

GENERALINIO ADVOKATO

L. A. GEELHOED IŠVADA,

pateikta 2004 m. balandžio 27 d.¹

I — Įžanga

natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (EB sutarties 119 straipsnio 2 dalis, dabar – EB 141 straipsnio 2 dalis).

1. Šioje byloje pateiktas klausimas iškilo pereinamuoju Vokietijos suvienijimo laikotarpiu. Konkrečiai jis susijęs su tuo, ar skirtingas požiūris, atsirandantis dėl skirtumo tarp teisinio režimo, reglamentuojančio motinystės atostogas buvusioje Vokietijos Demokratinėje Respublikoje, ir atitinkamo teisinio reguliavimo Vokietijos Federacinėje Respublikoje, reiškia diskriminaciją dėl lyties.

3. Direktyva 76/207² nustato vienodo požiūrio į vyrus ir moteris įsidarbinimo ir darbo sąlygų prasme principą.

A — Bendrijos teisė

2. EB sutarties 119 straipsnio 1 dalis (dabar – EB 141 straipsnio 1 dalis) nustato vienodo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodą darbą principą. „Užmokestis“ reiškia įprastą bazinį arba minimalų darbo užmokestį arba algą ir bet kokią kitą atlygį grynaisiais arba

4. Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį šio principo taikymas reiškia, kad neturi būti jokios diskriminacijos dėl lyties, įskaitant atrankos kriterijus įsidarbinant arba užimant pareigas, neatsižvelgiant į veiklos sritį arba sektorių, taip pat siekiant visų profesinės hierarchijos lygių.

2 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva Nr. 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40).

1 — Originalo kalba: anglų.

5. Pagal tos pačios direktyvos 5 straipsnio 1 dalį vienodo požiūrio principas taip pat reiškia, kad vyrams ir moterims turi būti garantuojamos vienodos darbo sąlygos be jokios diskriminacijos dėl lyties.

Vokietijos Demokratinėje Respublikoje jų padėtį reglamentavo *Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik* (Vokietijos Demokratinės Respublikos darbo kodeksas, toliau – *AGB-DDR*).

6. Direktyva 92/85/EEB³ įveda minimalios nėščių, neseniai pagimdžiusių ir maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugos valstybėse narėse reikalavimą. Šiuo atžvilgiu 8 straipsnis nustato, kad šios darbuotojos turi teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas, įskaitant bent dviejų savaičių privalomas motinystės atostogas. Be to, 11 straipsnis nustato, kad šiuo motinystės atostogų laikotarpiu turi būti garantuotas darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą, taip pat teisės, susijusios su jų darbo sutartimi. (Ši direktyva turėjo būti perkelta iki 1994 m. spalio 10 d.)

8. Šiuo klausimu *AGB-DDR* 244 straipsnis nustatė, kad moterys turi teisę į šešių savaičių nėštumo atostogas iki gimdymo ir 20 savaičių motinystės atostogas po gimdymo. Nėštumo ir motinystės atostogų metu moterys iš socialinio draudimo fondo gaudavo nėštumo ir motinystės pašalpą, lygią jų vidutinėms grynosioms pajamoms.

B — Nacionalinės nuostatos

7. Vokietijos Federacinėje Respublikoje pagimdžiusių moterų padėtį reglamentuoja *Mutterschutzgesetz* (Motinystės apsaugos įstatymas, toliau – *MuSchG*). Tuometinėje

9. Vokietijos Federacinėje Respublikoje moterų darbą aštuonias savaites po gimdymo draudė, kaip ir šiandien, *MuSchG* 6 straipsnio 1 dalies pirmasis sakinys. Šiuo laikotarpiu dirbančios motinos gauna pašalpą iš savo darbdavių (*MuSchG* 13 ir 14 straipsniai), taip pat motinystės pašalpą pagal *Reichsversicherungsordnung* (Socialinio draudimo kodeksą). Po šio apsaugos laikotarpio darbuotoja turi teisę į vaiko priežiūros atostogas, kol vaikui sukaks 10 mėnesių. Šiuo laikotarpiu ji gauna vaiko priežiūros pašalpą, bet negauna jokių išmokų iš savo darbdavio.

