ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

9 december 2004 *

In zaak C-19/02,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Oberste Gerichtshof (Oostenrijk) bij beslissing van 20 december 2001, ingekomen bij het Hof op 29 januari 2002, in de procedure

Viktor Hlozek

tegen

Roche Austria Gesellschaft mbH,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, kamerpresident, A. Rosas (rapporteur), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts en S. von Bahr, rechters,

* Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: J. Kokott,
griffier: M.-F. Contet, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 12 februari 2004,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— V. Hlozek, vertegenwoordigd door G. Teicht en G. Jöchl, Rechtsanwälte,

— Roche Austria Gesellschaft mbH, vertegenwoordigd door R. Schuster, Rechtsanwalt,

— de Republiek Oostenrijk, vertegenwoordigd door C. Pesendorfer en G. Hesse als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Sack en N. Yerrel als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 1 april 2004,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 141 EG en richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19), alsmede de uitlegging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40) en richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (PB L 225, blz. 40), zoals gewijzigd bij richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 (PB L 46, blz. 20).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen V. Hlozek en Roche Austria Gesellschaft mbH (hierna: „Roche"), over de weigering van laatstgenoemde om hem het overbruggingspensioen toe te kennen dat volgens de in het kader van een herstructurering van de onderneming gesloten overeenkomst moest worden uitbetaald aan werknemers die op het tijdstip van hun ontslag een bepaalde leeftijd hadden bereikt.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsrecht

3 Artikel 141 EG bevestigt het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4 De artikelen 136 EG tot en met 143 EG vervangen sinds 1 mei 1999, de datum van inwerkingtreding van het Verdrag van Amsterdam, de artikelen 117 tot en met 120 EG-Verdrag. Artikel 141, leden 1 en 2, eerste alinea, EG is in wezen identiek aan artikel 119, eerste en tweede alinea, van het Verdrag.

5 Artikel 1 van richtlijn 75/117 luidt als volgt:

„Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, neergelegd in artikel 119 van het Verdrag en hierna te noemen ‚beginsel van gelijke beloning', houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

[...]"

6 Richtlijn 76/207 beoogt de tenuitvoerlegging in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, en, onder de voorwaarden bedoeld in artikel 1, lid 2, daarvan, de sociale zekerheid.

7 Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB L 6, blz. 24), is vastgesteld ter uitvoering van artikel 1, lid 2, van richtlijn 76/207. Overeenkomstig artikel 3, lid 1, sub a, van richtlijn 79/7 is deze van toepassing op de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen met name de eventualiteiten van ouderdom en werkloosheid.

8 Richtlijn 86/378 beoogt de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die bescherming bieden tegen de in artikel 3, lid 1, van richtlijn 79/7 bedoelde eventualiteiten, alsook in die welke de loontrekkenden alle overige voordelen in geld of in natura in de zin van het Verdrag verschaffen.

9 Ingevolge artikel 2 van richtlijn 86/378, zoals gewijzigd bij richtlijn 96/97, worden als ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid aangemerkt regelingen die niet onder richtlijn 79/7 vallen en die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

Nationaal recht

10 Volgens de vereenvoudigde uiteenzetting in de verwijzingsbeschikking moet onder meer rekening worden gehouden met de volgende nationale bepalingen.

11 Ingevolge § 253 van het Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (algemene sociale zekerheidswet, BGBl nr. 189/1955, in de gewijzigde versie zoals bekendgemaakt in BGBl nr. 33/2001; hierna: „ASVG"), hebben mannen die de leeftijd van 65 jaar en vrouwen die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt recht op een rustpensioen. Ten tijde van de feiten in het hoofdgeding hadden bovendien ingevolge de §§ 253a, 253b en 253c ASVG, mannen van meer dan 60 jaar en vrouwen van meer dan 55 jaar onder meer in geval van werkloosheid recht op een vervroegd rustpensioen. Deze leeftijdsdrempels zijn inmiddels verhoogd en waren op de datum van de verwijzingsbeschikking vastgesteld op 61,5 jaar voor mannen en 56,5 jaar voor vrouwen.

