ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

18. listopadu 2004 *

Ve věci C-284/02,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Německo) ze dne 21. března 2002, došlým Soudnímu dvoru dne 2. srpna 2002, v řízení

Land Brandenburg

proti

Ursule Sass,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, A. Rosas (zpravodaj), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts a S. von Bahr, soudci,

generální advokát: L. A. Geelhoed,
vedoucí soudní kanceláře: F. Contet, vrchní rada,

* Jednací jazyk: němčina.

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 11. března 2004,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Land Brandenburg J. Borckem, Rechtsanwalt,

— za U. Sass Th. Beckerem, Rechtsanwalt,

— za Komisi Evropských společenství B. Martenczukem a N. Yerrell, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 27. dubna 2004,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 141 ES a směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi U. Sass a jejím zaměstnavatelem, Land Brandenburg, ve věci nezohlednění posledně jmenovaným, při výpočtu potřebné doby („Bewährungszeit", dále jen „potřebná doba") pro možnost zařazení do vyšší platové třídy, úhrnu mateřské dovolené vybrané na základě právních předpisů nyní již bývalé Německé demokratické republiky (dále jen „NDR").

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Článek 141 ES zakotvuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

4 Směrnice 76/207 má vyloučit jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví jak v pracovních podmínkách, tak i v podmínkách přístupu ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí, byť však upřesňuje, že touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

5 Kromě toho směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) zakládá určité minimální požadavky na jejich ochranu.

6 Co se týče mateřské dovolené, směrnice 92/85 ve svém článku 8 zaručuje nárok na nepřetržitou mateřskou dovolenou po dobu nejméně čtrnácti týdnů, která zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů. Mimoto ve svém článku 11 uvádí, že v průběhu mateřské dovolené upravené v článku 8 musí být zajištěno zachování odměny za práci nebo nárok na odpovídající dávky, jakož i jiná práva vyplývající z pracovní smlouvy.

7 Nicméně je potřeba poznamenat, že směrnice 92/85 musela být teprve provedena, a to nejpozději do 19. října 1994, což je datum, jež následovalo až po skutkových okolnostech v původním řízení.

Vnitrostátní právní úprava

8 Postavení ženy krátce po porodu bylo v bývalé NDR upraveno v Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (zákoník práce bývalé NDR, dále jen „AGB-DDR") ze dne 16. června 1977 (GBl. I, s. 85).

9 Článek 244 AGB-DDR stanoví pro ženy mateřskou dovolenou v délce dvaceti týdnů od porodu. Po dobu této dovolené vyplácí správa sociálního zabezpečení ženám příspěvek na mateřství odpovídající částce jejich čisté měsíční odměny.

10 Postavení ženy krátce po porodu je ve Spolkové republice Německo upraveno v Mutterschutzgesetz (dále jen „MuSchG").

11 Článek 6 odst. 1 první věta MuSchG zakazuje ženám pracovat během prvních osmi týdnů po porodu. Během této doby mateřské dovolené pobírá žena od zaměstnavatele platbu, která se přidává k příspěvku na mateřství.

12 Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (Spolková kolektivní smlouva smluvních zaměstnanců ve veřejném sektoru ve východním Německu) ze dne 10. prosince 1990 (dále jen „BAT-O") ve svém článku 23a, týkajícím se povýšení po potřebné době, stanoví:

„Zaměstnanec [...] je zařazen do vyšší platové třídy, pokud vykoná potřebnou dobu."

Potřebnou dobu upravují následující pravidla:

1. Podmínka potřebné doby je považována za splněnou, pokud zaměstnanec prokáže, že má potřebné schopnosti k tomu, aby plnil požadavky související s činností, která mu byla v průběhu potřebné doby svěřena. V tomto ohledu je rozhodující činnost, která odpovídá platové třídě, ve které je zařazen zaměstnanec. [...]

4. Potřebná doba musí být vykonána bez přerušení. Přerušení kratší šesti měsíců nemají vliv; kromě toho nezávisle na výše uvedeném nemají vliv rovněž přerušení z následujících důvodů:

[...]

c) ochranných dob uvedených v [MuSchG];

[...]

