WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 18 listopada 2004 r. *

W sprawie C-284/02

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia 21 marca 2002 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 sierpnia 2002 r., w postępowaniu:

Land Brandenburg

przeciwko

Ursuli Sass,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, A. Rosas (sprawozdawca), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts i S. von Bahr, sędziowie

rzecznik generalny: L. A. Geelhoed,
sekretarz: F. Contet, główny administrator,

* Język postępowania: niemiecki.

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 11 marca 2004 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Land Brandenburg przez J. Borck, Rechtsanwalt,

— w imieniu U. Sass przez Th. Becker, Rechtsanwalt,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez B. Martenczuka i N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników,

po wysłuchaniu opinii rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 27 kwietnia 2004 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 141 WE i dyrektywy Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, str. 40).

2 Wniosek ten został złożony w ramach postępowania w sporze pomiędzy U. Sass a jej pracodawcą, Land Brandenburg, dotyczącym nieuwzględnienia przez tego ostatniego przy obliczaniu wymaganego okresu zatrudnienia („Bewährungszeit", zwanego dalej „wymaganym okresem zatrudnienia") całości urlopu macierzyńskiego wykorzystanego na podstawie ustawodawstwa byłej Niemieckiej Republiki Demokratycznej (zwanej dalej „byłą NRD") w związku z możliwością przeniesienia do wyższej kategorii zaszeregowania.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 141 WE wprowadza zasadę równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

4 Dyrektywa 76/207 stawia sobie za cel wyeliminowanie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, w zakresie zarówno warunków pracy, jak i dostępu do zatrudnienia lub stanowisk pracy, na wszystkich poziomach hierarchii zawodowej, przy czym nie narusza ona przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo.

5 Ponadto dyrektywa Rady nr 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. L 348, str. 1), ustanawia pewne minimalne wymagania w zakresie ochrony tych pracownic.

6 Jeżeli chodzi o urlop macierzyński, w art. 8 dyrektywy 92/85 zagwarantowane jest uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej czternaście tygodni i obejmującego co najmniej dwutygodniowy urlop obowiązkowy. Ponadto art. 11 tej dyrektywy stanowi, że podczas urlopu, o którym mowa w art. 8, musi być zapewnione wypłacanie wynagrodzenia lub prawo do stosownych świadczeń, jak również innych praw związanych z umową o pracę.

7 Należy jednak zauważyć, że transpozycja dyrektywy 92/85 miała być dokonana przez Państwa Członkowskie dopiero do dniu 19 października 1994 r., czyli później, niż miały miejsce okoliczności będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym.

Uregulowania krajowe

8 W byłej NRD sytuację kobiety, która niedawno rodziła, regulowały przepisy Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (kodeks pracy NRD, zwany dalej „AGB-DDR") z dnia 16 czerwca 1977 r. (GBl. I, str. 85).

9 Paragraf 244 AGB-DDR przewidywał dla kobiet urlop macierzyński w wymiarze dwudziestu tygodni od daty porodu. W czasie trwania urlopu instytucja ubezpieczenia społecznego wypłacała kobietom zasiłek macierzyński równy ich średniemu wynagrodzeniu netto.

10 W Republice Federalnej Niemiec sytuację kobiety, która urodziła, regulują przepisy Mutterschutzgesetz (zwane dalej „MuSchG").

11 Artykuł 6 ust. 1 zdanie pierwsze MuSchG zabrania kobietom pracy podczas ośmiu tygodni następujących po porodzie. W czasie tego okresu urlopu macierzyńskiego kobieta, obok zasiłku macierzyńskiego, otrzymuje od pracodawcy dodatek pieniężny.

12 Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (układ zbiorowy urzędników służby cywilnej Niemiec Wschodnich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę) z dnia 10 grudnia 1990 r. (zwany dalej „BAT-O") w § 23 a dotyczącym awansu na koniec wymaganego okresu zatrudnienia, stanowi że:

„Pracownik [...] zostaje przeniesiony do wyższej kategorii zaszeregowania z upływem wymaganego okresu zatrudnienia.

Wymagany okres zatrudnienia regulują poniższe przepisy:

1. Przesłankę wymaganego okresu zatrudnienia uważa się za spełniona, jeśli pracownik wykazał, że spełnił wymagania w zakresie powierzonych mu zadań w tym okresie. Miarodajnymi są zadania, które odpowiadają kategorii, do której pracownik został zaszeregowany [...].

