DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

9. december 2004 *

I sag C-19/02,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Oberster Gerichtshof (Østrig), ved afgørelse af 20. december 2001, indgået til Domstolen den 29. januar 2002, i sagen:

Viktor Hlozek

mod

Roche Austria Gesellschaft mbH,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, P. Jann, og dommerne A. Rosas (refererende dommer), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts og S. von Bahr,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: J. Kokott
justitssekretær: ekspeditionssekretær M.-F. Contet,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. februar 2004,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Viktor Hlozek ved Rechtsanwälte G. Teicht og G. Jöchl

— Roche Austria Gesellschaft mbH ved Rechtsanwalt R. Schuster

— Republikken Østrig ved C. Pesendorfer og G. Hesse, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Sack og N. Yerrel, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 1. april 2004,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 141 EF og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) samt fortolkningen af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40) og af Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT L 225, s. 40), som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EFT 1997 L 46, s. 20).

2 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en sag, der føres af Viktor Hlozek mod Roche Austria Gesellschaft mbH (herefter »Roche«) som følge af sidstnævntes afslag på at give Viktor Hlozek ret til en overgangsydelse, som efter den aftale, der var indgået i forbindelse med en virksomhedsændring, skulle udbetales til arbejdstagere, der på afskedigelsestidspunktet havde en bestemt alder.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Artikel 141 EF fastsætter princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

4 Artikel 136 EF-143 EF har siden Amsterdam-traktatens ikrafttræden den 1. maj 1999 erstattet EF-traktatens artikel 117-120. Artikel 141, stk. 1, og stk. 2, første afsnit, EF er i det væsentlige identiske med traktatens artikel 119, stk. 1 og 2.

5 Artikel 1 i direktiv 75/117 er affattet som følger:

»Det i artikel 119 i traktaten omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder, i det følgende benævnt »ligelønsprincippet«, indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

[...]«

6 Direktiv 76/207 tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, og på de betingelser, der er fastsat i direktivets artikel 1, stk. 2, til social sikring.

7 Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979 L 6, s. 24) er vedtaget i medfør af artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207. Direktiv 79/7 finder ifølge dets artikel 3, stk. 1, litra a), anvendelse på lovbestemte ordninger, der sikrer beskyttelse mod bl.a. alderdom og arbejdsløshed.

8 Direktiv 86/378 tilsigter gennemførelse af princippet om ligebehandling inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der sikrer beskyttelse mod de risici, der er omhandlet i artikel 3, stk. 1, i direktiv 79/7, samt inden for de sikringsordninger, som for lønmodtagerne indebærer andre fordele i penge eller naturalier i henhold til traktaten.

9 I henhold til artikel 2 i direktiv 86/378, som ændret ved direktiv 96/97, forstås ved »erhvervstilknyttede sikringsordninger« ordninger, der ikke er omfattet af direktiv 79/7, og som har til formål at sikre arbejdere, uanset om de er lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder, inden for en erhvervsgren eller inden for en faglig eller tværfaglig branche, ydelser, som skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk.

De nationale bestemmelser

10 Ifølge den enkle fremstilling, der er indeholdt i forelæggelseskèndelsen, skal der bl.a. lægges vægt på følgende nationale bestemmelser.

11 § 253 i Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (lov om almindelig socialforsikring, BGBl. nr. 189/1955, i den affattelse, der er offentliggjort i BGBl. nr. 33/2001, herefter »ASVG«) tilkender en pensionsret til mænd, der er fyldt 65 år, og til kvinder, der er fyldt 60 år. På tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen var mænd, der var over 60 år, og kvinder, der var over 55 år, i henhold ASVG's § 253a, 253b og 253c desuden berettiget til førtidspension, bl.a. i tilfælde af arbejdsløshed. Disse aldersgrænser er i mellemtiden blevet forhøjet og var på tidspunktet for forelæggelseskendelsens indgivelse fastsat til 61,5 år for mænd og 56,5 år for kvinder.

12 § 2, stk. 1, i Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (lov om ligebehandling, BGBl. nr. 108/1979, i den affattelse, der er offentliggjort i BGBl. nr. 833/1992, herefter »Gleichbehandlungsgesetz«) forbyder enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn. Dette forbud gælder bl.a. forskelsbehandling ved ansættelse (nr. 1), ved fastsættelsen af løn (nr. 2), i forbindelse med tildeling af sociale ydelser, der ikke udgør løn (nr. 3), i forbindelse med erhvervskarriere, herunder navnlig ved forfremmelser (nr. 5) og ved arbejdsforholdets ophør (nr. 7).