12 § 2, lid 1, van het Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (wet gelijke behandeling van vrouw en man in het arbeidsleven, BGBl nr. 108/1979, in de versie zoals bekendgemaakt in BGBl nr. 833/1992; hierna: „Gleichbehandlungsgesetz") verbiedt elke directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht. Dit verbod geldt onder meer voor discriminatie bij het aangaan van de dienstbetrekking (punt 1), de vaststelling van de beloning (punt 2), de toekenning van andere sociale prestaties dan de beloning (punt 3), de ontwikkeling van de loopbaan, in het bijzonder bij bevorderingen (punt 5) en de beëindiging van de dienstbetrekking (punt 7).

13 Ingevolge § 97, lid 1, punt 4, van het Arbeitsverfassungsgesetz (federale arbeidswet, BGBl nr. 22/1974, in de gewijzigde versie zoals bekendgemaakt in BGBl nr. 833/1992 en BGBl nr. 502/1993; hierna: „ArbVG"), kan het door het personeel verkozen

orgaan de ondernemer verplichten een bedrijfsovereenkomst te sluiten om de gevolgen van een reorganisatie van het bedrijf in de zin van § 109, lid 1, punten 1 tot en met 6, ArbVG te voorkomen, ongedaan te maken of te verzachten, indien hieruit aanzienlijke nadelen voortvloeien voor alle werknemers of voor een groot gedeelte van het personeel. Deze bedrijfsovereenkomst, „sociaal plan" („Sozialplan") genoemd, kan alle regelingen bevatten om de nadelige gevolgen van een reorganisatie van het bedrijf te compenseren, zoals bijvoorbeeld hogere uitkeringen in geval van ontslag ten gevolge van een bedrijfsinkrimping of begeleidende maatregelen voor ontslagen werknemers alsook „overbruggingspensioenen" („Überbrückungsgelder"). Volgens de verwijzende rechter schrijft de wet niet voor, wat een dergelijk sociaal plan precies moet inhouden.

14 Ingevolge § 31 ArbVG is een bedrijfsovereenkomst binnen haar werkingssfeer rechtstreeks verbindend en heeft zij dus normatieve werking voor de werknemers.

Het sociaal plan van 26 februari 1998

15 Volgens de verwijzingsbeslissing is het sociaal plan van 26 februari 1998, dat in het hoofdgeding aan de orde is, een bedrijfsovereenkomst in de zin van de toepasselijke bepalingen van het ArbVG.

16 Punt 7 van dit sociaal plan betreft de ontslagvergoeding voor werknemers die bij de beëindiging van hun dienstbetrekking met de onderneming nog geen 55 jaar (in het geval van mannen) of 50 jaar (in het geval van vrouwen) waren. Het bedrag van deze vergoeding wordt berekend op basis van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

17 Punt 8 van dit sociaal plan luidt:

„8. Overbruggingspensioen (‚Überbrückungszahlung')

8.1. Werkingssfeer

Aanspraak op het overbruggingspensioen hebben werknemers die bij de beëindiging van de dienstbetrekking 55 jaar (man) of 50 jaar (vrouw) zijn en nog geen aanspraak hebben op een ASVG-pensioen.

8.2. Het overbruggingspensioen vangt aan in de maand volgend op de beëindiging van de dienstbetrekking en eindigt op het tijdstip waarop de pensioentrekker aanspraak kan maken op een ASVG-pensioen. [Het vervalt] evenwel uiterlijk 5 jaar na de beëindiging van de dienstbetrekking.

8.3. Het overbruggingspensioen bedraagt (bruto) 75 % van het laatste brutomaandsalaris en wordt 14 maal per jaar betaald. Tijdens de overbruggingsperiode is de werknemer vrijgesteld van dienst.

Daarnaast [wordt] [...] een ontslagvergoeding [toegekend].

Deze wordt toegekend naar rata van de duur van de overbruggingsperiode:

tot twee jaar: 1 maandsalaris

van twee tot vier jaar: 2 maandsalarissen

vanaf vier jaar: 3 maandsalarissen.

Deze ontslagvergoeding wordt tegelijk met de wettelijke ontslagvergoeding uitbetaald."

