TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2004. gada 18. novembrī *

Lieta C-284/02

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2002. gada 21. martā un kas Tiesā reģistrēts 2002. gada 2. augustā, tiesvedībā

Land Brandenburg

pret

Ursula Sass.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*] (referents), R Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], K. Lēnartss [*K. Lenaerts*] un S. fon Bārs [*S. von Bahr*],

ģenerāladvokāts L. A. Hēlhuds [*L. A. Geelhoed*],
sekretāre F. Kontē [*F. Contet*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2004. gada 11. martā,

* Tiesvedības valoda — vācu.

ņemot vērā mutvārdu apsvērumus, ko sniedza:

— Brandenburgas zemes [*Land Brandenburg*] vārdā — J. Borks [*J. Borck*], *Rechtsanwalt*,

— Sasas [*Sass*] vārdā — T. Bekers [*Th. Becker*], *Rechtsanwalt*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — B. Martenčuks [*B. Martenczuk*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 27. aprīlī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz EKL 141. panta un Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.) interpretāciju.

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedības ietvaros — Sasa pret tās darba devēju, Brandenburgas zemi — sakarā ar to, ka darba devējs, aprēķinot laiku, kas nepieciešams, lai iegūtu tiesības uz augstāku darba samaksas pakāpi (*"Bewährungszeit"*, turpmāk tekstā — "kvalifikācijas periods"), nav ņēmis vērā pilnu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma periodu, kas viņai tika piešķirts atbilstoši bijušās Vācijas Demokrātiskās Republikas (turpmāk tekstā — "VDR") tiesību aktiem.

I — Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 EKL 141. pants satur principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienlīdzīgu darba samaksu.

4 Direktīvas 76/207 mērķis ir nepieļaut jebkādu diskrimināciju atkarībā no dzimuma gan attiecībā uz darba nosacījumiem, gan attiecībā uz iespēju iegūt darba vietu visos amata hierarhijas līmeņos. Šī direktīva neskar noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti.

5 Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (OV L 348, 1. lpp.), nosaka zināmas minimālās prasības šādu darbinieču aizsardzībai.

6 Attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85 8. pants garantē tiesības uz vismaz 14 nedēļu ilgu nepārtrauktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, iekļaujot vismaz divu nedēļu ilgo obligāto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Turklāt šīs direktīvas 11. pants paredz darbinieču darba samaksas saglabāšanu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu — papildus tiesībām atbilstoši 8. pantam piešķirtā atvaļinājuma laikā, kuras izriet no darba līguma.

7 Tomēr ir jāatzīmē, ka dalībvalstīm bija jātransponē Direktīva 92/85 valsts tiesību aktos vēlākais līdz 1994. gada 19. oktobrim, t.i. — līdz datumam pēc galvenajiem notikumiem.

Valsts tiesiskais regulējums

8 Sievietes situāciju pēc dzemdībām bijušajā VDR regulēja 1977. gada 16. jūnija *Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik* [bijušās VDR Darba Kodekss (*GBl.* I, 85. lpp.), turpmāk tekstā — "*AGB-DDR*"].

9 *AGB-DDR* 244. pants paredzēja sievietēm 20 nedēļu ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu pēc dzemdībām. Par grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma periodu sievietes no sociālās apdrošināšanas fonda saņēma maternitātes pabalstu, kas bija atbilstošs viņu vidējiem *neto* ienākumiem.

10 Vācijas Federatīvajā Republikā sievietes situāciju pēc dzemdībām reglamentēja *Mutterschutzgesetz* (turpmāk tekstā — "*MuSchG*").

11 *MuSchG* 6. panta 1. punkta pirmais teikums aizliedz sievietēm strādāt astoņas nedēļas pēc dzemdībām. Šā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā sieviete saņem pabalstu no darba devēja, kā arī maternitātes pabalstu.

