

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

L. A. GEELHOED

27 päivänä huhtikuuta 2004¹

I Johdanto

1. Tässä asiassa käsiteltävän kysymyksen taustalla on Saksan yhdistymiseen liittyvä siirtymäkausi. Siinä käsitellään erityisesti sitä, onko entisen Saksan demokraattisen tasavallan äitiyslomaa koskevien oikeussäännösten ja Saksan liittotasavallan vastaavien oikeudellisten järjestelyjen välisessä kohtelua koskevassa erossa kyse sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

suoraan tai välillisesti saa työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna (EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan 2 kohta, josta on tullut EY 141 artiklan 2 kohta).

3. Direktiivissä 76/207² vahvistetaan periaate, joka koskee miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua mahdollisuuksissa työhön sekä työoloissa.

A Yhteisön säännökset

2. EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan 1 kohdassa (josta on tullut EY 141 artiklan 1 kohta) määrätään periaatteesta, jonka mukaan miehille ja naisille on maksettava samasta työstä sama palkka. "Palkalla" tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä

4. Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan tämän periaatteen noudattamisella tarkoitetaan sitä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehtoissa, valintaperusteet mukaan luettuina, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään jollakin toiminnan alalla tai jossakin elinkeinossa taikka jollakin ammattihierarkian tasolla.

2 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40).

1 — Alkuperäinen kieli: englanti.

5. Saman direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan myös, että miehille ja naisille on taattava samat työolot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

demokraattisessa tasavallassa sitä säänneltiin Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republikilla (Saksan demokraattisen tasavallan työsopimuslaki, jäljempänä AGB-DDR).

6. Direktiivissä 92/85³ esitetään vaatimus vähimmäissuojasta, joka jäsenvaltioiden on annettava raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille ja imettäville työntekijöille. Tältä osin 8 artiklassa säädetään, että mainituilla työntekijöillä on oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, johon pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma. Lisäksi 11 artiklassa säädetään, että tämän äitiysloman aikana työntekijöille on turvattava palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, samoin kuin työsopimukseen liittyvät oikeudet. (Määräaika direktiivin saattamiselle osaksi kansallista lainsäädäntöä oli 10.10.1994.)

8. AGB-DDR:n 244 §:ssä säädettiin näiltä osin, että naisilla on oikeus kuuden viikon mittaiseen äitiyslomaan ennen synnytystä ja 20 viikon mittaiseen äitiyslomaan synnytyksen jälkeen. Raskauden ja äitiysloman aikana sosiaalivakuutuslaitos maksoi naisille odotusajan tukea ja äitiysrahaa, jonka määrä vastasi heidän nettokeskipalkkaansa.

B Kansalliset säännökset

7. Saksan liittotasavallassa naisten asemaa synnytyksen jälkeen säännellään Mutterschutzgesetzillä (äitiyden suojelusta annettu laki, jäljempänä MuSchG). Entisessä Saksan

9. Saksan liittotasavallassa naisilta oli, kuten on nykyäänkin, MuSchG:n 6 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen nojalla kielletty työskentely synnytyksen jälkeisinä kahdeksana ensimmäisenä viikkona. Tuona aikana äidit, jotka ovat ansiotyössä, saavat korvauksen työnantajaltaan (MuSchG:n 13 ja 14 §) ja sen lisäksi Reichsversicherungsordnungissa (sosiaalivakuutuslaki) säädettyä äitiysavustusta. Kyseisen suojakauden jälkeen työntekijä voi saada hoitovapaata siihen asti, kunnes lapsi täyttää kymmenen kuukautta. Kyseisenä aikana nainen saa kotihoidontukea, muttei minkäänlaista korvausta työnantajaltaan.

3 — Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 10 päivänä lokaakuuta 1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi (EYVL 1992, L 348, s. 1)).

