EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

18. november 2004 *

Kohtuasjas C-284/02,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel esitatud eelotsusetaotlus, mille esitas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa) 21. märtsi 2002. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. augustil 2002, menetluses:

Land Brandenburg

versus

Ursula Sass,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees P. Jann, kohtunikud A. Rosas (ettekandja), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts ja S. von Bahr,

kohtujurist: L. A. Geelhoed,
kohtusekretär: vanemametnik F. Contet,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

arvestades kirjalikku menetlust ja 11. märtsi 2004. aasta kohtuistungil toimunut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Land Brandenburg, esindaja: *Rechtsanwalt* J. Borck,

— U. Sass, esindaja: *Rechtsanwalt* Th. Becker,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: B. Martenczuk ja N. Yerrell,

olles 27. aprilli 2004. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsuse taotlus käsitleb EÜ artikli 141 ja nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamist.

2 Nimetatud taotlus esitati U. Sassi ja tema tööandja Land Brandenburgi vahelises kohtuvaidluses, seoses sellega, et tööandja ei võtnud kõrgemale palgaastmele üleviimiseks nõutava tööstaaži arvutamisel (sks k *Bewährungszeit*, edaspidi „nõutav tööstaaž") täies ulatuses arvesse sünnituspuhkust, mille U. Sass oli endise Saksa Demokraatliku Vabariigi (edaspidi „endine SDV") õiguse alusel võtnud.

Õiguslik taust

Ühenduse õigus

3 EÜ artikkel 141 sätestab meestele ja naistele samasuguse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte.

4 Direktiivi 76/207 eesmärk on igasuguse soolise diskrimineerimise kaotamine nii töötingimustes kui ka töö- või ametikoha saamisel ükskõik millisel ametiastmel, täpsustades samas, et see ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega.

5 Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) sätestab nimetatud töötajate kaitseks teatud miinimumnõuded.

6 Direktiivi 92/85 artikkel 8 näeb ette vähemalt 14 nädala pikkuse katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkuse, millest vähemalt 2 nädalat on kohustuslik. Peale selle näeb direktiivi artikkel 11 ette, et artiklis 8 nimetatud puhkuse ajal peavad olema tagatud tööalased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele.

7 Siiski tuleb märkida, et direktiiv 92/85 tuli liikmesriikidel oma õiguskorda üle võtta alles hiljemalt 19. oktoobriks 1994, seega pärast seda kuupäeva, mil põhikohtuasja sündmused aset leidsid.

Siseriiklik õigus

8 Hiljuti sünnitanud naiste olukorda reguleeris endises SDV-s 16. juuni 1977. aasta Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (endise SDV töökoodeks, edaspidi „AGB-DDR") (*GBl.* I, lk 85).

9 AGB-DDR paragrahv 244 nägi sünnitusjärgse puhkuse kestuseks ette 20 nädalat. Nimetatud puhkuse jooksul maksti naistele sotsiaalkindlustusfondist nende keskmise netopalga ulatuses sünnitustoetust.

10 Saksamaa Liitvabariigis reguleerib hiljuti sünnitanud naiste olukorda Mutterschutzgesetz (edaspidi „MuSchG").

11 MuSchG paragrahvi 6 lõike 1 esimene lause keelab naistel töötamise sünnitusele järgneval 8 nädalal. Selle sünnituspuhkuse jooksul saab naine tööandjalt tasu, mis lisandub tema sünnitustoetusele.

12 10. detsembri 1990. aasta Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (Ida-Saksamaa avaliku sektori lepinguliste töötajate kollektiivleping, edaspidi „BAT-O") paragrahv 23a, mis käsitleb nõutavale tööstaažile järgnevat edutamist, sätestab:

„Nõutud tööstaaži saavutamisel viiakse töötaja [...] üle kõrgemale palgaastmele.

Nõutud tööstaaži saavutamist arvestatakse järgmiselt:

1. Nõutud tööstaaž loetakse saavutatuks, kui töötaja on talle usaldatud tööülesanded teatud perioodi jooksul täitnud. Nimetatud tööülesannetena käsitletakse selliseid ülesandeid, mis vastavad töötajale määratud palgaastmele. [...]