3 — 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva Nr. 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (Dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, p. 1).

10. 1990 m. gruodžio 10 d. Rytų Vokietijos viešojo sektoriaus sutartinių tarnautojų kolektyvinės sutarties (*Bundes-Angestellten-rifvertrag-Ost*, toliau – *BAT-O*) 23a straipsnis skamba taip:

4. Privalomas laikotarpis turi būti nepertraukiamas. Iki šešių mėnesių trunkančios pertraukos neturi reikšmės; be to, neatsižvelgiant į tai, pertraukos neturi reikšmės dėl šių priežasčių:

„Priskyrimas po privalomo laikotarpio didesnio darbo užmokesčio kategorijai Federacijos ir *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* (Vokietijos žemių finansų asociacijos) jurisdikcijoje

a) karo ar alternatyvios tarnybos;

Pasibaigus privalomam laikotarpiui, tarnautojai, atitinkantys 1a priede žvaigždute pažymėtus veiklos požymius, priskiriami didesnio darbo užmokesčio kategorijai.

b) nedarbingumo 37 straipsnio 1 dalies prasme;

Privalomas laikotarpis reglamentuojamas šiomis nuostatomis:

c) *Mutterschutzgesetz* numatytų apsaugos laikotarpių;

1. Privalomo laikotarpio sąlyga yra laikoma įvykdyta, kai tarnautojas parodė, kad sugeba įvykdyti reikalavimus, susijusius su privalomo laikotarpio metu jam patikėta veikla. Šiuo atžvilgiu veikla, atitinkanti tarnautojui suteiktą tam tikro darbo užmokesčio kategoriją, turi lemiamą reikšmę.

d) vaiko priežiūros atostogų pagal *Bundeserziehungsgeldgesetz* (Federalinį tėvystės pašalpų įstatymą) ir kitų atostogų, skiriamų vaikų iki penkerių metų priežiūrai;

2. <...>

e) karo tarnybą pakeičiančios plėtros savanorio veiklos ne daugiau kaip dvejus metus.

3. <...>

Tačiau pertraukos į privalomą laikotarpį neįskaitomos, išskyrus:

a) atostogas pagal 47–49 straipsnius ir pagal Neįgaliųjų įstatymą;

b) specialias atostogas pagal iki 1995 m. rugpjūčio 31 d. galiojusios redakcijos 50 straipsnio 1 dalį;

c) atostogas pagal 52 straipsnį;

d) nedarbingumą 37 straipsnio 1 dalies prasme ne ilgiau kaip 26 savaites arba 37 straipsnio 4 dalies trečiame punkte nurodytais atvejais ne daugiau kaip 28 savaites;

e) *Mutterschutzgesetz* numatytus apsaugos laikotarpius.

<...>“

11. *BAT-O* buvo iš dalies pakeista 1991 m. gegužės 8 d. *Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O* (Pirmąja kolektyvine sutartimi, iš dalies pakeičiančia *BAT-O*). 2 straipsnis skamba taip:

„*BAT* atlyginimų lentelės įterpimas

Bundes-Angestelltenstarifvertrag (Viešojo sektoriaus sutartinių tarnautojų kolektyvinės sutartis, toliau – *BAT*) 1a priedas, išskyrus II dalies N skyriaus nuostatas dėl priedų ir atitinkamas II dalies L skyriaus VII poskyrio taisyklės Federacijos ir *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* jurisdikcijos srityse, ir 1b priedas taikomi su šiomis išlygomis:

1. Tiek, kiek privalomų laikotarpių, veiklos laikotarpių, profesinės veiklos laikotarpių ir t. t. yra reikalaujama kaip veiklos požymių, būtina atsižvelgti į laikotarpius, išdirbtus iki 1991 m. liepos 1 d. ir pripažintus veiklos laikotarpiais pagal *BAT-O* 19 straipsnio 1 ir 2 dalis bei laikinąsias nuostatas tuo atveju, kai į juos reikėtų atsižvelgti, jei *BAT-O* VI skyrius ir atlyginimų lentelė būtų galioję iki 1991 m. liepos 1 dienos. Pirmasis sakinyss *mutatis mutandis* taikomas atsižvelgiant į laikotarpius, išdirbtus iki 1991 m. liepos 1 d., kurie, atsižvelgiant į *BAT* 1a ar 1b priedą iš