10. Julkisen sektorin työsopimussuhteisten työntekijöiden 10.12.1990 tehdyn työehtosopimuksen (Bundes-Angestellentarifvertrag-Ost, jäljempänä BAT-O) 23 a artiklan määräykset ovat seuraavat:

"Siirtyminen ylempään palkkaluokkaan ylennykseltä edellytetyn kauden täytyttyä liittovaltion julkisella sektorilla ja Tarifgemeinschaft deutscher Länderissä (työehtosopimusten tekemistä varten perustettu Saksan osavaltioiden liitto)

Työntekijä, joka työskentelee tehtävissä, joiden kuvauksen yhteydessä on tunnus * liitteessä 1, 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. Koeaika on suoritettava yhtäjaksoisena. Enintään kuuden kuukauden pituisilla keskeytyksillä ei ole merkitystä; lisäksi tästä riippumatta merkitystä ei myöskään ole keskeytyksillä, jotka johtuvat seuraavista syistä:

a) ase- tai siviilipalveluksen suorittaminen,

b) 37 §:n 1 momentissa tarkoitettu työkyvyttömyys,

c) Mutterschutzgesetzissä säädetty suojakaudet,

d) Bundeserziehungsgeldgesetzissä (hoitovapaa ja kotihoidontuen myöntämisestä annettu liittovaltion laki) säädetty hoitovapaa ja muu lasten hoitoon tarkoitettu vapaa, jolloin näiden vapaiden yhteiskesto ei saa ylittää viittä vuotta,

e) asepalveluksesta vapauttava, kestoltaan enintään kahden vuoden työskentely kehitysyhteistyöntekijänä.

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

a) tämän lain 47–49 §:ssä ja Schwerbehindertengesetzissä (vaikeavammaisista annettu laki) tarkoitettu vapaa,

b) 50 §:n 1 momentissa, sellaisena kuin se oli voimassa 31.8.1995 saakka, tarkoitettu erityisvapaa,

c) 52 §:ssä tarkoitettu työstä vapauttaminen,

d) 37 §:n 1 momentissa tarkoitettu työkyvyttömyys 26 viikkoon asti ja 37 §:n 4 momentin kolmannessa kohdassa tarkoitettu työkyvyttömyys 28 viikkoon asti,

e) Mutterschutzgesetzissä säädetty suojakaudet.

— —.”

11. BAT-O:ta on muutettu Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O:lla (BAT-O:ta muuttava työehtosopimus nro 1), joka on tehty 8.5.1991. Sen 2 §:ssä todetaan seuraavaa:

”BAT:n palkkataulukon käyttöönotto

Liitettä 1 a — joka koskee julkissektoria ja Tarifgemeinschaft deutscher Länderia, lukuun ottamatta II osan N luvun palkanlisää koskevia määräyksiä ja III osan L luvun VII jakson vastaavia määräyksiä — ja liitettä 1 b, joka koskee Bundes-Angestellentarifvertragia (julkisen sektorin työsopimussuhteisten työntekijöiden työehtosopimus; jäljempänä BAT), on sovellettava seuraavien perusteiden mukaisesti:

1. Jos tietyn toimen toimenkuvassa vaaditaan tällaisten ylennykseltä edellytettyjen tai sellaisten kausien täyttymistä, joiden ajan on harjoitettu tiettyä ammattia jne., ennen 1.7.1991 täytyneet 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. Mitä ensimmäisessä virkkeessä todetaan, sovelletaan samalla tavalla

sellaisten kausien huomioon ottamiseen, jotka ovat täyttyneet ennen 1.7.1991 ja jotka — 30.6.1991 jälkeen tehdyissä, BAT:n liitteen 1 a tai liitteen 1 b muuttamista koskevissa työehtosopimuksissa olevien siirtymämääräysten nojalla — on laskettava tai voidaan lukea kokonaan tai osittain osaksi ylennykseltä edellytettyä kautta, toimintakausia, työskentelykausia jne. 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.

näin ollen AGB-DDR:ää. Lapsen syntymän jälkeen hän piti AGB-DDR:n 244 §:n mukaisen 20 viikon äitiysloman.