4. Wymagany okres zatrudnienia musi być przepracowany w sposób ciągły. Przerwy trwające maksymalnie sześć miesięcy nie są brane pod uwagę; niezależnie od tego, nie są również uwzględniane przerwy wywołane następującymi przyczynami:

[...]

c) okresem ochronnym przewidzianym przez [MuSchG];

[...]

Okresy przerw nie są zaliczane na poczet wymaganego okresu zatrudnienia, z wyjątkiem:

[...]

e) okresów ochronnych przewidzianych przez [MuSchG]".

13 BAT-O został z dniem 8 maja 1991 r. zmieniony układem zmieniającym nr 1, którego § 2 przewiduje włączenie siatki płac układu zbiorowego pracowników sektora publicznego według następujących kryteriów:

„1. O ile w ramach charakterystyki danego stanowiska niezbędne są: wymagane okresy zatrudnienia, okresy aktywności zawodowej, okresy wykonywania zawodu, itp., należy uwzględnić te okresy odbyte przed dniem 1 lipca 1991 r. i uznane za okresy zatrudnienia na mocy § 19 ust. 1 i 2 BAT-O oraz przepisów przejściowych, które musiałyby być brane pod uwagę, gdyby rozdział VI i siatka płac BAT-O obowiązywały już przed dniem 1 lipca 1991 r. [...]

Jeśli charakterystyka stanowiska pracy zezwala na zaliczenie na poczet okresów odbytych poza zakresem stosowania BAT-O, wspomniane okresy są uwzględniane, jeśli musiałyby być uwzględnione zgodnie z akapitem pierwszym, gdyby były odbyte w ramach zakresu stosowania BAT-O".

Stan faktyczny i postępowanie przed sądem krajowym

14 U. Sass, obywatelka niemiecka, od dnia 1 lipca 1982 r. pracuje w Hochschule für Film und Fernsehen (Wyższa Szkoła Filmu i Telewizji) „Konrad Wolf" w Poczdamie jako kierownik produkcji.

15 Z akt sprawy wynika, że stosunek pracy U. Sass w momencie urodzenia jej drugiego dziecka, to znaczy w styczniu 1987 r., regulowały przepisy AGB-DDR. Po porodzie, zgodnie z § 244 tego aktu, U. Sass rozpoczęła urlop macierzyński trwający od 27 stycznia 1987 r. do 16 czerwca 1987 r., czyli dwadzieścia tygodni.

16 Z akt sprawy wynika również, że wskutek zjednoczenia Niemiec drugą stroną stosunku pracy U. Sass został Land Brandenburg. Na mocy indywidualnego porozumienia stron w tym zakresie stosunek ten podlegał odtąd przepisom BAT-O. W momencie przejęcia uwzględniono okres zatrudnienia U. Sass od momentu rozpoczęcia przez nią pracy, czyli od dnia 1 lipca 1982 r.

17 Do dnia 7 maja 1998 r. wynagrodzenie U. Sass odpowiadało kategorii II a, o której mowa w BAT-O. W dniu 8 maja 1998 r. została ona zaszeregowana do wyższej kategorii, to znaczy do kategorii I b, grupa 2. Przy obliczaniu piętnastu lat

wymaganych przez BAT-O do awansowania, Land Brandenburg zaliczył na poczet wymaganego okresu zatrudnienia osiem pierwszych tygodni urlopu macierzyńskiego, z którego U. Sass skorzystała na mocy § 244 AGB-DDR, ale już nie dwanaście następnych tygodni. Z akt sprawy wynika, że spowodowane było to tym, że właściwy przepis, to znaczy § 23 a ust. 4 zdanie trzecie BAT-O, odwoływał się tylko do okresów ochronnych przewidzianych przez MuSchG, to znaczy do ośmiu tygodni, a nie do okresu urlopu macierzyńskiego wynikającego z AGB-DDR.