18 Met betrekking tot de rechten op rustpensioen uit hoofde van de bedrijfspensioenregeling wordt eveneens onderscheid gemaakt naargelang de werknemers onder punt 7 of onder punt 8 van het sociaal plan vallen. Volgens punt 12 daarvan kunnen werknemers die op het tijdstip van hun vertrek uit de onderneming niet voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op het in punt 8 van het sociaal plan bedoelde overbruggingspensioen, hun pensioenrechten afkopen tegen de actuariële waarde. Werknemers die onder punt 8 van het sociaal plan vallen, behouden evenwel hun aanspraken uit hoofde van de bedrijfspensioenregeling, en hun respectieve prestaties worden uitbetaald vanaf het ogenblik waarop zij recht hebben op een ASVG-pensioen. Volgens punt 12.2 van het sociaal plan wordt de in punt 8 bedoelde overbruggingsperiode volledig als diensttijd meegerekend.

19 In de verwijzingsbeslissing licht het Oberste Gerichtshof de praktische uitvoering van punt 8 van het sociaal plan toe. Wanneer een werknemer moet worden ontslagen en aan de voorwaarden van punt 8 voldoet, wordt na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een overeenkomst tussen de onderneming en deze werknemer gesloten. De nieuwe overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van niet meer dan vijf jaar of totdat de betrokken werknemer aanspraak kan maken op het wettelijke ASVG-pensioen. Tijdens deze periode ontvangt de betrokken werknemer het overbruggingspensioen, is hij onherroepelijk vrijgesteld van dienst en kan hij een andere bezoldigde activiteit verrichten.

20 De mogelijkheid om met behoud van het overbruggingspensioen een andere bezoldigde activiteit te verrichten vloeit rechtstreeks voort uit punt 4 van het sociaal plan, naar luid waarvan „[...] de werknemers tijdens de vrijstelling van dienst een andere betrekking mogen aanvaarden, met behoud van de rechten die hun in het onderhavige sociaal plan worden verleend".

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

21 Roche is met ingang van 1 juli 1998 gefuseerd met de onderneming waarvoor Hlozek sinds 1 januari 1982 werkte. Met het oog op deze fusie en om voor de werknemers de nadelige gevolgen te verzachten van de herstructureringsmaatregelen in het kader van deze fusie, heeft de werkgever met de afgevaardigden van het personeel het sociaal plan van 26 februari 1998 gesloten.

22 Hlozek is op 30 juni 1999 ontslagen naar aanleiding van de herstructurering van de onderneming, die de sluiting van de door hem geleide productie-eenheid tot gevolg had. Aangezien hij bij de beëindiging van zijn dienstbetrekking met Roche 54 jaar was, viel Hlozek onder punt 7 en niet onder punt 8 van het sociaal plan. Hij aanvaardde de ontslagvergoeding die hem op basis van punt 7 van het sociaal plan

werd toegekend. Rekening houdend met zijn anciënniteit in de onderneming werd het brutobedrag van deze vergoeding vastgesteld op 1 845 000 ATS, wat netto neerkwam op 1 274 113,75 ATS. Ter terechtzitting van 7 december 1999 heeft Hlozek verklaard dat hij een andere betrekking had aanvaard, waarvoor hij een vergelijkbaar loon ontving.

23 Indien Hlozek een vrouwelijke werknemer was geweest, zou punt 8 van het sociaal plan op hem van toepassing zijn geweest. In dat geval zou hij weliswaar een lagere ontslagvergoeding hebben ontvangen, maar had hij aanspraak gehad op toepassing van de bepalingen betreffende de toekenning van het overbruggingspensioen.

24 Van mening dat hij op grond van geslacht werd gediscrimineerd, stelde Hlozek beroep in bij het Arbeits- und Sozialgericht Wien (Oostenrijk) om te doen vaststellen dat hij tegenover Roche aanspraak had op toekenning van een overbruggingspensioen in de zin van het sociaal plan van 26 februari 1998, totdat hij zijn ASVG-pensioen zou ontvangen. Subsidiair vorderde hij vaststelling door de rechter dat hij aanspraak had op dit overbruggingspensioen gedurende de vijf jaar volgend op de datum van ontbinding van zijn dienstovereenkomst met Roche, en nog meer subsidiair, voor de periode waarin hij geen beroepsactiviteit had verricht.

