SODBA SODIŠČA (prvi senat)
z dne 18. novembra 2004*

V zadevi C-284/02,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (Nemčija) s sklepom z dne 21. marca 2002, ki je prispel na Sodišče 2. avgusta 2002, v postopku

Land Brandenburg

proti

Ursuli Sass,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, A. Rosas, (poročevalec), sodnika, R. Silva de Lapuerta, sodnica, K. Lenaerts in S. von Bahr, sodnika,

generalni pravobranilec: L. A. Geelhoed,
sodna tajnica: F. Contet, glavna administratorka,

* Jezik postopka: nemščina.

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 11. marca 2004,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Land Brandenburg J. Borck, odvetnik,

— za U. Sass Th. Becker, odvetnik,

— za Komisijo Evropskih skupnosti B. Martenczuk in N. Yerrell, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi z dne 27. aprila 2004

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 141 ES in Direktive Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40).

2 Vprašanje se je zastavilo v okviru spora med U. Sass in njenim delodajalcem Land Brandenburg, ker ta pri izračunu zahtevanega obdobja (Bewährungszeit, v nadaljevanju: zahtevano obdobje) za razvrstitev v višji plačilni razred ni v celoti upošteval porodniškega dopusta, ki ga je U. Sass izkoristila na podlagi zakonodaje nekdanje Demokratične republike Nemčije (v nadaljevanju: DRN).

I – Pravni okvir

A – *Skupnostna ureditev*

3 Člen 141 ES določa načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

4 Namen Direktive 76/207 je, da glede delovnih pogojev, dostopa do zaposlitve ali delovnih mest na vseh ravneh poklicne hierarhije odpravi vsakršno diskriminacijo na podlagi spola, vendar ne posega v določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti glede nosečnosti in materinstva.

5 Poleg tega Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (UL L 348, str. 1), določa nekatere minimalne zahteve za varstvo teh.

6 V zvezi s porodniškim dopustom Direktiva 92/85 v členu 8 zagotavlja pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov, od katerih sta vsaj dva tedna obvezna. Poleg tega v členu 11 določa, da je treba med dopustom iz člena 8 zagotoviti ohranitev plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila in drugih pravic iz delovnega razmerja.

7 Vendar je treba poudariti, da so morale države članice Direktivo 92/85 prenesti najkasneje do 19. oktobra 1994, torej po tem, ko so nastala dejstva v postopku v glavni stvari.

B – *Nacionalna ureditev*

8 Položaj ženske, ki je rodila, je v nekdanji DRN urejal Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (zakonik o delovnih razmerjih nekdanje DRN, v nadaljevanju: AGB-DDR) z dne 16. junija 1977 (GBl. I, str. 85).

9 Člen 244 AGB-DDR je za ženske določal porodniški dopust, ki je trajal dvajset tednov po porodu. Med navedenim dopustom so ženske od nosilca socialnega zavarovanja prejemale porodniško nadomestilo, ki je ustrezalo znesku njihove povprečne neto plače.

10 Položaj ženske, ki je rodila, v Zvezni republiki Nemčiji ureja Mutterschutzgesetz (v nadaljevanju: MuSchG).

11 Člen 6(1), prvi stavek, MuSchG ženskam prepoveduje opravljanje zaposlitve osem tednov po porodu. V tem času porodniškega dopusta ženska poleg porodniškega nadomestila prejema še plačilo s strani delodajalca.

12 Člen 23a kolektivne pogodbe za pogodbene uslužbence v javnem sektorju Vzhodne Nemčije (Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost, v nadaljevanju: BAT-O) z dne 10. decembra 1990 v zvezi z napredovanjem na koncu zahtevanega obdobja določa:

„Ko zaposleni [...] dopolni zahtevano obdobje, se razvrsti v višji plačilni razred.

Zahtevano obdobje urejajo naslednja pravila:

1. Šteje se, da je pogoj zahtevanega obdobja izpolnjen, ko delavec dokaže, da je sposoben izpolnjevati zahteve v zvezi z delom, ki mu je bilo zaupano v zahtevanem obdobju. Ob tem je odločilno delo, ki ustreza plačilnemu razredu, v katerega je razvrščen zaposleni.

[...]

4. Zahtevano obdobje se mora dopolniti brez prekinitve. Prekinitve, ki trajajo največ šest mesecev, nanj ne vplivajo; poleg tega in neodvisno od tega na zahtevano obdobje ne vplivajo:

[...]

c) obdobja varstva, ki jih določa [MuSchG];

[...]