4. Nõutud tööstaaž peab olema saavutatud katkestusteta. Tähendust ei oma katkestused, mis ei ületa kuut kuud; kestusest sõltumata ei oma tähendust ka katkestused järgmistel põhjustel:

[...]

c) [MuSchG-s] ettenähtud kaitseperioodid;

[...]

Katkestusperioode siiski nõutud tööstaaži hulka ei arvestata, välja arvatud:

[...]

e) [MuSchG-s] ettenähtud kaitseperioodid." [mitteametlik tõlge]

13 BAT-O-d muudeti 8. mail 1991 muutmise kollektiivlepinguga nr 1, mille paragrahv 2 näeb ette avaliku sektori lepinguliste töötajate kollektiivlepingu palgaastmestiku kehtestamise järgmistel tingimustel:

„1. Kui teenistuskäigu kirjelduses tuleb loetleda nõutud tööstaaž, hõivatuse perioodid, teatud kutsealal töötamise staaž jne, tuleb nendena arvesse võtta perioodid enne 1. juulit 1991, mida BAT-O paragrahvi 19 lõigetes 1 ja 2 ning üleminekusätetes nimetati töötamisperioodideks ning mida oleks tulnud arvesse võtta juhul, kui BAT-O palgaastmestiku VI jagu oleks kehtinud enne 1. juulit 1991. [...]

Kui teenistuskäigu kirjelduses on lubatud arvesse võtta väljaspool BAT-O kohaldamisala töötatud perioode, võetakse need arvesse siis, kui neid oleks esimese lõigu alusel tulnud arvesse võtta juhul, kui need oleksid kuulunud BAT-O kohaldamisalasse."

Faktilised asjaolud ja menetlus põhikohtuasjas

4 Saksamaa kodanik U. Sass töötab alates 1. juulist 1982 Potsdami Hochschule für Film und Fernsehen'is (filmi- ja televisoonikõrgkool) „Konrad Wolf" tootmisjuhina.

5 Toimikust selgub, et U. Sassi teise lapse sünnihetkel ehk jaanuaris 1987 reguleeris tema töösuhet AGB-DDR. Nimetatud seaduse paragrahvi 244 alusel võttis U. Sass pärast sünnitust sünnituspuhkuse 27. jaanuarist 1987 kuni 16. juunini 1987, s.o 20 nädalat.

6 Veel selgub toimikust, et pärast Saksamaade ühinemist anti tema töösuhe üle Brandenburgi liidumaale. Vastavalt pooltevahelisele lepingule reguleeris nimetatud suhet seejärel BAT-O. Ülevõtmise käigus võeti arvesse U. Sassi tööstaaž alates tema tööleasumisest 1. juulil 1982.

7 Kuni 7. maini 1998 vastas tema töötasu BAT-O kategooriale IIa. 8. mail 1998 viidi ta üle kõrgemale palgaastmele, nimelt kategooria Ib järku 2. BAT-O edutamise sätete kohaselt 15-aastast nõutud tööstaaži arvestades oli Brandenburgi liidumaa

nimetatud staaži sisse arvestanud 8 esimest sünnituspuhkuse nädalat, mille U. Sass oli võtnud AGB-DDR alusel, kuid mitte 12 järgnevat nädalat. Toimikust selgub, et see oli tingitud sellest, et asjakohases sättes, nimelt BAT-O paragrahvi 23a lõike 4 kolmandas lauses olid märgitud vaid MuSchG-s ettenähtud kaitseperioodid — 8 nädalat —, mitte aga AGB-DDR-s ettenähtud perioodid.