Doby přerušení nejsou nicméně započítávány do potřebné doby s výjimkou:

[...]

e) ochranných dob uvedených v [MuSchG].“

13 BAT-O byla změněna dne 8. května 1991 novelizující smlouvou č. 1, která ve svém článku 2 předpokládá zakotvení tarifní tabulky v kolektivní smlouvě zaměstnanců ve veřejném sektoru, a to podle následujících kritérií:

„1. V rozsahu, v jakém jsou jako znaky činnosti vyžadovány potřebné doby, doby činnosti, doby výkonu povolání atd., je třeba vzít v úvahu doby ukončené před 1. červencem 1991 a uznané za doby činnosti na základě čl. 19 odst. 1 a odst. 2 BAT-O a přechodných ustanovení v případě, kdy měly být vzaty v úvahu, pokud by část VI a tabulka odměňování BAT-O byly již účinné před 1. červencem 1991. [...]

V rozsahu, v jakém znaky činnosti opravňují započtení dob ukončených mimo rozsah působnosti BAT-O, jsou takové doby vzaty v úvahu, pokud by musely být vztahy v úvahu na základě prvního pododstavce, jestliže by spadaly do působnosti BAT-O."

Skutkový rámec a spor v původním řízení

14 Ursula Sass, německá státní příslušnice, pracuje od 1. července 1982 jako vedoucí produkce na Hochschule für Film und Fernsehen (Vysoká škola filmová a televizní) „Konrad Wolf" v Postupimi.

15 Ze spisu vyplývá, že pracovní poměr U. Sass se v době narození jejího druhého dítěte, tedy v lednu 1987, řídil AGB-DDR. Po porodu si v souladu s článkem 244 tohoto předpisu U. Sass vzala mateřskou dovolenou od 27. ledna do 16. června 1987, tedy dvacet týdnů.

16 Ze spisu rovněž vyplývá, že po znovusjednocení Německa byl pracovní poměr U. Sass převeden na Land Brandenburg. Tento poměr se od té doby na základě dohody účastníků řízení v tomto smyslu řídil BAT-O. Doba práce provedené U. Sass od jejího nástupu do funkce, tedy od 1. července 1982, byla vzata v úvahu během tohoto převodu.

17 Do 7. května 1998 odpovídala odměna U. Sass třídě II a) BAT-O. Dne 8. května 1998 byla zařazena do vyšší třídy, tedy třídy I b), skupiny 2. Při výpočtu patnácti let potřebných podle postupů pro povýšení obsažených v BAT-O Land Brandenburg

započetl do této potřebné doby osm prvních týdnů mateřské dovolené, kterou si U. Sass vzala na základě článku 244 AGB-DDR, ale nezapočetl následujících dvanáct týdnů. Ze spisu vyplývá, že toto bylo výsledkem skutečnosti, že relevantní ustanovení, tedy čl. 23a odst. 4 třetí věta BAT-O, uvádělo pouze ochranné doby zakotvené v MuSchG, tedy osm týdnů, a ne dobu mateřské dovolené stanovené v AGB-DDR.

18 Ursula Sass podala žalobu u vnitrostátního soudu prvního stupně, ve které tvrdila, že měl být vzat v úvahu úhrn mateřské dovolené v délce dvaceti týdnů. Výklad článku 23a BAT-O, jak jej provedl Land Brandenburg, podle ní vede k protiprávní diskriminaci žen. Posledně jmenovanému by mělo být uloženo uhradit jí rozdíl v odměně za dvanáct týdnů od 12. února 1998, tedy data, od kterého měla nárok na zvýšení mzdy, pokud by se do potřebné doby započetla celá doba mateřské dovolené, do 7. května 1998, tedy 1 841,16 DEM před zdaněním, s úroky ve výši 4 % z částky po zdanění od 16. března 1999.

19 Land Brandenburg navrhl zamítnutí žaloby. Na základě BAT-O měly být do potřebné doby započítány pouze ochranné doby upravené v MuSchG, a nikoli delší mateřská dovolená upravená v článku 244 AGB-DDR.

20 Soudy nižších stupňů vyhověly žalobě. Předkládající soud, byť má za to, že BAT-O je v souladu s právem Společenství, připouští, že U. Sass je znevýhodněna ve vztahu ke svému spolupracovníkovi mužského pohlaví, když tím, že si bere mateřskou dovolenou, jež je určena pouze pro ženy, dosáhne vyšší platové třídy o dvanáct týdnů později než takový spolupracovník.

