A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2004. november 18. *

A C-284/02. sz. ügyben,

a Bírósághoz az EK 34. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (Németország) a Bírósághoz 2002. augusztus 2-án érkezett 2002. március 21-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Land Brandenburg**

és

Ursula Sass

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, A. Rosas (előadó), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts és S. von Bahr bírák,

főtanácsnok: L. A. Geelhoed,
hivatalvezető: F. Contet főtanácsos,

* Az eljárás nyelve: német.

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. március 11-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

— a Land Brandenburg képviseletében J.-Borck Rechtsanwalt,

— U. Sass képviseletében Th. Becker Rechtsanwalt,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében B. Martenczuk és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2004. április 27-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya az EK 141. cikk, valamint a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.) értelmezése.

2 Ez a kérelem U. Sass és munkaadója, a Land Brandenburg közötti jogvita során került benyújtásra, amelyben a munkaadó a magasabb fizetési fokozatba való besoroláshoz szükséges várakozási idő („Bewährungszeit", a továbbiakban: várakozási idő) kiszámítása során az egykori Német Demokratikus Köztársaság (a továbbiakban: egykori NDK) szabályozása értelmében nem vette figyelembe a szülési szabadság teljes időtartamát.

I — Jogi háttér

A — *A közösségi szabályozás*

3 Az EK 141. cikk kimondja a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkájáért járó egyenlő díjazás elvét.

4 A 76/207 irányelv célja a munkakörülmények, a munkavállalás és álláshoz jutás feltételeivel kapcsolatos, a foglalkoztatási hierarchia bármely szintjén előforduló, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése, kiemelve, hogy a nők védelmét szolgáló rendelkezéseket, különösen a terhességgel és az anyasággal kapcsolatosakat ugyanakkor nem akadályozza.

5 Egyebekben a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL L 348., 1. o.) a fenti személyek védelmével kapcsolatos minimális követelményeket ír elő.

6 A szülési szabadsággal kapcsolatban a 92/85 irányelv 8. cikke biztosítja a legalább tizennégy hetes folyamatos szülési szabadsághoz való jogot, amely egy legalább kéthetes kötelező időtartamot is tartalmaz. Emellett az irányelv 11. cikke kimondja, hogy a munkabérhez, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot, valamint a munkaszerződéshez kapcsolódó egyéb jogokat a 8. cikk szerinti szabadság alatt is biztosítani kell.

7 Megemlítendő ugyanakkor, hogy a 92/85 irányelvet a tagállamoknak legkésőbb 1994. október 19-ig kellett átültetniük, amely az alapügy tényállásánál későbbi időpont.

B — *A nemzeti szabályozás*

8 A nők szülést követő helyzetét az egykori NDK-ban az 1977. június 16-i Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (az egykori NDK munka törvénykönyve, a továbbiakban: az AGB-DDR, GBl. I, 85. o.) szabályozta.

9 Az AGB-DDR 244. cikke kimondta, hogy a nőket a szülést követően húszhetes szülési szabadság illet meg. A nevezett szabadság idejére a nőknek a társadalombiztosítás az átlagos nettó jövedelmükkel megegyező összegű anyasági támogatást folyósított.

10 A Németországi Szövetségi Köztársaságban a nők szülést követő helyzetét a Mutterschutzgesetz (a továbbiakban: a MuSchG) szabályozza.

11 A MuSchG 6. cikk (1) bekezdésének első mondata megtiltja, hogy a nők a szülést követő nyolc hét során dolgozzanak. Ez alatt a szülési szabadság alatt a nők az anyasági támogatáson felül a munkaadótól is kapnak kiegészítő juttatást.

12 Az 1990. december 10-i Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (a kelet-németországi szerződéses közigazgatási tisztviselők kollektív szerződése, a továbbiakban: a BAT-O) a várakozási idő leteltét követő előrelépéssel kapcsolatos 23a. cikke kimondja, hogy:

„A munkavállaló [...] a várakozási idő leteltével eggyel magasabb fizetési fokozatba kerül.