Vendar se obdobja prekinitve ne vštejejo v zahtevano obdobje, razen:

[...]

e) obdobja varstva, ki jih določa [MuSchG].“

13 BAT-O je 8. maja 1991 spremenila kolektivna pogodba o spremembah št. 1, ki v členu 2 določa plačilne razrede kolektivne pogodbe pogodbenih uslužbencev v javnem sektorju na podlagi naslednjih meril:

„1. Če se za delo zahtevajo zahtevana obdobja, obdobja službovanja, obdobja opravljanja poklica itd., je treba upoštevati obdobja, ki so bila dopolnjena pred 1. julijem 1991 in priznana kot obdobja službovanja na podlagi člena 19(1) in (2) BAT-O ter prehodnih določb, če bi jih bilo treba upoštevati, če bi poglavje IV in plačilni razredi BAT-O začeli veljati že pred 1. julijem 1991. [...]

Če delo dovoljuje vštetje dopolnjenih obdobij, za katera se ne uporablja BAT-O, se navedena obdobja upoštevajo, če bi jih bilo treba upoštevati na podlagi prvega pododstavka, če bi se zanj uporabljal BAT-O."

II – Dejansko stanje in spor o glavni stvari

14 U. Sass, nemška državljanka, dela od 1. julija 1982 na Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf (visoka šola za film in televizijo) v Potsdamu kot vodja produkcije.

15 Iz spisa izhaja, da je delovno razmerje U. Sass ob rojstvu njenega drugega otroka, in sicer januarja 1987, urejal AGB-DDR. Po porodu in v skladu s členom 244 tega zakona je bila U. Sass na porodniškem dopustu od 27. januarja do 16. junija 1987, kar je dvajset tednov.

16 Iz spisa prav tako izhaja, da se je po združitvi Nemčije delovno razmerje U. Sass preneslo na Land Brandenburg. To razmerje je nato na podlagi dogovora med strankami urejal BAT-O. Delovna doba, ki jo je U. Sass dopolnila od nastopa funkcije, torej od 1. julija 1982, se je pri tem prenosu upoštevala.

17 Do 7. maja 1998 je plačilo U. Sass ustrezalo plačilnemu razredu II a) BAT-O. V višji plačilni razred je bila razvrščena 8. maja 1998, in sicer v plačilni razred I b, skupina 2. Ob izračunu petnajstih let, ki se v skladu z BAT-O zahtevajo za napredovanje, je

Land Brandenburg v to zahtevano obdobje vštel prvih osem tednov porodniškega dopusta, ki ga je U. Sass izkoristila na podlagi člena 244 AGB-DDR, ne pa tudi dvanajstih naslednjih tednov. Iz spisa izhaja, da je to posledica dejstva, da upoštevna določba, torej člen 23a(4), tretji stavek, BAT-O, navaja le obdobja varstva, ki ga določa MuSchG, in sicer osem tednov, ne pa obdobja porodniškega dopusta, ki ga določa AGB-DDR.

18 U. Sass je vložila tožbo pri nacionalnem sodišču prve stopnje in zatrjevala, da bi bilo treba upoštevati ves porodniški dopust, torej dvajset tednov. Meni, da naj bi razlaga člena 23a BAT-O, ki jo je podal Land Brandenburg, pomenila nezakonito diskriminacijo žensk. Temu bi bilo treba naložiti, naj ji plača razliko pri plačilu za dvanajst tednov od 12. februarja 1988, datuma, od katerega naj bi bila upravičena do povišanja plače, če bi se v zahtevano obdobje vštelo celo obdobje porodniškega dopusta, to je do 7. maja 1998, in sicer 1.841,16 DEM bruto in 4 % obresti od neto zneska od 16. marca 1999.

19 Land Brandenburg je tožbo zavrnil. Na podlagi BAT-O naj bi bilo treba v zahtevano obdobje všteti le obdobja varstva, ki jih določa MuschG, ne pa daljšega porodniškega dopusta, ki ga določa člena 224 AGB-DDR.

20 Sodišča, ki odločajo na nižji stopnji, so ugodila pritožbi. Predložitveno sodišče je sicer presodilo, da je BAT-O v skladu s pravom Skupnosti, vendar priznava, da je U. Sass v primerjavi s sodelavci moškega spola zapostavljena, saj bo zaradi koriščenja porodniškega dopusta, ki je namenjen izključno ženskam, dosegla višji plačilni razred šele 12 tednov kasneje kot ti.