21 Za takových podmínek se předkládající soud rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Brání článek 119 smlouvy ES (nyní článek 141 smlouvy ES) a směrnice 76/207/EHS tomu, aby kolektivní smlouva, na jejímž základě nejsou do potřebné doby započítávány doby přerušení pracovního poměru, rovněž vylučovala započtení doby, v průběhu které byl pracovní poměr přerušen, protože pracující žena byla po uplynutí započitatelné ochranné osmitýdenní doby upravené v článku 6 MuSchG [...] na mateřské dovolené až do konce dvacátého týdne po porodu v souladu s čl. 244 odst. 1 AGB-DDR [...]?"

Závěry Soudního dvora

22 Svou otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda článek 141 ES nebo směrnice 76/207 brání tomu, aby kolektivní smlouva jako BAT-O vylučovala ze započtení do potřebné doby část doby, v průběhu které pracující žena byla v souladu s právními předpisy bývalé NDR na mateřské dovolené, přičemž ta překračuje ochrannou osmitýdenní dobu upravenou v právních předpisech Spolkové republiky Německo, zakotvenou ve výše uvedené smlouvě.

23 Ursula Sass navrhuje, aby tato otázka byla zodpovězena kladně. Land Brandenburg a Komise Evropských společenství tvrdí opak. Posledně jmenovaná má zejména za to, že se v projednávaném případě neuplatní právo Společenství.

24 V tomto ohledu je zaprvé třeba shledat, že vzhledem k tomu, že smlouva ze dne 31. srpna 1990 týkající se německého sjednocení vstoupila v platnost dne 3. října 1990 (BGBl. 1990 II, s. 889), v době přijetí BAT-O, tedy 10. prosince 1990, se uplatňovalo právo Společenství. Ustanovení přijatá po znovusjednocení Německa za účelem úpravy postavení pracovníků od té doby podléhajících právním předpisům Spolkové republiky Německo musí tudíž respektovat příslušnou právní úpravu Společenství.

25 Zadruhé je třeba připomenout, že Soudní dvůr již v kontextu článku 141 ES rozhodl, že zákaz diskriminace mezi pracujícími muži a ženami se kvůli své kogentní povaze neuplatňuje pouze na činnost orgánů veřejné moci, nýbrž se rovněž vztahuje na všechny smlouvy, jejichž účelem je úprava práce za mzdu kolektivním způsobem (viz zejména rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, C-43/75, Recueil, s. 455, bod 39; ze dne 7. února 1991, Nimz, C-184/89, Recueil, s. I-297, bod 11, a ze dne 21. října 1999, Lewen, C-333/97, Recueil, s. I-7243, bod 26). Vzhledem k tomu, že BAT-O má upravovat vztahy mezi smluvními zaměstnanci a veřejnými organizacemi, nemohlo by tomu být v kontextu směrnice 76/207 jinak (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 2. října 1997, Gerster, C-1/95, Recueil, s. I-5253, bod 18).

26 Autoři BAT-O tak měli být schopni posoudit postavení žen, jejichž pracovní poměr byl převeden z důvodu znovusjednocení Německa, ve vztahu k pracujícím mužům rovněž pocházejícím z bývalé NDR.

27 U. Sass se tedy správně dovolává práva Společenství za účelem uplatnění svých nároků.

28 Pokud jde o otázku položenou v projednávané věci a za účelem podání užitečné odpovědi předkládajícímu soudu, je třeba nejprve ověřit, zda se na nezohlednění úhrnu mateřské dovolené vybrané na základě právních předpisů bývalé NDR při výpočtu potřebné doby stanovené v BAT-O vztahuje článek 141 ES, anebo naopak směrnice 76/207.

29 V tomto ohledu ze spisu vyplývá, že spor v původním řízení se týká potřebných dob, které musí být splněny za účelem zařazení do vyšší platové třídy, a povahy, jakou mají doby přerušení, jež mohou být započteny do takové potřebné doby navzdory obecnému pravidlu, že taková doba je splněna bez přerušení a že povolené doby přerušení do ní nejsou v žádném případě započítávány.

30 Je pravda, že výsledkem požadovaným U. Sass je její dřívější přechod do vyšší platové třídy. Aby přitom bylo dosaženo takového výsledku, je rozhodující otázkou, zda může být započten úhrn její mateřské dovolené do potřebné doby, kterou musí odpracovat, aby mohla být zařazena do nové, v tomto případě vyšší platové třídy. Je tedy namístě konstatovat, že v projednávané věci je zvýšená odměna pouze důsledkem zohlednění uvedené mateřské dovolené.