A várakozási időre az alábbi szabályok vonatkoznak:

1. A várakozási időre vonatkozó feltétel teljesítettnek minősül, ha a munkavállaló eleget tett a várakozási idő alatt rábízott tevékenységgel kapcsolatos elvárásoknak. E tekintetben az a tevékenység a meghatározó, amely megfelel a munkavállaló fizetési fokozatának. [...]

4. A várakozási időt megszakítás nélkül kell teljesíteni. Legfeljebb hat hónap időtartamú megszakításokra külön következmény nélkül van lehetőség; ettől függetlenül is az alábbi esetekben lehetőség van a külön következmény nélküli megszakításra:

[...]

c) a [MuSchG] által szabályozott védelmi időszakok esetén;

[...]

A megszakítás időtartama ugyanakkor nem számít bele a várakozási időbe, kivéve:

[...]

e) a [MuSchG] által szabályozott védelmi időszakokat."

13 A BAT-O-t 1991. május 8-án módosította az 1. sz. módosító szerződés, amely 2. cikkében kimondja, hogy a szerződéses közigazgatási tisztviselők fizetési besorolását az alábbi szempontok szerint kell figyelembe venni:

„1. Abban az esetben, ha a várakozási idő, a szolgálati idő, a munkával eltöltött idő stb. a tevékenység jellemzőinek előírásai között szerepel, az 1991. július 1-je előtti időszak a BAT-O 19. cikke (1) és (2) bekezdése és az átmeneti rendelkezések alapján szolgálati időnek számít, ha azokat be kellett volna számítani, ha a BAT-O VI. fejezete és fizetési besorolása 1991. július 1-je előtt hatályban lett volna. [...]

Amennyiben egy tevékenység jellemzői a BAT-O hatálya alá nem tartozó időszakok beszámítását is lehetővé teszik, ezeket az időszakokat be kell számítani, ha azokat az első albekezdés alapján be kellett volna számítani, ha a BAT-O hatálya alá tartoztak volna."

II — A tényállás és az alapeljárás

14 U. Sass, aki német állampolgár, 1982. július 1-je óta a potsdami „Konrad Wolf" Hochschule für Film und Fernsehennél (Konrad Wolf televíziós és filmakadémia) dolgozik gyártásvezetőként.

15 Az iratokból következik, hogy U. Sass munkaviszonyát második gyermekének születésekor, 1987 januárjában az AGB-DDR szabályozta. A szülést követően a nevezett jogszabály 244. cikkének megfelelően U. Sass 1987. január 27-től 1987. június 16-ig, azaz húsz hétre szülési szabadságot vett igénybe.

16 Az is az iratokból következik, hogy Németország egyesítését követően U. Sass munkaviszonya a Land Brandenburghoz került át. Ezt a viszonyt ettől kezdve a felek megállapodása alapján a BAT-O szabályozta. Az U. Sass által hivatalba lépése, azaz 1982. július 1-je óta munkaviszonyban eltöltött időt a munkaviszony átkerülése során figyelembe vették.

17 1998. május 7-ig U. Sass fizetése a BAT-O II. a) fokozatának felelt meg. 1998. május 8-án magasabb beosztásba, nevezetesen az I. b) fokozat 2. osztályába sorolták. A BAT-O értelmében az előmenetelhez szükséges tizenöt év kiszámításakor a Land

Brandenburg az U. Sass által az AGB-DDR 244. cikke alapján igénybe vett szülési szabadság első nyolc hetét beszámította ugyan, a fennmaradó tizenkét hetet azonban nem. Az iratokból következik, hogy ez annak az eredménye, hogy a vonatkozó rendelkezés, a BAT-O 23a. cikke (4) bekezdése harmadik mondata, csak a MuSchG által szabályozott védelmi időszakokról, nevezetesen nyolc hétről tesz említést, míg a szülési szabadság AGB-DDR által szabályozott időtartamáról nem.