21 V teh okoliščinah je predložitveno sodišče prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali člen 119 Pogodbe ES (sedaj člen 141 Pogodbe ES) in Direktiva 76/207/EGS nasprotujeta temu, da bi kolektivna pogodba, na podlagi katere se obdobja mirovanja delovnega razmerja ne vštejejo v zahtevano obdobje, izključevala tudi vštetje obdobja, v katerem je delovno razmerje mirovalo, ker je delavka po izteku obdobja varstva osmih tednov, ki se lahko všteje in je določeno v členu 6 MuSchG [...], v skladu s členom 244(1) AGB-DDR izkoristila porodniški dopust do konca dvajsetih tednov po porodu [...]?"

III – **Presoja Sodišča**

22 Z vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali člena 141 ES in/ali Direktiva 76/207 nasprotujeta temu, da bi kolektivna pogodba, kot je BAT-O, od vštetja v zahtevano obdobje izključila del obdobja, v katerem je bila delavka v skladu z zakonodajo nekdanje Demokratične republike Nemčije bila na porodniškem dopustu, ki presega obdobje varstva osmih tednov, ki ga določa zakonodaja Zvezne republike Nemčije, na katero se sklicuje kolektivna pogodba.

23 U. Sass predlaga, naj se na to vprašanje odgovori pritrdilno. Land Brandenburg in Komisija Evropskih skupnosti podpirata nasprotno stališče. Slednja zlasti meni, da se pravo Skupnosti v obravnavanem primeru ne uporablja.

24 Glede tega je treba poudariti, prvič, da se je pravo Skupnosti – ker je Pogodba z dne 31. avgusta 1990 o združitvi Nemčije začela veljati 3. oktobra 1990 (BGBl. 1990 II, str. 998) – uporabljalo ob sprejetju BAT-O 10. decembra 1990. Zato morajo določbe, sprejete po združitvi Nemčije za urejanje položaja delavcev, za katere se odtlej uporablja zakonodaja Zvezne Republike Nemčije, spoštovati upoštevno ureditev Skupnosti.

25 Drugič, treba je opozoriti, da je Sodišče glede člena 141 ES že razsodilo, da zaradi prisilnega značaja prepoved diskriminacije med delavci in delavkami ne velja le za ukrepe javnih organov, ampak tudi za vse pogodbe, katerih namen je kolektivno urediti plačano zaposlitev (glej na primer sodbe z dne 8. aprila 1976 v zadevi Defrenne, 43/75, Recueil, str. 455, točka 39; z dne 7. februarja 1991 v zadevi Nimz, C-184/89, Recueil, str. I-297, točka 11, in z dne 21. oktobra 1999 v zadevi Lewen, C-333/97, Recueil, str. I-7243, točka 26). Ker je namen BAT-O urediti razmerja med pogodbenimi uslužbenci in javnimi organi, velja enako glede Direktive 76/207 (glej v tem smislu sodbo z dne 2. oktobra 1997 v zadevi Gerster, C-1/95, Recueil, str. I-5253, točka 18).

26 Sestavljalci BAT-O bi lahko primerjali položaj žensk, ki jih je doletel prenos delovnega razmerja zaradi združitve Nemčije, in položaj moških delavcev, ki prav tako prihajajo iz nekdanje DRN.

27 Zato se U. Sass upravičeno sklicuje na pravo Skupnosti, da bi uveljavljala svoje pravice.

28 Da bi predložitvenemu sodišču koristno odgovorili na vprašanje, ki ga je postavilo v obravnavani zadevi, je treba najprej presoditi, ali je neupoštevanje celotnega porodniškega dopusta, ki ga je izkoristila na podlagi zakonodaje nekdanje DRN, pri izračunu zahtevanega obdobja, ki ga določa BAT-O, treba presojati na podlagi člena 141 ES ali pa na podlagi Direktive 76/207.

29 V zvezi s tem iz spisa izhaja, da se spor o postopku v glavni stvari nanaša na zahtevana obdobja, ki jih je treba dopolniti za razvrstitev v višji plačilni razred, in na več prekinitev, ki jih je mogoče všteti v tako obdobje kljub splošnemu pravilu, da je treba zahtevano obdobje dopolniti brez prekinitev in da se dovoljene prekinitve v nobenem primeru vanj ne vštejejo.