13 I henhold til § 97, stk. 1, nr. 4, i Arbeitsverfassungsgesetz (forbundslov om arbejdsforhold og organisation i virksomheder, BGBl. nr. 22/1974, i den affattelse, der er offentliggjort i BGBl. nr. 833/1992 og i BGBl. nr. 502/1993, herefter »ArbVG«)

kan det valgte organ for virksomhedens arbejdstagere, kræve, at virksomhedens indehaver indgår en virksomhedsaftale om foranstaltninger med henblik på at forhindre, afhjælpe eller mildne følgerne af en virksomhedsændring som omhandlet i ArbVG's § 109, stk. 1, nr. 1-6, såfremt denne medfører betydelige ulemper for samtlige arbejdstagere eller væsentlige dele af arbejdsstyrken. En sådan virksomhedsaftale, benævnt »socialplan« (»Sozialplan«) kan omfatte enhver form for ordning, der tilsigter at yde kompensation for ulemperne som følge af virksomhedsændringen, f.eks. forhøjede godtgørelser ved afskedigelser som følge af virksomhedsindskrænkninger, ledsageforanstaltninger til afskedigede arbejdstagere samt »overgangsydelser« (»Überbrückungsgelder«). Ifølge den forelæggende ret fastsætter loven ikke det nærmere indhold af en sådan socialplan.

14 I henhold til ArbVG's § 31 er en virksomhedsaftale umiddelbart retligt bindende inden for sit anvendelsesområde; den har således normativ virkning for arbejdstagerne.

Socialplanen af 26. februar 1998

15 Socialplanen af 26. februar 1998, som er omhandlet i hovedsagen, er ifølge forelæggelseskendelsen en virksomhedsaftale i henhold til de relevante bestemmelser i ArbVG.

16 Socialplanens punkt 7 omhandler den frivillige afskedigelsesgodtgørelse til arbejdstagere, som på det tidspunkt, hvor deres arbejdsforhold til virksomheden ophører, er under 55 år, når der er tale om mænd, eller under 50 år, når der er tale om kvinder.

17 Socialplanens punkt 8 har følgende ordlyd:

»8. Overgangsydelse (»Überbrückungszahlung«)

8.1. Anvendelsesområde

Arbejdstagere, der ved ansættelsesforholdets ophør er fyldt henholdsvis 55 år (mænd) og 50 år (kvinder), og som endnu ikke har krav på en ASVG-pension, har krav på en overgangsydelse.

8.2. Overgangsydelsen udbetales første gang i den måned, der følger efter ansættelsesforholdets ophør, og ophører på det tidspunkt, hvor den pågældende kan gøre krav på en ASVG-pension, dog senest fem år efter ansættelsesforholdets ophør.

8.3. Overgangsydelsen andrager 75% (brutto) af den sidste bruttomånedsløn og udbetales 14 gange årligt. Arbejdstagere er fritaget for at gøre tjeneste i den periode, i hvilken der udbetales overgangsydelse.

[Der] yde[s] endvidere en frivillig afskedigelsesgodtgørelse.

Godtgørelsens størrelse afhænger af overgangsperiodens længde:

indtil to år: 1 månedsløn

fra to til fire år: 2 månedslønninger

over fire år: 3 månedslønninger.

Den frivillige afskedigelsesgodtgørelse udbetales samtidig med den lovbestemte afskedigelsesgodtgørelse.«

18 Hvad angår retten til pension under den erhvervstilknyttede pensionsordning sondres ligeledes mellem, om arbejdstageren er omfattet af socialplanens punkt 7 eller 8. Efter socialplanens punkt 12 er arbejdstagere, der på fratrædelsestidspunktet ikke opfylder betingelserne for at modtage den i socialplanens punkt 8 omhandlede overgangsydelse, sikret tilbagekøbsret af deres pensionsrettigheder til den aktuarmæssige værdi. Arbejdstagere, der er omfattet af socialplanens punkt 8, har derimod ret til at modtage pension under den erhvervstilknyttede pensionsordning, idet de får udbetalt de respektive ydelser fra det tidspunkt, hvor de modtager en ASVG-pension. I socialplanens punkt 12.2 er det præciseret, at den i punkt 8 omhandlede overgangsperiode fuldt ud medregnes som tjenestetid.