18 U. Sass azt állítva nyújtott be keresetet a tagállami elsőfokú bírósághoz, hogy a szülési szabadság teljes időtartamát, tehát mind a húsz hetet figyelembe kellett volna venni. Szerinte a BAT-O 23a. cikkének a Land Brandenburg általi értelmezése a nőkkel szembeni, jogellenes hátrányos megkülönböztetéshez vezet. Ez utóbbit kötelezni kellene, hogy folyósítsa számára az 1998. február 12-től — amikortól jogosult lett volna a fizetésemelésre, ha szülési szabadságának teljes időtartamát beszámították volna a várakozási időbe — 1998. május 7-ig eltelt tizenkét hétre járó bruttó 1841,16 DEM összegű jövedelemkülönbözetet és a nettó összeg 1999. március 16-tól számított 4%-os kamatát.

19 A Land Brandenburg elutasította a keresetet. A BAT-O szerint az AGB-DDR 244. cikkében szabályozott hosszabb szülési szabadságot nem kell beszámítani a várakozási időbe, csak a MuSchG által szabályozott védelmi időszakokat.

20 Az alacsonyabb szintű bíróságok helyt adtak a keresetnek. A kérdést előterjesztő bíróság, úgy ítélve ugyan meg, hogy a BAT-O összeegyeztethető a közösségi joggal, elismeri, hogy U. Sass hátrányosabb helyzetben van, mint férfi kollégái, mivel a kizárólag nőknek járó szülési szabadság igénybevétele miatt csak tizenkét héttel később éri el a magasabb fizetési fokozatot, mint ők.

21 Mindezek alapján a kérdést előterjesztő bíróság úgy határozott, hogy eljárását felfüggeszti, és az alábbi előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést intézi a Bírósághoz:

„Az EK-Szerződés 119. cikkével (jelenleg az EK-Szerződés 141. cikke) és a 76/207/EGK irányelvvel ellentétes-e az, hogy egy olyan kollektív szerződés, amely alapján a munkaviszony felfüggesztésének időtartama nem számít bele a várakozási időbe, azt az időszakot sem számítja be, amely alatt a női munkavállaló munkaviszonya azért volt felfüggesztve, mert a MuSchG 6. cikke szerinti [...], beszámítandó nyolchetes védelmi időszak leteltét követően az AGB-DDR 244. cikke (1) bekezdése alapján [...] a szülést követő huszadik hét végéig szülési szabadságon volt?"

III — A Bíróság álláspontja

22 A kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy az EK 141. cikk, illetve a 76/207 irányelv tiltja-e azt, hogy a BAT-O-hoz hasonló kollektív szerződés ne számítsa be az előírt időbe azt az időszakot, amely alatt a női munkavállaló az egykori NDK szabályozásának megfelelően a nyolchetes védelmi időszakot meghaladó, a Németországi Szövetségi Köztársaság szabályozása szerinti — és a szerződés által érintett — szülési szabadságon volt.

23 U. Sass erre a kérdésre igenlő választ vár a bíróságtól. A Land Brandenburg és az Európai Közösségek Bizottsága ezzel ellentétes álláspontot képvisel. A Bizottság elsősorban úgy véli, hogy a közösségi jog a jelen esetben nem alkalmazható.

24 Ezzel kapcsolatban először elmondható, hogy a német egység létrehozásáról szóló 1990. augusztus 31-i szerződés 1990. október 3-án lépett hatályba (BGBl. 1990 II, 889. o.), így a BAT-O 1990. december 10-i elfogadásakor a közösségi jog már alkalmazandó volt. Ebből következően a német újraegyesítést követően a munkavállalók helyzetével kapcsolatban a Németországi Szövetségi Köztársaság szabályozási körében elfogadott rendelkezések nem lehetnek ellentétesek a vonatkozó közösségi szabályozással.