dalies keičiančių kolektyvinių sutarčių, kurios yra ar bus sudarytos po 1991 m. birželio 30 d., laikinąsias nuostatas, turi ar gali būti įskaičiuojami į privalomus laikotarpius, veiklos laikotarpius, profesinės veiklos laikotarpius ir t. t., kurių reikalaujama kaip veiklos požymių. Kai veiklos požymiai leidžia atsižvelgti į laikotarpius, išdirbtus netaikant *BAT-O*, į šiuos laikotarpius turėtų būti atsižvelgta, jeigu jiems būtų buvusi taikoma *BAT-O* ir į juos turėjo būti atsižvelgta pagal pirmąją pastraipą.

santykius reglamentavo *AGB-DDR*. Po gimdymo ji išėjo 20 savaitių motinystės atostogų pagal *AGB-DDR* 244 straipsnį.

14. Po Vokietijos suvienijimo jos darbo santykių šalimi tapo *Land Brandenburg*. Remiantis atskira darbo sutartimi, jos darbo santykius pradėjo reglamentuoti *BAT-O*.

<...>“

II — Pagrindinė byla

12. Ursula Sass nuo 1982 m. dirba gamybos vadove *Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“* Potsdame.

13. Jos antrojo vaiko gimimo metu, 1987 m. sausio 27 d., ji gyveno tuometinėje Vokietijos Demokratinėje Respublikoje. Taigi jos darbo

15. Iki 1998 m. gegužės 7 d. U. Sass gaudavo darbo užmokestį, atitinkantį *BAT-O* IIa kategoriją. Kaip numatyta *BAT-O* 23a straipsnyje, išdirbus privalomą laikotarpį 1998 m. gegužės 8 d. ji buvo priskirta *BAT-O* Ib 2 grupės kategorijai.

16. Į privalomą 15 metų laikotarpį, reikalingą priskiriant didesnio darbo užmokesčio kategorijai, *Land* įskaičiavo pirmąsias aštuonias motinystės atostogų po gimdymo savaites, tačiau neįskaičiavo kitų dvylikos savaitių. *Land* mano, kad kolektyvinės sutarties nuostatos į privalomą laikotarpį reikalauja įskaičiuoti tik apsaugos laikotarpius pagal *MuSchG*, bet ne papildomas motinystės atostogas pagal *AGB-DDR* 244 straipsnį.

17. Tačiau U. Sass mano, kad didesnio darbo užmokesčio kategorijai ji buvo priskirta nuo 1998 m. vasario 12 d., nes pagal kolektyvinės sutarties nuostatas į privalomą laikotarpį pagal BAT-O 23a straipsnį turi būti įskaičiuotos visos motinystės atostogos po gimdymo. Ji teigia, kad tai, kaip atsakovas aiškina kolektyvinės sutarties nuostatas, neteisėtai diskriminuoja moteris.

Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas aiškina, kad kolektyvinės sutarties nuostata nepažeidžia aukštesnės galios nacionalinės teisės aktų. Tačiau jis neatmeta galimybės, kad kolektyvinės sutarties nuostata neatitinka EB sutarties 119 straipsnio (dabar – EB 141 straipsnis) ir Direktyvos 76/207.

Prejudicinis klausimas

18. Nacionalinis pirmosios instancijos teismas patenkino jos pareikštą ieškinį. Apeliacinės instancijos teisme *Land* laikosi nuomonės, kad ieškinys atmestinas. U. Sass teigia, kad apeliacinis skundas atmestinas.