18 U. Sass esitas hagi siseriiklikku esimese astme kohtusse, väites, et arvesse oleks tulnud võtta kogu sünnituspuhkus, s.o 20 nädalat. Hageja arvates kaasneb Brandenburgi liidumaa poolt BAT-O paragrahvile 23a antud tõlgendusega naiste õigusvastane diskrimineerimine. Ta nõuab, et Brandenburgi liidumaalt mõistetaks tema kasuks välja 12 nädala eest — periood alates 12. veebruarist 1998, millest alates oleks tal olnud õigus palgatõusule, kui kogu sünnituspuhkust oleks arvesse võetud, kuni 7. maini 1998 — saamata jäänud tasu brutosummas 1841,16 Saksa marka ning netosummalt alates 16. märtsist 1999 arvutatud 4% intressimäärale vastav summa.

19 Brandenburgi liidumaa on seisukohal, et hagi tuleb jätta rahuldamata. BAT-O alusel tuleb nõutud tööstaaži hulka arvestada vaid MuSchG-s ettenähtud kaitseperioodid ja mitte AGB-DDR paragrahvis 244 ette nähtud pikem sünnituspuhkus.

20 Alama astme kohtutes hagi rahuldati. Eelotsuse küsimuse esitanud kohus arvab, et BAT-O on ühenduse õigusega kooskõlas, kuid tunnistab, et U. Sass on meeskolleegiga võrreldes ebasoodsamas olukorras, kuna vaid naistele ettenähtud sünnituspuhkust võttes viiakse ta kõrgemale palgaastmele üle 12 nädalat hiljem kui meeskolleeg.

21 Nendel asjaoludel otsustas eelotsuse taotluse esitanud kohus kohtuliku arutamise peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas EÜ asutamislepingu artikliga 119 (nüüd EÜ artikkel 141) ja direktiiviga 76/207/EMÜ on vastuolus see, kui kollektiivleping, mille alusel töösuhte peatumise perioode nõutava tööstaaži hulka ei arvestata, välistab ka sellise töösuhte peatumise perioodi, mille jooksul jäi naistöötaja pärast MuSchG paragrahvis 6 sätestatud kaheksanädalase arvessevõetava kaitseperioodi lõppemist [...] AGB-DDR paragrahvi 244 lõikes 1 ettenähtud sünnituspuhkusele, mis kestis kuni kahekümnenda sünnitusjärgse nädala lõpuni [...]?"

Euroopa Kohtu hinnang

22 Oma küsimusega tahab eelotsuse taotluse esitanud kohus teada sisuliselt seda, kas EÜ artikliga 141 ja/või direktiiviga 76/207 on vastuolus see, kui niisugune kollektiivleping nagu BAT-O välistab nõutava tööstaaži hulka arvestamisest sellise perioodi, mille jooksul naistöötaja kasutas endise SDV õiguse kohaselt sünnituspuhkust, mille pikkus ületab nimetatud lepingu alusel Saksamaa Liitvabariigis ettenähtud 8-nädalase kaitseperioodi.

23 U. Sass teeb ettepaneku sellele küsimusele jaatavalt vastata. Brandenburgi liidumaa ja komisjon toetavad vastupidist seisukohta. Komisjon väidab, et käesoleval juhul ei kuulu ühenduse õigus kohaldamisele.

24 Esiteks tuleb selle kohta märkida, et kuna 31. augustil 1990 sõlmitud ühtse Saksamaa asutamise leping (*BGBl.* 1990 II, lk 889) jõustus 3. oktoobril 1990, siis BAT-O vastuvõtmisel 10. detsembril 1990 kehtis ühenduse õigus. Seetõttu peavad Saksamaade ühinemise järgselt vastu võetud ja sellest hetkest Saksamaa Liitvabariigile õigusele alluvad, töötajate olukorda reguleerivad sätted vastama ühenduse vastavatele õigusnormidele.