25 Másodszor felidézendő, hogy a Bíróság az EK 141. cikkel kapcsolatban úgy határozott, hogy a 119. cikk kötelező jellegéből adódóan a férfi és női munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma nemcsak a közigazgatási hatóságok működésére vonatkozik, hanem kiterjed a munkaviszonyt kollektív módon rendező megállapodásokra és a magánszemélyek közötti szerződésekre is (lásd különösen a 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet [EBHT 1976., 455. o.] 39. pontját; a C-184/89. sz. Nimz-ügyben 1991. február 7-én hozott ítélet [EBHT 1991., I-297. o.] 11. pontját; és a C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-7243. o.] 26. pontját.). A BAT-O a szerződéses alkalmazottak és a közszféra közötti kapcsolatokat hivatott szabályozni, és ez a 76/207 irányelv alapján nem is lehetne másként (lásd ezzel kapcsolatban a C-1/95. sz. Gerster-ügyben 1997. október 2-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-5253. o.] 18. pontját).

26 A BAT-O megalkotói meg tudták volna vizsgálni a német újraegyesítés miatt átalakult munkaviszonyban lévő nők és szintén az egykori NDK-ból jövő férfi munkavállalókhoz képest elfoglalt helyzetét.

27 Ebből következően jogainak érvényesítése során U. Sass jogosan hivatkozik a közösségi jogra.

28 A jelen ügyben feltett kérdéssel kapcsolatban és a kérdést előterjesztő bíróság kérdésére megfelelően válaszolva először azt kell megvizsgálni, hogy a BAT-O által előírt várakozási idő kiszámítása során az egykori NDK szabályozása alapján igénybe vett szülési szabadság nem teljes idejének beszámítása az EK 141. cikk vagy a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik-e.

29 Ezzel kapcsolatban az iratokból következik, hogy az alapügy tárgya a magasabb fizetési fokozatba kerüléshez szükséges időtartam, valamint az ebbe az időtartamba azon általános szabály ellenére beszámítható megszakítás időtartamának jellege, miszerint ezt az időszakot megszakítás nélkül kell teljesíteni, illetve az engedélyezett megszakítás időtartama semmiképpen nem számítható be.

30 Az U. Sass által elérni kívánt eredmény valóban az, hogy magasabb fizetési fokozatba kerüljön. Ehhez az eredményhez tehát az a döntő kérdés, hogy szülési szabadságának teljes időtartama beszámítható-e az új fokozatba, jelen esetben a magasabb fizetési fokozatba kerüléshez szükséges várakozási időbe. Így megállapítható, hogy jelen esetben az emelt fizetés a nevezett szülési szabadság beszámításának lenne a következménye.

31 Ebből következően az alapügyben szereplő rendelkezések a munkavállalónak a várakozási időszakot követő magasabb kategóriába kerülésével kapcsolatos szabályokat állapítanak meg. Mindebből következik, hogy a jelen esetben feltett kérdés a magasabb foglalkoztatási szintre kerüléshez szükséges feltételek pontosítására, valamint a 76/207 irányelv hatályára vonatkozik.

32 Emlékeztetni kell arra, hogy az egyenlő bánásmód elvét illetően az irányelv egyrészt elismeri a nő terhesség alatti és azt követő biológiai állapotának, másrészt a

terhességet és a szülést követően az anya és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmét (lásd különösen a 184/83. sz. Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet [EBHT 1984., 3047. o.] 25. pontját, és a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT I-2605. o.] 32. pontját).

33 Ezzel kapcsolatban az említett irányelv 2. cikke (3) bekezdése olyan nemzeti jogszabályokat engedélyez, amelyek a nőknek különleges jogokat biztosíthatnak a terhesség és a szülés miatt. A szülési szabadság is ennek a cikknek a hatálya alá tartozik (lásd a C-136/95. sz. Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet [EBHT 1998., I-2011. o.] 24. pontját).

