

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

L. A. GEELHOEDA

přednesené dne 27. dubna 2004¹

I – Úvod

vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním (čl. 119 odst. 2 Smlouvy o ES, nyní první věta čl. 141 odst. 2 ES).

1. Předběžná otázka, která byla v této věci položena Soudnímu dvoru, vznikla z důvodu znovusjednocení Německa. Jedná se zejména o otázku, zda rozdíl v zacházení vyplývající z rozdílů mezi právním režimem mateřské dovolené v bývalé Německé demokratické republice a příslušnou právní úpravou ve Spolkové republice Německo představuje diskriminaci na základě pohlaví.

3. Směrnice 76/207/EHS² zakotvuje zásadu rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání a o pracovní podmínky.

A – Právní úprava Společenství

2. Článek 119 odst. 1 Smlouvy o ES (nyní čl. 141 odst. 1 ES) zakotvuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. „Odměnou“ se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích

4. Podle čl. 3 odst. 1 této směrnice znamená uplatňování zásady rovného zacházení vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.

1 – Původní jazyk: nizozemština.

2 – Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

5. Podle čl. 5 odst. 1 téže směrnice uplatňování zásady rovného zacházení rovněž znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné pracovní podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.

Německé demokratické republiky bylo jejich postavení upraveno v Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (zákoník práce Německé demokratické republiky, dále jen „AGB-DDR“).

6. Směrnice 92/85/EHS³ zavádí požadavek na minimální ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň členskými státy. V této souvislosti článek 8 stanoví, že tyto zaměstnankyně mají nárok na nepřetržitou mateřskou dovolenou po dobu nejméně 14 týdnů, která zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů. Článek 11 navíc stanoví, že během tohoto období mateřské dovolené musí být zaměstnankyním zachována odměna za práci nebo nárok na odpovídající dávky, jakož i práva vyplývající z jejich pracovní smlouvy. (Tato směrnice měla být provedena do 10. října 1994).

8. V tomto ohledu článek 244 AGB-DDR stanovil, že ženy mají nárok na těhotenskou dovolenou v rozsahu šesti týdnů před porodem a mateřskou dovolenou v rozsahu 20 týdnů po porodu. Po dobu těhotenství a mateřství vyplácela správa sociálního zabezpečení ženám příspěvek na těhotenství a mateřství odpovídající částce jejich čisté měsíční odměny.

B – Vnitrostátní právní úprava

7. Postavení ženy krátce po porodu je ve Spolkové republice Německo upraveno v Mutterschutzgesetz (zákon o ochraně mateřství, dále jen „MuSchG“). V bývalé

9. Ve Spolkové republice Německo bylo, stejně jako dnes, zaměstnávání žen po dobu osmi týdnů po porodu zakázáno první větou čl. 6 odst. 1 MuSchG. Během této doby pobírají matky od zaměstnavatele platbu (články 13 a 14 MuSchG), která se přidává k příspěvku na mateřství podle Reichsversicherungsordnung (zákoník sociálního pojištění). Po skončení této ochranné doby má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou do doby, než dítě dosáhne věku 10 měsíců. Během tohoto období je jí vyplácena mateřská dávka, nikoli však příspěvek zaměstnavatele.

3 — Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

10. Spolková kolektivní smlouva smluvních zaměstnanců ve veřejném sektoru ze dne 10. prosince 1990 (Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost, dále jen „BAT-O“) ve svém článku 23a stanoví:

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

„Zařazení do vyšší platové třídy po splnění potřebné doby v působnosti spolkového státu a Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Finanční svaz německých zemí)

a) vojenské služby nebo náhradní civilní služby;

Zaměstnanec, který splňuje znaky činnosti označené v příloze 1a hvězdičkou, je zařazen do vyšší platové třídy, pokud vykoná potřebnou dobu.

b) pracovní neschopnosti ve smyslu čl. 37 odst. 1;

Potřebnou dobu upravují následující pravidla:

c) ochranných dob uvedených v Mutterschutzgesetz;

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

d) mateřské dovolené podle Bundeserziehungsgeldgesetz (spolkový zákon o rodičovských dávkách) a jiné dovolené za účelem péče o děti, jejíž úhrnná doba nepřesahuje pět let;

2. [...]

e) náhradní dobrovolné činnosti namísto vojenské služby po dobu nepřesahující dva roky.

