

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

L. A. GEELHOED

esitatud 27. aprillil 2004¹

I. Sissejuhatus

töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab (EÜ asutamislepingu artikli 119 lõige 2, nüüd EÜ artikli 141 lõike 2 esimene lause).

1. Käesoleva asja küsimus tekkis seoses Saksamaa taasühinemisega. Täpsemalt on tegemist küsimusega, kas endise Saksa Demokraatliku Vabariigi ja Saksamaa Liitvabariigi sünnituspuhkust reguleerivate õigusnormide erinevustest tulenev erinev kohtlemine kujutab endast soolist diskrimineerimist.

3. Direktiivis 76/207² on sätestatud meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töösaamise ja töötingimustega.

A. Ühenduse õigus

2. EÜ asutamislepingu artikli 119 lõikes 1 (nüüd EÜ artikli 141 lõige 1) on sätestatud meestele ja naistele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte. „Tasu“ on harilik põhi- või miinimumpalk või muu tasumoodus kas rahas või loonusena, mida

4. Selle direktiivi artikli 3 lõike 1 kohaselt tähendab selle põhimõtte kohaldamine, et puudub igasugune sooline diskrimineerimine nendes tingimustes, kaasa arvatud valikukriteeriumides, mis on seotud töö või ametikoha saamisega ükskõik millises tegevusvaldkonnas ja -alal või ametiastmel.

1 — Algkeel: inglise.

2 — Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töösaamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40).

5. Sama direktiivi artikli 5 lõike 1 kohaselt tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine samuti, et meestele ja naistele tagatakse samad töötingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.

reguleeris hiljuti sünnitanud naiste olukorda Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (Saksa Demokraatliku Vabariigi töökoodeks, edaspidi „AGB-DDR“).

6. Direktiiv 92/85³ kohustab liikmesriike tagama rasedatele, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatele töötajatele teatava minimaalse töökaitse. Ses suhtes on selle direktiivi artiklis 8 sätestatud, et kõnealustel töötajatel on õigus vähemalt 14 nädala pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele, mis sisaldab vähemalt kahepäevast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust. Peale selle on sama direktiivi artiklis 11 sätestatud, et rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal peab säilima töötajate töötasu ja/või õigus piisavale toetusele ning töölepinguga seotud õigused. (Direktiivi ülevõtmise tähtaeg oli 10. oktoober 1994.)

8. Sellega seoses on AGB-DDR paragrahvis 244 sätestatud, et naistel on õigus kuuepäevasele raseduspuhkusele enne sünnitust ning 20 nädala pikkusele sünnituspuhkusele pärast sünnitust. Rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal maksti naistele sotsiaalkindlustusfondist nende keskmise netopalgala ulatuses rasedus- ja sünnitustoetust.

B. Siseriiklikud õigusnormid

7. Saksamaa Liitvabariigis reguleerib hiljuti sünnitanud naiste olukorda Mutterschutzgesetz (emaduskaitse seadus, edaspidi „MuSchG“). Saksa Demokraatlikus Vabariigis

9. Saksamaa Liitvabariigis oli naistel sünnitusele järgneva kaheksa nädala jooksul töötamine keelatud, nagu seda näeb ka täna ette MuSchG paragrahvi 6 lõike 1 esimene lause. Sellel ajal saab naine tööandjalt tasu (MuSchG paragrahvid 13 ja 14) ning vastavalt Reichsversicherungsordnung'ile (sotsiaalkindlustuskoodeks) sünnitustoetust. Pärast seda kaitseperioodi on töötajal õigus lapsehoolduspuhkusele kuni lapse kümnekuuseks saamiseni. Sellel ajal saab naine lapsehooldustoetust, kuid mitte makseid tööandjalt.

3 — Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, lk 1).

10. 10. detsembri 1990. aasta Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost'i (Ida-Saksamaa avaliku sektori lepinguliste töötajate kollektiivleping, edaspidi „BAT-O”) paragrahvis 23a on sätestatud:

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:

„Kõrgemale palgaastmele üleviimine tööstaaži alusel riigi jurisdiktsioonis ning liidumaade tariifiühenduse (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) jurisdiktsioonis

a) aja- või asendusteenistus,

Nõutud tööstaaži saavutamisel viiakse töötaja, kes teeb lisas 1a tärniga (°) tähistatud tööd, üle kõrgemale palgaastmele.

b) töövõimetus paragrahvi 37 lõike 1 tähenduses,

Nõutud tööstaaži saavutamist arvestatakse järgnevalt:

c) Mutterschutzgesetz'is ette nähtud kaitseperioodid,

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.

d) Bundeserziehungsgeldgesetz'i (Saksamaa Liitvabariigi lastetoetuste seaduse) järgne lapsehoolduspuhkus ja muu laste kasvatamiseks antud puhkus koguketusega kuni viis aastat,

2. [...]