19 I forelæggelseskendelsen har Oberster Gerichtshof redegjort for den praktiske gennemførelse af socialplanens punkt 8. Såfremt en arbejdstager skulle afskediges, og denne opfyldte betingelserne i henhold til punkt 8, blev der efter opsigelsen af arbejdskontrakten indgået en aftale mellem virksomheden og den pågældende arbejdstager. Den nye aftale var tidsbegrænset til maksimalt fem år eller indtil den pågældende arbejdstager havde et lovbestemt krav på ASVG-pension. I denne periode modtog den pågældende arbejdstager en overgangsydelse, var uigenkaldeligt fritaget for tjeneste og kunne udøve anden erhvervsmæssig beskæftigelse.

20 Adgangen til at udøve en anden erhvervsmæssig beskæftigelse samtidig med modtagelsen af overgangsydelsen fremgår direkte af socialplanens punkt 4, der bestemmer, at »[...] i den tid, medarbejdere er fritstillet, er de berettiget til at indgå et andet arbejdsforhold, med bevarelse af de rettigheder, der hidrører fra socialplanen«.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

21 Roche fusionerede med virkning fra den 1. juli 1998 med det selskab, som Viktor Hlozek havde arbejdet for siden den 1. januar 1982. Med henblik på denne fusion og for at mindske de ulemper, som de planlagte omstruktureringsforanstaltninger i forbindelse med fusionen ville få for arbejdstagerne, indgik arbejdsgiveren og samarbejdsudvalget aftale om socialplanen af 26. februar 1998.

22 Viktor Hlozek blev afskediget den 30. juni 1999 i forbindelse med en virksomhedsændring, der indebar en lukning af den del af produktionen, som han var leder af. Da Viktor Hlozek var 54 år på det tidspunkt, hvor arbejdsforholdet med Roche ophørte, var han omfattet af socialplanens punkt 7 og ikke punkt 8. Han accepterede den frivillige godtgørelse, som han fik udbetalt i henhold til

socialplanens punkt 7. I betragtning af hans anciennitet i virksomheden blev godtgørelsen fastsat til et bruttobeløb på 1 845 000 ATS, svarende til et nettobeløb på 1 274 113,75 ATS. I et retsmøde den 7. december 1999 forklarede Viktor Hlozek, at han havde fundet anden beskæftigelse, hvor lønnen svarede til den løn, han tidligere modtog.

23 Hvis Viktor Hlozek havde været en kvinde, ville socialplanens punkt 8 have fundet anvendelse på ham. Han ville i så fald have modtaget en frivillig afskedigelsesgodtgørelse med et mindre beløb, end den godtgørelse han fik udbetalt. Han ville imidlertid have været omfattet af bestemmelserne om tildeling af en overgangsydelse.

24 Viktor Hlozek er følgelig af den opfattelse, at han har været udsat for forskelsbehandling på grundlag af køn og anlagde sag ved Arbeits- und Sozialgericht Wien (Østrig) med påstand om, at han over for Roche havde krav på en overgangsydelse i henhold til socialplanen af 26. februar 1998, indtil han kunne få udbetalt sin ASVG-pension. Subsidiært har han nedlagt påstand om, at det fastslås, at han har krav på denne overgangsydelse i fem år efter den dato, hvor arbejdsforholdet med Roche ophørte, og mere subsidiært, at han har krav på overgangsydelsen i det tidsrum, hvor han ikke har udøvet erhvervsvirksomhed.

25 Til støtte for sin påstand har Viktor Hlozek i det væsentlige gjort gældende, at den ordning med en overgangsydelse, der er omhandlet i punkt 8 i socialplanen af 26. februar 1998, er såvel ulovlig som ugyldig både i henhold til national ret og i henhold til fællesskabsretten, for så vidt som den fastsætter forskellige aldersgrænser for mænd (det fyldte 55. år) og kvinder (det fyldte 50. år). Ifølge Viktor Hlozek bør den lave aldersgrænse også gælde for mænd, og da han på afskedigelsestidspunktet var 54 år gammel, havde han derfor krav på en overgangsydelse.

26 Ved dom af 17. oktober 2000 gav Arbeits- und Sozialgericht Wien Viktor Hlozek medhold og bestemte, at han over for Roche har krav på en overgangsydelse, indtil han opnår ASVG-pension, men kun i højst fem år fra den 30. juni 1999, hvor hans ansættelsesforhold ophørte. Retten fandt, at den omhandlede ordning på grundlag af EF-Domstolens praksis, navnlig dom af 17. maj 1990, Barber (sag C-262/88, Sml. I, s. 1889), er i strid med ligebehandlingsprincippet i artikel 141 EF, idet den fastsætter forskellige aldersbetingelser for mænd og kvinder ved tildeling af overgangsydelse. Da artikel 141 EF er bindende og umiddelbart anvendelig, er de forskellige aldersbetingelser ifølge nævnte ret ugyldige, og retten til overgangsydelse tilkommer både mænd og kvinder, som på tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør var fyldt 50 år og endnu ikke havde krav på en ASVG-pension.