18 U. Sass wniosła skargę do sądu krajowego pierwszej instancji utrzymując, że powinna zostać uwzględniona całość urlopu macierzyńskiego, czyli dwadzieścia tygodni. Według niej wykładnia § 23 a BAT-O przyjęta przez Land Brandenburg oznacza niezgodną z prawem dyskryminację kobiet. Wniosła zatem o zasądzenie od Landu Brandenburg na jej rzecz różnicy w wynagrodzeniu za dwanaście tygodni, od dnia 12 lutego 1998 r., to jest daty, od której nabyłaby prawo do podwyższenia wynagrodzenia, gdyby cały okres urlopu macierzyńskiego został zaliczony na poczet wymaganego okresu zatrudnienia, do dnia 7 maja 1998 r., tj. 1 841,16 DEM brutto, jak również odsetek w wysokości 4 % naliczonych od kwoty netto od dnia 16 marca 1999 r.

19 Land Brandenburg wniósł o oddalenie skargi. Według niego, na mocy BAT-O tylko okresy ochronne przewidziane w MuSchG mogły być zaliczone na poczet wymaganego okresu zatrudnienia, a dłuższy urlop macierzyński — przewidziany w § 244 AGB-DDR — nie.

20 Niższe instancje uwzględniły skargę. Sąd krajowy oceniając co prawda, że BAT-O jest zgodny z prawem wspólnotowym, przyznaje, że U. Sass znajduje się w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu z pracownikiem płci męskiej, gdyż korzystając z urlopu macierzyńskiego, przeznaczonego wyłącznie dla kobiet, uzyskała ona wyższą kategorię zaszeregowania dwanaście tygodni później niż ten pracownik.

21 W tych okolicznościach sąd krajowy postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 119 Traktatu WE (obecnie art. 141 Traktatu WE) oraz dyrektywa 76/207/EWG stoją na przeszkodzie temu, aby układ zbiorowy, na mocy którego okresy zawieszenia stosunku pracy nie są zaliczane na poczet wymaganego okresu zatrudnienia, wykluczał również zaliczenie okresu zawieszenia stosunku pracy z uwagi na to, że pracownica, po upływie podlegającego w jej przypadku zaliczeniu okresu ochronnego w wymiarze ośmiu tygodni przewidzianego na mocy § 6 MuSchG [...], korzystała z urlopu macierzyńskiego do końca dwudziestego tygodnia po porodzie zgodnie z § 244 ust. 1 AGB-DDR [...]?".

Ocena Trybunału

22 W swoim pytaniu sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 141 WE lub dyrektywa 76/207 stoją na przeszkodzie temu, aby układ zbiorowy, taki jak BAT-O, wykluczał zaliczenie na poczet wymaganego okresu zatrudnienia tej części okresu, w której pracownica korzystała — zgodnie z ustawodawstwem byłej NRD — z urlopu macierzyńskiego w wymiarze przekraczającym ośmiotygodniowy okres ochronny, przewidziany ustawodawstwem Republiki Federalnej Niemiec, o którym mowa we wspomnianym układzie.

23 U. Sass wnosi o udzielenie twierdzącej odpowiedzi na to pytanie. Land Brandenburg oraz Komisja Wspólnot Europejskich są innego zdania. Ta ostatnia uważa w szczególności, że prawo wspólnotowe nie stosuje się do tego przypadku.

24 W tym względzie należy przede wszystkim wskazać, że traktat z dnia 31 sierpnia 1990 r. dotyczący utworzenia zjednoczonych Niemiec wszedł w życie w dniu 3 października 1990 r. (BGBl, 1990 II, str. 889), stąd prawo wspólnotowe stosuje się do BAT-O od chwili jego zawarcia w dniu 10 grudnia 1990 r. A zatem przepisy przyjęte w wyniku zjednoczenia Niemiec w celu regulowania sytuacji pracowników odtąd poddanych ustawodawstwu Republiki Federalnej Niemiec powinny respektować obowiązujące uregulowania wspólnotowe.