31 Ustanovení, která jsou předmětem sporu v původním řízení, tudíž zakládají pravidla týkající se přechodu pracovníka do vyšší třídy po splnění potřebné doby. Z toho vyplývá, že otázka položená v projednávaném případě směřuje k upřesnění podmínek přístupu k vyššímu stupni hierarchie pracovních funkcí a spadá do působnosti směrnice 76/207.

32 Je namístě připomenout, že tato směrnice s ohledem na zásadu rovného zacházení uznává oprávněnost jednak ochrany biologického stavu žen v průběhu jejich

těhotenství a po něm a jednak ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem během doby následující po těhotenství a porodu (viz zejména rozsudky ze dne 12. července 1984, Hofmann, C-184/83, Recueil, s. 3047, bod 25, a ze dne 18. března 2004, Merino Gómez, C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 32).

33 Za tímto účelem čl. 2 odst. 3 zmíněné směrnice připouští vnitrostátní ustanovení, která ženám zaručují zvláštní práva z důvodu těhotenství a mateřství. Právo na mateřskou dovolenou spadá pod tento článek (viz rozsudek ze dne 30. dubna 1998, Thibault, C-136/95, Recueil, s. I-2011, bod 24).

34 Navíc výkon práv udělených ženě v souladu s tímto článkem nemůže vést k znevýhodněnému zacházení, co se týče podmínek nezbytných pro postup na vyšší stupeň hierarchie pracovních funkcí. V tomto ohledu se směrnice 76/207 zaměřuje na věcnou, a nikoli formální rovnost (viz v tomto smyslu výše zmíněné rozsudky Merino Gómez, bod 37, a Thibault, bod 26).

35 Z toho, co bylo uvedeno výše, vyplývá, že pracující žena je ve svém pracovním poměru chráněna proti jakémukoli znevýhodněnému zacházení z důvodu, že je nebo byla na mateřské dovolené.

36 Žena, která je podrobena znevýhodněnému zacházení z důvodu nepřítomnosti kvůli mateřské dovolené, je totiž diskriminována faktem svého těhotenství a své dovolené. Takové jednání zakládá diskriminaci přímo založenou na pohlaví ve smyslu směrnice 76/207 (viz rozsudek ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 22; výše zmíněný rozsudek Thibault, body 29 a 32, a rozsudek ze dne 30. března 2004, Alabaster, C-147/02, Recueil, s. I-3101, bod 47).

37 V této souvislosti je namístě konstatovat, že U. Sass je znevýhodněna ve vztahu ke spolupracovníkovi mužského pohlaví, který zahájil svou práci v bývalé NDR ve stejný den jako ona, když tím, že si vzala mateřskou dovolenou, dosáhne na vyšší platovou třídu teprve o dvanáct týdnů později než takový spolupracovník.

38 Předkládající soud nicméně jako předpoklad své úvahy bere to, že nevýhoda utrpěná U. Sass není založena na pohlaví, ale spíše tkví ve skutečnosti, že pracovní poměr byl přerušen po dobu předmětných dvanácti týdnů.

39 V tomto ohledu je důležité připomenout, že pracující žena je vzhledem ke svému zaměstnavateli nadále vázána pracovní smlouvou i po dobu mateřské dovolené (viz výše uvedené rozsudky Gillespie a další, bod 22; Thibault, bod 29, a Alabaster, bod 47). Na takovém závěru nemění nic způsob, jakým pracující žena dostává odměnu během této dovolené.

40 Komise se naproti tomu pro případ, že by se jednalo o otázku diskriminace na základě pohlaví, dovolává směrnice 92/85, a to za účelem zkoumání možných dopadů, jaké by mohla mít na práva spojená s pracovní smlouvou mateřská dovolená, která je delší než minimální doba upravená ve zmíněné směrnici. V tomto ohledu poukazuje na rozsudek ze dne 27. října 1998, Boyle a další (C-411/96, Recueil, s. I-6401, bod 79), a vzhledem k tomu, že práva pracujících žen mohou být dotčena mateřskou dovolenou, jejíž délka jde nad rámec minimálních předpisů zakotvených v článku 8 zmíněné směrnice, z toho, jak se zdá, dovozuje, že dvacet týdnů, které si U. Sass svobodně vybrala na základě článku 244 AGB-DDR, představuje pouze výhodu pro posledně jmenovanou.