27 Dommen blev stadfæstet under appelsagen ved Oberlandesgericht Wien (Østrig), og Roche iværksatte derfor revisionsanke for Oberster Gerichtshof. Roche har bestridt, at den omhandlede overgangsydelse skal bedømmes på grundlag af artikel 141 EF, og at der foreligger forskelsbehandling. Roche gør i denne forbindelse i det væsentlige gældende, at spørgsmålet er, om betingelserne for at opnå overgangsydelse indebærer en forskelsbehandling, og at dette spørgsmål ifølge Domstolens dom af 16. februar 1982, Burton (sag 19/81, Sml. s. 555), ikke skal afgøres på grundlag af artikel 141 EF, men på grundlag af direktiv 76/207. Der kan ifølge Roche lovligt fastsættes betingelser for retten til at modtage sådanne ydelser, som bygger på de forskellige aldersgrænser i den lovbestemte sociale sikringsordning. Roche har desuden gjort gældende, at der ved overgangsydelser ikke består nogen forbindelse mellem arbejdsydelsen og vederlaget, og at kvinder ville blive forskelsbehandlet, hvis aldersgrænsen til denne ydelse var den samme for mænd og kvinder.

28 I forelæggelseskendelsen har Oberster Gerichtshof henvist til de køns- og aldersopdelte statistikker over antallet af arbejdsløse i Østrig, som Arbeitsmarket-

service Wien har indsamlet for årene 1998-2000. Det fremgår af disse statistikker, at arbejdsløshedstallene for aldersgrupperne indtil 49 år er relativt konstante og ensartede for begge køn. I aldersgruppen 50-54 år er arbejdsløsheden blandt kvinderne imidlertid næsten dobbelt så høj som i den forudgående aldersgruppe. I denne aldersgruppe er arbejdsløshedstallet for kvinder desuden betydeligt højere end arbejdsløshedstallet for mænd. Derimod er arbejdsløshedstallet for mænd i aldersgruppen 55-59 år højere end for den forudgående aldersgruppe. Arbejdsløshedstallet for mænd er desuden højere end for kvinder i samme aldersgruppe.

29 Ifølge den forelæggende ret kan dette være begrundet i, at risikoen for at blive arbejdsløs stiger i takt med, at den pågældende mand eller kvinde nærmer sig den lovbestemte pensionsalder. Arbejdsløshedsrisikoen for kvinder, for hvem der er fastsat en lavere lovbestemt pensionsalder end for mænd, topper således tidligere end for mænd. Den forelæggende ret har anført, at sagsøgte i hovedsagen har gjort gældende, at den omhandlede socialplan netop skal tage hensyn til den øgede risiko for arbejdsløshed, som en arbejdstager løber, når den pågældende afskediges i de sidste fem år inden pensionsalderen.

30 Den forelæggende ret har ligeledes præciseret, at tildelingen af overgangsydelsen, som fastsat i den omtvistede socialplan, ikke indebærer, at der indgås et arbejdsforhold i henhold til Gleichbehandlungsgesetz' § 2, stk. 1, nr. 1, eller at der sker en forfremmelse som omhandlet i samme lovs § 2, stk. 1, nr. 3. Retten har anført, at de berørte arbejdstagere ikke skal præstere nogen arbejdsydelse.

31 Da overgangsydelsen ikke har til formål at supplere en forsikring eller en lovbestemt pension, er der heller ikke tale om en pension under en erhvervstilknyttet sikringsordning. Ydelsen er hverken forbundet med arbejdsforholdets varighed eller

med perioden for medlemskab af sikringsordningen. Det væsentlige er ifølge den forelæggende ret, at arbejdstageren alene som følge af sin tilknytning til virksomhedens arbejdsstyrke og som følge af arbejdsgiverens sociale omsorgspligt over for arbejdstageren beskyttes mod risikoen for, at denne ikke finder anden beskæftigelse, når arbejdsforholdet ophører på et tidspunkt, hvor den pågældende har en alder, som typisk gør det meget vanskeligt at finde beskæftigelse.