20. *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nusprendė prašyti Teisingumo Teismo priimti prejudicinį sprendimą šiuo klausimu:

19. Pasak prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, ieškinys negali būti tenkinamas vien nacionalinės teisės pagrindu. Šis teismas aiškina, kad pati BAT-O 23a straipsnio 4 dalies trečiojo sakinio e punkto formuluotė nepalieka abejonių, jog motinystės atostogų laikotarpis, besitęsiantis pasibaigus aštuonių savaičių apsaugos laikotarpiui po gimdymo pagal *MuSchG* 6 straipsnio 1 dalies pirmąjį sakinį, į privalomą laikotarpį neįskaičiuojamas. Tai taip pat vienintelė išvada, kurią galima padaryti iš kolektyvinės sutarties schemos ir iš jos išvedamos nuostatos prasmės bei tikslo. Kitokia išvada neišplaukia iš *Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O* 2 straipsnio 1 dalies.

„Ar EB sutarties 119 straipsnis (dabar – EB 141 straipsnis) ir Direktyva 76/207/EEB nesudaro kliūtis tam, kad kolektyvinėje sutartyje, pagal kurią darbo santykių pertraukimo laikotarpiai neįskaitomi į privalomą laikotarpį, taip pat nebūtų įskaitomas laikotarpis, kurio metu darbo santykiai buvo pertraukti dėl to, kad pasibaigus aštuonių savaičių apsaugos laikotarpiui, numatytam *Mutterschutzgesetz* (Motinystės apsaugos įstatymo) 6 straipsnyje, kuris įskaitomas, darbuotoja naudojosi motinystės atostogomis pagal 1977 m. birželio 16 d. Vokietijos Demokratinės Respublikos darbo kodekso (AGB-DDR, GBl. I, p. 185) 244 straipsnio 1 dalį, kurios po gimdymo tęsėsi iki 20 savaičių pabaigos?“

III — Vertinimas

21. Nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad susitarimai kolektyvinėje sutartyje atitinka Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalį ir 5 straipsnio 1 dalį ar vienodo užmokesčio už vienodą darbą principą, pagal *BAT-O* 23a straipsnio 4 dalį veiklos pertraukų įskaičiavimas į privalomą laikotarpį skiriasi ne lyties, bet tuo pagrindu, ar veiklos pertraukos metu buvo pertraukti darbo santykiai, todėl jis, kaip pirmiau minėta, neatmeta galimybės, jog kolektyvinė sutartis pažeidžia Bendrijos teisę, nes dėl to, kad U. Sass po gimdymo išėjo atostogų, į kurias turi teisę tik moterys, ji buvo priskirta didesnio darbo užmokesčio kategorijai 12 savaičių vėliau, nei vyras, neturintis teisės į atostogas po gimdymo.
22. Taip mano U. Sass. Ji teigia, kad jos 12 savaičių vėlesnis nei vyro, užimančio tas pačias pareigas, dirbančio tam pačiam darbdaviui ir pradėjusio dirbti tuo pačiu metu, priskyrimas didesnio darbo užmokesčio kategorijai yra sąlygotas skirtingo požiūrio dėl lyties, ir todėl pažeidžia EB 141 straipsnį.
23. U. Sass papildomai remiasi Direktyva 76/207. Ji argumentuoja, kad tokį perkėlimą sąlygojo tai, jog atsižvelgiama tik į *MuSchG* numatytas aštuonias savaites (bet ne į visas 20 savaičių pagal *AGB-DDR*). Taigi, pasak U. Sass, tai yra direktyvos 3 straipsnio 1 dalies ir 5 straipsnio 1 dalies pažeidimas.
24. *Land* ir Komisija laikosi nuomonės, kad nėra jokio Bendrijos teisės pažeidimo.
25. Dėl toliau pateikiamų priežasčių priėjau tą pačią išvadą.
26. Visų pirma manau, kad klausimas turi būti sprendžiamas atsižvelgiant į Direktyvą 76/207, nes ši byla susijusi su visais profesinės hierarchijos lygiais šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies prasme. Šiuo požiūriu Direktyva 76/207, kurioje konkrečiai nagrinėjamas vienodo užmokesčio principas, yra tinkamesnis teisinis pagrindas nei EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatos. Sprendimas *Nimz* byloje⁴ šioje byloje netaikytinas, nes nagrinėjamas ne beveik auto-

⁴ — 1991 m. vasario 7 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Nimz* (C-184/89, Rink. p. I-297).

matiškas darbo užmokesčio kategorijos pakėlimas tarnybos trukmės pagrindu, bet pertraukų įskaitymas į privalomą laikotarpį pareigoms paaukštinti.

grupę, būtent moteris iš buvusios Vokietijos Demokratinės Respublikos.