12 1990. gada 10. decembra *Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost* (Austrumvācijas valsts sektora ierēdņu, kuri strādā uz līguma pamata, koplīgums, turpmāk tekstā — "*BAT-O*") 23.a pants attiecībā uz paaugstinājumu pēc kvalifikācijas perioda paredz, ka:

"Darba ņēmējs [..] tiek paaugstināts nākamajā darba samaksas kategorijā pēc noteiktā kvalifikācijas perioda beigām.

Kvalifikācijas periodu regulē šādi noteikumi:

1. Kvalifikācijas perioda nosacījums tiek izpildīts, kad darba ņēmējs pierāda to, ka ir spējīgs apmierināt prasības, kas rodas viņam pārbaudes laikā uzticēto aktivitāšu izpildes gaitā. Šajā sakarā ir noteicoša aktivitāte, kas atbilst darba samaksas pakāpei, kurā darba ņēmējs ir paaugstināts. [..]

4. Kvalifikācijas periods ir jānostrādā bez pārtraukumiem. Pārtraukumi, kas nepārsniedz sešu mēnešu ilgumu, to neietekmē; bez minētā pārtraukuma arī šādiem pārtraukumiem nav nozīmes:

[..]

c) aizsardzības periodam, ko paredz [*MuSchG*];

[..].

Tomēr pārtraukuma periods netiek pieskaitīts pie kvalifikācijas perioda, izņemot:

[..]

e) aizsardzības periodus, ko paredz [*MuSchG*]."

13 1991. gada 8. maijā *BAT-O* tika grozīts ar Vienošanos par līguma grozījumiem Nr. 1, kuras 2. pants paredz valsts sektora ierēdņu, kuri strādā uz līguma pamata (*BAT*), darba samaksas sistēmas ieviešanu koplīgumā atbilstoši šādiem kritērijiem:

"1. Ja saskaņā ar darba aprakstu ir nepieciešams kvalifikācijas periods, aktivitāšu laiks, laiks, kurā tiek pildīti darba pienākumi u.c., ir jāņem vērā laika posms pirms 1991. gada 1. jūlija un tas jāuzskata par nodarbinātības laiku atbilstoši *BAT-O* 19. panta 1. un 2. punktam un pārejas noteikumiem, kas būtu jāņem vērā, ja VI nodaļa un *BAT-O* darba samaksas skala jau būtu spēkā pirms 1991. gada 1. jūlija.
[..]

Ja darba apraksts atļauj ņemt vērā periodus ārpus *BAT-O* ietvariem, šādi periodi ir jāņem vērā tad, ja tie būtu jāņem vērā atbilstoši pirmajai daļai, jo tie norita *BAT-O* ietvaros."

II — Fakti un pamata prāva

14 Sasa, Vācijas pilsone, kopš 1982. gada 1. jūlija strādā par ražošanas menedžeri Potsdamas *Hochschule für Film und Fernsehen "Konrad Wolf"* (Televīzijas un filmēšanas augstskolā "Konrad Wolf").

15 No lietas materiāliem izriet, ka Sasas darba tiesiskās attiecības tās otrā bērna piedzimšanas laikā, 1987. gada janvārī, regulēja *AGB-DDR*. Pēc šīm dzemdībām atbilstoši minētā likuma 244. pantam Sasa bija paņēmusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu no 1987. gada 27. janvāra līdz 1987. gada 16. jūnijam, t.i. — 20 nedēļas.

16 Tāpat no lietas materiāliem izriet, ka pēc Vācijas apvienošanās Sasas darba tiesiskās attiecības tika nodotas Brandenburgas zemei. Šīs attiecības, pamatojoties uz pušu vienošanos, regulēja *BAT-O*. Sasas pārcelšanā tika ņemts vērā viņas nostrādātais darba periods kopš viņas darba pienākumu izpildes uzsākšanas, t.i., kopš 1982. gada 1. jūlija.