25 Teiseks tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohus on EÜ artikli 141 kontekstis juba otsustanud, et omades imperatiivset iseloomu, ei kohusta mees- ja naistöötajate vahelise diskrimineerimise keeld mitte ainult ametiasutusi, vaid laieneb ka kõigile palgatöö kollektiivsele reguleerimisele suunatud lepingutele (vt eriti 8. aprilli 1976. aasta otsus kohtuasjas 43/75: Defrenne, EKL 1976, lk 455, punkt 39; 7. veebruari 1991. aasta otsus kohtuasjas C-184/89: Nimz, EKL 1991, lk I-297, punkt 11, ja 21. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-333/97: Lewen, EKL 1999, lk I-7243, punkt 26). Kuna BAT-O eesmärk on lepinguliste töötajate ja avalik-õiguslike asutuste vaheliste suhete reguleerimine, siis kehtib sama ka direktiivi 76/207 kontekstis (vt selle kohta 2. oktoobri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-1/95: Gerster, EKL 1997, lk I-5253, punkt 18).

26 Seega oleksid BAT-O koostajad võinud uurida Saksamaade ühinemisega kaasnenud naiste olukorra muutumist nende töösuhetes võrreldes meestöötajatega, kes on samuti pärit endisest SDV-st.

27 Sellest lähtudes saab U. Sass oma õiguste kaitseks toetuda ühenduse õigusele.

28 Mis puudutab käesolevas kohtuasjas esitatud küsimust ja selleks, et anda eelotsuse küsimuse esitanud kohtule vajalik vastus, tuleb kõigepealt kontrollida, kas BAT-O alusel nõutava tööstaaži arvestamisel endises SDV õiguses ettenähtud sünnituspuhkuse täies ulatuses arvestamata jätmine jääb EÜ artikli 141 või hoopis direktiivi 76/207 kohaldamisalasse.

29 Toimikust selgub, et vaidlus põhikohtuasjas puudutab kõrgemale palgaastmele viimise eelduseks oleva nõutava tööstaaži saavutamist ja neid katkestusperioode, mida võib nõutud tööstaaži hulka arvestada erandina reeglist, mille kohaselt staaž tuleb saavutada katkestamata ning lubatud katkestusi ei saa alati selle tööstaaži hulka arvestada.

30 On tõsi, et U. Sassi eesmärk on varasem kõrgemale palgaastmele saamine. Kuid selle tulemuse saavutamiseks on oluline teada, kas tema sünnituspuhkust saab täies ulatuses arvestada selle tööstaaži hulka, mis on nõutav selleks, et viia ta üle uuele palgaastmele ehk antud juhul kõrgemale palgaastmele. Niisiis tuleb märkida, et käesolevas asjas ei sõltu palgakõrgendus mitte millestki muust kui nimetatud sünnituspuhkuse arvesse võtmisest.

31 Seega sisalduvad põhikohtuasjas käsitletavates sätetes tingimused töötaja kõrgemale palgaastmele üleviimiseks pärast nõutud tööstaaži saavutamist. Sellest järeldub, et käesolevas kohtuasjas esitatud küsimuses tahetakse täpsustada kõrgemale ametiastmele üleviimise tingimusi ja seetõttu on kohaldatav direktiiv 76/207.

32 Tuleb meelde tuletada, et arvestades võrdse kohtlemise põhimõtet tunnustab see direktiiv, ühelt poolt, naiste kaitset raseduse ajal ja peale seda, teiselt poolt, naise ja

tema lapse vahelise erilise suhte kaitset rasedus- ja sünnitusjärgsel perioodil (vt eriti 12. juuli 1984. aasta otsus kohtuasjas 184/83: Hofmann, EKL 1984, lk 3047, punkt 25, ja 18. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-342/01: Merino Gómez, EKL 2004, lk I-2605, punkt 32).

33 Nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 3 kohaselt ei piira direktiiv naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega. Õigus sünnituspuhkusele tuleneb sellest artiklist (vt 30. aprilli 1998. aasta otsus kohtuasjas C-136/95: Thibault, EKL 1998, lk I-2011, punkt 24).

34 Peale selle ei või nimetatud artiklis naistele antud õiguste kasutamine kaasa tuua ebavõrdset kohtlemist tingimuste osas, mida tuleb kõrgemale ametiastmele üleviimiseks täita. Sellest seisukohast lähtudes on direktiivi 76/207 eesmärk mitte vormiline, vaid sisuline võrdõiguslikkus (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Merino Gómez, punkt 37 ja Thibault, punkt 26).