14. Saksan yhdistymisen jälkeen hänen työsuhteensa siirrettiin Land Brandenburgille (Brandenburgin osavaltiolle). Hänen henkilökohtaisen työsopimuksensa nojalla työsuhteeseen sovellettiin tästä eteenpäin BAT-O:ta.

— —.”

II Pääasian oikeudenkäynti

12. Ursula Sass on vuodesta 1982 lähtien työskennellyt Potsdamin Hochschule für Film und Fernsehen "Konrad Wolfissa" tuotantopäällikkönä.

13. Toisen lapsensa syntyessä 27.1.1987 hän asui entisessä Saksan demokraattisessa tasavallassa. Hänen työsuhteeseensa sovellettiin

15. Sass sai 7.5.1998 asti BAT-O:n luokkaan II a kuuluvaa palkkaa. BAT-O:n 23 a artiklassa tarkoitetun ylennykseltä edellytetyn kauden jälkeen hänet sijoitettiin 8.5.1998 ylempään luokkaan eli BAT-O:n luokan I b ryhmään 2.

16. Osavaltio laski osaksi ylennykseltä edellytettyä 15 vuoden jaksoa äitiysloman kahdeksan ensimmäistä viikkoa synnytyksen jälkeen, muttei 12:ta seuraavaa viikkoa. Osavaltio katsoo, että työehtosopimuksen nojalla ainoastaan MuSchG:ssä säädetyt suojakaudet on laskettava osaksi tätä kautta, mutta ei AGB-DDR:n 244 §:ssä säädettyä pidempää äitiyslomaa.

17. Sass katsoo kuitenkin, että hän oli jo 12.2.1998 alkaen kuulunut ylempään palkkaluokkaan sillä perusteella, että työehtosopimuksen eli BAT-O:n 23 a artiklan nojalla synnytyksen jälkeisen äitiysloman kokonaiskesto on laskettava osaksi ylennykseltä edellytettyä kautta. Hänen mukaansa tapa, jolla vastaaja tulkitsee työehtosopimuksen määrystä, merkitsee naisten laitonta syrjintää.

tuin selittää, ettei työehtosopimus ole ristiriidassa ylempätasoisien kansallisten oikeuden kanssa. Se ei kuitenkaan pidä mahdolltona, että työehtosopimus on ristiriidassa EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (josta on tullut EY 141 artikla) ja direktiivin 76/207 kanssa.

Ennakkoratkaisukysymys

18. Kantaja nosti kanteen kansallisessa ensimmäisen asteen tuomioistuimessa, joka hyväksyi kanteen. Valituksessaan osavaltio vaatii uudestaan kanteen hylkäämistä. Kantaja vaatii valituksen hylkäämistä.

20. Bundesarbeitsgericht päätti pyytää Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua saadakseen vastauksen seuraavaan kysymykseen:

19. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan kannetta ei voida hyväksyä pelkästään kansallisen oikeuden säännösten nojalla. Tuomioistuin selittää, että BAT-O:n 23 a artiklan 4 kohdan e alakohdan kolmannelta virkkeestä käy selvästi ilmi, ettei osaksi ylennykseltä edellytettyä kautta ole laskettava äitiyslomajaksoa, joka ylittää MuSchG:n 6 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun suojakauden, joka on kahdeksan viikkoa synnytyksen jälkeen. Sama päätelmä on tehtävä myös työehtosopimuksen yleisestä rakenteesta, josta ilmenevät kyseisen sopimuksen henki ja päämäärä. Samaan päätelmään tullaan tarkastelemalla Änderungstarif Nr 1. zum BAT-O:n 2 §:n 1 momenttia. Lisäksi ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomiois-

”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?”