17 Līdz 1998. gada 7. maijam Sasas darba samaksa bija atbilstoša *BAT-O* ietvertajai II a) kategorijai. 1998. gada 8. maijā viņa tika paaugstināta nākamajā, t.i. — I b) kategorijas 2. grupā. Atbilstoši *BAT-O* noteikumiem par paaugstināšanu

aprēķinot 15 gadu kvalifikācijas periodu, Brandenburgas zeme ieskaitīja tajā pirmās 8 grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma nedēļas no atvaļinājuma, ko Sasa bija paņēmusi atbilstoši *AGB-DDR* 244. pantam, bet neieskaitīja pārējās 12 nedēļas. No lietas materiāliem izriet, ka tas notika tādēļ, ka attiecīgā tiesību norma, t.i., *BAT-O* 23.a panta 4. punkta trešais teikums, atsaucas tikai uz aizsardzības periodu, kas paredzēts *MuSchG*, t. i., uz 8 nedēļām, un neatsaucas uz *AGB-DDR* paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

18 Sasa cēla prasību valsts pirmās instances tiesā, pieprasot, lai tiktu ņemts vērā pilns grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, t.i. — 20 nedēļas. Viņa apgalvo, ka Brandenburgas zemes izmantotā *BAT-O* 23. a panta interpretācija pieļauj pretlikumīgu sieviešu diskrimināciju. Brandenburgas zemei ir jāpiespriež pārskaitīt viņai darba samaksas starpību par 12 nedēļām no 1998. gada 12. februāra, datuma, kad viņai būtu tiesības uz algas paaugstinājumu, ja kvalifikācijas periodā tiktu ieskaitīts pilns grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, līdz 1998. gada 7. maijam, t.i. — DEM 1 841,16 *bruto*, kā arī 4 % likmi, kas aprēķināta no *neto* summas kopš 1999. gada 16. marta.

19 Brandenburgas zeme lūdz prasību noraidīt. Saskaņā ar *BAT-O* kvalifikācijas periodā ir jāieskaita tikai aizsardzības periods, kuru paredz *MuSchG*, nevis garākais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, kuru paredz *AGB-DDR* 244. pants.

20 Zemāko instanču tiesas apmierināja prasību. Kaut arī iesniedzējtiesa ņem vērā, ka *BAT-O* atbilst Kopienu tiesībām, tā atzīst, ka Sasa ir nelabvēlīgākā situācijā nekā tās vīriešu dzimuma kolēģis, jo, izmantojot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ir paredzēts tikai sievietēm, viņa augstākai darba samaksas pakāpei kvalificētos 12 nedēļas vēlāk nekā tās vīriešu dzimuma kolēģis.

21 Šādos apstākļos iesniedzējtiesa ir nolēmusi apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai EK līguma 119. pants (šobrīd EK līguma 141. pants) un Direktīva 76/207/EEK aizliedz koplīgumā, saskaņā ar kuru darba tiesisko attiecību apturēšanas laiks nav jāietver kvalifikācijas periodā, vienlīdz ietvert noteikumu, ka no kvalifikācijas perioda ir jāatskaita periods, kurā darba tiesiskās attiecības tika pārtrauktas, jo sieviešu dzimuma darba ņēmēja atbilstoši *AGB-DDR* 244. panta 1. punktam pieprasīja grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu pēc tam, kad beidzās atbilstoši *MuSchG* 6. pantam piešķirtais astoņu nedēļu ilgais aizsardzības periods [..], kas ilga līdz 20. nedēļas pēc dzemdībām beigām [..]?"

III — Tiesas vērtējums

22 Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai EKL 141. pants un/vai Direktīva 76/207 aizliedz koplīgumā, tādā kā *BAT-O*, atskaitīt no kvalifikācijas perioda to laika posmu, kurā sieviešu dzimuma darba ņēmēja ir saņēmusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu atbilstoši bijušās VDR tiesību aktiem, kas pārsniedza 8 nedēļu aizsardzības periodu, kuru paredz Vācijas Federatīvās Republikas tiesību akti, uz kuriem atsaucas šis līgums.

