritään täsmentämään niitä edellytyksiä, jotka on asetettu etenemiselle virkahierarkiassa, ja mikä näin kuuluu direktiivin 76/207 soveltamisalaan.

32 On muistettava, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen perusteella direktiivissä tunnustetaan oikeutetuksi yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen

tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojelu (ks. mm. asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok. 1984, s. 3047, 25 kohta ja asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004, 32 kohta, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

33 Direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa sallitaan näin sellaiset kansalliset säännökset, joilla naisille taataan erityisiä oikeuksia raskauden ja synnytyksen perusteella. Oikeus äitiyslomaan perustuu tähän artiklaan (ks. asia C-136/95, Thibault, tuomio 30.4.1998, Kok. 1998, s. I-2011, 24 kohta).

34 Niitä oikeuksia käytettäessä, jotka on kyseisessä artiklassa osoitettu naisille, eivät ne edellytykset, joiden on täytyttävä, jotta naispuolinen työntekijä voi edetä virkahierarkiassa, voi olla naisten kannalta epäedullisia. Direktiivillä 76/207 pyritäänkin aineellisen eikä muodollisen tasa-arvon toteutumiseen (ks. vastaavasti em. asiassa Merino Gómez annetun tuomion 37 kohta ja em. asiassa Thibault annetun tuomion 26 kohta).

35 Edellä esitetystä seuraa, että naispuolista työntekijää suojataan työsuhteessa kaikelta epäedulliselta kohtelulta, joka perustuu siihen, että hän on ollut äitiyslomalla.

36 Naista, joka kärsii epäedullisesta kohtelusta äitiyslomasta johtuvan poissaolon vuoksi, syrjitään hänen raskautensa ja äitiyslomansa perusteella. Tällainen menettely on direktiivissä 76/207 tarkoitettua välitöntä syrjintää sukupuolen perusteella (ks. asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996, Kok. 1996, s. I-475, 22 kohta; em. asia Thibault, tuomion 29 ja 32 kohta ja asia C-147/02, Alabaster, tuomio 30.3.2004, 47 kohta, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

37 Sass on epäedullisessa asemassa suhteessa sellaiseen miespuoliseen työntekijään, joka on aloittanut työnteon DDR:ssä hänen kanssaan samana päivänä, koska olemalla äitiyslomalla Sass pääsee ylempään palkkaluokkaan vasta 12 viikkoa myöhemmin kuin tällainen miespuolinen työntekijä.

38 Ennakkoratkaisukysymyksen esittänyt tuomioistuin lähtee kuitenkin siitä oletuksesta, että Sassin kärsimä haitta ei johdu tämän sukupuolesta vaan pikemminkin siitä, että hänen työsuhteensa on ollut keskeytyneenä kyseisten 12 viikon ajan.

39 Tältä osin on todettava, että työntekijä on äitiyslomansa aikana edelleen sopimussuhteessa työnantajaansa työsopimuksen perusteella (ks. em. asia Gillespie, tuomion 22 kohta; em. asia Thibault, tuomion 29 kohta ja em. asia Alabaster, tuomion 47 kohta). Se, millä tavoin naispuolinen työntekijä saa työsopimusperusteista vastiketta kyseisen loman aikana, ei vaikuta tähän.

40 Komissio vetoaa sitä vastoin direktiiviin 92/85 siltä varalta, että kyseessä olisi syrjintä sukupuolen perusteella, jotta selvitettäisiin ne mahdolliset vaikutukset, joita kyseisessä direktiivissä tarkoitetun vähimmäisajan ylittävällä äitiyslomalla saattaa olla työsopimukseen liittyviin oikeuksiin. Komissio viittaa tässä yhteydessä asiassa C-411/96, Boyle ym., 27.10.1998 annettuun tuomioon (Kok. 1998, s. I-6401, 79 kohta) ja näyttää tulevan siihen johtopäätökseen, että koska naispuolisen työntekijän oikeuksiin saattaa vaikuttaa sellainen äitiysloma, jonka pituus ylittää tämän direktiivin 8 artiklassa tarkoitetun vähimmäismääräyksen, niitä 20:ta viikkoa, jotka Sass oli vapaaehtoisesti päättänyt ottaa AGB-DDR:n 244 §:n nojalla, on pidettävä ainoastaan hänelle tarjottuna etuna.

41 Tällaista näkemystä ei voida hyväksyä.

42 Ensiksi direktiivin 92/85 osalta on muistettava, että jäsenvaltioiden oli pantava se täytäntöön viimeistään vasta 19.10.1994, eli pääasian tosiseikkojen tapahtumisen jälkeen.