32 Oberster Gerichtshof har på baggrund heraf besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) a) Skal artikel 141 EF samt artikel 1 i [...] direktiv 75/117/EØF [...] fortolkes således, at disse bestemmelser, under en ordning, hvorefter en arbejdsgiver, der som følge af en fusion med et andet selskab afskediger en større gruppe arbejdstagere, på grund af sin sociale omsorgspligt over for den samlede stab af arbejdstagere, for at mildne følgerne af afskedigelserne — navnlig den aldersbetingede risiko for arbejdsløshed — er forpligtet til at indgå en aftale med samarbejdsudvalget [...] om en socialplan for arbejdstagerne, der har normativ virkning for disse, er til hinder for en socialplan, i henhold til hvilken alle kvindelige ansatte, der på afskedigelsestidspunktet var fyldt 50 år, samt alle mandlige ansatte, der på afskedigelsestidspunktet var fyldt 55 år, uanset varigheden af deres beskæftigelse, dvs. uden hensyn til »ekspektanceperioder«, men alene begrundet i alder — og den aldersbetingede risiko for længerevarende arbejdsløshed, der ud fra en samlet betragtning rammer mænd og kvinder forskelligt — i fem år, dog højest indtil den lovbestemte pensionsalder, har ret til en »overgangsydelse« på 75% af den sidste bruttomånedsløn?

b) Skal begrebet løn i artikel 141 EF og direktivets artikel 1 fortolkes således, at det omfatter ydelser til sikring mod risikoen for varig arbejdsløshed, der ikke

afledes af det præsterede arbejde, men alene af tilknytningen til virksomhedens arbejdsstyrke og arbejdsgiverens sociale omsorgspligt, således at der er tale om lige løn, når der — ud fra en samlet betragtning — i samme omfang beskyttes mod denne risiko, også selv om denne risiko typisk indtræder i forskellige aldersgrupper for mænd og kvinder?

c) Såfremt begrebet »løn« i disse bestemmelsers forstand imidlertid kun omfatter pengeydelsen som sådan, kan den her nævnte forskellige grad af risiko da begrunde en forskellig behandling af mænd og kvinder?

2) a) Skal begrebet »erhvervstilknyttede sikringsordninger« i artikel 2, stk. 1, i [...] direktiv 86/378/EØF [...] fortolkes således, at det tillige omfatter overgangsydelser som ovenfor anført?

b) Skal begrebet risiko ved »alderdom, også i tilfælde af førtidspensionering« i direktivets artikel 4 fortolkes således, at det tillige omfatter denne form for »overgangsydelser«?

c) Omfatter begrebet »ordningen« i direktivets artikel 6, stk. 1, litra c), alene spørgsmålet om betingelserne for erhvervelsen af krav på en overgangsydelse eller tillige spørgsmålet om tilhørsforholdet til arbejdsstyrken?

3) a) Skal [...] direktiv 76/207/EØF [...] fortolkes således, at den ovenfor anførte »overgangsydelse« skal anses for et afskedigelsesvilkår som omhandlet i direktivets artikel 5?

b) Skal dette direktiv fortolkes således, at det er til hinder for en socialplan, i henhold til hvilken alle kvindelige ansatte, der på afskedigelsestidspunktet var fyldt 50 år, samt alle mandlige ansatte, der på afskedigelsestidspunktet var fyldt 55 år, uanset varigheden af deres beskæftigelse, dvs. uden hensyn til »ekspektanceperioder«, men alene begrundet i alder — og den aldersbetingede risiko for længerevarende arbejdsløshed, der ud fra en samlet betragtning rammer mænd og kvinder forskelligt — i fem år, dog højst indtil den lovbestemte pensionsalder, har ret til en »overgangsydelse« på 75% af den sidste bruttomånedsløn?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

33 Med det første spørgsmål, der er opdelt i tre led [spørgsmål a)-c)], ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om en overgangsydelse som den, der er omhandlet i hovedsagen, henhører under begrebet »løn« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117, og i bekræftende fald, om bestemmelserne er til hinder for, at nævnte ydelse tildeles under hensyn til

den aldersbetingede risiko for længerevarende arbejdsløshed, som generelt set rammer mænd og kvinder forskelligt, eller om nævnte forskel med hensyn til den således forståede risiko for arbejdsløshed derimod netop kan begrunde, at mænd og kvinder behandles forskelligt med hensyn til den alder, de skal have, for at de i tilfælde af afskedigelse kan gøre krav på tildeling af nævnte overgangsydelse.