23 Sasa uz šo jautājumu piedāvā atbildēt apgalvojuma formā. Brandenburgas zeme un Eiropas Kopienu Komisija uzskata, ka to nevajadzētu darīt. Komisija turklāt uzskata, ka šim gadījumam nav piemērojamas Kopienu tiesības.

24 Šajā sakarā, pirmām kārtām, ir jāatzīmē, ka, tā kā 1990. gada 31. augusta Līgums par Apvienotās Vācijas dibināšanu stājās spēkā 1990. gada 3. oktobrī (*BGBl. 1990 II*, 889. lpp.), 1990. gada 10. decembrī, kad tika pieņemts *BAT-O*, Kopienu tiesības bija piemērojamas. Tādējādi pēc Vācijas atkalapvienošanās pieņemtajām tiesību normām to darba ņēmēju tiesisko attiecību regulēšanai, kuri kļuva par Vācijas Federatīvās Republikas tiesību aktu subjektiem, ir jāatbilst attiecīgajam Kopienu tiesiskajam regulējumam.

25 Otrkārt, ir jāatgādina, ka Tiesa saistībā ar EKL 141. pantu jau ir lēmusi par to, ka, tā kā šī norma ir imperatīva, diskriminācijas aizliegums sieviešu un vīriešu darba ņēmēju starpā attiecas ne tikai uz valsts iestāžu rīcību, bet arī uz visiem līgumiem, kas kolektīvi regulē algotu darbu (skat. jo īpaši 1976. gada 8. aprīļa spriedumu lietā 43/75 *Defrenne, Recueil*, 455. lpp., 39. punkts; 1991. gada 7. februāra spriedumu lietā C-184/89 *Nimz, Recueil*, I-297. lpp., 11 punkts, un 1999. gada 21. oktobra spriedumu lietā C-333/97 *Lewen, Recueil*, I-7243. lpp., 26. punkts). Tā kā *BAT-O* mērķis ir regulēt ierēdņu, kas strādā uz līguma pamata, tiesiskās attiecības ar valsts institūcijām, tāpat ir jābūt piemērojamai arī Direktīvai 76/207 (šajā sakarā skat. 1997. gada 2. oktobra spriedumu lietā C-1/95 *Gerster, Recueil*, I-5253. lpp., 18. punkts).

26 Tādējādi *BAT-O* teksta sastādītājiem bija jāizvērtē sieviešu situācija salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, tai skaitā no bijušās VDR, to darba tiesisko attiecību pārejas posmā pēc Vācijas atkalapvienošanās.

27 Tādējādi Sasa pareizi atsaucās uz Kopienu tiesībām savu tiesību pamatošanai.

28 Lai sniegtu iesniedzējtiesai lietderīgu atbildi uz jautājumu, kas uzdots šajā lietā, no sākuma ir jāizsver, vai to, ka, aprēķinot kvalifikācijas periodu atbilstoši *BAT-O*, netika ņemts vērā pilns grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma periods, kas tika piešķirts atbilstoši bijušās VDR tiesību aktiem, regulē EKL 141. pants vai drīzāk Direktīva 76/207.

29 Šajā sakarā no lietas materiāliem ir skaidrs, ka pamata lietā strīds attiecas uz kvalifikācijas perioda izpildi, kas vajadzīga, lai tiktu piešķirta augstāka darba samaksas pakāpe, un uz pārtraukumu veidiem, kas šajā periodā var tikt ieskaitīti, atkāpjoties no pamatnoteikuma, kas noteic, ka kvalifikācijas periodam jānorit bez pārtraukumiem un ka atļautie pārtraukuma periodi jebkurā gadījumā tajā nav iekļaujami.