30 Rezultat, ki ga želi doseči U. Sass, je hitrejše napredovanje v višji plačilni razred. Bistveno vprašanje za dosego takega cilja je torej, ali je mogoče ves njen porodniški dopust všteti v zahtevano obdobje, ki ga je treba dopolniti za razvrstitev v nov razred, v obravnavanem primeru v višji plačilni razred. Tako je treba ugotoviti, da je v obravnavani zadevi višje plačilo le posledica upoštevanja tega porodniškega dopusta.

31 Zadevne določbe v postopku v glavni stvari so pravila o prehodu delavca v višji razred po preteku zahtevanega obdobja. Iz tega izhaja, da je namen vprašanja, ki je bilo postavljeno v obravnavanem primeru, natančno opredeliti pogoje dostopa do višje ravni poklicne hierarhije, zato se zanj uporablja Direktiva 76/207.

32 Opozoriti je treba, da ta direktiva glede načela enakega obravnavanja priznava zakonitost varstva biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej ter varstva

posebnega odnosa med žensko ter njenim otrokom po nosečnosti in rojstvu otroka (glej na primer sodbi z dne 12. julija 1984 v zadevi Hofmann, 184/83, Recueil, str. 3047, točka 25, in z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez, C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 32).

33 Člen 2(3) navedene direktive zato dopušča nacionalne določbe, ki ženskam zagotavljajo posebne pravice zaradi nosečnosti in materinstva. Pravica do porodniškega dopusta spada v ta člen (glej sodbo z dne 30. aprila 1998 v zadevi Thibault, C-136/95, Recueil, str. I-2011, točka 24).

34 Poleg tega uveljavljanje pravic, ki so priznane ženski v skladu z navedenim členom, ne more biti razlog za njeno manj ugodno obravnavanje v zvezi s pogoji, ki jih mora izpolniti za prehod na višjo raven poklicne hierarhije. S tega vidika je namen Direktive 76/207 zagotoviti dejansko in ne formalno enakost (glej v tem smislu zgoraj navedeni sodbi v zadevi Merino Gómez, točka 37, in Thibault, točka 26).

35 Iz zgoraj navedenega izhaja, da se delavko v delovnem razmerju varuje pred vsakim manj ugodnim obravnavanjem, ki bi izhajalo iz dejstva, da je ali je bila na porodniškem dopustu.

36 Ženska, ki je manj ugodno obravnavana zaradi odsotnosti med porodniškim dopustom, je namreč diskriminirana zaradi nosečnosti in tega dopusta. Tako ravnanje pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu Direktive 76/207 (glej sodbo z dne 13. februarja 1996 v zadevi Gillespie in drugi, C-342/93, Recueil, str. I-475, točka 22, in zgoraj navedeno sodbo Thibault, točki 29 in 32, ter sodbo in z dne 30. marca 2004 v zadevi Alabaster, C-147/02, Recueil, str. I-3101, točka 47).

37 V povezavi s tem je treba ugotoviti, da je U. Sass manj ugodno obravnavana v primerjavi s sodelavcem moškega spola, ki je zaposlitev v nekdanji DRN pričel opravljati istega dne kot ona, saj bo zaradi koriščenja porodniškega dopusta višji plačilni razred dosegla šele dvanajst tednov kasneje kot navedeni sodelavec.

38 Vendar predložitveno sodišče v utemeljevanju izhaja iz tega, da manj ugodno obravnavanje U. Sass ne temelji na spolu, ampak izhaja iz dejstva, da je njeno delovno razmerje mirovalo zadevnih dvanajst tednov.

39 Glede tega je treba poudariti, da delavko med porodniškim dopustom z delodajalcem še naprej zavezuje pogodba o zaposlitvi (glej zgoraj navedene sodbe Gillespie in drugi, točka 22; Thibault, točka 29, in Alabaster, točka 47). Način plačila delavke med tem dopustom tega v ničemer ne spremeni.

40 Nasprotno pa se Komisija, če bi šlo za diskriminacijo na podlagi spola, sklicuje na Direktivo 92/85, da bi preizkusila morebitne učinke porodniškega dopusta, ki je daljši od najkrajšega obdobja, ki ga določa navedena direktiva, na pravice iz delovnega razmerja. V zvezi s tem navaja sodbo z dne 27. oktobra 1998 v zadevi Boyle in drugi (C-411/96, Recueil, str. I-6401, točka 79) in zdi se, da na njeni podlagi sklepa, da je dvajset tednov, ki jih je U. Sass prostovoljno izkoristila na podlagi člena 244 AGB-DDR, le prednost, ki ji je ponujena, ker lahko porodniški dopust, ki je daljši kot najkrajši dopust iz člena 8 navedene Direktive, vpliva na pravice delavke.