Første led: ydelsens karakter

34 Hvad angår første spørgsmåls første led har alle de procesdeltagere, der har afgivet indlæg for Domstolen, med undtagelse af Roche, gjort gældende, at en ydelse som den overgangsydelse, der er omhandlet i hovedsagen, er en »løn« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117. Ifølge Roche handler sagen ikke om ydelsens karakter som sådan, men om, hvorvidt de betingelser, der skal være opfyldt for at få ret til overgangsydelsen, er diskriminerende. Roche har gjort gældende, at dette problem skal afgøres i henhold til direktiv 76/207 og har herved henvist til Burton-dommen.

35 Ifølge Domstolens faste praksis vedrørende traktatens artikel 119 omfatter begrebet »løn« i henhold til artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117 samtlige ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller i naturalier. Den omstændighed,

at visse ydelser udbetales efter arbejdsforholdets ophør, udelukker ikke, at de kan have karakter af løn i de nævnte bestemmelsers forstand (Barber-dommen, præmis 12, og dom af 9.2.1999, sag C-167/97, Seymour-Smith og Perez, Sml. I, s. 623, præmis 23 og 24).

36 Selv om det er korrekt, at Domstolen i Burton-dommen fastslog, at direktiv 76/207 finder anvendelse på vilkår for betaling af en godtgørelse ved frivillig fratræden, som en arbejdsgiver yder en arbejdstager, der ønsker at fratræde sin stilling, har Kommissionen med rette anført, at denne praksis ikke er blevet opretholdt i de seneste domme vedrørende ydelser, der udbetales efter arbejdsforholdets ophør.

37 Hvad angår godtgørelser, som en arbejdsgiver udbetaler til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse, har Domstolen allerede fastslået, at sådanne godtgørelser udgør en form for opsat løn, som arbejdstageren har ret til som følge af arbejdsforholdet, men som først udbetales ved arbejdsforholdets ophør med det formål at gøre det lettere for arbejdstageren at tilpasse sig de nye forhold, der opstår i den anledning (Barber-dommen, præmis 13, dom af 27.6.1990, sag C-33/89, Kowalska, Sml. I, s. 2591, præmis 10, samt Seymour-Smith og Perez-dommen, præmis 25).

38 I relation til den foreliggende sag bemærkes, at overgangsydelsen er hjemlet i nævnte socialplan af 26. februar 1998, som er resultatet af en aftale indgået mellem arbejdsmarkedets parter, og at virksomheden skal udbetale ydelsen som følge af det arbejdsforhold, der eksisterede mellem den pågældende virksomhed og de arbejdstagere, der afskediges i forbindelse med en omstrukturering som omhandlet

i nævnte plan. Socialplanens punkt 8.3, hvorefter størrelsen af ydelsen beregnes på grundlag af den sidste bruttomånedsløn, støtter synspunktet om, at overgangsydelsen udgør en fordel, der ydes som led i de pågældende arbejdstageres arbejdsforhold.

39 Det er ubestridt, at nævnte socialplan er blevet udarbejdet med henblik på at mindske de sociale konsekvenser af en virksomhedsændring. I henhold til socialplanen er udbetalingen af overgangsydelsen således forbeholdt arbejdstagere, hvis alder på afskedigelsestidspunktet er tæt på den lovbestemte pensionsalder, og ydelsen skal udbetales løbende i et tidsrum på højst fem år, uden at de pågældende er forpligtet til at præstere nogen arbejdsydelse. Blandt de fordele, der kan kvalificeres som løn, er navnlig de fordele, der udbetales af arbejdsgiveren som led i et arbejdsforhold, som skal sikre arbejdstagerne en indkomst, selv om de i særlige tilfælde ikke udøver aktiviteter som nævnt i ansættelseskontrakten (jf. i denne retning dom af 16.9.1999, sag C-218/98, Abdoulaye m.fl., Sml. I, s. 5723, præmis 13 og den deri nævnte praksis). Desuden kan sådanne ydelsers karakter af løn ikke drages i tvivl, blot fordi ydelsen også afspejler socialpolitiske hensyn (dom af 17.2.1993, sag C-173/91, Kommissionen mod Belgien, Sml. I, s. 673, præmis 21, og af 28.9.1994, sag C-7/93, Beune, Sml. I, s. 4471, præmis 45).

40 Det må derfor fastslås, at den overgangsydelse, der er omhandlet i hovedsagen, henhører under begrebet »løn« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117.