27. Antra, atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pateikia tik U. Sass situaciją, kai moteris išėjo motinystės atostogų pagal tuomet taikytą Rytų Vokietijos Darbo teisės kodeksą. Kaip teisingai savo pastabose raštu nurodė Komisija, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neiškėlė bendresnio klausimo, ar tai, kad ilgesnis nei aštuonių savaičių, numatytų *MuSchG*, atostogų laikotarpis neišskaičiuojamas į privalomą laikotarpį, reiškia diskriminaciją. Turint tai omenyje pažymėtina, kad moterys Vakarų Vokietijoje taip pat galėjo išeiti ilgesnių atostogų, nei tuo metu numatė *MuSchG*. Šios papildomos atostogos nebuvo įskaičiuojamos į privalomą laikotarpį pagal *BAT-O* 23a straipsnio 4 dalį.

29. Tačiau tai nėra Bendrijos teisės aspektas. Vienodo požiūrio principas, kaip numatyta Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalyje, draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties. Todėl galima moterų iš Rytų ir Vakarų Vokietijos diskriminacija pagal šią direktyvą negali būti nagrinėjama.

30. Akivaizdu, kad nagrinėjama *BAT-O* nuostata turi poveikį tik moterims, nes tik moterys gali gimdyti ir išeiti motinystės atostogų pagal *AGB-DDR*. Tai nekliudo nustatyti neteisėtos diskriminacijos, nes Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog nėščios kandidatės atsisakymas gali reikšti neteisėtą diskriminaciją, net jei visos kitos pretendentės yra moterys⁵.

28. Todėl atrodo, kad iškeltas klausimas susijęs ne su vyrų ir moterų diskriminacija apskritai, bet su požiūriu į tam tikrą moterų

31. Tačiau skirtingas požiūris atsiranda ne dėl nėštumo ar buvimo neseniai pagimdžiu-

5 — 1990 m. lapkričio 8 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Dekker* (C-177/88, Rink. p. I-3941).

sia moterimi, o dėl to, kad tuo metu taisyklės dėl motinystės atostogų ar atostogų po gimdymo Rytų Vokietijos ir Vakarų Vokietijos moterims nustatė skirtingi teisiniai režimai.

33. Rytų Vokietijoje pagrindiniai darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai motinystės atostogų metu taip pat buvo sustabdomi. Šiuo laikotarpiu moteris iš socialinio draudimo fondo gaudavo motinystės pašalpą, lygią vidutinėms grynosioms pajamoms. Vokietijos vyriausybė, atsakydama į šio teismo raštu pateiktus klausimus, nurodė, kad *AGB-DDR* absoliutaus draudimo dirbti po gimdymo nenustatė, tačiau šešių savaičių fizinės būklės atstatymo laikotarpis laikytas įprastu. Moteris neprivalėjo išeiti 20 savaičių motinystės atostogų, tačiau praktiškai kiekviena moteris pasinaudodavo savo teise išeiti šių 20 savaičių motinystės atostogų. Rytų Vokietijoje tuo metu nebuvo tokios su privalomais laikotarpiais susijusios pareigų paaukštinimo sistemos, kokia veikė Vakaruose.

32. Vakarų Vokietijoje moteris nepralėjo išeiti aštuonių savaičių motinystės atostogų. Šiuo laikotarpiu buvo sustabdomi pagrindiniai įsipareigojimai (darbuotojo – dirbti, darbdavio – mokėti užmokesčių). Vietoj to darbdavys buvo įpareigotas mokėti priemonę prie socialinės apsaugos pašalpos garantuojant, kad moteris ir toliau gaus tas pačias pajamas. Nepaisant to, šis laikotarpis buvo įskaitomas į privalomą laikotarpį aukštesnio lygio užmokesčiui. Moteris galėjo rinktis ilgesnes atostogas. Pasibaigus dirbančių motinų aštuonių savaičių apsaugos laikotarpiui po gimdymo, jos turėjo teisę į motinystės atostogas nuo šio apsaugos laikotarpio pabaigos iki dienos, kai vaikui sukaks dešimt mėnesių. Tačiau šis papildomas laikotarpis į privalomą laikotarpį nebuvo įskaitomas, taip pat darbdavys neturėjo pareigos motinai mokėti priemonę prie socialinės apsaugos pašalpos.