41 S touto úvahou nelze souhlasit.

42 Předně, pokud se jedná o směrnici 92/85, je třeba připomenout, že ta měla být členskými státy teprve provedena, a to nejpozději do 19. října 1994, tedy do data, jež následovalo po skutečnostech v původním řízení.

43 Ostatně i za předpokladu, že by bylo možné se inspirovat touto směrnicí, je třeba poznamenat, že ve svém článku 11 k zaručení ochrany těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň uvádí, že práva vyplývající z pracovní smlouvy musí být zajištěna „v případě uvedeném v článku 8." Tento článek 8 přitom stanoví „nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené."

44 Skutečnost, že právní předpisy poskytují ženám mateřskou dovolenou v délce více než čtrnáct týdnů, proto nezabraňuje, aby tato dovolená přesto mohla být považována za mateřskou dovolenou uvedenou v článku 8 směrnice 92/85, a v důsledku toho za dobu, během které musí být podle článku 11 téže směrnice zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy.

45 To, zda je taková dovolená povinná nebo nepovinná, navíc nemůže být rozhodující pro otázku vznesenou v projednávaném případě. V tomto ohledu je důležité poznamenat, že podle směrnice 92/85 se zákaz práce týká pouze doby nejméně dvou týdnů zmíněné mateřské dovolené, jejíž délka je nejméně čtrnáct týdnů.

46 Proto skutečnost, že se U. Sass rozhodla pro vybrání celé dovolené v délce dvaceti týdnů upravené v AGB-DDR, přičemž osm týdnů dovolené upravených v MuSchG zahrnuje zákaz práce, nebrání tomu, aby bylo možné celou její dovolenou považovat za zákonnou dovolenou určenou k ochraně ženy po porodu.

47 Pokud jde dále o výše zmíněný rozsudek Boyle a další, je namístě konstatovat, že v rozporu s tím, co, jak se zdá, dovozuje Komise, tento rozsudek ani v nejmenším nepředjímá odpověď na otázku položenou v projednávaném případě, neboť v rozsudku Boyle se nejednalo o zákonnou dovolenou, ale o dodatečnou dovolenou poskytnutou zaměstnavatelem.

48 Ze všeho, co bylo uvedeno výše, vyplývá, že pokud vnitrostátní právní předpisy upravují mateřskou dovolenou pro účely ochrany, během doby následující po těhotenství a porodu, jak biologického stavu ženy, tak rovněž zvláštních vztahů s jejím dítětem, právo Společenství vyžaduje, aby vybrání zákonné ochranné dovolené jednak nepřerušilo pracovní poměr dotyčné ženy ani uplatnění práv s ním souvisejících a jednak nezpůsobilo znevýhodněné zacházení s takovou ženou.

49 BAT-O přitom vzala ohled jedině na vnitrostátní úpravu Spolkové republiky Německo, zatímco dotčená dovolená vychází z právní úpravy bývalé NDR.

50 Je proto třeba si nakonec položit otázku ohledně povahy dovolené skutečně vybrané U. Sass za účelem ověření, zda je možné postavit ji naroveň takové době upravené v MuSchG, jejímž účelem je zajištění ochrany ženy po porodu.

51 V případě kladné odpovědi by musela být taková dovolená při výpočtu potřebné doby vzata v úvahu, a to stejným způsobem jako doba ochrany, tedy ve své celkové délce. Pokud toto nebylo vzato v úvahu, pak U. Sass byla vystavena znevýhodněnému zacházení z důvodu své nepřítomnosti kvůli mateřské dovolené, a tedy diskriminaci založené přímo na pohlaví ve smyslu směrnice 76/207, když dosáhne vyšší platové třídy až za dvanáct týdnů po svém spolupracovníkovi mužského pohlaví, který začal pracovat v bývalé NDR ve stejný den jako ona.

52 V tomto ohledu se zdá významné, jak vyplývá z odpovědí německé vlády na písemné otázky Soudního dvora, že účely jednak mateřské dovolené v délce osmi týdnů upravené v článku 6 MuSchG a jednak mateřské dovolené v délce dvaceti týdnů upravené v článku 244 AGB-DDR a vybrané U. Sass se ve značném rozsahu shodují. Podle této vlády každý z těchto dvou režimů směřuje k fyzickému zotavení ženy po porodu a umožňuje jí věnovat se osobně jejímu dítěti.