34 Mindezen felül a nevezett cikknek megfelelően a nőknek biztosított jogok gyakorlása nem eredményezhet hátrányos bánásmódot a magasabb szakmai besorolásba való bekerülés feltételeit illetően. Ebben a tekintetben a 76/207 irányelv célja a tényleges és nem a formális egyenlőség (lásd ezzel kapcsolatban a fent hivatkozott Merino Gómez-ítélet 37. pontját, és a Thibault-ítélet 26. pontját).

35 A fentiekből következik, hogy egy női munkavállaló a munkaviszonyában minden olyan hátrányos bánásmód ellen védett, amelynek az az alapja, hogy ő szülési szabadságon volt vagy van.

36 Valójában az a nő, akit amiatt részesítenek hátrányos bánásmódban, hogy szülési szabadság miatt távol volt, terhessége és a szabadság miatt hátrányos megkülönböztetést szenved el. Ez a fajta magatartás a 76/207 irányelv értelmében közvetlenül nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd a C-342/93. sz. Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-475. o.] 22. pontját; a fent hivatkozott Thibault-ítélet 29. és 32. pontját, valamint a C-147/02. sz. Alabaster-ügyben 2004. március 30-án hozott ítélet [EBHT I-3101. o.] 47. pontját).

37 Ebben az összefüggésben megállapítható, hogy U. Sass a szintén az egykori NDK-ban vele egy napon munkába állt férfi kollégájánál hátrányosabb helyzetben van, mivel szülési szabadságának igénybevétele miatt csak tizenkét héttel később éri el ugyanazt a magasabb fizetési fokozatot, mint említett kollégája.

38 Ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróság érvelésének az a kiindulópontja, hogy az U. Sass által elszenvedett hátrány alapja nem a neme, hanem az a tény, hogy munkaszerződését az említett tizenkét hétre felfüggesztették.

39 Ezzel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a női munkavállaló munkaszerződésén keresztül a szülési szabadság ideje alatt továbbra is jogviszonyban áll munkaadójával (lásd a fent hivatkozott Gillespie és társai ítélet 22. pontját; a Thibault-ítélet 29. pontját; az Alabaster-ítélet 47. pontját). Az, hogy a női munkavállaló hogyan kapja meg a jövedelmét a szabadság alatt, semmit nem változtat ezen az álláspontón.

40 Nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés esetén az említett irányelv szerinti minimális időtartamot meghaladó időtartamú szülési szabadságnak a munkaszerződéshez kapcsolódó jogokra gyakorolt esetleges hatásainak vizsgálata érdekében a Bizottság ugyanakkor a 92/85 irányelvre hivatkozik. Ezzel kapcsolatban a C-411/96. sz. Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítéletre hivatkozva ([EBHT 1998., I-6401. o.] 79. pont), úgy tűnik, azt a következtetést vonja le, hogy a női munkavállaló jogaira valószínűleg kihat a nevezett irányelv 8. cikke szerinti minimális időtartamot meghaladó szülési szabadság, így az U. Sass által szabad akaratából igénybe vett húsz hét az AGB-DDR 244. cikke értelmében csak egy neki juttatott előnynek minősül.

41 Ez az érvelés nem fogadható el.

42 A 92/85 irányelvvel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy azt a tagállamoknak csak legkésőbb 1994. október 19-ig kellett átültetniük, amely az alapügy tényállásánál későbbi időpont.

43 A továbbiakat illetően feltételezve, hogy ezt az irányelvet alapul lehet venni, megállapítható, hogy 11. cikke értelmében a várandós, gyermekágyas és szoptató nő védelmének biztosítása érdekében a munkaszerződéshez kapcsolódó jogokat „a 8. cikkben említett esetben" kell biztosítani. A nevezett 8. cikk „legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságot" ír elő.