III Arviointi

21. Vaikka ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että työehtosopimukset ovat direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan tai samapalkkaisuusperiaatteen mukaisia, koska BAT-O:n 23 a artiklan 4 kohdassa tehdään ero sen osalta, onko tietyt työn keskeytymistä merkitsevät jaksot laskettava osaksi ylennykseltä edellytettyä kautta, ja ero tehdään sen mukaan, onko työsuhte ollut keskeytyneenä kyseisen jakson aikana vai ei, se ei kuitenkaan pidä — kuten edellä mainittiin — mahdottomana, että työehtosopimus rikkoo yhteisön oikeutta, koska Sass sijoitettiin ylempään palkkaluokkaan ainoastaan naisia koskevan äitiysloman perusteella 12 viikkoa myöhemmin kuin miespuolinen työntekijä, jota synnytyksen jälkeinen loma ei voi koskea.

misensa ylempään palkkaluokkaan johtuu siitä, että vain MuSchG:ssä säädetty kahdeksan viikkoa (eikä AGB-DDR:ssä säädettyä 20 viikon kokonaisaikaa) on otettu huomioon. Sassin mukaan tämä merkitsee kuitenkin direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan rikkomista.

24. Osavaltio ja komissio katsovat, ettei yhteisön oikeutta ole rikottu.

25. Kuten jäljempänä selitetään, olen tullut samaan tulokseen.

22. Tämä on Sassin näkemys. Hän väittää, että hänen sijoittamisensa ylempään palkkaluokkaan 12 viikkoa myöhemmin kuin samassa tehtävässä toimiva mies, joka työskentelee saman työnantajan palveluksessa ja jonka työsuhte on alkanut samana päivänä, johtuu sukupuoleen perustuvasta erilaisesta kohtelusta ja näin ollen rikkoo EY 141 artiklaa.

26. Ensinnäkin kysymystä on mielestäni tarkasteltava direktiivin 76/207 valossa, koska asia koskee kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja mahdollisuuksia päästä kaikille ammattihierarkian tasoille. Tässä mielessä sopiva oikeusperusta on direktiivi 76/207, jossa käsitellään nimenomaan samapalkkaisuuden periaatetta, eivätkä niinkään EY 141 artiklan 1 ja 2 kohdan säännökset. Asiassa Nimz⁴ annettu tuomiota ei voida soveltaa tässä asiassa,

23. Lisäksi Sass vetoaa direktiiviin 76/207. Hän väittää, että hänen myöhempi sijoitta-

4 — Asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991, Kok. 1991, s. 297.

koska kyse ei ole palvelusajan pituuden perusteella tapahtuvasta käytännössä automaattisesta ylentämisestä palkkaluokasta toiseen, vaan ylentämistä edellyttävän koeajan keskeytyksistä.

27. Toiseksi minusta vaikuttaa siltä, että ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuimien tarkastelee pelkästään Sassin tapausta, jossa hän käytti oikeuttaan tuolloin Itä-Saksassa sovellettavan työsopimuslain mukaiseen äitiyslomaan. Kuten komissio kirjallisissa huomautuksissaan aivan oikein toteaa, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin ei ole ottanut esille yleisempää kysymystä siitä, oliko se, ettei MuSchG:ssä säädetyn kahdeksan viikon ylittävän äitiyslomajakson osaa luettu ylennykseltä edellytettynä kauteen, syrjintää vai ei. Tässä yhteydessä on mainittava, että myös länsisaksalaisilla naisilla oli tuohon aikaan oikeus MuSchG:ssä säädettyä pidempään vapaaseen. Tätä pidempää vapaata ei luettu BAT-O:n 23 a artiklan 4 kohdassa tarkoitettuun ylennykseltä edellytettynä kauteen.

28. Näin ollen kysymys ei näytä liittyvän miesten ja naisten syrjintään yleensä, vaan tietyn naisryhmän, entisessä Saksan demok-

raattisessa tasavallassa asuneiden naisten, kohteluun.