34. Iš tikrųjų iš Vokietijos vyriausybės ir U. Sass pateiktos informacijos išplaukia, kad aštuonios savaitės, numatytos *MuSchG*, ir bent jau pirmosios šešios savaitės, numatytos *AGB-DDR*, skirtos tam pačiam tikslui: motinos fizinės būklės atstatymui ir galimybei pačiai prižiūrėti vaiką iš karto po gimdymo. Šiam laikotarpiui pasibaigus motina galėjo rinktis papildomas atostogas vaikui prižiūrėti (Vakarų Vokietija) ar pasinaudoti visu 20 savaičių laikotarpiu (Rytų Vokietija). Nors tai nėra šios bylos klausimas, atrodo, kad tiek

Vakarų, tiek Rytų Vokietijoje po gimdymo motinos ir tėvai turėjo galimybę viena ar kita forma išeiti tėvystės atostogų. Vakarų Vokietijoje šis laikotarpis nebuvo įskaičiuojamas į privalomą laikotarpį. Kaip pirmiau minėta, panašios pareigų paaukštinimo sistemos Rytų Vokietija neturėjo.

35. Po suvienijimo kolektyvinėje sutartyje buvo nustatyta, kad į privalomą laikotarpį gali būti įskaitytos tik *MuSchG* numatytos aštuonios savaitės. Akivaizdu, kad prieš suvienijimą galioję skirtingi teisiniai režimai gali kelti tam tikrą nepasitenkinimą, tačiau visų galimų istorinių skirtumų pašalinti neįmanoma. Kita vertus, galima būtų teigti, kad laikinosiomis kolektyvinių sutarčių nuostatomis būtent ir buvo siekiama garantuoti vienodą požiūrį į Vokietijos Federacinės Respublikos ir buvusios Rytų Vokietijos darbuotojus. Jeigu U. Sass ieškinyš būtų tenkinamas, tai taip pat galėtų tapti pretekstu dėl nevienodo požiūrio.

36. Suprantu, jog tai, kad visos moterys buvusioje Rytų Vokietijoje eidavo 20 savaitių motinystės atostogų, galėjo sukurti teisinių lūkesčių. Tačiau tai yra ne Bendrijos teisės

klausimas, bet klausimas, spręstinas pagal nacionalinę teisę.

37. Baigiant svarbu pažymėti, kad klausimas dėl vienodo požiūrio į buvusios Vakarų ir Rytų Vokietijos gyventojus kyla ne vien motinų apsaugos srityje. Pavyzdžiui, vyrus, atliekančius karo tarnybą, taip pat gali paveikti buvusių teisinių režimų skirtumai. Tai nėra tie klausimai, kuriuos galima tinkamai spręsti pasitelkus vienodo požiūrio į vyrus ir moteris pagal Bendrijos teisę principą.

38. Režiumuojant galimas požiūrio į šias dvi moterų grupes skirtingumas negali būti nagrinėjamas remiantis vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principu.

39. Ar egzistuoja vienodas požiūris į vyrus ir moteris iš buvusios Rytų Vokietijos?

40. Kaip minėta 30 punkte, tik moterys gali būti nėščios, ir todėl eiti motinystės atostogų pagal *AGB-DDR*. Tačiau šis skirtumas savaime nereiškia diskriminacijos. Nėštumas yra ypatinga situacija, pateisinanti ypatingą apsaugą. Todėl Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalis nustato, kad ši direktyva nepažeidžia nuostatų, susijusių su moterų apsauga, ypač dėl nėštumo ir motinystės. Taip pat nurodau *Hofmann* bylą⁶, kurioje Teisingumo Teismas priėmė sprendimą, kad tokios priemonės, pavyzdžiui, motinystės atostogos, moteriai suteikiamos pasibaigus įstatymo nustatytam apsaugos laikotarpiui, patenka į Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalies taikymo sritį ir kad motinoms teisėtai gali būti paliekama teisė į tokias atostogas ir tai nereiškia diskriminacijos.