3. [...]

Doby přerušení nejsou nicméně započítávány do potřebné doby s výjimkou:

11. BAT-O byla novelizována Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O (novelizující smlouva č. 1) ze dne 8. května 1991. Článek 2 stanoví:

a) dovolené podle článků 47 až 49 a podle *Schwerbehindertengesetz* (zákona o vážně tělesně postižených osobách);

„Použití tabulky odměňování BAT

b) zvláštní dovolené podle čl. 50 odst. 1, ve znění platném do 31. srpna 1995;

c) náhradního volna podle článku 52;

Příloha 1a – s výjimkou ustanovení týkajících se prémie upravených v části II oddílu N a příslušných pravidel upravených v části III oddílu L odstavci VII, v oblastech působnosti spolkového státu a *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* – a příloha 1b *Bundes-Angestellentarifvertrag* (Spolkové kolektivní smlouvy smluvních zaměstnanců ve veřejném sektoru, dále jen „BAT“) se použijí za následujících podmínek:

d) pracovní neschopnosti ve smyslu čl. 37 odst. 1 po dobu nepřesahující 26 týdnů nebo, v případech uvedených ve třetím pododstavci čl. 37 odst. 4, po dobu nepřesahující 28 týdnů;

e) ochranných dob uvedených v *Mutterschutzgesetz*.

1. V rozsahu, v jakém jsou jako znaky činnosti vyžadovány potřebné doby, doby činnosti, doby výkonu povolání atd., je třeba vzít v úvahu doby ukončené před 1. červencem 1991 a uznané za doby činnosti na základě čl. 19 odst. 1 a odst. 2 BAT-O a přechodných ustanovení v případě, kdy měly být vzaty v úvahu, pokud by část VI a tabulka odměňování BAT-O byly účinné již před 1. červencem 1991. První věta se použije *mutatis mutandis* při zohlednění dob splněných před 1. červencem 1991, a které, v důsledku přechodných ustanovení

[...]

kolektivních smluv, kterými se mění příloha 1a) nebo příloha 1b) BAT, jež byly nebo budou uzavřeny po 30. červnu 1991, musí být nebo by měly být zcela nebo zčásti započítány do potřebné doby, doby činnosti, doby výkonu povolání atd., které vyžadují znaky činnosti. V rozsahu, v jakém znaky činnosti opravňují započtení dob ukončených mimo rozsah působnosti BAT-O, takové doby jsou vzaty v úvahu, pokud by musely být vzaty v úvahu na základě prvního pododstavce, jestliže by spadaly do působnosti BAT-O.

[...]"

II – Spor v původním řízení

12. Ursula Sass pracuje jako vedoucí produkce na Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“ v Postupimi od roku 1982.

13. V době narození jejího druhého dítěte dne 27. ledna 1987 žila v tehdejší Německé demokratické republice. Její pracovní poměr

se proto řídil AGB-DDR. Po porodu si vzala mateřskou dovolenou v rozsahu 20 týdnů podle článku 244 AGB-DDR.

14. Po znovusjednocení Německa byl její pracovní poměr převeden na Land Brandenburg. Na základě individuální pracovní smlouvy se od té doby její pracovní poměr řídí BAT-O.

15. Do 7. května 1998 odpovídala odměna U. Sass třídě II a) BAT-O. Po splnění potřebné doby podle článku 23a BAT-O byla dne 8. května 1998 zařazena do třídy I b) skupiny 2 BAT-O.

16. Při výpočtu patnácti let potřebných pro zařazení do vyšší platové třídy Land Brandenburg započel do této potřebné doby prvních osm týdnů mateřské dovolené po porodu, ale nezapočetl následujících dvanáct týdnů. Land Brandenburg se domnívá, že ustanovení kolektivní smlouvy vyžadují započtení do potřebné doby pouze období ochrany podle MuSchG, avšak nikoli další mateřské dovolené podle článku 244 AGB-DDR.