29. Siitä ei kuitenkaan säädetä yhteisön oikeudessa. Direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa säädetty tasa-arvoisen kohtelun periaate tarkoittaa sitä, ettei minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää saa esiintyä. Direktiivi ei kata muihin perusteisiin perustuvaa syrjintää. Näin ollen mahdolliseen syrjintään itä- ja länsisaksalaisten naisten välillä ei voida soveltaa tätä direktiiviä.

30. On ilmeistä, että tarkasteltavana oleva BAT-O:n säännös vaikuttaa ainoastaan naiseen, koska vain naiset voivat synnyttää ja saada hyväkseen AGB-DDR:n mukaisen äitiysloman. Tämä itsessään ei sulje pois laittoman syrjinnän mahdollisuutta, koska tuomioistuin on todennut, että raskaana olevan työnhakijan valitsematta jättäminen voi olla laitonta syrjintää, vaikka kaikki muutkin hakijat olisivat naisia.⁵

31. Erilainen kohtelu ei kuitenkaan aiheutunut raskaudesta tai siitä, että nainen oli

⁵ — Asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. 3941, Kok. Ep. X, s. 579.

hiljattain synnyttänyt, vaan siitä, että tuohon aikaan äitiyslomaa ja synnytyksen jälkeistä lomaa koskevat säännöt Itä- ja Länsi-Saksassa perustuivat erilaisiin oikeudellisiin järjestelyihin.

33. Myös Itä-Saksassa työnantajan ja työntekijän tärkeimmät velvoitteet keskeytyivät äitiysloman ajaksi. Tänä aikana nainen sai sosiaalivakuutuslaitokselta äitiysavustusta, joka vastasi nettokeskiansioita. Saksan hallitus totesi yhteisöjen tuomioistuimen esittämisiin kysymyksiin antamassaan kirjallisessa vastauksessa, että AGB-DDR:n nojalla synnytyksen jälkeinen työskentely ei ollut ehdottomasti kielletty, mutta kuuden viikon toipumisaikaa pidettiin normaalina. Naisilla ei ollut velvollisuutta pitää 20 viikon mittaista äitiyslomaa, mutta käytännössä lähes kaikki naiset käyttivät oikeutensa 20 viikon äitiyslomaan. Vastaavaa Länsi-Saksassa voimassa ollutta, ylenemistä koskevaa työehtosopimusjärjestelmää, johon liittyi tiettyjen edellytyksien täyttyminen, ei Itä-Saksassa tuohon aikaan ollut.

32. Länsi-Saksassa naisilla oli velvollisuus pitää kahdeksan viikon äitiysloma. Tänä aikana sekä työntekijän että työsuhteen tärkeimmät velvoitteet (työntekovelvoite ja maksuvelvoite) olivat keskeytettyinä. Sen sijaan työnantajalla oli velvollisuus täydentää sosiaaliturvaetuja taatakseen, että naisten tulot pysyivät ennallaan. Tästä huolimatta tämä jakso laskettiin osaksi ylempään palkkaluokkaan siirtymiseltä edellytettyä kautta. Naisilla oli mahdollisuus pidempään vapaaseen. Synnytyksen jälkeisen kahdeksan viikon suojakauden loppumisen jälkeen ansiotyössä käyvillä naisilla oli oikeus äitiyslomaan tämän suojakauden loppumisesta aina siihen saakka, kun lapsi täytti kymmenen kuukautta. Tätä lisäjaksos ei kuitenkaan luettu ylennykseltä edellytettyyn kauteen, eikä työnantajalla ollut velvollisuutta täydentää äidin saamia sosiaaliturvaetuja.