44 Következésképpen az a tény, hogy egy szabályozás tizennégy hetet meghaladó szülési szabadságot biztosít, még nem akadálya annak, hogy azt a 92/85 irányelv 8. cikke értelmében szülési szabadságnak, következésképpen olyan időtartamnak lehessen tekinteni, amely alatt a munkaszerződéshez kapcsolódó jogokat ugyanezen irányelv 11. cikke alapján biztosítani kell.

45 Az továbbá, hogy ez a szabadság kötelező-e vagy sem, a jelen esetben felvetett kérdés szempontjából nem bír döntő jelentőséggel. Ezzel kapcsolatban megemlítendő, hogy a 92/85 irányelv alapján a munkavégzés tilalma a minimum tizennégy hetes szülési szabadságnak csak legalább kéthetes időszakát érinti.

46 Az a tény tehát, hogy U. Sass úgy döntött, az AGB-DDR által megengedett mind a húsz hetet igénybe veszi, illetve a MuSchG által előírt nyolc hét szabadság egyben munkavégzési tilalmat is jelent, nem akadálya annak, hogy a szabadság teljes egészében olyan rendes szabadságnak minősüljön, melynek célja a szülő nő védelme.

47 A fent hivatkozott Boyle és társai ítéletet illetően megállapítható, hogy — ellentétben a Bizottság következtetésével — az semmiképpen sem befolyásolja a jelen ügyben feltett kérdésre adandó választ, mivel a Boyle-ítélet nem a rendes szabadsággal, hanem a munkaadó által biztosított pótszabadsággal függ össze.

48 A fentiekből következik, hogy amennyiben a nemzeti jogszabályok a terhességet és a szülést követően a nő biológiai állapotának és gyermekével fennálló különleges kapcsolatnak a védelmét szolgáló szülési szabadságot írnak elő, a közösségi jog előírja, hogy ennek a rendes védelmi szabadságnak az igénybevétele egyrészt sem az adott nő munkaviszonyát, sem az ahhoz kapcsolódó jogok alkalmazását nem szakítják meg, másrészt az nem vezethet a nővel való hátrányos bánásmódhoz.

49 A BAT-O e tekintetben tehát egyedül a Németországi Szövetségi Köztársaság nemzeti jogszabályaira hivatkozik, míg a kérdéses szabadság az egykori NDK szabályozása alá tartozik.

50 Mindezek alapján érdemes tehát megvizsgálni az U. Sass által ténylegesen igénybe vett szabadság jellegét annak ellenőrzésére, hogy az a MusSchG által szabályozott védelmi időszaknak minősíthető-e, lévén annak célja a szülő nő védelme.

51 Amennyiben a fenti kérdésre igenlő a válasz, a várakozási idő kiszámításakor ezt a szabadságot is az említett védelmi időszakhoz hasonlóan, tehát teljes egészében figyelembe kellett volna venni. Ezen beszámítás elmaradása esetén U. Sass szülési szabadságából adódó távolléte miatt hátrányos bánásmódban részesült volna, következésképpen a 76/207 irányelv értelmében nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést szenvedett volna el, mivel az egykori NDK-ban a vele azonos napon munkába álló férfi kollégájához képest csak tizenkét héttel később kerülhetne magasabb fizetési fokozatba.

52 Ezzel kapcsolatban lényegesnek tűnik, hogy a német kormánynak a Bíróság által írásban feltett kérdésekre adott válaszai alapján egyrészt a MuSchG 6. cikke szerinti nyolchetes szülési szabadság, másrészt az AGB-DDR 244. cikke szerinti és az U. Sass által igénybe vett húszhetes szülési szabadság célja jelentős mértékben megegyezik. A német kormány szerint mindkét szabadságolási rendszer célja az anya szülést követő fizikai megerősödése és a gyermekével való személyes gondoskodás biztosítása.