25 Tot staving van zijn vordering betoogde Hlozek in wezen dat de regeling inzake het overbruggingspensioen neergelegd in punt 8 van het sociaal plan van 26 februari 1998, zowel naar nationaal recht als naar gemeenschapsrecht onrechtmatig en nietig was voorzover hierin een verschillende leeftijd was vastgelegd voor mannen (55 jaar) en vrouwen (50 jaar). De lagere leeftijd moest ook voor mannen gelden en aangezien hij op het tijdstip van zijn ontslag 54 jaar was, had hij recht op een overbruggingspensioen.

26 Bij vonnis van 17 oktober 2000 wees het Arbeits- und Sozialgericht Wien het beroep van Hlozek toe. Het oordeelde dat Hlozek tegenover Roche aanspraak had op een overbruggingspensioen totdat hij zijn ASVG-pensioen zou ontvangen, maar enkel gedurende een maximumperiode van vijf jaar vanaf 30 juni 1999, de datum waarop zijn dienstbetrekking was beëindigd. Gelet op de rechtspraak van het Hof, in het bijzonder het arrest van 17 mei 1990, Barber (C-262/88, Jurispr. blz. I-1889), moest worden aangenomen dat de in geding zijnde regeling het in artikel 141 EG neergelegde beginsel van gelijke beloning schond gezien de verschillende leeftijdsvoorwaarden voor de toekenning van het overbruggingspensioen aan mannen en vrouwen. Deze rechterlijke instantie oordeelde dat, aangezien artikel 141 EG dwingende en rechtstreeks toepasselijke bepalingen bevatte, de verschillende leeftijdsvoorwaarden derhalve nietig waren en het recht op een overbruggingspensioen moest toekomen aan mannen en vrouwen die bij de beëindiging van hun dienstbetrekking de leeftijd van 50 jaar hadden bereikt en nog geen recht hadden op een ASVG-pensioen.

27 Nadat dit vonnis in hoger beroep door het Oberlandesgericht Wien was bevestigd, heeft Roche bij het Oberste Gerichtshof beroep tot „Revision" ingesteld. Roche betwist dat het betrokken overbruggingspensioen op basis van artikel 141 EG moet worden beoordeeld en dat er sprake is van discriminatie. Zij betoogt dienaangaande in wezen dat moet worden nagegaan, of de voorwaarde waaronder recht op het overbruggingspensioen bestaat, discriminatie inhoudt, en dat deze vraag overeenkomstig het arrest van 16 februari 1982, Burton (19/81, Jurispr. blz. 555), niet op basis van artikel 141 EG, maar op basis van richtlijn 76/207 moet worden beoordeeld. Volgens Roche kan het recht op een prestatie als de onderhavige verschillen naar gelang van de leeftijdsverschillen die het wettelijke socialezekerheidsstelsel hanteert. Overigens zijn voor het overbruggingspensioen het verrichten van arbeid en de beloning van elkaar losgekoppeld en zouden vrouwen worden gediscrimineerd indien de leeftijd waarop de prestaties worden verleend, gelijk was voor mannen en vrouwen.

28 In de verwijzingsbeslissing vermeldt het Oberste Gerichtshof de statistieken van de Arbeitsmarktservice Wien voor de jaren 1998 tot en met 2000 met een opsplitsing

van het aantal werklozen in Oostenrijk naar gelang van geslacht en leeftijd. Blijkens deze statistieken is het aantal werklozen in de categorieën van minder dan 49 jaar betrekkelijk stabiel en gelijk voor de twee geslachten. In de leeftijdsgroep van 50 tot 54 jaar is het werkloosheidscijfer bij vrouwen evenwel bijna dubbel zo hoog als in de jongere leeftijdsgroep. Bovendien is in deze leeftijdsgroep het aantal vrouwelijke werklozen veel hoger dan het aantal mannelijke werklozen. In de leeftijdsgroep van 55 tot 59 jaar is het aantal mannelijke werklozen evenwel hoger dan in de jongere leeftijdsgroep. Hier is dat aantal overigens hoger dan het aantal vrouwelijke werklozen.