Andet og tredje led: eksistensen af en forskelsbehandling på grundlag af køn

41 Det første spørgsmåls andet og tredje led behandles under ét. Med disse led ønskes afklaret, om den omstændighed, at mænd og kvinder i henhold til socialplanen af

26. februar 1998 behandles forskelligt, for så vidt angår den alder, de skal have for at få ret til en overgangsydelse, under de i hovedsagen foreliggende omstændigheder, er en forskelsbehandling, der er forbudt ved artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117.

42 Princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde, der er fastslået i artikel 141 EF, og som er præciseret i artikel 1 i direktiv 75/117, er navnlig til hinder for anvendelsen af bestemmelser, der indebærer en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn.

43 For så vidt angår artikel 141 EF bemærkes, at bestemmelsen er ufravigelig, og forbuddet mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere gælder derfor ikke blot for offentlige myndigheder, men også for alle overenskomster, der kollektivt regulerer lønnede arbejdsforhold (jf. dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 39, Kowalska-dommen, præmis 12, og dom af 18.11.2004, sag C-284/02, Sass, Sml. I, s. 11141, præmis 25).

44 Ligelønsprincippet forudsætter imidlertid i henhold til Domstolens praksis, ganske som det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, som det er et særligt udtryk for, at de mandlige og kvindelige arbejdstagere, som det finder anvendelse på, befinder sig i identiske eller sammenlignelige situationer (jf. dom af 9.11.1993, sag C-132/92, Roberts, »Birds Eye Walls-dommen«, Sml. I, s. 5579, præmis 17, af 13.2.1996, sag C-342/93, Gillespie m.fl., Sml. I, s. 475, præmis 16-18, Abdoulaye m.fl.-dommen, præmis 16, og dom af 13.12.2001, sag C-206/00, Mouflin, Sml. I, s. 10201, præmis 28).

45 Det er i den foreliggende sag ubestridt, at bestemmelserne i socialplanen af 26. februar 1998 fastsætter en forskellig behandling af arbejdstagerne, der er direkte baseret på deres køn, da den alder, de skal have for at få ret til overgangsydelsen, er fastsat til 55 år for mænd og 50 år for kvinder. Ifølge Roche og Republikken Østrig har disse bestemmelser imidlertid hverken til formål eller til følge at forskelsbehandle mandlige arbejdstagere. Disse procesdeltagere har i det væsentlige gjort gældende, at de mænd, der afskediges, når de er mellem 50 og 54 år, ikke befinder sig i en situation, der er identisk eller sammenlignelig med den situation, som kvindelige arbejdstagere i samme aldersgruppe befinder sig i. Det vil derfor efter deres opfattelse være i strid med ligebehandlingsprincippet, hvis den samme bestemmelse skulle finde anvendelse på objektivt forskellige situationer.

46 Det bemærkes herved, at socialplanen af 26. februar 1998, der blev vedtaget med hjemmel i ArbVG's bestemmelser, blev indgået mellem virksomheden og de valgte personalerepræsentanter med henblik på at mindske de sociale konsekvenser som følge af afskedigelsen af et stort antal arbejdstagere i forbindelse med virksomhedens fusion med et andet selskab. Det er i denne sammenhæng, at socialplanen fastsætter en overgangsydelse, der udelukkende udbetales til arbejdstagere, der på afskedigelsestidspunktet har en relativ høj alder, således at der tages hensyn til, at der normalt for disse arbejdstagere vil være en øget risiko for langtidsarbejdsløshed.

47 Det er korrekt, at den enkelte arbejdstagers reelle risiko for at blive arbejdsløs ikke udelukkende afhænger af faktorer som alder og køn, men også, som Viktor Hlozek har gjort gældende, afhænger af andre individuelle faktorer, såsom den enkeltes kvalifikationer og erhvervsmæssige mobilitet. Ikke desto mindre var arbejdsmarkedets parter ifølge den generelle erfaring, man havde på tidspunktet for virksomhedsændringen, berettiget til at skønne, at de arbejdstagere, der nærmede sig den lovbestemte pensionsalder, i relation til hvor stor risikoen var for ikke at finde nyt arbejde, udgjorde en gruppe, der adskilte sig fra gruppen af andre arbejdstagere. Dette forklarer den omstændighed, at socialplanen, for så vidt angår tildeling af overgangsydelsen, fastsætter en forskellig behandling, der direkte er baseret på arbejdstagernes alder på afskedigelsestidspunktet.