17. U. Sass má nicméně za to, že do vyšší platové třídy byla zařazena již 12. února 1998, neboť ustanovení kolektivní smlouvy vyžadují započtení úhrnu mateřské dovolené po porodu do potřebné doby podle článku 23a BAT-O. Tvrdí, že výklad ustanovení kolektivní smlouvy ze strany žalovaného vede k protiprávní diskriminaci žen.

navíc vysvětluje, že zmíněné ustanovení kolektivní smlouvy není v rozporu s vnitrostátními právními předpisy vyšší právní síly. Předkládající soud však nevykládá, že by předmětné ustanovení kolektivní smlouvy mohlo být neslučitelné s článkem 119 Smlouvy o ES (nyní článkem 141 ES) a směrnicí 76/207.

Předběžná otázka

18. Podala žalobu u vnitrostátního soudu prvního stupně, který žalobě vyhověl. Land Brandenburg se proti rozhodnutí odvolal a trvá na zamítnutí žaloby. U. Sass se domáhá zamítnutí odvolání.

20. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) se rozhodl položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

19. Podle předkládajícího soudu nelze žalobě vyhovět jen na základě vnitrostátního práva. Předkládající soud vysvětluje, že s ohledem na znění třetí věty čl. 23a odst. 4 písm. e) BAT-O není pochyb, že období mateřské dovolené přesahující ochrannou dobu osmi týdnů po porodu podle první věty čl. 6 odst. 1 MuSchG se nezapočítává do potřebné doby. Toto je rovněž jediný závěr, který vyplývá ze schématu kolektivní smlouvy, a cíl a účel ustanovení, jež jsou z ní vyvozeny. Jiný závěr nevyplývá ani z ustanovení čl. 2 odst. 1 Änderungsarbeitsvertrag Nr 1 zum BAT-O. Předkládající soud

„Brání článek 119 Smlouvy o ES (nyní článek 141 Smlouvy o ES) a směrnice 76/207/EHS tomu, aby kolektivní smlouva, na jejímž základě nejsou do potřebné doby započítávány doby přerušení pracovního poměru, rovněž vylučovala započtení doby, v průběhu které byl pracovní poměr přerušen, protože pracující žena byla po uplynutí započitatelné ochranné osmitýdenní doby upravené v článku 6 Mutterschutzgesetz (zákon o ochraně mateřství) na mateřské dovolené až do konce dvacátého týdne po porodu v souladu s čl. 244 odst. 1 zákoníku práce Německé demokratické republiky (AGB-DDR) ze dne 16. června 1977 (GBl. I, s. 185)?“

III – Posouzení

21. Ačkoli předkládající soud považuje úpravu v kolektivní smlouvě za slučitelnou s čl. 3 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 nebo se zásadou stejné odměny za stejnou práci, jelikož čl. 23a odst. 4 BAT-O rozlišuje při započítávání doby přerušeni činnosti do potřebné doby nikoli na základě pohlaví, nýbrž na základě toho, zda byl po dobu přerušeni činnosti přerušen i pracovní poměr, či nikoli, nevylučuje, jak je uvedeno výše, možnost, že kolektivní smlouva porušuje právo Společenství, neboť z důvodu, že si vybrala dovolenou po porodu, na níž mají nárok pouze ženy, byla U. Sass zařazena do vyšší platové třídy o dvanáct týdnů později než muž, který nemá nárok na dovolenou po porodu.

22. Posledně uvedené je stanovisko U. Sass. Ta tvrdí, že skutečnost, že byla zařazena do vyšší platové třídy o dvanáct týdnů později než muž, který zastává stejnou funkci, pracuje pro stejného zaměstnavatele a zahájil svou práci ve stejný den jako ona, je způsobena rozdílným zacházením na základě pohlaví, a je proto v rozporu s článkem 141 ES.