34. Saksan hallituksen ja Sassin toimittamien tietojen perusteella voidaan todeta, että MuSchG:ssä säädetyllä kahdeksan viikon jaksolla ja AGB-DDR:ssä säädetyllä kuuden viikon jaksolla on sama tarkoitus: antaa äidille mahdollisuus toipumiseen ja lapsen henkilökohtaiseen hoitamiseen välittömästi synnytyksen jälkeen. Tämän jakson jälkeen äiti saattoi käyttää mahdollisuuttaan pidempään hoitovapaaseen (Länsi-Saksassa) tai oikeuttaan täyteen 20 viikon mittaiseen äitiyslomaan (Itä-Saksassa). Vaikka tässä asiassa ei olekaan kyse siitä, vaikuttaa siltä,

että sekä Länsi- että Itä-Saksassa äideillä ja isillä oli mahdollisuus ottaa jonkinlaista lomaa tämän jälkeen. Länsi-Saksassa tätä jaksoa ei luettu ylennykseltä edellytettyyn kauteen. Kuten edellä mainittiin, Itä-Saksassa ei ollut vastaavaa ylenemistä koskevaa työehtosopimusjärjestelmää.

35. Saksojen yhdistymisen jälkeen työehtosopimuksessa sovittiin, että vain MuSchG:n mukaiset 8 viikkoa voitiin lukea ylennykseltä edellytettyyn kauteen. On selvää, että ennen yhdistymistä sovelletuista erilaisista oikeussäännöksistä saattoi aiheutua jonkinlaisia ongelmia ja ettei ole mahdollista poistaa kaikkia mahdollisia historiallisia eroja. Toisaalta voidaan väittää, että työehtosopimuksen siirtymävaiheen säännöksillä pyrittiin nimenomaan varmistamaan Saksan liittotasavallan ja entisen Itä-Saksan työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Sassin kanteen hyväksyminen merkitsisi niin ikään eriarvoista kohtelua.

36. Olen tietoinen siitä, että se, että kaikki entisen Itä-Saksan naiset pitivät 20 viikon äitiysloman, saattoi luoda perusteltuja odo-

tuksia. Se ei ole kuitenkaan yhteisön oikeuteen liittyvä kysymys vaan kysymys, joka on ratkaistava kansallisen lainsäädännön nojalla.

37. Lopuksi haluaisin todeta, ettei entisen Länsi- ja Itä-Saksan asukkaiden tasa-arvoista kohtelua koskeva kysymys nouse esille ai-noastaan äitien suojelun yhteydessä. Aiemmillä oikeussäännöksillä saattaa olla vaikutuksia esimerkiksi asepalvelusta suorittaviin miehiin. Asianmukainen tapa näiden kysymysten käsittelyyn ei ole vetoaminen yhteisön oikeudessa asetettuun naisten ja miesten välisen tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen.

38. Lopuksi totean, että näiden kahden naisryhmän välistä mahdollista eriarvoista kohtelua ei voida käsitellä vetoamalla miesten ja naisten tasa-arvon periaatteeseen.

39. Onko entisen Itä-Saksan miesten ja naisten kohtelu eriarvoista?

40. Kuten kohdassa 30 mainittiin, vain naiset voivat tulla raskaaksi ja siten käyttää AGB-DDR:n mukaista äitiyslomaa. Erilainen kohtelu ei kuitenkaan automaattisesti merkitse syrjintää. Raskaus on erityistilanne, joka oikeuttaa erityiseen suojeluun. Siksi direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa säädetään, että direktiivin estämättä voidaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja [äitiyden] perusteella. Viitataan myös asiassa Hofmann⁶ annettuun tuomioon, jossa tuomioistuimien päätti, että äitiysloman kaltaiset toimet, jotka myönnetään naiselle lakisääteisen suojakauden jälkeiselle ajalle, kuuluvat direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdan soveltamisalaan ja että tällainen loma voidaan oikeutetusti varata ainoastaan naisille ilman, että tämä merkitsee syrjintää.