41 Te utemeljitve ni mogoče sprejeti.

42 Najprej je treba v zvezi z Direktivo 92/85 opozoriti, da so jo morale države članice prenesti šele najkasneje do 19. oktobra 1994, kar je po nastanku dejanskega stanja v postopku v glavni stvari.

43 Poleg tega, tudi če bi bilo mogoče izhajati iz tega, da se uporabi ta direktiva, je treba poudariti, da v skladu s členom 11 določa, da morajo biti za zagotovitev varstva nosečih žensk in žensk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, zagotovljene pravice iz delovnega razmerja „v primeru, navedenem v členu 8". Člen 8 torej določa „neprekinjen[o] obdobj[e] porodniškega dopusta, ki traja vsaj štirinajst tednov".

44 Zato dejstvo, da zakonodaja ženskam priznava porodniški dopust, ki je daljši od štirinajstih tednov, ne izključuje, da tega dopusta ne bi bilo mogoče obravnavati kot porodniškega dopusta iz člena 8 Direktive 92/85 in zato kot obdobja, v katerem morajo biti zagotovljene pravice iz delovnega razmerja na podlagi člena 11 iste direktive.

45 Poleg tega za vprašanje, ki je bilo predloženo v obravnavani zadevi, ni odločilnega pomena, ali je tak dopust obvezen. Glede tega je treba poudariti, da se v skladu z Direktivo 92/85 prepoved dela nanaša le na obdobje vsaj dveh tednov navedenega porodniškega dopusta v trajanju najmanj štirinajst tednov.

46 Torej dejstvo, da se je U. Sass odločila izkoristiti vseh dvajset tednov dopusta, ki ga določa AGB-DDR, medtem ko osem tednov dopusta, ki ga določa MuSchG, posredno pomeni prepoved dela, ne nasprotuje temu, da bi bilo njen dopust mogoče v celoti šteti za zakoniti dopust, ki je namenjen varstvu žensk, ki so rodile.

47 Glede zgoraj navedene sodbe v zadevi Boyle in drugi je treba ugotoviti, da v nasprotju s tem, kar zatrjuje Komisija, ta v ničemer ni precedenčni primer za vprašanje, postavljeno v obravnavani zadevi, ker se sodba Boyle in drugi ne nanaša na zakoniti dopust, ampak na dodatni dopust, ki ga odobri delodajalec.

48 Iz zgoraj navedenega izhaja, da pravo Skupnosti – čeprav nacionalna zakonodaja določa porodniški dopust, katerega namen je varstvo biološkega stanja ženske in njenega posebnega odnosa do otroka v obdobju po nosečnosti in rojstvu otroka – zahteva, da koriščenje tega zakonitega varstvenega dopusta ne prekine niti delovnega razmerja zadevne ženske niti uveljavljanja pravic, ki iz njega izhajajo, in da ne povzroči njenega manj ugodnega obravnavanja.

49 Vendar naj bi se BAT-O glede tega skliceval le na nacionalno zakonodajo Zvezne republike Nemčije, medtem ko zadevni dopust ureja zakonodaja nekdanje DRN.

50 Zato je treba nazadnje preizkusiti značilnost dopusta, ki ga je dejansko koristila U. Sass, da bi presodili, ali ga je mogoče obravnavati kot obdobje varstva, kot ga določa MuSchG in ki je namenjeno varstvu žensk, ki so rodile.

51 Pri pritrdilnem odgovoru bi se moral ta dopust pri izračunu zahtevanega obdobja upoštevati enako kot tako obdobje varstva, torej v celoti. Če se ne bi upošteval tako, bi bila U. Sass obravnavana manj ugodno, ker je bila odsotna zaradi porodniškega dopusta, in bi tako bila neposredno diskriminirana na podlagi spola v smislu Direktive 76/207, saj bo višji plačilni razred dosegla dvanajst tednov kasneje kot sodelavec moškega spola, ki je zaposlitev v nekdanji DRN pričel opravljati istega dne kot ona.

52 Glede tega je pomenljivo, da iz odgovorov nemške vlade na pisna vprašanja Sodišča izhaja, da je namen porodniškega dopusta, ki traja osem tednov in ga določa člen 6 MuSchG, ter porodniškega dopusta, ki traja dvajset tednov in ga določa člen 244 AGB-DDR ter ga je izkoristila U. Sass, pretežno enak. Ta vlada meni, da je namen obeh ureditev dopusta, da mati po porodu fizično okreva in da skrbi za otroka.