30 Rezultāts, kādu sagaida Sasa, ir ātrāka augstākas darba samaksas pakāpes piešķiršana. Lai šo rezultātu panāktu, galvenokārt ir jānoskaidro, vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājums pilnībā ir jāiekļauj kvalifikācijas periodā, kas ir jāpabeidz, pirms tiek piešķirta jauna pakāpe, šajā gadījumā — augstāka darba samaksas pakāpe. Līdz ar to ir jāatzīst, ka šajā lietā augstāka darba samaksa ir vienkārši sekas tam, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek iekļauts kvalifikācijas periodā.

31 Līdz ar to attiecīgās tiesību normas pamata lietā satur noteikumus attiecībā uz darba ņēmēju pāreju uz augstāku pakāpi pēc kvalifikācijas perioda. No tā izriet, ka šajā lietā uzdotais jautājums ir vērsts uz to, lai noskaidrotu nosacījumus augstākas amatu hierarhijas pakāpes sasniegšanai, un līdz ar to ietilpst Direktīvas 76/207 regulējuma sfērā.

32 Ir jāņem vērā, ka attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu šī direktīva atzīst gan sievietes bioloģisko iemeslu dēļ aizsardzības grūtniecības laikā un pēc tās likumību,

gan īpašo attiecību sievietei ar bērnu aizsardzības likumību laika posmā, kas seko grūtniecībai un bērna piedzimšanai (skat., piemēram, 1984. gada 12. jūlija spriedumu lietā 184/83 *Hofmann, Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts, un 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez, Recueil*, I-2605. lpp., 32. punkts).

33 Rezultātā minētās direktīvas 2. panta 3. punkts pieļauj valsts tiesību normu, kuras garantē sievietēm specifiskās tiesības attiecībā uz grūtniecību un dzemdībām, pieņemšanu. Tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu regulē šis pants (skat. 1998. gada 30. aprīļa spriedumu lietā C-136/95 *Thibault, Recueil*, I-2011. lpp., 24. punkts).

34 Turklāt atbilstoši šim pantam sievietēm piešķirto tiesību izmantošana nevar būt par iemeslu nelabvēlīgai attieksmei attiecībā uz nepieciešamajiem nosacījumiem, kas viņai ir jāizpilda, lai iegūtu augstāku amatu hierarhijas pakāpi. No šāda viedokļa Direktīvas 76/207 mērķis ir nodrošināt vienlīdzību pēc būtības, nevis pēc formas (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietās *Merino Gómez*, 37. punkts, un *Thibault*, 26. punkts).

35 No iepriekš minētā izriet, ka sieviešu dzimuma darba ņēmēja tās darba tiesiskajās attiecībās tiek aizsargāta pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi sakarā ar to, ka tā atrodas vai atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā.

36 Līdz ar to sieviete, pret kuru attieksme ir nelabvēlīga grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ, tiek diskriminēta sakarā ar grūtniecību un atvaļinājumu. Šāda rīcība ir diskriminācija, kas balstīta tieši uz dzimumu, Direktīvas 76/207 izpratnē (skat. 1996. gada 13. februāra spriedumu C-342/93 *Gillespie* u.c., *Recueil*, I-475. lpp., 22. punkts; iepriekš minēto spriedumu *Thibault*, 29. un 32. punkts, un 2004. gada 30. marta spriedumu lietā C-147/02 *Alabaster, Recueil*, I-3101. lpp., 47. punkts).

37 Šajā sakarā ir jākonstatē, ka Sasa ir nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar tās vīriešu dzimuma kolēģi, kurš sāka strādāt bijušajā VDR tajā pašā dienā, kad viņa uzsāka darbu, jo dēļ tā, ka viņa izmantoja grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, viņai var tikt piešķirta augstāka darba samaksas pakāpe 12 nedēļas vēlāk nekā viņas kolēģim.