25 Po drugie, należy przypomnieć, że Trybunał orzekał już, w kontekście art. 141 WE, że w związku ze swoim bezwzględnie obowiązującym charakterem zakaz dyskryminacji pomiędzy pracownikami płci męskiej i żeńskiej stosuje się nie tylko do działań władz publicznych, ale obejmuje też wszelkie układy regulujące zbiorowo pracę najemną (zob. w szczególności wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75 Defrenne, Rec. str. 455, pkt 39, wyrok z dnia 7 lutego 1991 r. w sprawie C-184/89 Nimz, Rec. str. I-297, pkt 11, oraz wyrok z dnia 21 października 1999 r. w sprawie C-333/97 Lewen, Rec. str. I-7243, pkt 26). Jako że BAT-O ma na celu uregulowanie stosunków między pracownikami a jednostkami publicznymi, to samo należy odnieść do dyrektywy 76/207 (zob. w tym znaczeniu wyrok z dnia 2 października 1997 r. w sprawie C-1/95 Gerster, Rec. str. I-5253, pkt 18).

26 Stąd twórcy BAT-O mieli możliwość dokonania analizy sytuacji kobiet, która z uwagi na zjednoczenie Niemiec uległa zmianie — jeżeli chodzi o ich stosunek pracy — w porównaniu z pracownikami płci męskiej z byłej NRD.

27 Dlatego U. Sass słusznie odwołuje się do prawa wspólnotowego dla potwierdzenia swoich praw.

28 Jeśli chodzi o pytanie postawione w niniejszej sprawie, a także aby udzielić sądowi krajowemu pomocnej odpowiedzi, należy najpierw sprawdzić, czy nieuwzględnienie przy obliczaniu wymaganego okresu zatrudnienia przewidzianego przez BAT-O całości urlopu macierzyńskiego wykorzystanego na podstawie ustawodawstwa byłej NRD jest objęte zakresem art. 141 WE, czy też raczej zakresem dyrektywy 76/207.

29 W tym względzie z akt sprawy wynika, że spór przed sądem krajowym dotyczy wymaganych okresów zatrudnienia, które pozwalają na przejście do wyższej kategorii zaszeregowania, dotyczy on także charakteru przerw, które mogą być zaliczone na poczet takiego wymaganego okresu zatrudnienia wbrew zasadzie ogólnej, zgodnie z którą wymagany okres zatrudnienia ma być przepracowany w sposób ciągły, a w każdym razie dozwolone okresy przerw nie są do niego zaliczane.

30 U. Sass dąży do wcześniejszego przejścia do wyższej kategorii zaszeregowania. Kwestią determinującą taki rezultat jest odpowiedź na pytanie, czy całość jej urlopu macierzyńskiego może być zaliczona na poczet wymaganego okresu zatrudnienia dla jej zaszeregowania do nowej — w tym przypadku wyższej -kategorii zaszeregowania. Należy zatem stwierdzić, że w niniejszej sprawie zwiększone wynagrodzenie byłoby jedynie konsekwencją uwzględnienia wspomnianego urlopu macierzyńskiego.

31 Przepisy, o które chodzi w postępowaniu przed sądem krajowym, ustanawiają zasady dotyczące przejścia, po ukończeniu wymaganego okresu zatrudnienia, do wyższej kategorii zaszeregowania. Wynika z tego, że pytanie zadane w niniejszej sprawie ma na celu sprecyzowanie warunków dostępu do wyższego szczebla hierarchii zawodowej, a stąd jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 76/207.

32 Należy przypomnieć, że ze względu na zasadę równości traktowania, dyrektywa ta uznaje zasadność, z jednej strony, ochrony kondycji biologicznej kobiety w trakcie

ciąży i po niej oraz, z drugiej strony, ochrony szczególnej więzi pomiędzy kobietą a jej dzieckiem w okresie następującym po ciąży i porodzie (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie 184/83 Hofmann, Rec. str. 3047, pkt 25 oraz wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 32).

33 W związku z tym art. 2 ust. 3 wspomnianej dyrektywy dopuszcza takie przepisy krajowe, które gwarantują kobietom szczególne uprawnienia w związku z ciążą i macierzyństwem. Prawo do urlopu macierzyńskiego jest objęte zakresem tego przepisu (zob. wyrok z dnia 30 kwietnia 1998 r. w sprawie C-136/95 Thibault, Rec. str. I-2011, pkt 24).

34 Co więcej, skorzystanie z praw przyznanych kobiecie na mocy tegoż artykułu nie może być przedmiotem niekorzystnego traktowania jeżeli chodzi o warunki konieczne dla zapewnienia jej dostępu do wyższego szczebla hierarchii zawodowej. Z tego punktu widzenia dyrektywa 76/207 ma na celu osiągnięcie równości materialnej, a nie formalnej (zob. w tym znaczeniu, ww. wyroki w sprawie Merino Gómez, pkt 37 oraz w sprawie Thibault, pkt 26).