3. [...]

e) kuni kaheaastane ajateenistust asendav tegutsemine vabatahtliku arenguabi töötajana.

Katkestusperioode, välja arvatud:

- a) paragrahvide 47–49 ning raske keha-
puudega isikute seaduse kohane puh-
kus,
- b) eripuhkus paragrahvi 50 lõike 1 järgi 31.
augustini 1995 kehtivas redaktsioonis,
- c) paragrahvi 52 kohane töövabastus,
- d) töövõimetus paragrahvi 37 lõike 1
tähtsuses kuni 26 nädala ulatuses või
paragrahvi 37 lõike 4 kolmandas lõigus
osutatud juhtudel kuni 28 nädala ulatu-
ses,
- e) Mutterschutzgesetz'is ette nähtud kait-
seperiood,

11. BAT-O-d on muudetud 8. mai
1991. aasta BAT-O muutmise kollektiivle-
pinguga nr 1 (Änderungstarifvertrag Nr. 1
zum BAT-O). Selle paragrahvis 2 on sätesta-
tud:

„BAT palgaastmestiku ülevõtmine

Bundes-Angestelltentarifvertrag'i (Saksamaa
Liitvabariigi teenistujate kollektiivleping,
edaspidi „BAT“) lisa 1a (välja arvatud II osa
N jao preemiaid käsitlevaid sätteid ning III
osa L jao VII jaotise vastavad eeskirjad nii
riigi kui ka Tarifgemeinschaft deutscher
Länder'i jurisdiktsioonis) ja lisa 1b kohalda-
takse järgmiste sätete kohaselt:

1. Kui teenistuskäigu kirjelduses tuleb loet-
leda nõutud tööstaaž, hõivatuse perioodid,
teatud kutsealal töötamise staaž jne, tuleb
nendena arvesse võtta perioodid enne 1. juu-
lit 1991, mida BAT-O paragrahvi 19 lõigetes
1 ja 2 ning üleminekusätetes nimetati
töötamisperioodideks ning mida oleks tul-
nud arvesse võtta juhul, kui BAT-O palgaast-
mestiku VI jagu oleks kehtinud enne 1. juulit
1991. Esimest lauset kohaldatakse *mutatis
mutandis* nende enne 1. juulit 1991 lõppe-
nud perioodide arvestamisel, mis BAT lisade

nõutud tööstaaži sisse siiski ei arvestata.

[...]. [mitteametlik tõlge]

1a või 1b muutmise kollektiivlepingutes sisalduvate üleminekusätete kohaselt on lõppenud või lõpevad pärast 30. juunit 1991 ning mida tuleb või võib täielikult või osaliselt arvestada tööstaaži sisse, samuti hõivatuse perioodide, teatud kutsealal töötamise staaži jms arvestamisel vastavalt teenistuskäigu kirjelduse nõuetele. 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.

Pärast sünnitust võttis ta AGB-DDR paragrahvi 244 alusel 20 nädalat sünnituspuhkust.

[...]”. [mitteametlik tõlge]

14. Pärast Saksamaa taasühinemist anti tema töösuhe üle Brandenburgi liidumaale. Vastavalt töölepingule reguleeris tema töösuhet seejärel BAT-O.

II. Põhikohtuasi

12. Ursula Sass on 1982. aastast töötanud Potsdami Hochschule für Film und Fernsehen'is (filmi- ja televisioonikõrgkool) „Konrad Wolf” tootmisjuhina.

13. Oma teise lapse sünni ajal 27. jaanuaril 1987 elas ta Saksa Demokraatlikus Vabariigis. Seega reguleeris tema töösuhet AGB-DDR.

15. Kuni 7. maini 1998 vastas tema töötasu BAT-O kategooriale IIa. Pärast BAT-O paragrahvi 23a kohaselt nõutud tööstaaži saavutamist viidi ta 8. mail 1998 üle BAT-O kategooria Ib järku 2.