35 Eeltoodust järeldub, et naine on oma töösuhetes kaitstud igasuguse ebavõrdse kohtlemise eest, mida põhjendataks sellega, et ta on või oli sünnituspuhkusel.

36 Järelikult naist, keda koheldakse ebavõrdselt tema töölt puudumise tõttu sünnituspuhkuse ajal, diskrimineeritakse tema raseduse ja sünnituspuhkuse tõttu. Selline kohtlemine kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist direktiivi 76/207 tähenduses (vt 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt, EKL 1996, lk I-475, punkt 22, eespool viidatud Thibault' kohtuotsus, punktid 29 ja 32, ning 30. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-147/02: Alabaster, EKL 2004, lk I-3101, punkt 47).

37 Selles kontekstis tuleb märkida, et U. Sass on halvemas olukorras kui temaga samal päeval endises SDV-s tööd alustanud meeskolleeg, kuna oma sünnituspuhkust kasutades saab U. Sass kõrgemale palgaastmele 12 nädalat hiljem kui meeskolleeg.

38 Samas lähtub eelotsuse küsimuse esitanud kohus oma argumentatsioonis siiski eeldusest, mille kohaselt U. Sassi halvema olukorra põhjus ei ole sooline diskrimineerimine, vaid pigem asjaolu, et tema töösuhe oli kõnealuseks 12 nädalaks peatunud.

39 Sellega seoses tuleb märkida, et naistöötaja töösuhe tema tööandjaga jääb töölepingu alusel kestma ka tema sünnituspuhkuse ajaks (vt eespool viidatud Gillespie jt otsus, punkt 22, Thibault' otsus, punkt 29, ja Alabasteri otsus, punkt 47). Nimetatud puhkuse ajal naistöötajale tasu maksmise viis ei muuda seda mingil moel.

0 Seevastu komisjon, juhul, kui kõnealune kohtuasi puudutab soolist diskrimineerimist, toetub direktiivile 92/85 eesmärgiga uurida nimetatud direktiivis ettenähtud minimaalsest rasedus- ja sünnituspuhkusest pikema puhkuse võimalikku mõju tööalastele õigustele. Ta viitab sellega seoses 27. oktoobri 1998. aasta otsusele kohtuasjas C-411/96: Boyle jt (EKL 1998, lk I-6401, punkt 79) ja näib selle põhjal järeldavat, et nimetatud direktiivi artiklis 8 ettenähtud minimaalsest rasedus- ja sünnituspuhkusest pikema puhkuse kasutamine võib mõjutada naistöötaja õigusi ning 20-nädalane sünnituspuhkus, mida U. Sass vabatahtlikult AGB-DDR artikli 244 alusel otsustas kasutada, ei ole midagi muud, kui talle antud eelis.

1 See argumentatsioon tuleb tagasi lükata.

42 Mis puudutab direktiivi 92/85, tuleb esiteks meelde tuletada, et liikmesriigid pidid selle üle võtma alles hiljemalt 19. oktoobriks 1994 ehk hiljem, kui põhikohtuasja sündmused aset leidsid.

43 Isegi siis, kui sellest direktiivist saaks lähtuda, tuleb märkida, et vastavalt direktiivi artiklile 11 tuleb rasedale, sünnitanud või rinnaga toitvale naisele tagada tööalased õigused „artiklis 8 nimetatud juhul". Nimetatud artikkel 8 sätestab „vähemalt 14 nädala pikkuse katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkuse".

44 Järelikult teatud õigusaktiga naistele pikema kui 14-nädalase sünnituspuhkuse võimaldamine ei välista selle puhkuse käsitlemist rasedus- ja sünnituspuhkusena direktiivi 92/85 artikli 8 tähenduses ja seega perioodina sama direktiivi artikli 11 tähenduses, mille jooksul tööalased õigused peavad olema tagatud.