38 Tomēr iesniedzējtiesa savu analīzi pamato ar uzskatu, ka nelabvēlīgā attieksme pret Sasu nav balstīta uz dzimumu, bet uz to, ka viņas tiesiskās attiecības tika apturētas uz attiecīgajām 12 nedēļām.

39 Šajā sakarā ir jāatzīmē, ka darba līgums joprojām saistīja sieviešu dzimuma darba ņēmēju ar tās darba devēju grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā (skat. iepriekš minētos spriedumus lietās *Gillespie* u. c., 22. punkts; *Thibault*, 29. punkts, un *Alabaster*, 47. punkts). Samaksas kārtība sieviešu dzimuma darba ņēmējai minētā atvaļinājuma laikā šo secinājumu neietekmē.

40 Komisija, savukārt, lai izanalizētu iespējamo grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, kas ir ilgāks par minimālo periodu, kurš ir paredzēts šajā direktīvā, ietekmi uz tiesībām, kas izriet no darba līguma, atsaucas uz Direktīvu 92/85 jautājumos par diskrimināciju uz dzimuma pamata. Šajā sakarā tā citē 1998. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-411/96 *Boyle* u.c. (*Recueil*, I-6401. lpp., 79. punkts) un no tā izdara secinājumu, ka, tā kā grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, kas ir ilgāks nekā Direktīvas 8. pantā paredzētais minimums, visdrīzāk ietekmē sieviešu dzimuma darba ņēmēja tiesības, Sasas labprātīgi izmantotais 20 nedēļu atvaļinājums atbilstoši *AGB-DDR* 244. pantam bija vienkārši labums, kas viņai bija pieejams.

41 Šis arguments nevar tikt atbalstīts.

42 Pirmkārt, ir jāpatur prātā, ka Direktīva 92/85 dalībvalstīm bija jātransponē vēlākais līdz 1994. gada 19. oktobrim, kas ir datums pēc visu pamata prāvas notikumu norises.

43 Otrkārt, pat ja varētu pamatot šo argumentu ar minēto direktīvu, ir jāņem vērā tas, ka saskaņā ar 11. pantu, lai garantētu grūtnieču darba ņēmēju aizsardzību, darba ņēmēju, kuras ir nesen dzemdējušas, vai to, kuras baro bērnu ar krūti, aizsardzību, ir jānodrošina tiesības, kas ir saistītas ar darba līgumu, "gadījumā, kas minēts 8. pantā". 8. pants paredz "grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas".

44 Līdz ar to fakts, ka tiesību akts piešķir tiesības sievietēm uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ir garāks par 14 nedēļām, nenorāda uz to, ka šis atvaļinājums nebūtu uzskatāms par Direktīvas 92/85 8. pantā paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un līdz ar to — par periodu, kura laikā tiesības, kas izriet no darba līguma, ir jānodrošina atbilstoši tās pašas direktīvas 11. pantam.

45 Turklāt šajā gadījumā uz uzdoto jautājumu nevar atbildēt, vadoties no tā, vai šāds atvaļinājums ir vai nav obligāts. Šajā ziņā ir jāakcentē, ka atbilstoši Direktīvai 92/85 aizliegums strādāt attiecas tikai uz 2 nedēļām no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, kurš, savukārt, ir ne mazāks kā 14 nedēļas.

46 Attiecīgi fakts, ka Sasa ir izvēlējusies izmantot visas 20 atvaļinājuma nedēļas, kuras paredz *AGB-DDR*, kamēr *MuSchG* paredzētais 8 nedēļu atvaļinājums paredz aizliegumu strādāt, nav šķērslis tam, lai viņas pilnais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiktu uzskatīts par likumā paredzēto atvaļinājumu sievietes aizsardzībai pēc dzemdībām.

47 Attiecībā uz iepriekš minēto spriedumu lietā *Boyle* u.c. ir jāatzīst, ka — pretēji Komisijas apgalvojumam — minētais spriedums nekādā veidā neietekmē šajā lietā uzdoto jautājumu, jo *Boyle* spriedums attiecās uz papildu atvaļinājumu, ko piešķīra darba devējs, nevis uz likumā paredzēto atvaļinājumu.