29 Volgens de verwijzende rechter kan deze situatie worden verklaard door het feit dat het werkloosheidsrisico voor elk van de geslachten toeneemt naarmate de wettelijke pensioenleeftijd nadert. Bij vrouwen, die de pensioengerechtigde leeftijd eerder bereiken dan mannen, stijgt dit risico vroeger tot het maximum dan bij mannen. Volgens deze rechterlijke instantie heeft verweerster in het hoofdgeding aangevoerd dat het betrokken sociaal plan juist tot doel heeft, rekening te houden met het toenemende werkloosheidsrisico voor de werknemer wanneer hij in de laatste vijf jaar vóór zijn pensionering wordt ontslagen.

30 De verwijzende rechter merkt eveneens op dat bij de toekenning van het overbruggingspensioen, zoals voorzien in het sociaal plan, geen sprake is van het aangaan van een dienstbetrekking in de zin van § 2, lid 1, punt 1, van het Gleichbehandlungsgesetz of van een bevordering in de zin van § 2, lid 1, punt 3, van deze wet. Hij stelt vast dat de betrokken werknemers geen arbeid hoeven te verrichten.

31 Aangezien het overbruggingspensioen niet bedoeld is als aanvulling op een wettelijke verzekering of een wettelijk pensioen, gaat het dus evenmin om een pensioen uit hoofde van een bedrijfspensioenregeling. Er bestaat geen verband met

de duur van de dienstbetrekking of de tijdvakken van aansluiting. Volgens de vaststellingen van de verwijzende rechter wordt de werknemer, om de enkele reden dat hij tot het personeel van de onderneming behoort, op basis van de verplichting van de werkgever om de werknemer sociale zekerheid te verschaffen, beschermd tegen het risico dat hij geen nieuwe betrekking zal vinden nadat zijn dienstbetrekking zal zijn beëindigd op een leeftijd waarop het zoals bekend zeer moeilijk is om nieuw werk te vinden.

32 In die omstandigheden heeft het Oberste Gerichtshof besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) a) Moeten artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117/EEG [...] aldus worden uitgelegd, dat bij een stelsel waarin de werkgever, die ten gevolge van een fusie met een andere onderneming een grote groep werknemers ontslaat, op basis van zijn verplichting tot het verstrekken van sociale bescherming aan alle personeelsleden, ter verzachting van de gevolgen van het ontslag — in het bijzonder het met de leeftijd verbonden werkloosheidsrisico — met de vertegenwoordigers van het personeel een voor de werknemers verbindend sociaal plan moet overeenkomen, deze bepalingen zich verzetten tegen een sociaal plan op grond waarvan aan alle vrouwelijke werknemers die op het tijdstip van ontslag 50 jaar zijn en alle mannelijke werknemers die op het tijdstip van ontslag 55 jaar zijn, gedurende vijf jaar, doch maximaal tot het tijdstip waarop zij aanspraak hebben op het wettelijke pensioen, een [...] [‚overbruggingspensioen'] ten bedrage van 75 % van het laatste brutomaandsalaris wordt toegekend, ongeacht de duur van tewerkstelling en derhalve zonder dat rekening wordt gehouden met de vervulde ‚tijdvakken van aansluiting', maar enkel op basis van leeftijd en het voor mannen en vrouwen naar gelang van hun leeftijd globaal bezien verschillende risico van langdurige werkloosheid?

b) Moet in het bijzonder het begrip beloning in artikel 141 EG en artikel 1 van de richtlijn aldus worden uitgelegd, dat dit voor prestaties die niet zijn

gekoppeld aan verrichte arbeid, doch enkel aan het bezit van de hoedanigheid van werknemer en de op de werkgever rustende verplichting tot het verschaffen van sociale bescherming, de dekking van het risico van langdurige werkloosheid omvat, zodat de beloning als gelijk moet worden beschouwd wanneer zij — globaal bezien — een even groot risico dekt, ook wanneer dit risico zich bij mannen en vrouwen in verschillende leeftijdscategorieën voordoet?

c) Of kan, wanneer het begrip ‚beloning' in deze bepalingen enkel de betaling in geld als zodanig omvat, het aldus begrepen verschil in risico een verschillende regeling voor mannen en vrouwen rechtvaardigen?