43 Sitä paitsi vaikka oletettaisiinkin, että asiassa voitaisiin tukeutua tähän direktiiviin, on huomattava, että sen 11 artiklan mukaan raskaana olevan, synnyttäneen tai imettävän naisen suojelun turvaamiseksi työsopimukseen liittyvät oikeudet on taattava edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa. Samoin 8 artiklassa säädetään vähintään 14 viikon mittaisesta yhtäjaksoisesta äitiyslomasta.

44 Näin ollen se, että lainsäädännössä naisille annetaan oikeus 14 viikkoa pidempään äitiyslomaan, ei estä sitä, että tällaista äitiyslomaa voidaan pitää direktiivin 92/85 8 artiklassa tarkoitettuna äitiyslomana ja näin sellaisena ajanjaksona, jonka ajan työsopimukseen liittyvät oikeudet on tämän saman direktiivin 11 artiklan mukaan turvattava.

45 Se, onko tällainen loma luonteeltaan pakollinen vai ei, ei myöskään voi olla ratkaisevaa esillä olevassa asiassa esitetyn kysymyksen kannalta. Tältä osin todettakoon, että direktiivin 92/85 mukaan työskentelykielto koskee ainoastaan kahden viikon vähimmäisosuutta tästä 14 viikon minimiäitiyslomasta.

46 Näin ollen se, että Sass on päättänyt käyttää kaikki AGB-DDR:ssä tarkoitetut 20 äitiyslomaviikkoa, ei estä sitä, vaikka MuSchG:ssä säädettyyn kahdeksan viikon lomaan sisältyy työskentelykielto, että hänen äitiyslomansa voidaan ottaa kokonaan huomioon sellaisena lakisääteisenä lomana, joka on tarkoitettu synnyttäneen naisen suojaksi.

47 Edellä mainitussa asiassa Boyle ym. annetun tuomion osalta todettakoon siitä poiketen, mitä komissio on tämän tuomion perusteella todennut, että tämä tuomio ei millään tavoin ennalta määrää sitä, miten esillä olevassa asiassa esitettyyn kysymykseen on vastattava, koska asiassa Boyle ei ollut kyse lakisääteisestä lomasta, vaan työnantajan myöntämästä lisälomasta.

48 Kaiken edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että jos kansallisessa lainsäädännössä säädetään äitiyslomasta, jonka tarkoituksena on raskauden ja synnytyksen jälkeen naisen biologisen tilan ja naisen ja lapsen välillä vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen, yhteisön oikeus edellyttää, että tällaisen lakisääteisen suojeluun tarkoitetun loman ottaminen ei yhtäältä keskeytä kyseessä olevan naisen työsuhdetta eikä siihen liittyvien oikeuksien soveltamista eikä toisaalta voi johtaa siihen, että häntä kohdellaan epäedullisesti.

49 BAT-O:n taustalla viitesääntelynä on ainoastaan Saksan liittotasavallan kansallinen lainsäädäntö, kun taas kyseessä oleva äitiysloma kuuluu DDR:n lainsäädännön alaisuuteen.

50 On siis lopuksi pohdittava vielä sitä, millainen Sassin ottama äitiysloma on luonteeltaan, jotta voidaan selvittää, voidaanko se rinnastaa MuSchG:ssä tarkoitettuun suojakauteen, jonka tarkoituksena on taata synnyttäneen naisen suoja.

51 Jos rinnastus voidaan tehdä, tämä äitiysloma olisi pitänyt ottaa huomioon ylennykseltä edellytettyä kautta laskettaessa samalla tavoin kuin tällainen suojakausi, eli täysimääräisenä. Ellei näin tehdä, Sassia kohdellaan epäedullisesti äitiyslomaan perustuvan poissaolon vuoksi ja syyllistytään näin direktiivissä 76/207 tarkoitettuun sukupuoleen perustuvaan välittömään syrjintään, koska Sass pääsee ylempään palkkaluokkaan vasta 12 viikkoa myöhemmin kuin sellainen hänen miespuolinen työtoverinsa, joka on aloittanut työnteon DDR:ssä hänen kanssaan samana päivänä.

52 Tässä yhteydessä merkitystä on sillä, että Saksan hallituksen vastauksista yhteisöjen tuomioistuimen kirjallisiin kysymyksiin käy selville, että MuSchG:n 6 §:ssä säädetyn kahdeksan viikon mittaisen äitiysloman ja AGB-DDR:n 244 §:ssä säädetyn 20 viikon mittaisen äitiysloman, jonka Sass oli ottanut, päämäärät ovat suurelta osin päällekkäiset. Saksan hallituksen mukaan kummassakin äitiyslomajärjestelmässä on pyritty turvaamaan äidin fyysinen toipuminen synnytyksen jälkeen ja se, että äiti voi itse hoitaa lastaan.

53 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo useita kertoja todennut, direktiivin 76/207 ja erityisesti sen 2 artiklan 3 kohdan tavoitteena on nimenomaan tämä kaksitahoinen naisten suojelu (ks. mm. oikeuskäytäntö, johon on viitattu tämän tuomion 34 kohdassa).