16. Brandenburgi liidumaa arvestas edutamiseks vajaliku 15-aastase nõutud tööstaaži sisse kaheksa esimest sünnituspuhkuse nädalat, kuid mitte 12 järgnevat nädalat. Liidumaa on seisukohal, et kollektiivlepingute kohaselt tuleb nõutud tööstaaži sisse arvestada ainult MuSchG järgsed kaitseperioodid, mitte aga AGB-DDR paragrahvi 244 järgne täiendav sünnituspuhkus.

17. U. Sass aga on seisukohal, et ta oli kõrgemal palgaastmel juba 12. veebruaril 1998, sest kollektiivlepingute kohaselt tuleb nõutud tööstaaži sisse arvestada kogu BAT-O paragrahvi 23a kohaselt ette nähtud sünnitusjärgne sünnituspuhkus. Tema arvates kaasneb kostja poolt kollektiivlepingute sätetele antud tõlgendusega õigusvastane naiste diskrimineerimine.

kohus, et kollektiivlepingu säte ei ole vastuolus kõrgema taseme siseriikliku õigusega. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei välista siiski võimalust, et kollektiivlepingu säte on vastuolus EÜ asutamislepingu artikliga 119 (nüüd EÜ artikkel 141) ning direktiiviga 76/207.

Eelotsuse küsimus

18. Ta esitas hagi siseriiklikku esimese astme kohtusse, kes hagi rahuldab. Liidumaa on oma apellatsioonkaebuses seisukohal, et hagi tuleb jätta rahuldamata. U. Sass on seisukohal, et apellatsioonkaebus tuleb jätta rahuldamata.

20. Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi töökohus) otsustas esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu põhjenduse kohaselt ei saa hagi rahuldada ainult siseriikliku õiguse alusel. Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et BAT-O paragrahvi 23a lõike 4 punkti e kolmanda lause sõnastus ei jäta kahtlustki selle kohta, et MuSchG paragrahvi 6 lõikega 1 ette nähtud sünnitusjärgsele kaheksanädalasele kaitseperioodile järgnevat sünnituspuhkust nõutud tööstaaži sisse ei arvestata. See on samuti ainus kollektiivlepingust tehtav järeldus ning sellest tuletatav mõte ja eesmärk. Teisiti ei ole võimalik järeldada ka Änderungstarifvertrag Nr 1 zum BAT-O paragrahvi 2 lõikest 1. Peale selle selgitab eelotsusetaotluse esitanud

„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 sisse ei arvestata, välistab ka sellise töösuhte peatumise perioodi, mille jooksul jäi naistöötaja pärast MuSchG paragrahvis 6 sätestatud kaheksanädalase arvessevõetava kaitseperioodi lõppemist Saksa Demokraatliku Vabariigi 16. juuni 1977. aasta töökoodeksi (AGB-DDR) paragrahvi 244 lõikes 1 ettenähtud sünnituspuhkusele, mis kestis kuni kahekümnenda sünnitusjärgse nädala lõpuni (GBl. I, lk 185)?”

III. Hinnang

21. Kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kollektiivleping on kooskõlas direktiivi 76/207 artikli 3 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1 ning võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega, sest BAT-O paragrahvi 23a lõige 4 ei tee katkestusperioodide tööstaaži sisse arvestamisel vahet mitte soo, vaid selle põhjal, kas katkestuse ajal oli töösuhe peatunud või mitte, ei välista kohus, nagu eespool öeldud, võimalust, et kollektiivleping rikub ühenduse õigust, kuna minnes ainult naistele antavale sünnitusjärgsele puhkusele, viidi U. Sass kõrgemale palgaastmele üle 12 nädalat hiljem kui mees, kellel ei ole õigust saada sünnitusjärgset puhkust.

22. Viimane on U. Sassi seisukoht. Ta leiab, et tema üleviimine kõrgemale palgaastmele samal ametikohal, sama tööandja juures ning samal kuupäeval tööd alustanud meeskoleegist 12 nädalat hiljem tuleneb soo põhjal erinevast kohtlemisest ning rikub seega EÜ artiklit 141.