2) a) Moet het begrip ‚ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid' in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 86/378/EEG [...] aldus worden uitgelegd, dat het ook de bovenbedoelde overbruggingspensioenen omvat?

b) Moet het begrip risico van ‚ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding' in artikel 4 van de richtlijn aldus worden uitgelegd, dat het ook dergelijke [‚overbruggingspensioenen'] omvat?

c) Omvat het begrip ‚regeling' in artikel 6, lid 1, sub c, van de richtlijn enkel de voorwaarden voor aanspraak op het overbruggingspensioen of ook in het algemeen het bezit van de hoedanigheid van werknemer?

3) a) Moet richtlijn [76/207/EEG] [...] aldus worden uitgelegd, dat bovenbedoeld [‚overbruggingspensioen'] een ontslagvoorwaarde in de zin van artikel 5 van deze richtlijn vormt?

b) Moet deze richtlijn aldus worden uitgelegd, dat zij zich verzet tegen een sociaal plan op grond waarvan aan alle vrouwelijke werknemers die op het tijdstip van ontslag 50 jaar zijn en aan alle mannelijke werknemers die op het tijdstip van ontslag 55 jaar zijn, gedurende vijf jaar, doch maximaal tot het tijdstip waarop zij aanspraak hebben op het wettelijke pensioen, een [...] [‚overbruggingspensioen'] ten bedrage van 75 % van het laatste bruto-maandsalaris wordt toegekend, ongeacht de duur van tewerkstelling en derhalve zonder dat rekening wordt gehouden met de vervulde ‚tijdvakken van aansluiting', maar enkel op basis van leeftijd en het voor mannen en vrouwen naar gelang van hun leeftijd globaal bezien verschillende risico van langdurige werkloosheid?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

De eerste vraag

33 Met de eerste vraag, die uit drie onderdelen (punten a tot en met c) bestaat, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of een overbruggingspensioen zoals dat in het hoofdgeding aan de orde is, onder het begrip „beloning" in de zin van artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117 valt, en zo ja, of deze bepalingen er zich tegen verzetten dat bij de toekenning van dit pensioen rekening wordt gehouden met het

voor mannen en vrouwen naar gelang van hun leeftijd globaal bezien verschillende risico van langdurige werkloosheid, dan wel of het aldus begrepen verschil in risico integendeel kan rechtvaardigen dat mannelijke en vrouwelijke werknemers verschillend worden behandeld ten aanzien van de leeftijd vanaf welke zij in geval van ontslag aanspraak hebben op toekenning van dit pensioen.

Eerste onderdeel: kwalificatie van de prestatie

34 Wat het eerste onderdeel van deze vraag betreft, betogen alle partijen die bij het Hof opmerkingen hebben ingediend, met uitzondering van Roche, dat een prestatie als het in het hoofdgeding aan de orde zijnde overbruggingspensioen een „beloning" in de zin van artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117 vormt. Volgens Roche gaat het niet om de kwalificatie van de prestatie als zodanig, maar om de vraag of de voorwaarden voor aanspraak op het overbruggingspensioen discriminerend zijn. Zij betoogt dat deze aangelegenheid onder richtlijn 76/207 valt en beroept zich dienaangaande op het arrest Burton, reeds aangehaald.

35 Volgens vaste rechtspraak met betrekking tot artikel 119 van het Verdrag omvat het begrip „beloning" in de zin van artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117 alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking worden betaald. De omstandigheid dat bepaalde uitkeringen na beëindiging van de

dienstbetrekking worden betaald, sluit niet uit dat zij beloning kunnen vormen in de zin van voornoemde bepalingen (zie onder meer arrest Barber, reeds aangehaald, punt 12, en arrest van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, Jurispr. blz. I-623, punten 23 en 24).

36 Het is juist dat het Hof in bovengenoemd arrest Burton heeft geoordeeld dat richtlijn 76/207 van toepassing is op de voorwaarden voor toekenning van een uitkering voor vrijwillige uittreding, die door de werkgever wordt betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen. Zoals de Commissie evenwel terecht heeft opgemerkt, is deze rechtspraak niet herhaald in recentere arresten die betrekking hebben op na de beëindiging van de dienstbetrekking betaalde prestaties.