54 AGB-DDR:n 244 §:ssä säädetyllä 20 viikon mittaisella äitiyslomalla näyttää siis olevan aivan samat tavoitteet ja päämäärä kuin MuSchG:n 6 §:ssä tarkoitetulla kahdeksan viikon suojakaudella, ja näin ollen tätä 20 viikon mittaista äitiyslomaa on pidettävä synnyttäneen naisen suojeluun tarkoitettuna lakisääteisenä lomana ja se on myös otettava huomioon sellaista ylennykseltä edellytettyä kautta laskettaessa, jonka perusteella henkilö pääsee seuraavaan palkkaluokkaan.

55 On kuitenkin muistettava, että jos direktiiviä 76/207 rikotaan kyseisen direktiivin vastaista syrjintää aiheuttavilla lainsäännöksillä, kansallisten tuomioistuinten on kaikin mahdollisin keinoin ja erityisesti soveltamalla edellä mainittuja säännöksiä epäedulliseen asemaan joutuneiden henkilöiden hyväksi poistettava kyseinen syrjintä (ks. asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003, Kok. 2003, s. I-2741, 75 kohta ja asia C-77/02, Steinicke, tuomio 11.9.2003, Kok. 2003, s. I-9027, 72 kohta).

56 Kansallisen tuomioistuimen on siis asian tosiseikkojen perusteella selvitettävä, voidaanko Sassin ottama loma ja BAT-O:ssa tarkoitettu suojakausi rinnastaa toisiinsa tavoitteidensa ja päämääriensä osalta, jotta entisen DDR:n lainsäädännön mukaisesti otettu lakisääteinen äitiysloma voitaisiin täysimääräisesti lukea tässä työehtosopimuksessa ylennykseltä edellytettyyn kauteen.

57 Tarkennettakoon kuitenkin, että näiden järjestelmien tavoitteita ja päämääriä tutkittaessa ratkaisevana ei voida pitää sitä, onko äitiysloma pakollinen vai ei, eikä sitä, millä tavoin naispuolinen työntekijä saa työsopimusperusteista vastiketta tämän loman aikana.

58 Jos kansallinen tuomioistuin tulee siihen tulokseen, että AGB-DDR:n 244 §:ssä säädetty äitiysloma on tällainen lakisääteinen, synnyttäneen naisen suojeluun tarkoitettu loma, tämä loma on otettava täysimääräisenä huomioon sitä kautta laskettaessa, jota edellytetään siirtämiseltä ylempään palkkaluokkaan, jotta voitaisiin estää se, että tällaisen loman ottanut naispuolinen työntekijä joutuisi raskautensa ja äitiyslomansa vuoksi epäedulliseen asemaan suhteessa sellaiseen miespuoliseen työntekijään, joka on aloittanut työnteon DDR:ssä hänen kanssaan samana päivänä.

59 Edellä esitetyn perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 76/207 vastaista on se, että BAT-O:n kaltaisessa työehtosopimuksessa jätetään ylennykseltä edellytettyyn kauteen lukematta sellainen osuus, jonka ajan naispuolinen työntekijä on ollut DDR:n lainsäädännön mukaisesti äitiyslomalla yli sen kahdeksan viikon mittaisen suojakauden, josta säädetään kyseisessä työehtosopimuksessa tarkoitetussa Saksan liittotasavallan lainsäädännössä, jos kummankin äitiysloman tavoitteet ja päämäärät vastaavat niitä tavoitteita, jotka on asetettu naisten suojelemiseksi raskauden ja äitiyden perusteella, mistä säädetään tämän direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa. Kansallisen tuomioistuimen on selvitettävä, täyttyvätkö nämä edellytykset.

Oikeudenkäyntikulut

60 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille muille kuin pääasian asianosaisille aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi.

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

1) **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 vastaista on se, että Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ostin (Itä-Saksan julkisen sektorin työsopimussuhteisia toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus) kaltaisessa työehtosopimuksessa jätetään ylennykseltä edellytettyyn kauteen lukematta sellainen osuus, jonka ajan naispuolinen työntekijä on ollut DDR:n lainsäädännön mukaisesti äitiysloman yli sen kahdeksan viikon mittaisen suojakauden, josta säädetään työehtosopimuksessa tarkoitetussa Saksan liittotasavallan lainsäädännössä, jos kummankin äitiysloman tavoitteet ja päämäärät vastaavat niitä tavoitteita, jotka on asetettu naisten suojelemiseksi raskauden ja äitiyden perusteella, mistä säädetään tämän direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa. Kansallisen tuomioistuimen on selvitettävä, täyttyvätkö nämä edellytykset.**

Allekirjoitukset