53 Jak již Soudní dvůr mnohokrát rozhodl, účelem směrnice 76/207, a především jejího čl. 2 odst. 3, je právě tato dvojitá ochrana ženy (viz zejména judikatura uvedená v bodě 34 tohoto rozsudku).

54 V důsledku toho se jeví, že mateřská dovolená v délce dvaceti týdnů upravená v článku 244 AGB-DDR sledovala stejné cíle a stejné účely jako doba ochrany v délce osmi týdnů upravená v článku 6 MuSchG, a tudíž taková dovolená v délce dvaceti týdnů musí být považována za zákonnou dovolenou určenou k ochraně ženy po porodu a musí být rovněž započtena do potřebné doby, jejímž splněním je možné dosáhnout vyšší platové třídy.

55 Nicméně je vhodné připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší vykládat vnitrostátní právní předpisy, jelikož k tomu je příslušný pouze vnitrostátní soud. Přitom pokud ustanovení právních předpisů zavádějí diskriminaci v rozporu se směrnicí 76/207, a tím ji porušují, jsou vnitrostátní soudy povinny odstranit takovou diskriminaci veškerými dostupnými prostředky a především tak, že uplatní zmíněná ustanovení ve prospěch znevýhodněné skupiny (viz rozsudky ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, s. I-2741, bod 75, a ze dne 11. září 2003, Steinicke, C-77/02, Recueil, s. I-9027, bod 72).

56 Za těchto podmínek přísluší vnitrostátnímu soudci přezkoumat ve světle skutkových okolností v původním řízení, zda lze dovolenou vybranou U. Sass a dobu ochrany uvedenou v BAT-O postavit vzájemně naroveň, a to z hlediska jejich cílů a účelu, aby bylo možné do potřebné doby podle posledně zmíněného předpisu započítat celkovou délku zákonné dovolené vybrané na základě právních předpisů bývalé NDR.

57 Nicméně je třeba upřesnit, že při přezkumu cílů a účelu každého z těchto dvou režimů nemůže být rozhodujícím kritériem ani povinná povaha dovolené, ani způsob, jakým pracující žena dostává odměnu v jejím průběhu.

58 Pokud tudíž vnitrostátní soud dospěje k závěru, že mateřská dovolená upravená v článku 244 AGB-DDR je zákonnou dovolenou určenou k ochraně ženy po porodu, bude třeba započítat celkovou dobu takové dovolené do potřebné doby, jejíž splnění umožňuje zařazení do vyšší platové třídy, aby se zamezilo tomu, že žena, která si takovou dovolenou vzala, je znevýhodněna v důsledku svého těhotenství a své mateřské dovolené ve vztahu ke svému spolupracovníkovi mužského pohlaví, který zahájil svou práci v bývalé NDR v tentýž den jako ona.

59 S ohledem na předchozí úvahy je třeba odpovědět na položenou otázku tak, že směrnice 76/207 brání tomu, aby kolektivní smlouva, jako je BAT-O, vyloučila započtení do potřebné doby části doby, v průběhu které měla pracující žena v souladu s právními předpisy bývalé NDR mateřskou dovolenou, jež přesahuje dobu ochrany upravenou právními předpisy Spolkové republiky Německo, uvedenými ve zmíněné kolektivní smlouvě, pokud účely a cíl každé z těchto dvou dovolených směřují k ochraně ženy, co se týče těhotenství a mateřství, přičemž tato ochrana je zakotvena v čl. 2 odst. 3 zmíněné směrnice. Vnitrostátnímu soudu přísluší přezkoumat, zda jsou tyto podmínky splněny.

K nákladům řízení

60 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, brání tomu, aby kolektivní smlouva, jako je Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (Spolková kolektivní smlouva zaměstnanců ve veřejném sektoru ve východním Německu), vyloučila započtení do potřebné doby části doby, v průběhu které měla pracující žena v souladu s právními předpisy bývalé Německé demokratické republiky mateřskou dovolenou, jež přesahuje dobu ochrany upravenou právními předpisy Spolkové republiky Německo, uvedenými ve zmíněné kolektivní smlouvě, pokud účely a cíl každé z těchto dvou dovolených směřují k ochraně ženy, co se týče těhotenství a mateřství, přičemž tato ochrana je zakotvena v čl. 2 odst. 3 zmíněné směrnice. Vnitrostátnímu soudu přísluší přezkoumat, zda jsou tyto podmínky splněny.

Podpisy.