53 Kot je Sodišče že večkrat odločilo, je cilj Direktive 76/207 in še zlasti njenega člena 2(3) prav takšno dvojno varstvo ženske (glej zlasti sodno prakso, ki je navedena v točki 34 te sodbe).

54 Zato se zdi, da porodniški dopust, ki traja dvajset tednov in je določen v členu 244 AGB-DDR, zasleduje enake cilje in ima enak namen kot obdobje varstva, ki traja osem tednov in je določeno v členu 6 MuSchG, ter da je zato ta dvajsettedenski dopust treba obravnavati kot zakoniti dopust, ki je namenjen varstvu ženske, ki je rodila, in ga je treba prav tako všteti v zahtevano obdobje, ki omogoča dostop v višji plačilni razred.

55 Opozoriti pa je treba, da Sodišče ni dolžno razlagati nacionalne zakonodaje, saj je za to pristojno le nacionalno sodišče. Nacionalna sodišča morajo torej, če nacionalne določbe kršijo Direktivo 76/207, ker so diskriminatorne, ta diskriminacija pa s to direktivo ni združljiva, navedeno diskriminacijo preprečiti z vsemi ukrepi, ki so jim na razpolago, zlasti tako, da navedene določbe uporabijo v korist manj ugodno obravnavanih skupin (glej sodbi z dne 20. marca 2003 v zadevi Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, str. I-2741, točka 75, in z dne 11. septembra 2003 v zadevi Steinicke, C-77/02, Recueil, str. I-9027, točka 72).

56 V teh okoliščinah mora nacionalno sodišče ob upoštevanju dejanskega stanja iz postopka v glavni stvari presoditi, ali sta dopust, ki ga je izkoristila U. Sass, in obdobje varstva, ki ga določa BAT-O, medsebojno primerljiva z vidika njunih ciljev in namenov, tako da bi bilo mogoče ves zakoniti dopust, ki ga je izkoristila na podlagi zakonodaje nekdanje DRN, všteti v zahtevano obdobje, ki ga zahteva BAT-O.

57 Vendar je treba upoštevati, da niti okoliščina, da je dopust obvezen, niti način, na katerega delavka med tem dopustom prejema plačilo, ne moreta biti odločilno merilo pri presoji ciljev in namena teh dveh ureditev.

58 Če torej nacionalno sodišče ugotovi, da je porodniški dopust iz člena 244 AGB-DDR zakoniti dopust, katerega namen je varstvo žensk, ki so rodile, je treba ves navedeni dopust všteti v zahtevano obdobje, ki ga je treba dopolniti za razvrstitev v višji plačilni razred, da bi se izognili temu, da bi bila ženska, ki je izkoristila navedeni dopust, zaradi nosečnosti in porodniškega dopusta obravnavana manj ugodno v primerjavi s sodelavcem moškega spola, ki je zaposlitev v nekdanji DRN pričel opravljati istega dne kot ona.

59 Glede na zgoraj navedeno je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti tako, da Direktiva 76/207 nasprotuje temu, da bi kolektivna pogodba, kot je BAT-O, od vštetja v zahtevano obdobje izključila del obdobja, v katerem je bila delavka v skladu z zakonodajo nekdanje Demokratične republike Nemčije na porodniškem dopustu, ki presega obdobje varstva, ki ga določa zakonodaja Zvezne republike Nemčije, na katero se sklicuje kolektivna pogodba, če cilji in namen vsakega od teh dopustov ustrezajo ciljem varstva žensk v nosečnosti in materinstvu, določenih v členu 2(3) navedene direktive. Dolžnost nacionalnega sodišča je, da presodi, ali so ti pogoji izpolnjeni.

Stroški

60 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev nasprotuje temu, da bi kolektivna pogodba, kot je Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (kolektivna pogodba za pogodbene uslužbence v javnem sektorju Vzhodne Nemčije), od vštetja v zahtevano obdobje izključila del obdobja, v katerem je delavka v skladu z zakonodajo nekdanje Demokratične republike Nemčije izkoristila porodniški dopust, ki presega obdobje varstva, ki ga določa zakonodaja Zvezne republike Nemčije, na katero se sklicuje kolektivna pogodba, če cilji in namen vsakega od teh dopustov ustrezajo ciljem varstva žensk v nosečnosti in materinstvu, določenim v členu 2(3) navedene direktive. Dolžnost nacionalnega sodišča je, da presodi, ali so ti pogoji izpolnjeni.

Podpisi