23. U. Sass se navíc dovolává směrnice 76/207. Tvrdí, že její pozdější zařazení je

způsobeno tím, že se zohledňuje pouze osm týdnů stanovených v MuSchG (nikoli však celých dvacet týdnů podle AGB-DDR). Toto je však podle U. Sass v rozporu s čl. 3 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice.

24. Land Brandenburg a Komise mají za to, že k porušení práva Společenství nedošlo.

25. Jak vysvětluji v dalším textu, došel jsem ke stejnému závěru.

26. Zprv se domnívám, že položenou otázku je třeba posuzovat ve světle směrnice 76/207, jelikož projednávaný případ se týká přístupu ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí ve smyslu čl. 3 odst. 1 této směrnice. V tomto smyslu je správným právním základem směrnice 76/207, která konkrétně upravuje zásadu stejné odměny, a nikoli ustanovení čl. 141 odst. 1 a odst. 2 ES. Rozsudek ve věci Nimz⁴ nelze v tomto případě použít, jelikož předmětem sporu

⁴ — Rozsudek ze dne 7. února 1991, Nimz (C-184/89, Recueil, s. I-297).

není prakticky automatické povýšení z jedné platové třídy do jiné na základě délky služby, nýbrž přerušení potřebné doby pro povýšení.

jmenovitě žen z bývalé Německé demokratické republiky.

27. Zadruhé se zdá, že předkládající soud řeší pouze situaci U. Sass, ve které si žena vybrala mateřskou dovolenou na základě tehdy použitelného zákoníku práce ve východním Německu. Jak Komise správně upozorňuje ve svém vyjádření, předkládající soud nepoložil obecnější otázku, zda skutečnost, že doba dovolené přesahující období osmi týdnů stanovené v MuSchG není zohledněna při výpočtu potřebné doby, představuje diskriminaci. V této souvislosti je třeba připomenout, že i ženy v západním Německu měly v té době možnost vybrat si delší dovolenou, než byla stanovena v MuSchG. Tato další dovolená nicméně nebyla zohledněna při výpočtu potřebné doby podle čl. 23a odst. 4 BAT-O.

29. Tato skutečnost však nemá z hlediska práva Společenství význam. Zásada rovného zacházení stanovená v čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207 vylučuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví. Směrnice se nevztahuje na diskriminaci z jiných důvodů. Případnou diskriminaci ve vztahu mezi ženami z východního a ze západního Německa proto nelze řešit na základě této směrnice.

30. Je zjevné, že dotčené ustanovení BAT-O se týká pouze žen, jelikož jen ženy mohou родit a vybírat si mateřskou dovolenou podle AGB-DDR. To samo o sobě nevylučuje možnost protiprávní diskriminace, neboť podle dřívějšího rozhodnutí Soudního dvora může odmítnutí těhotné uchazečky představovat protiprávní diskriminaci i v případě, kdy jsou všechny ostatní uchazečky ženy⁵.

31. Příčinou rozdílu v zacházení však není těhotenství, ani skutečnost, že se jedná

28. Položená otázka se tedy patrně netýká diskriminace mezi muži a ženami obecně, nýbrž jen zacházení s určitou skupinou žen,

⁵ — Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, Dekker (C-177/88, Recueil, s. I-3941).

o ženu krátce po porodu, nýbrž skutečnost, že v dané době byla pravidla upravující mateřskou dovolenou žen z východního Německa a západního Německa zakotvena v různých právních předpisech.

33. I ve východním Německu byly hlavní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnankyně během mateřské dovolené přerušeny. Během tohoto období vyplácela správa sociálního zabezpečení ženám příspěvek na mateřství odpovídající částce jejich čisté měsíční odměny. V odpovědi na písemné otázky Soudního dvora německá vláda uvedla, že podle AGB-DDR se nejednalo o absolutní zákaz práce po porodu, avšak šestitýdenní doba na zotavenou byla považována za obvyklou. Ženy neměly povinnost vybrat si dvacet týdnů mateřské dovolené, avšak v praxi takřka každá žena nárok na těchto dvacet týdnů mateřské dovolené využila. Tarifní systém přechodu do vyšších platových tříd na základě splnění určitých podmínek, podobný systému používanému v západním Německu, tehdy ve východním Německu neexistoval.