41. Nors ir netaikytina šioje byloje, Direktyva 92/85 gali būti įkvėpimo šaltinis. Ši direktyva numato tik minimalias taisykles dėl motinystės atostogų trukmės, o tai reiškia, kad valstybės narės gali laisvai priimti teisės aktus, kuriuose būtų suteikiamos ilgesnės motinystės atostogos prieš gimdymą ar po jo.

42. Dėl šių ilgesnių atostogų pasekmių moterų teisėms jų darbo santykiuose Direktyva 92/85 nurodo tik tai, kad per jos 8 straipsnyje nustatytą minimalų laikotarpį turi būti užtikrinamos su darbo sutartimi susijusios teisės. Taigi ši direktyva nereguliuoja po nustatyto minimalaus laikotarpio besitęsiančių motinystės atostogų pasekmių. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas byloje *Boyle*⁷ nusprendė, kad leistina, jog nemokamų motinystės atostogų, darbdavio papildomai suteiktų pasibaigus Direktyvos 92/85 8 straipsnyje numatytam apsaugos laikotarpiui, metu kasmetinės atostogos nebesikauptų.

43. Pagal Vokietijos vyriausybės atsakymą raštu, paminėtą 33 ir 34 punktuose, buvusios Rytų Vokietijos moterys neprivalėjo eiti visų 20 savaitių motinystės atostogų. Kitaip tariant, tai yra ypatinga moterų teisė, kurią jos galėjo laisvai pasirinkti. U. Sass nurodo, kad tuo metu, kai ji gimdė, *MuSchG* nebuvo taikomas. Visos moterys buvusioje VDR naudojos savo teise išeiti 20 savaitių motinystės atostogų. Jos net galėjo patirti nemalonumų, jei to nebūtų dariusios. Ji taip pat pažymi, kad po šių atostogų motinos dažniau nei VFR grįždavo į darbą, o vaiką atiduodavo į lopšėlį. Jos taip pat galėjo atiduoti vaiką į lopšėlį ir per tas 20 savaitių, tačiau jei jos tai būtų dariusios praėjus šešioms motinystės

6 — 1984 m. liepos 12 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Hofmann* (C-184/83, Rink. p. 3047, 26 punktas).

7 — 1998 m. spalio 27 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Boyle* (C-411/96, Rink. p. I-6401).

atostogų savaitėms, jos būtų privalėjusios sugrįžti į darbą, nes nebūtų toliau gavusios motinystės pašalpos. Kaip bebūtų, vargu ar tai galėtų nulemti nagrinėjamo klausimo išsprendimą. Atsižvelgdamas į galimus teisinius lūkesčius, nurodau savo pastabą, padarytą 36 punkte. Nors ši praktika galėjo sukurti tam tikrų teisinių lūkesčių ta prasme, kad moterys galėjo nesuvokti, jog gali atsirasti neigiamas poveikis jų priskyrimui didesnio darbo užmokesčio kategorijai, tai

yra ne Bendrijos teisės klausimas, bet klausimas, sprendtinas pagal nacionalinę teisę.

44. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat iškėlė klausimą dėl netiesioginės diskriminacijos. *AGB-DDR* 244 straipsnis, susijęs vien su moterimis, negali reikšti netiesioginės diskriminacijos.

IV — Išvada

45. Atsižvelgdamas į išdėstytas pastabas, manau, jog Teisingumo Teismas į *Bundesarbeitsgericht* jam pateiktą klausimą, prašant priimti prejudicinį sprendimą, turėtų atsakyti taip:

„Kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią laikotarpiai, kurių metu darbo santykiai buvo pertraukti, į privalomą laikotarpį neįskaitomi ir pagal kurią į privalomą laikotarpį įskaitomas tik aštuonių savaičių apsaugos laikotarpis pagal *Mutterschutzgesetz* 6 straipsnį, bet ne Vokietijos Demokratinės Respublikos darbo kodekse numatytas ilgesnis motinystės atostogų laikotarpis, nereiškia diskriminacijos dėl lyties.“