45 Lisaks sellele ei oma selle puhkuse kohustuslik või mittekohustuslik iseloom käesolevas kohtuasjas esitatud küsimuse puhul tähtsust. Selles osas tuleb märkida, et vastavalt direktiivile 92/85 puudutab töötamise keeld vaid 2 nädalat vähemalt 14 nädalat kestvast sünnituspuhkusest.

46 Järelikult asjaolu, et U. Sass otsustas kasutada AGB-DDR-s ettenähtud 20-nädalast puhkust täies ulatuses, samas kui MuSchG-s ettenähtud 8-nädalase puhkusega kaasneb ka töötamise keeld, ei takista kogu tema puhkuse käsitlemist seadusliku puhkusena, mille eesmärk on hiljuti sünnitanud naise kaitse.

47 Mis puudutab eespool viidatud kohtuasja Boyle jt, tuleb märkida, et vastupidiselt järeldusele, milleni komisjon paistab olevat jõudnud, ei mõjuta see mingil moel käesolevas kohtuasjas esitatud küsimusele antavat vastust, kuna kohtuasjas Boyle ei olnud tegemist mitte seadusjärgse puhkusega, vaid tööandja antud lisapuhkusega.

48 Eeltoodust järeldub, et kui siseriiklik õigus näeb ette sünnituspuhkuse, mille eesmärk on rasedus- ja sünnitusjärgsel perioodil kaitsta naise bioloogilist seisundit ning tema ja lapse vahelist erilist sidet, nõuab ühenduse õigus, et see seaduslik puhkus esiteks ei katkestaks asjassepuutuva naise töösuhet ja sellest tulenevaid õigusi ning teiseks ei tooks kaasa selle naise ebavõrdset kohtlemist.

49 BAT-O-s on selles osas lähtutud vaid Saksamaa Liitvabariigi siseriiklikust õigusest, samas põhineb kõnealune puhkus endise SDV õigusel.

50 Seetõttu tuleb viimaseks uurida, kas U. Sassi kasutatud puhkust saab käsitleda MuSchG-s ettenähtud kaitseperioodina, mille eesmärk on hiljuti sünnitanud naise kaitse.

51 Kui see on nii, siis oleks see puhkus tulnud nõutud tööstaaži hulka arvestada selliselt, nagu nimetatud kaitseperioode arvesse võetakse, seega täies mahus. Arvestamata jätmise puhul on U. Sassi koheldud ebavõrdselt sünnituspuhkuse tõttu ja seega on toimunud otsene sooline diskrimineerimine direktiivi 76/207 tähenduses, kuna ta viiakse kõrgemale palgaastmele üle alles 12 nädalat hiljem kui temaga samal päeval endises RDA-s töötamist alustanud meeskolleeg.

52 Selles osas on tähelepanuväärne vastus, mille Saksamaa valitsus andis Euroopa Kohtu kirjalikele küsimustele ning mille kohaselt on MuSchG paragrahvis 6 ettenähtud 8-nädalasel sünnituspuhkusel ja AGB-DDR paragrahvis 244 ettenähtud ning U. Sassi poolt võetud 20-nädalasel sünnituspuhkusel suures ulatuses sama otstarve. Valitsuse väitel oli mõlema puhkusesüsteemi eesmärk ema füüsiline taastumine sünnitusjärgsel perioodil ja talle võimaluse andmine oma lapse eest isiklikult hoolitsemiseks.

53 Nagu Euroopa Kohus on juba korduvalt otsustanud, on direktiivi 76/207 ja täpsemalt selle artikli 2 lõike 3 eesmärk just selline naise kahekordne kaitse (vt eelkõige käesoleva kohtuasja punktis 34 viidatud kohtupraktika).