23. Lisaks tugineb U. Sass direktiivile 76/207. Ta ütleb, et tema hilisem üleviimine

tuleneb asjaolust, et arvesse võetakse ainult MuSchG-s sätestatud kaheksat nädalat (kuid mitte kõiki AGB-DDR-s ettenähtud 20 nädalat). Sellega aga rikutakse U. Sassi sõnul direktiivi artikli 3 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1.

24. Liidumaa ja komisjon on seisukohal, et ühenduse õigust ei ole rikutud.

25. Nagu allpool on selgitatud, olen mina jõudnud samale järeldusele.

26. Esiteks tuleb minu arvates seda küsimust vaadata direktiivi 76/207 arvestades, sest käesolev asi puudutab juurdepääsu ükskõik millisele ametiaastmele selle direktiivi artikli 3 lõike 1 tähenduses. Selles mõttes on direktiiv 76/207, mis käsitleb konkreetset võrdse tasu maksmise põhimõtet, õigusliku alusena asjakohasem kui EÜ artikli 141 lõiked 1 ja 2. Käesoleval juhul ei kohaldu Nimzi kohtuasi,⁴ sest küsimuse all ei ole sisuliselt automaatne

⁴ — 7. veebruaril 1991. aasta kohtuotsus C-184/89: Nimz (EKL 1991, lk 1-297).

staažist sõltuv edutamine ühelt palgaastmelt teisele, vaid edutamiseks nõutava tööstaaži katkestused.

rühma, täpsemalt endise Saksa Demokraatliku Vabariigi naiste kohtlemist.

27. Teiseks paistab, et eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab ainult U. Sassi olukorrale, milles naine võttis sünnituspuhkuse tol ajal kehtinud Ida-Saksamaa töökoodeksi alusel. Nagu komisjon on oma kirjalikes märkustes välja toonud, ei esitanud eelotsusetaotluse esitanud kohus üldisemat küsimust selle kohta, kas MuSchG-s sätestatud kaheksat nädalat ületava puhkuse nõutavas tööstaažis arvestamata jätmine kujutab endast diskrimineerimist. Sellega seoses tuleb mainida, et ka Lääne-Saksamaa naised said sel ajal võtta pikemat puhkust, kui MuSchG ette nägi. Seda lisapuhkust BAT-O paragrahvi 23a lõike 4 kohaselt tööstaaži sisse ei arvestatud.

29. See ei ole siiski ühenduse õiguse aspekt. Direktiivi 76/207 artikli 2 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõte välistab mis tahes soolise diskrimineerimise. Direktiiv ei käsitle diskrimineerimist muudel alustel. Seega ei saa selle direktiivi alusel käsitleda võimalikku vahetegemist Ida- ja Lääne-Saksamaa naiste vahel.

30. On selge, et BAT-O asjaomane säte puudutab ainult naisi, sest ainult naised saavad sünnitada ja võtta AGB-DDR alusel sünnituspuhkust. See iseenesest ei takista aga ebaseadusliku diskrimineerimise järeldamist, sest kohus on otsustanud, et raseda kandidaadi tagasilükkamine on ebaseaduslik diskrimineerimine isegi siis, kui kõik teised kandidaadid on samuti naised.⁵

28. Seega paistab, et tõstatatud küsimus ei puuduta niivõrd meeste ja naiste vahelist diskrimineerimist üldiselt, kui võrd teatava

31. Sellegipoolest ei tulene erinev kohtlemine sellest, et naine oli rase või äsja

⁵ — 8. novembri 1990. aasta kohtuotsus C-177/89: Dekker (EKL 1990, lk I-3941).

sünnitanud, vaid asjaolust, et sel ajal reguleeriti Ida-Saksamaa ja Lääne-Saksamaa naiste sünnituspuhkust eri õiguskordade alusel.

32. Lääne-Saksamaal olid naised kohustatud võtma kaheksanädalase sünnituspuhkuse. Selleks ajaks peatati nii töötaja kui ka tööandja põhikohustused, s.o ühel töö tegemine ja teisel töö tasustamine. Selle asemel oli tööandja kohustatud täiendama sotsiaalkindlustusmaksid, et tagada naistele sama sissetuleku jätkumine. Sellele vaatamata võeti seda perioodi arvesse kõrgemale palgaastmele üleviimiseks nõutava tööstaaži arvutamisel. Naistel oli võimalus võtta ka pikem puhkus. Pärast töötavate emade sünnitusjärgset kaheksanädalast kaitseperioodi oli neil õigus võtta sünnituspuhkust alates kaitseperioodi lõpust kuni lapse kümnekuuseks saamiseni. Seda lisaperioodi siiski nõutava tööstaaži arvestamisel arvesse ei võetud, samuti ei olnud tööandjal kohustust täiendada sotsiaalkindlustusmaksid, mida ema sai.