35 Z powyższego wynika, że pracownica jest w zakresie swojego stosunku pracy chroniona przed wszelkim niekorzystnym traktowaniem ze względu na to, że jest lub była na urlopie macierzyńskim.

36 W istocie kobieta traktowana niekorzystnie ze względu na absencję z powodu urlopu macierzyńskiego jest dyskryminowana z uwagi na fakt swojej ciąży i tego urlopu. Takie zachowanie stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 76/207 (zob. wyrok z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93 Gillespie i in., Rec. str. I-457, pkt 22, ww. wyrok w sprawie Thibault, pkt 29 i 32, oraz z wyrok z dnia 30 marca 2004 r. w sprawie C-147/02 Alabaster, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 47).

37 W tym kontekście należy stwierdzić, że U. Sass znajduje się w gorszej sytuacji niż pracownik płci męskiej, który rozpoczął swą pracę w byłej NRD tego samego dnia co ona, ponieważ korzystając z urlopu macierzyńskiego, uzyska ona wyższą kategorię zaszeregowania o całe dwanaście tygodni później niż ten pracownik.

38 Jednakże sąd krajowy w swoich rozważaniach wychodzi z założenia, że gorsza sytuacja, w jakiej znalazła się U. Sass, nie wynika z różnicy płci, lecz raczej jest spowodowana faktem, że jej stosunek pracy był zawieszony przez dwanaście tygodni, o których mowa.

39 W tym względzie należy podnieść, że umowa o pracę wiąże pracownicę i pracodawcę również w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego (zob. ww. wyroki w sprawie Gillespie i in., pkt 22, w sprawie Thibault, pkt 29 oraz w sprawie Alabaster, pkt 47). Sposób, w jaki pracownica otrzymuje wynagrodzenie w trakcie wspomnianego urlopu, niczego w tym względzie nie zmienia.

40 Komisja natomiast, jeżeli chodzi o ewentualną dyskryminację ze względu na płeć, przywołuje dyrektywę 92/85 dla zbadania ewentualnego wpływu, jaki mógłby mieć na prawa związane z umową o pracę urlop macierzyński w wymiarze dłuższym niż minimalny okres przewidziany we wspomnianej dyrektywie. Komisja w tym kontekście wskazuje wyrok z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. str. I-6401, pkt 79, i wydaje się wyciągać zeń wniosek, że skoro urlop macierzyński przekraczający minimalny wymiar określony w art. 8 wspomnianej dyrektywy może mieć wpływ na uprawnienia pracownicy, to dwadzieścia tygodni, z których U. Sass sama zdecydowała się skorzystać na podstawie § 244 AGB-DDR, stanowi tylko i wyłącznie zaproponowany jej przywilej.

41 Takie rozumowanie nie może zostać uwzględnione.

42 Jeśli chodzi najpierw o dyrektywę 92/85, należy przypomnieć, że Państwa Członkowskie miały dokonać jej transpozycji najpóźniej do dnia 19 października 1994 r., czyli w terminie późniejszym niż miały miejsce fakty będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym.

43 Zresztą nawet zakładając możliwość powołania się na tę dyrektywę należy zauważyć, że jej art. 11, w celu zapewnienia ochrony kobiecie w ciąży, kobiecie która niedawno rodziła, lub karmiącej piersią stanowi, że prawa związane z umową o pracę muszą być zagwarantowane „w przypadkach, o których mowa w art. 8". Natomiast art. 8 przewiduje „nieprzerwany urlop macierzyński, trwający co najmniej czternaście tygodni".

44 W związku z tym fakt, że dane ustawodawstwo przyznaje kobietom urlop macierzyński w wymiarze dłuższym niż czternaście tygodni, nie stanowi bynajmniej przeszkody dla uznania tego ostatniego za urlop macierzyński, o którym mowa w art. 8 dyrektywy 92/85, to jest okres, podczas którego prawa związane z umową o pracę muszą być zagwarantowane zgodnie z art. 11 tej dyrektywy.