53 Ahogy a Bíróság több alkalommal is megállapította, a 76/207 irányelvnek, különösen 2. cikke (3) bekezdésének célja kifejezetten a nő ezen kétszeres védelme (lásd különösen a jelen ítélet 34. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

54 Ebből következően úgy tűnik, hogy az AGB-DDR 244. cikkében foglalt húszhetes szülési szabadságnak ugyanaz a célja, mint a MuSchG 6. cikkében foglalt nyolchetes védelmi időszaknak, így ez a húszhetes szabadság a szülő nő védelmét szolgáló rendes szabadságnak tekintendő, vagyis teljes egészében beszámítandó a magasabb fizetési fokozathoz szükséges várakozási időbe.

55 Emlékeztetni kell ugyanakkor, hogy nem a Bíróság feladata a nemzeti jogszabályok értelmezése, mivel az kizárólag a tagállami bíró hatáskörébe tartozik. Így a 76/207 irányelvvel ellentétes, annak hátrányos megkülönböztetést bevezető jogszabályi rendelkezésekkel történő megsértése esetén a nemzeti bíróságok kötelesek minden lehetséges módon eltekinteni a hátrányos megkülönböztetéstől, és a nevezett rendelkezéseket a hátrányos helyzetű csoport javára alkalmazni (lásd a C-187/00. sz. Kutz-Bauer ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-2741. o.] 75. pontját, és a C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-9027. o.] 72. pontját).

56 Ezen körülmények között a tagállami bíró köteles az alapeljárás tényeit figyelembe véve ellenőrizni, hogy az U. Sass által igénybe vett szabadság és a BAT-O által szabályozott védelmi időszak célját tekintve megfeleltethető-e egymásnak azért, hogy a BAT-O által előírt várakozási időbe az egykori NDK szabályozása alapján igénybe vett teljes rendes szabadságot be lehessen számítani.

57 Mindazonáltal pontosítandó, hogy e két rendszer célját megvizsgálva nem minősül döntő tényezőnek sem a szabadság kötelező jellege, sem az a mód, ahogy a női munkavállaló a szabadság alatt a fizetését kapja.

58 Ezért ha a tagállami bíró arra a következtetésre jut, hogy az AGB-DDR 244. cikke által előírt szülési szabadság a szülő nőt védő rendes szabadság, akkor a magasabb fizetési fokozatba kerüléshez e szabadság teljes időtartamát be kell számítani, elkerülendő azt, hogy az e szabadságot igénybe vevő nő terhessége és a szülési szabadsága miatt hátrányosabb helyzetbe kerüljön, mint a vele az egykori NDK-ban egy napon munkába álló férfi kollégája.

59 A fenti észrevételeket figyelembe véve a feltett kérdésre az a válasz, hogy a 76/207 irányelv tiltja, hogy a BAT-O-hoz hasonló kollektív szerződés ne számítsa be az előírt időbe azt az időszakot, amely alatt a női munkavállaló az egykori NDK szabályozásának megfelelően a védelmi időszakot meghaladó, a Németországi Szövetségi Köztársaság szabályozása szerinti — és a szerződés által érintett — szülési szabadságon volt, mivel mindkét szabadság célja a nő terhesség alatti és anyasági, a nevezett irányelv 2. cikke (3) bekezdésében előírt védelme. A nemzeti bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy e feltételek teljesülnek-e.

A költségekről

60 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a nemzeti bíróság előtt függőben lévő ügy egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv tiltja, hogy a Bundes-Angestelltentarifvertrag Osthoz (a kelet-németországi szerződéses közigazgatási tisztviselők kollektív szerződése) hasonló kollektív szerződés ne számítsa be az előírt időbe azt az időszakot, amely alatt a női munkavállaló a kollektív szerződés értelmében a Németországi Szövetségi Köztársaság szabályozása alapján a védelmi időszakot meghaladó tartamú, az egykori Német Demokratikus Köztársaság szabályozásában előírt szülési szabadságon volt, mivel mindkét szabadság célja a nő terhesség alatti és anyasági, a nevezett irányelv 2. cikke (3) bekezdésében előírt védelme. A nemzeti bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy e feltételek teljesülnek-e.

Aláírások