33. Ka Ida-Saksamaal olid nii töötaja kui ka tööandja põhikohustused rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal peatatud. Sel ajal maksti naistele sotsiaalkindlustusfondist nende keskmise netosissetuleku ulatuses sünnitus-toetust. Vastuses Euroopa Kohtu esitatud kirjalikele küsimustele märgib Saksamaa valitsus, et AGB-DDR ei sisaldanud absoluutset keeldu pärast sünnitust töötada, kuid sellegipoolest peeti normaalseks kuuenädalast taastumisperioodi. Naistel ei olnud kohustust võtta 20-nädalast sünnituspuhkust, kuid tegelikkuses kasutasid seda 20-nädalase sünnituspuhkuse võtmise õigust peaaegu kõik naised. Ida-Saksamaal ei olnud sel ajal sellist nõutaval tööstaažil põhinevat edutamise tariifisüsteemi nagu Lääne-Saksamaal.

34. Saksamaa valitsuse ja U. Sassi antud teabest järeldub tegelikult, et MuSchG-s ette nähtud kaheksa nädalat ja AGB-DDR-s ette nähtud esimesed kuus nädalat teenivad igal juhul sama eesmärgi: ema taastumine ning võimalus hoolitseda kohe pärast sünnitust lapse eest ise. Pärast seda oli naisel valida: kas lisapuhkus lapse eest hoolitsemiseks (Lääne-Saksamaa) või kasutada oma õigust võtta välja terve 20-nädalane puhkus (Ida-Saksamaa). Kuigi see ei ole praeguse kohtuasja küsimus, paistab, et nii Lääne- kui ka Ida-

Saksamaal oli emadel ja isadel võimalus võtta hiljem mingis vormis vanemapuhkust. Lääne-Saksamaal seda perioodi nõutava tööstaaži sisse ei arvestatud. Nagu eespool öeldud, ei olnud Ida-Saksamaal võrreldavat edutamise süsteemi.

ootusi. See ei ole siiski ühenduse õiguse küsimus, vaid selline, mis tuleb lahendada vastavalt siseriiklikule õigusele.

35. Pärast Saksamaa taasühinemist sätestati kollektiivlepinguga, et nõutava tööstaaži arvutamisel võetakse arvesse ainult MuSchG-s ette nähtud kaheksa nädalat. On selge, et enne taasühinemist kehtinud õiguskordade vahel võib olla mõningaid ebakõlasisid ning kõiki võimalikke ajaloolisi erinevusi ei ole võimalik kõrvaldada. Teisest küljest võiks väita, et kollektiivlepingu üleminekusätteid olid ette nähtud just Saksamaa Liitvabariigi ja endise Ida-Saksamaa töötajate võrdse kohtlemise tagamiseks. Kui U. Sassi hagi rahuldatakse, viiks ka see ebavõrdse kohtlemiseni.

37. Viimase märkusena lisaksin, et endise Lääne- ja endise Ida-Saksamaa elanike võrdse kohtlemise küsimus ei teki ainult seoses emade kaitsega. Õiguskordade erinevused võivad mõjutada ka ajateenistuses olevaid mehi. Need ei ole küsimused, mida saab asjakohaselt lahendada ühenduse õiguses ette nähtud meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõttele tuginedes.

38. Kokkuvõttes ei saa nende kahe naisterühma võimalikku erinevat kohtlemist käsitleda meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõttele viidates.