45 Zresztą fakt, czy urlop taki ma charakter obowiązkowy, czy nieobowiązkowy, nie może być decydujący dla kwestii podniesionej w niniejszej sprawie. W tym względzie należy zauważyć, że zgodnie z dyrektywą 92/85 zakaz pracy dotyczy jedynie co najmniej dwutygodniowego okresu w ramach co najmniej czternastotygodniowego urlopu macierzyńskiego.

46 A zatem fakt, że U. Sass postanowiła skorzystać z całych dwudziestu tygodni urlopu przewidzianych na mocy AGB-DDR, podczas gdy urlop ośmiotygodniowy przewidziany na mocy MuSchG implikuje zakaz pracy, nie stanowi przeszkody dla uznania jej urlopu w całości za urlop ustawowy, mający na celu ochronę kobiety, która niedawno rodziła.

47 Natomiast odnośnie do ww. wyroku w sprawie Boyle i in., przeciwnie do wniosków, jakie wydaje się wyciągać Komisja, należy uznać, że wyrok ten nie przesądza wcale odpowiedzi na pytanie zadane w niniejszej sprawie, gdyż w wyroku w sprawie Boyle chodziło nie o urlop ustawowy, ale urlop dodatkowy przyznany przez pracodawcę.

48 Z powyższych rozważań wynika, że w sytuacji gdy ustawodawstwo krajowe przewiduje urlop macierzyński mający na celu ochronę zarówno kondycji biologicznej kobiety, jak jej szczególnej więzi z dzieckiem w okresie następującym po ciąży i porodzie, prawo wspólnotowe wymaga, aby fakt wykorzystania takiego ustawowego urlopu ochronnego z jednej strony nie powodował przerwania ani stosunku pracy kobiety, która z niego skorzystała, ani stosowania praw z nim związanych, a z drugiej strony nie pociągał za sobą niekorzystnego traktowania pracownicy.

49 Układ zbiorowy BAT-O jako jedyny punkt odniesienia przyjął ustawodawstwo krajowe Republiki Federalnej Niemiec, podczas gdy urlop macierzyński wchodził także w zakres ustawodawstwa byłej NRD.

50 Stąd należy na koniec zastanowić się nad charakterem urlopu rzeczywiście wykorzystanego przez U. Sass, aby ustalić, czy może on być porównany z okresem ochronnym, takim jak ten przewidziany na mocy MuSchG, mający na celu zapewnienie ochrony kobiecie, która niedawno rodziła.

51 W przypadku odpowiedzi twierdzącej, taki urlop powinien być uwzględniony przy obliczaniu wymaganego okresu zatrudnienia tak samo jak okres ochronny, czyli w całości. Brak takiego uwzględnienia oznaczałby niekorzystne potraktowanie U. Sass z powodu jej nieobecności podczas urlopu macierzyńskiego, a tym samym dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 76/207, gdyż zostałaby ona przeniesiona do wyższej kategorii zaszeregowania o całe dwanaście tygodni później niż pracownik płci męskiej, który rozpoczął pracę w byłej NRD tego samego dnia co ona.

52 Znamienna wydaje się tutaj odpowiedź rządu niemieckiego na pisemne pytania Trybunału, z której wynika, że cele ośmiotygodniowego urlopu macierzyńskiego, przewidzianego w § 6 MuSchG oraz dwudziestotygodniowego urlopu macierzyńskiego przewidzianego w § 244 AGB-DDR, z którego skorzystała U. Sass, pokrywają się ze sobą w szerokim zakresie. Według tego rządu każdy z tych dwóch systemów urlopu miał na celu powrót matki do fizycznego zdrowia po porodzie oraz umożliwienie jej osobistego zajmowania się dzieckiem.

53 Jak Trybunał już wielokrotnie orzekał, celem dyrektywy 76/207, a w szczególności jej art. 2 ust. 3, jest właśnie taka podwójna ochrona kobiety (zob. przykładowo orzecznictwo cytowane w punkcie 34 niniejszego wyroku).

54 A zatem wydaje się, że cel urlopu macierzyńskiego w wymiarze dwudziestu tygodni, przewidzianego na mocy § 244 AGB-DDR, był taki sam jak cel ośmiotygodniowego okresu ochronnego przewidzianego na mocy § 6 MuSchG, stąd taki urlop macierzyński w wymiarze dwudziestu tygodni powinien zostać uznany za urlop ustawowy mający na celu ochronę kobiety, która niedawno rodziła, a także powinien zostać zaliczony na poczet wymaganego okresu zatrudnienia umożliwiającego dostęp do wyższej kategorii zaszeregowania.