48 No visa iepriekš minētā izriet, ka, kaut arī valsts tiesību akti paredz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, lai aizsargātu sievietes bioloģiskos apstākļus un īpašās attiecības sievietei ar viņas bērnu laika posmā pēc grūtniecības un dzemdībām, Kopienu tiesības nosaka: šāda likumīga aizsardzības atvaļinājuma izmantošana nedrīkst, pirmkārt, pārtraukt attiecīgās sievietes darba tiesiskās attiecības, ne arī kaitēt no tā izrietošo tiesību piemērošanai un, otrkārt, novest pie nelabvēlīgas attieksmes pret sievieti.

49 Tomēr *BAT-O* atsaucās tikai uz Vācijas Federatīvās Republikas valsts tiesību aktiem, kamēr attiecīgais atvaļinājums tika izmantots atbilstoši bijušās VDR tiesību aktiem.

50 Visbeidzot, ir nepieciešams apsvērt atvaļinājuma, kuru izmantoja Sasa, būtību, lai noteiktu, vai tas var tikt uzskatīts par vienlīdzīgu aizsardzības periodam, kādu paredz *MuSchG* un kura mērķis ir aizsargāt sievieti pēc dzemdībām.

51 Ja tā, tad šis atvaļinājums, aprēķinot kvalifikācijas periodu, bija jāņem vērā tādā pašā veidā kā aizsardzības periods, t.i. — bija jāņem vērā pilns atvaļinājums. Ja tas netiek ņemts vērā, tad Sasa ir nelabvēlīgi ietekmēta tās prombūtnes sakarā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu dēļ un līdz ar to tiek diskriminēta tieši uz dzimuma pamata Direktīvas 76/207 izpratnē tajā ziņā, ka viņa augstāku darba samaksas pakāpi sasniegs 12 nedēļas vēlāk nekā viņas vīriešu dzimuma kolēģis, kurš uzsāka darbu bijušajā VDR tajā pašā dienā, kad viņa.

52 Šajā ziņā ir nozīmīgi, ka no Vācijas valdības atbildēm uz Tiesas rakstiskajiem jautājumiem izriet, ka *MuSchG* 6. pantā paredzētā 8 nedēļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis un *AGB-DDR* 244. pantā paredzētā 20 nedēļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, kuru izmantoja Sasa, mērķis lielā mērā ir vienāds. Atbilstoši šīs valdības uzskatam katra no šiem diviem regulējumiem mērķis bija nodrošināt fizisku mātes atgūšanos pēc dzemdībām un ļaut viņai pašai rūpēties par savu bērnu.

53 Kā tiesa ir vairākkārtīgi spriedusi — Direktīvas 76/207 un īpaši tās 2. panta 3. punkta mērķis ir tieši šī sievietes dubultā aizsardzība (skat., piemēram, šī sprieduma 34. punktā minēto judikatūru).

54 Attiecīgi jāsecina, ka 20 nedēļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, ko paredz *AGB-DDR* 244. pants, bija tādi paši mērķi un nolūks kā 8 nedēļu aizsardzības periodam, kas ir paredzēts *MuSchG* 6. pantā, un līdz ar to šis 20 nedēļu atvaļinājums ir jāuzskata par likumā paredzēto atvaļinājumu sieviešu aizsardzībai pēc dzemdībām un tas tāpat ir jāieskaita kvalifikācijas periodā, kas ir priekšnoteikums nākamās darba samaksas pakāpes sasniegšanai.