36. Ma tean, et asjaolu, et kõik endise Ida-Saksamaa naised võtsid 20-nädalase sünnituspuhkuse, võib tekitada õiguspäraseid

39. Kas endise Ida-Saksamaa mehi ja naisi koheldakse võrdselt?

40. Nagu punktis 30 on öeldud, saavad ainult naised olla rasedad ja seega võtta AGB-DDR alusel sünnituspuhkust. Sellegipoolest ei tähenda see erinevus automaatselt diskrimineerimist. Rasedus on eriolukord, mis õigustab erikaitset. Seetõttu on direktiivi 76/207 artikli 2 lõikes 3 sätestatud, et see direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega. Viitan ka Hofmanni kohtuasjale,⁶ kus Euroopa Kohus otsustas, et meetmed nagu emadele seadusejärgse kaitseperioodi järel antav sünnituspuhkus kuuluvad direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 3 reguleerimisalasse ning et selline puhkus võib olla seaduslikult reserveeritud emadele ega kätke diskrimineerimist.

41. Ehkki see ei ole käesolevas asjas kohaldatav, pakub mõtlemisainet direktiiv 92/85. See näeb ette ainult rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust reguleerivad miinimumeeskirjad, mis tähendab, et liikmesriikidel on vabadus vastu võtta õigusakte, mis lubavad võtta enne või pärast sünnitust pikemat puhkust.

42. Sellise pikema puhkuse tagajärgede suhtes naiste töösuhtele sätestab direktiiv 92/85 ainult, et selle artiklis 8 ette nähtud miinimumperioodi jooksul peavad töölased õigused olema tagatud. Seega ei reguleeri see direktiiv ettenähtud miinimumperioodi ületava sünnituspuhkusega seonduvat. Sellega seoses otsustas Euroopa Kohus Boyle'i kohtuasjas,⁷ et põhipuhkuse õiguse katkemine on lubatav sellise tasuta sünnituspuhkuse jooksul, mida tööandja võimaldab lisaks direktiivi 92/85 artikliga 8 tagatud kaitseperioodile.

43. Punktides 33 ja 34 viidatud Saksamaa valitsuse kirjaliku vastuse kohaselt ei olnud Ida-Saksamaa naised kohustatud võtma 20-nädalast sünnituspuhkust. Teisisõnu oli tege mist naise soosiva eriõigusega, mida nad olid vabad kasutama. U. Sass ütleb, et ajal, mil ta sünnitas, ei olnud MuSchG asjakohane. Kõik endise SDV naised kasutasid oma õigust 20-nädalasele sünnituspuhkusele. Kui nad ei oleks seda teinud, oleks see võinud kaasa tuua tagajärgi. Ta märgib ka, et naised läksid pärast seda puhkust tööle tagasi sagedamini kui Saksamaa Liitvabariigis ja panid oma lapse lastesõime. Samamoodi olevat neil olnud võimalus panna laps lastesõime ka kõnealuse 20 nädala jooksul, kuid kui nad

6 — 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus 184/83: Hofmann (EKL 1984, lk 3047, punkt 26).

7 — 27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus 411/96: Boyle (EKL 1998, lk 1-6401).

tegid seda sünnituspuhkuse esimese kuue nädala möödudes, pidid nad tagasi tööle minema ja kaotasid sünnitustoetuse. Olgu sellega kuidas on, aga see ei ole antud küsimuses otsustav. Seoses võimalike õiguspäraste ootustega viitan ma oma märkusele punktis 35. Ehkki see tava võis tekitada teatavaid õiguspäraseid ootusi selles mõttes, et naised võisid mitte aru saada, et sellel võib olla mingisugune negatiivne mõju nende üleviimisele kõrgemale palgaastmele, ei ole

see ühenduse õiguse küsimus, vaid selline, mis tuleb lahendada vastavalt siseriiklikule õigusele.

44. Eelotsusetaotluse esitanud kohus püstitas samuti küsimuse kaudse diskrimineerimise kohta. AGB-DDR paragrahv 244, mis puudutab ainult naisi, ei saa kaudset diskrimineerimist kätkeada.

IV. Ettepanek

45. Eeltoodut arvestades olen arvamisel, et Euroopa Kohus peaks talle Bundesarbeitsgericht'i eelotsusetaotluses esitatud küsimusele vastama järgmist:

Kollektiivlepingu säte, mille alusel töösuhte peatumise perioode nõutava tööstaaži sisse ei arvestata ning mille alusel arvestatakse nõutava tööstaaži sisse ainult Mutterschutzgesetz'i paragrahvis 6 ette nähtud kaheksanädalane kaitseperiood, kuid mitte Saksa Demokraatliku Vabariigi töökoodeksi järgne pikem sünnituspuhkuse periood, ei kujuta endast soolist diskrimineerimist.