54 Sellest järeldub, et AGB-DDR paragrahvis 244 ettenähtud 20-nädalase sünnituspuhkuse eesmärgid ja otstarve on samad, mis MuSchG paragrahvis 6 ettenähtud 8-nädalasel kaitseperioodil ja seetõttu tuleb 20-nädalast puhkust käsitleda seadusliku puhkusena, mille eesmärk on hiljuti sünnitanud naise kaitse, ning see tuleb kõrgemale palgaastmele üleviimise eelduseks oleva nõutud tööstaaži hulka arvestada.

55 Samas tuleb meelde tuletada, et Euroopa Kohtu ülesanne ei ole siseriikliku õiguse tõlgendamine, milleks on pädev vaid siseriiklik kohus. Kui direktiivi 76/207 rikkuvate õigusnormidega kaasneb direktiiviga vastuolus olev diskrimineerimine, siis on siseriiklikel kohtutel kohustus võtta kõik võimalikud meetmed selle diskrimineerimise lõpetamiseks ja eelkõige kohaldada nimetatud õigusnorme ebasoodsamas olukorras olevate isikute kasuks (vt 20. märtsi 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer, EKL 2003, lk I-2741, punkt 75, ja 11. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-77/02: Steinicke, EKL 2003, lk I-9027, punkt 72).

56 Nendel tingimustel peab siseriiklik kohus põhikohtuasja asjaoludest lähtuvalt kontrollima, kas U. Sassi kasutatud puhkus ja BAT-O-s sätestatud kaitseperiood on oma eesmärkidelt ja otstarbelt sedavõrd sarnased, et endise SDV õiguse alusel kasutatud seaduslikku puhkust oleks täies ulatuses võimalik BAT-O-s sätestatud nõutud tööstaaži hulka arvestada.

57 Siiski tuleb mõlema nimetatud süsteemi eesmärke ja otstarvet uurides täpsustada, et ei puhkuse kohustuslikkus ega ka naistöötajale tasu maksmise viis ei ole määrava tähtsusega.

58 Järelikult kui siseriiklik kohus jõuab järeldusele, et AGB-DDR paragrahvis 244 ettenähtud sünnituspuhkus on selline hiljuti sünnitanud naise kaitseks mõeldud puhkus, tuleb kogu nimetatud puhkus kõrgemale palgaastmele üleviimise eelduseks oleva nõutava tööstaaži hulka arvestada, vältimaks seda puhkust kasutanud naise ebavõrdset kohtlemist võrreldes meeskolleegiga, kes alustas töötamist endises SDV-s samal päeval kui nimetatud naine.

59 Eeltoodud kaalutlustest lähtuvalt tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiiviga 76/207 on vastuolus see, kui niisugune kollektiivleping nagu BAT-O välistab nõutava tööstaaži hulka arvestamisest sellise osa endise SDV õiguse alusel võetud naistöötaja sünnituspuhkusest, mis ületab nimetatud kollektiivlepingus viidatud Saksamaa Liitvabariigi õigusega ettenähtud kaitseperioodi tingimusel, et mõlema puhkuse eesmärgid ja otstarve vastavad nimetatud direktiivi artikli 2 lõikes 3 sätestatud naiste kaitse eesmärgile seoses raseduse ja sünnitusega. Siseriiklikul kohtul tuleb kontrollida, kas need tingimused on täidetud.

Kohtukulud

60 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkusi esitanud muude isikute kohtukulusid ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiviga 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega on vastuolus see, kui kollektiivleping nagu Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (Ida-Saksamaa avaliku sektori lepinguliste töötajate kollektiivleping) välistab nõutava tööstaaži hulka arvestamisest sellise osa endise Saksa Demokraatliku Vabariigi õiguse alusel võetud naistöötaja sünnituspuhkusest, mis ületab nimetatud kollektiivlepingus viidatud Saksamaa Liitvabariigi õigusega ettenähtud kaitseperioodi tingimusel, et mõlema puhkuse eesmärgid ja otstarve vastavad nimetatud direktiivi artikli 2 lõikes 3 sätestatud naiste kaitse eesmärgile seoses raseduse ja sünnitusega. Siseriiklikul kohtul tuleb kontrollida, kas need tingimused on täidetud.

Allkirjad