32. V západním Německu byly ženy povinny si vzít osm týdnů mateřské dovolené. Během této doby byly hlavní povinnosti zaměstnankyně (pracovat) i zaměstnavatele (hradit odměnu) přerušeny. Namísto toho byl zaměstnavatel povinen doplňovat dávky sociálního zabezpečení a zaručit tak ženám zachování stejné odměny. Tato doba byla nicméně zohledňována při výpočtu potřebné doby pro zařazení do vyšší platové třídy. Ženy se mohly rozhodnout i pro delší dovolenou. Po uplynutí osmitýdenní ochranné doby pro pracující matky po porodu měly tyto ženy nárok na mateřskou dovolenou do dne, kdy jejich dítě dosáhlo věku deseti měsíců. Toto další období však nebylo zohledňováno při výpočtu potřebné doby a zaměstnavatel neměl povinnost doplňovat dávky sociálního zabezpečení vyplácené matce.

34. Z informací poskytnutých německou vládou a U. Sass vyplývá, že účely jednak doby osmi týdnů upravené v MuSchG a jednak, přinejmenším, doby prvních šesti týdnů upravené v AGB-DDR se shodují: fyzické zotavení matky a možnost věnovat se osobně dítěti v době bezprostředně následující po porodu. Po skončení této doby si mohla matka vybrat další dovolenou pro péči o své dítě (západní Německo) nebo uplatnit nárok na celou dovolenou v rozsahu dvaceti týdnů (východní Německo). Ačkoli to není otázkou v projednávaném případě, v západním i ve východním Německu měly matky i otcové poté zřejmě možnost využít

určité formy rodičovské dovolené. V západním Německu se tato doba nezapočítávala do potřebné doby. Jak bylo uvedeno výše, východní Německo nemělo podobný tarifní systém přechodu do vyšších platových tříd.

očekávání. Nejedná se však o otázku práva Společenství, ale o otázku, která by měla být vyřešena podle vnitrostátních právních předpisů.

35. Po znovusjednocení bylo stanoveno v kolektivní smlouvě, že při výpočtu potřebné doby lze brát v úvahu pouze dobu osmi týdnů stanovenou v MuSchG. Je zřejmé, že odlišné právní režimy použitelné před znovusjednocením mohou způsobovat určité neshody a že není možné vyloučit všechny možné historické rozdíly. Na druhé straně lze argumentovat, že přechodná ustanovení kolektivní smlouvy byla určena právě k tomu, aby zajistila rovné zacházení mezi zaměstnanci ze Spolkové republiky Německo a z bývalého východního Německa. Pokud by tudíž bylo nároku U. Sass vyhoveno, došlo by tím k nerovnému zacházení.

37. Na závěr bych chtěl poznamenat, že otázka rovného zacházení mezi obyvateli bývalého západního a východního Německa nevyvstává pouze v souvislosti s ochranou matek. Rozdíly v dřívějších právních režimech se mohou dotknout například i mužů vykonávajících vojenskou službu. Nejde o otázky, které by bylo možno vhodně řešit použitím zásady rovného zacházení mezi muži a ženami podle práva Společenství.

38. Závěrem, případný rozdíl v zacházení s těmito dvěma skupinami žen nelze řešit použitím zásady rovného zacházení mezi muži a ženami.

36. Jsem si vědom, že skutečnost, že všechny ženy z bývalého východního Německa si vybíraly dvacet týdnů mateřské dovolené, by mohla vést ke vzniku určitých legitimních

39. Existuje rovné zacházení s muži a ženami z bývalého východního Německa?

40. Jak bylo uvedeno v bodě 30, pouze ženy mohou být těhotné a vybrat si tedy mateřskou dovolenou podle AGB-DDR. To však automaticky neznamená, že by tento rozdíl představoval diskriminaci. Těhotenství je zvláštní situace, která odůvodňuje zvláštní ochranu. Článek 2 odst. 3 směrnice 76/207 stanoví, že zmíněnou směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Odkazují také na věc Hofmann⁶, kde Soudní dvůr rozhodl, že opatření, jako je mateřská dovolená ženy po uplynutí zákonné ochranné doby, spadají do působnosti čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 a že tato dovolená může být legitimně vyhrazena a nepředstavovat diskriminaci.