42. Mitä tulee tämän pidemmän loman vaikutuksiin naisten työsuhdetta koskeviin oikeuksiin, direktiivissä 92/85 säädetään ainoastaan, että työopimukseen liittyviä ehtoja on noudatettava direktiivin 8 artiklassa säädetyn vähimmäiskauden aikana. Direktiivissä ei siis säännellä siinä säädettyä vähimmäiskautta pidempien äitiyslomajaksojen vaikutuksista. Tältä osin tuomioistuin totesi asiassa Boyle,⁷ että on sallittua, että vuosilomaoikeuden kertyminen keskeytyy työnantajan työntekijälle direktiivin 92/85 8 artiklassa säädetyn suojakauden lisäksi myöntämien palkattomien äitiyslomajaksojen ajaksi.

43. Saksan hallituksen kirjallisen vastauksen mukaan, joka mainittiin edellä 33 ja 34 kohdassa, itäsaksalaisilla naisilla ei ollut velvollisuutta pitää täyttä 20 viikon mittaista äitiyslomaa. Toisin sanoen se on naisille annettu erityisoikeus, jota he voivat halutessaan käyttää. Saks toteaa, että silloin kun hän synnytti, MuSchG:llä ei ollut merkitystä. Kaikki naiset entisessä DDR:ssä käyttivät oikeutensa 20 viikon äitiyslomaan. Jos näin ei olisi tehnyt, siitä olisi jopa saattanut koitua seuraamuksia. Hän myös huomauttaa, että DDR:ssä oli BRD:tä yleisempää, että äitiysloman jälkeen äidit palasivat töihin ja laittoivat lapsensa päivähoitoon. He saattoivat laittaa lapsensa päivähoitoon myös 20 viikon äitiyslomajakson aikana, mutta tässä tapauksessa heidän odotettiin palaavan töihin, koska he eivät enää saaneet äitiysavustusta. Vaikka

41. Vaikka direktiiviä 92/85 ei voidakaan suoraan soveltaa tähän tapaukseen, joitakin viitteitä voidaan saada siitä, että direktiivissä asetetaan ainoastaan äitiysloman vähimmäiskestoja koskevat säännöt, mikä tarkoittaa, että jäsenvaltiot voivat vapaasti hyväksyä säännöksiä, joissa säädetään pidemmistä äitiyslomajaksoista ennen synnytystä tai sen jälkeen.

6 — Asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok. 1984, s. 3047, 26 kohta.

7 — Asia C-411/96, Boyle, tuomio 27.10.1998, Kok. 1998, s. I-6401.

näin olisi ollutkin, se tuskin on ratkaisevaa käsiteltävän kysymyksen kannalta. Mahdollisten perusteltujen odotusten osalta viitataan 35 kohdassa esittämäni. Vaikka nämä käytännöt ovat saattaneet luoda perusteltuja odotuksia siltä osin, etteivät naiset ehkä ymmärtäneet, että ne saattaisivat vaikuttaa kielteisesti heidän siirtymiseensä ylempään palkkaluokkaan, se ei ole kuitenkaan yhteisön oikeuteen kuuluva kysymys vaan

kysymys, joka on ratkaistava kansallisen lainsäädännön nojalla.

44. Ennakkoratkaisukysymyksen esittänyt tuomioistuin esitti myös välillistä syrjintää koskevan kysymyksen. AGB-DDR:n 244 §:ää, joka koskee ainoastaan naisia, ei voida pitää välillisesti syrjivänä.

IV Ratkaisuehdotus

45. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin esittämään ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Työehtosopimuksen säännös, jonka nojalla jaksoja, jolloin työsuhde on keskeytyneenä, ei lueta osaksi ylennykseltä edellytettyä kautta ja jonka nojalla tällaiseen kauteen luetaan ainoastaan Mutterschutzgesetzin 6 §:n mukainen kahdeksan viikon suojakausi eikä Arbeitsgesetz der deutschen Demokratischen Republikin mukaista pidempää äitiyslomajaksoa, ei ole syrjivä sukupuolen perusteella.