55 Jednakże należy przypomnieć, że do zadań Trybunału nie należy wykładnia ustawodawstwa krajowego i jedynie sędzia krajowy pozostaje właściwy w tym zakresie. W przypadku naruszenia dyrektywy 76/207 przez przepisy ustawowe wprowadzające dyskryminację wbrew tej dyrektywie sądy krajowe powinny przeciwdziałać takiej dyskryminacji wszelkimi możliwymi środkami, a w szczególności stosując wspomniane przepisy na korzyść grupy dyskryminowanej (zob. wyrok z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. str. I-2741, pkt 75, oraz z dnia 11 września 2003 r. w sprawie C-77/02 Steinicke, Rec. str. I-9027, pkt 72).

56 W takiej sytuacji do sądu krajowego należy ustalenie, w świetle faktów przedstawionych w postępowaniu krajowym, czy urlop, z którego skorzystała U. Sass, i okres ochronny, o którym mowa w BAT-O, są porównywalne z punktu widzenia ich celów, aby na poczet wymaganego okresu zatrudnienia, o którym mowa w BAT-O, można było zaliczyć całość urlopu ustawowego wykorzystanego na mocy ustawodawstwa byłej NRD.

57 Jednakże należy dodać, że ani obowiązkowy charakter urlopu, ani sposób, w jaki pracownica otrzymuje wynagrodzenie w trakcie tego urlopu, nie mogą stanowić decydującego kryterium przy badaniu celu każdego z tych dwóch systemów.

58 A zatem jeśli sędzia krajowy dojdzie do wniosku, że urlop macierzyński przewidziany na mocy § 244 AGB-DDR jest takim urlopem ustawowym mającym na celu ochronę kobiety, która niedawno rodziła, należałoby zaliczyć całość tego urlopu na poczet wymaganego okresu zatrudnienia dla potrzeb przeniesienia do wyższej kategorii zaszeregowania, aby uniknąć sytuacji, w której kobieta, która skorzystała z takiego urlopu, znalazła się przez fakt swojej ciąży i urlopu macierzyńskiego w gorszej sytuacji niż mężczyzna, który rozpoczął pracę w byłej NRD tego samego dnia co ona.

59 W świetle powyższych rozważań należy na przedstawione pytanie odpowiedzieć, że dyrektywa 76/207 stoi na przeszkodzie temu, aby układ zbiorowy taki jak BAT-O wykluczał zaliczenie na poczet wymaganego okresu zatrudnienia części okresu, podczas którego pracownica, zgodnie z ustawodawstwem byłej NRD, korzystała z urlopu macierzyńskiego w wymiarze przekraczającym okres ochronny przewidziany ustawodawstwem Republiki Federalnej Niemiec, o którym mowa we wspomnianym układzie zbiorowym, jeśli cele każdego z tych dwóch urlopów odpowiadają celowi ochrony kobiety w związku z ciążą i macierzyństwem, ochrony gwarantowanej przepisem art. 2 ust 3 dyrektywy. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, czy te warunki zostały spełnione.

W przedmiocie kosztów

60 Dla stron postępowania głównego niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy stoi na przeszkodzie temu, aby układ zbiorowy taki jak Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (układ zbiorowy urzędników służby cywilnej Niemiec Wschodnich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę) wykluczał zaliczenie na poczet wymaganego okresu zatrudnienia części okresu, podczas którego pracownica, zgodnie z ustawodawstwem byłej Niemieckiej Republiki Demokratycznej, korzystała z urlopu macierzyńskiego w wymiarze przekraczającym okres ochronny przewidziany ustawodawstwem Republiki Federalnej Niemiec, o którym mowa we wspomnianym układzie zbiorowym, jeśli cele każdego z tych dwóch urlopów odpowiadają celowi ochrony kobiety w związku z ciążą i macierzyństwem, ochrony gwarantowanej przepisem art. 2 ust. 3 dyrektywy. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, czy te warunki zostały spełnione.

Podpisy