55 Tomēr ir jāpatur prātā, ka Tiesai nav pienākuma interpretēt valsts tiesību aktus, jo tikai valsts tiesai ir šāda kompetence. Lai gan, ja tiesību aktu normas rada diskrimināciju un ir pretrunā Direktīvai 76/207, valsts tiesām šī diskriminācija ir jānovērš ar visiem iespējamajiem līdzekļiem un, jo īpaši, piemērojot minētās normas arī nelabvēlīgi ietekmētajai grupai (skat. 2003. gada 20. marta spriedumu lietā C-187/00 *Kutz-Bauer, Recueil*, I-2741. lpp., 75. punkts, un 2003. gada 11. septembra spriedumu lietā C-77/02 *Steinicke, Recueil*, I-9027. lpp., 72. punkts).

56 Šajos apstākļos valsts tiesas tiesnesim, vadoties no pamata lietas faktiem, ir jāizsver, vai Sasas izmantotais atvaļinājums un aizsardzības periods, ko paredz *BAT-O*, ir vienlīdzīgi to mērķu un nolūka ziņā, un līdz ar to, vai pilnais likumā paredzētais atvaļinājums, kas izmantots atbilstoši bijušās VDR tiesību aktiem, var tikt ieskaitīts *BAT-O* noteiktajā kvalifikācijas periodā.

57 Tomēr ir jāprecizē, ka nedz atvaļinājuma obligātais raksturs, ne arī samaksas kārtība sievietei šā atvaļinājuma laikā nevar būt noteicošais kritērijs, izvērtējot katra no diviem regulējumiem mērķus un nolūku.

58 Attiecīgi, ja valsts tiesnesis nonāk pie secinājuma, ka *AGB-DDR* 244. pantā paredzētais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir tāds likumā paredzētais atvaļinājums, kas ir domāts sievietes aizsardzībai pēc dzemdībām, kvalifikācijas periodā, kas vajadzīgs, lai sasniegtu augstāku darba samaksas pakāpi, ir jāieskaita viss atvaļinājums, lai novērstu sievietes, kura ir izmantojusi šādu atvaļinājumu, nokļūšanu nelabvēlīgā situācijā tās grūtniecības dēļ un tādēļ, ka viņa izmantoja šo grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, salīdzinājumā ar viņas vīriešu dzimuma kolēģi, kurš uzsāka darbu bijušajā VDR tajā pašā dienā, kad viņa.

59 Ņemot vērā minētos apsvērumus, uz iesniegto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 76/207 aizliedz tādā koplīgumā kā *BAT-O* atskaitīt no kvalifikācijas perioda laika posmu, kurā sieviešu dzimuma darba ņēmēja izmantojusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu atbilstoši bijušās VDR tiesību aktiem, kas pārsniedz 8 nedēļu ilgumu, ko paredz Vācijas Federatīvās Republikas tiesību akti, uz kuriem atsaucas šis līgums, ja abu atvaļinājumu periodu mērķi un nolūks attiecas uz sievietes aizsardzību sakarā ar grūtniecību un dzemdībām, kā to paredz šīs direktīvas 2. panta 3. punkts. Valsts tiesas uzdevums ir izvērtēt, vai šie nosacījumi ir izpildīti.

Par tiesāšanās izdevumiem

60 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207 par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, aizliedz paredzēt tādā koplīgumā kā *Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost* (Austrumvācijas valsts sektora ierēdņu, kuri strādā uz līguma pamata, koplīgums) atskaitīt no kvalifikācijas perioda laika posmu, kurā sieviešu dzimuma darba ņēmēja izmantojusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu atbilstoši bijušās Vācijas Demokrātiskās Republikas tiesību aktiem, kas pārsniedz 8 nedēļu ilgumu, ko paredz Vācijas Federatīvās Republikas tiesību akti, uz kuriem atsaucas šis līgums, ja abu atvaļinājumu periodu mērķi un nolūks attiecas uz sievietes aizsardzību sakarā ar grūtniecību un dzemdībām, kā to paredz šīs direktīvas 2. panta 3. punkts. Valsts tiesas uzdevums ir izvērtēt, vai šie nosacījumi ir izpildīti.

[Paraksti]