41. I když ji nelze na tuto věc použít, může zde být vodítkem směrnice 92/85. Tato směrnice stanoví pouze minimální pravidla pro dobu trvání mateřské dovolené, z čehož vyplývá, že členské státy mohou přijmout právní předpisy, ve kterých umožní delší dobu mateřské dovolené před porodem nebo po porodu.

42. Pokud jde o dopady této delší dovolené na práva žen s ohledem na jejich pracovní poměr, směrnice 92/85 stanoví pouze, že během minimální doby zakotvené v článku 8 této směrnice musí být zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy. Směrnice tedy neupravuje důsledky doby trvání mateřské dovolené, která přesahuje stanovenou minimální dobu. V této souvislosti Soudní dvůr rozhodl ve věci Boyle a další⁷, že je přípustné, aby během neplacené mateřské dovolené poskytnuté zaměstnavatelem navíc k ochranné době zaručené článkem 8 směrnice 92/85 nevznikal nárok na každoroční dovolenou.

43. Podle písemné odpovědi německé vlády uvedené v bodech 33 a 34 nebyly ženy v bývalém východním Německu povinny si vybrat celých dvacet týdnů mateřské dovolené. Jinými slovy se jedná o zvláštní právo stanovené ve prospěch žen, které měly v této věci možnost volby. U. Sass uvádí, že v době jejího porodu neměla ustanovení MuSchG uplatnění. Všechny ženy v bývalé Německé demokratické republice uplatňovaly své právo na dvacet týdnů mateřské dovolené. Případné odmítnutí pro ně dokonce mohlo mít nepříznivé následky. Zdůrazňuje také, že častěji než ve Spolkové republice Německo se matky po této dovolené vracely do práce a dávaly své dítě do jeslí. Dítě mohly dát do jeslí i v průběhu těchto dvaceti týdnů, pokud by tak však učinily po uplynutí šesti týdnů

6 — Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, Recueil, s. 3047, bod 26).

7 — Rozsudek ze dne 27. října 1998, Boyle a další (C-411/96, Recueil, s. I-6401).

mateřské dovolené, musely by se vrátit do práce, jelikož by jim nebyl nadále vyplácen příspěvek v mateřství. Ať je tomu jakkoli, tato skutečnost nemůže mít z hlediska otázky v projednávaném případě význam. Pokud jde o možná legitimní očekávání, odkazuji na svou poznámku uvedenou v bodě 36. Ačkoli tyto skutečnosti mohly vést ke vzniku určitých legitimních očekávání v tom smyslu, že si ženy nemusely uvědomit, že by mohlo dojít k nepříznivým dopadům na jejich

zařazení do vyšší platové třídy, nejedná se o otázku práva Společenství, nýbrž o otázku, kterou je třeba vyřešit podle vnitrostátních právních předpisů.

44. Předkládající soud také vznesl otázku nepřímé diskriminace. Článek 244 AGB-DDR, který se týká pouze žen, nemůže představovat nepřímou diskriminaci.

IV – Závěry

45. S ohledem na výše uvedené skutečnosti jsem názoru, že by Soudní dvůr měl odpovědět na předběžnou otázku položenou Soudnímu dvoru Bundesarbeitsgericht takto:

„Ustanovení kolektivní smlouvy, podle kterého se období přerušení pracovního poměru nezapočítává do potřebné doby a podle kterého je možné započítat do potřebné doby pouze osmítýdenní ochrannou dobu podle článku 6 Mutterschutzgesetz, nikoli však delší období mateřské dovolené stanovené v zákoníku práce Německé demokratické republiky, nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví.“