48 I betragtning af, at kvinderne på tidspunktet for vedtagelsen af socialplanen i henhold til den lovbestemte ordning havde krav på førtidspension fra det fyldte 55. år, hvorimod mændene først havde krav på denne pension fra det fyldte 60. år, har arbejdsmarkedets parter skønnet, at det for at sikre en ensartet behandling af alle arbejdstagere var nødvendigt, at kvindelige arbejdstagere fik ret til at modtage overgangsydelsen fra en alder, der lå fem år under den alder, der var fastsat for deres mandlige kolleger. Denne bestemmelse i socialplanen havde hverken til formål eller til følge at forskelsbehandle virksomhedens mandlige arbejdstagere. De mænd, der på afskedigelsestidspunktet tilhørte aldersgruppen på mellem 50 og 54 år — således som Viktor Hlozek — havde en alder, der lå længere fra deres lovbestemte førtidspensionsalder, og de befandt sig således ikke i en situation, der var identisk med den situation, som kvindelige arbejdstagere i samme aldersgruppe befandt sig i med hensyn til, hvor stor en risiko for arbejdsløshed de var udsat for.

49 Det må derfor fastslås, at socialplanen ved at fastsætte det alderskrav, der skal være opfyldt for at få ret til overgangsydelse, forskelligt for mænd og kvinder, indeholder en neutral fremgangsmåde, hvilket bekræfter, at der ikke foreligger forskelsbehandling (Birds Eye Walls-dommen, præmis 23).

50 Det skal endvidere understreges, at bestemmelserne i socialplanen af 26. februar 1998 om tildeling af en overgangsydelse hverken finder generel eller tidsubegrænset anvendelse. Bestemmelserne er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på en enkelt virksomhedsændring, og udbetalingen af alle de overgangsydelser, der tildeles de arbejdstagere, der opsiges i forbindelse hermed, ophører senest fem år efter deres afskedigelse. Der er således, i modsætning til det af Kommissionen anførte argument, ikke grund til at frygte, at følgen af socialplanen vil være, at der sker en styrkelse eller en videreførelse af bestemmelserne i den lovbestemte østrigske ordning, der fastsætter en forskellig behandling af mænd og kvinder, for så vidt angår alderskravet for at få tildelt pension, selv om der består en tæt forbindelse mellem bestemmelserne i socialplanen og i den lovbestemte ordning.

51 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at en overgangsydelse som den, der er omhandlet i hovedsagen, henhører under begrebet »løn« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 141 EF og i artikel 1 i direktiv 75/117. Under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, er disse bestemmelser ikke til hinder for anvendelsen af en socialplan, hvorefter mænd og kvinder behandles forskelligt for så vidt angår den alder, de skal have for at få ret til en overgangsydelse, når de pågældende mænd og kvinder i henhold til den lovbestemte nationale førtidspensionsordning befinder sig i forskellige situationer i relation til de forhold, der er afgørende for tildelingen af nævnte ydelse.

Om det andet og det tredje spørgsmål

52 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den overgangsydelse, der er omhandlet i hovedsagen, henhører under begrebet »erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger« i direktiv 86/378's forstand. Med det tredje spørgsmål, der består af to led, ønsker retten oplyst, om den såkaldte overgangsydelse udgør et »afskedigelsesvilkår« som omhandlet i artikel 5 i direktiv 76/207, og i bekræftende fald, om direktivet er til hinder for, at en sådan ydelse tildeles efter regler som dem, der er fastsat i den i hovedsagen omhandlede socialplan.

53 Under hensyn til besvarelsen af det første spørgsmål, hvorefter overgangsydelsen henhører under begrebet »løn« i artikel 141 EF's forstand, er fortolkningen af direktiv 86/378 og 76/207 uden relevans for afgørelsen af hovedsagen. Herefter er det ufornødent at besvare det andet og det tredje præjudicielle spørgsmål.

Sagens omkostninger

54 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

En overgangsydelse som den, der er omhandlet i hovedsagen, henhører under begrebet »løn« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 141 EF og i artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder. Under omstændigheder som dem, der foreligger i hvedsagen, er disse bestemmelser ikke til hinder for anvendelsen af en socialplan, hvorefter mænd og kvinder behandles forskelligt for så vidt angår den alder, de skal have for at få ret til en overgangsydelse, når de pågældende mænd og kvinder i henhold til den lovbestemde nationale førtidspensionsordning befinder sig i forskellige situationer i relation til de forhold, der er afgørende for tildelingen af nævnte ydelse.

Underskrifter