37 Aangaande de door de werkgever aan de werknemer bij diens ontslag toegekende uitkeringen heeft het Hof reeds vastgesteld dat deze een vorm van uitgestelde beloning vormen, waarop de werknemer aanspraak heeft uit hoofde van zijn dienstbetrekking, maar die hem eerst bij beëindiging van zijn dienstbetrekking wordt uitbetaald om hem de aanpassing aan de daardoor ontstane nieuwe omstandigheden te vergemakkelijken (arrest Barber, reeds aangehaald, punt 13; arrest van 27 juni 1990, Kowalska, C-33/89, Jurispr. blz. I-2591, punt 10, en arrest Seymour-Smith en Perez, reeds aangehaald, punt 25).

38 In het onderhavige geval moet worden vastgesteld dat het overbruggingspensioen voortvloeit uit het sociaal plan van 26 februari 1998, hetwelk het resultaat is van onderhandelingen tussen de sociale partners, en dat het door de onderneming wordt uitbetaald uit hoofde van de dienstbetrekking die heeft bestaan tussen de onderneming en een aantal werknemers die naar aanleiding van de herstructurering

waarop dit sociaal plan betrekking heeft, zijn ontslagen. Blijkens punt 8.3 van dit plan, waarin is bepaald dat het bedrag van het pensioen wordt berekend op basis van het laatste brutomaandsalaris, vormt het overbruggingspensioen een voordeel dat uit hoofde van de dienstbetrekking van de betrokken werknemers wordt toegekend.

39 Vaststaat dat het genoemde sociaal plan is opgesteld ter verzachting van de sociale gevolgen van een herstructurering van de onderneming. Zo behoudt dit plan het genot van het overbruggingspensioen voor aan werknemers die op het tijdstip van hun ontslag de wettelijke pensioenleeftijd dicht hebben benaderd, met de bepaling dat dit pensioen die werknemers periodiek zal worden uitbetaald gedurende een maximumperiode van vijf jaar, zonder dat zij arbeidsprestaties hoeven te leveren. Tot de als beloning aangemerkte voordelen behoren nu juist de voordelen die door de werkgever uit hoofde van een betrekking in loondienst worden betaald en die tot doel hebben de werknemers een inkomen te bezorgen, ook indien zij in specifieke gevallen geen van de in hun arbeidsovereenkomst bedoelde werkzaamheden verrichten (zie in die zin arrest van 16 september 1999, Abdoulaye e.a., C-218/98, Jurispr. blz. I-5723, punt 13, en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien neemt de enkele omstandigheid dat dergelijke prestaties mede uit overwegingen van sociaal beleid worden toegekend, nog niet weg dat het om beloning gaat (arresten van 17 februari 1993, Commissie/België, C-173/91, Jurispr. blz. I-673, punt 21, en 28 september 1994, Beune, C-7/93, Jurispr. blz. I-4471, punt 45).

40 Derhalve moet worden geconcludeerd dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde pensioen onder het begrip „beloning" in de zin van artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117 valt.

Tweede en derde onderdeel: discriminatie op grond van geslacht

41 Het tweede en het derde onderdeel van de eerste prejudiciële vraag moeten samen worden onderzocht. Zij hebben betrekking op de vraag of in de omstandigheden van

het hoofdgeding het verschil in behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers waarin het sociaal plan van 26 februari 1998 voorziet ten aanzien van de leeftijd waarop aanspraak ontstaat op een overbruggingspensioen, een door artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117 verboden discriminatie vormt.

42 Het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, zoals neergelegd in artikel 141 EG en bekrachtigd door artikel 1 van richtlijn 75/117, verzet zich met name tegen de toepassing van bepalingen die een rechtstreeks op het geslacht gebaseerde discriminatie inhouden.

43 Aangaande artikel 141 EG zij eraan herinnerd dat het verbod van discriminatie tussen mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers dwingend recht is en derhalve niet alleen geldt voor het handelen van de overheid, maar ook van toepassing is op alle overeenkomsten die de arbeid in loondienst collectief regelen (zie arrest van 8 april 1976, Defrenne, 43/75, Jurispr. blz. 455, punt 39; arrest Kowalska, reeds aangehaald, punt 12, en arrest van 18 november 2004, Sass, C-284/02, Jurispr. blz. I-11141, punt 25).

44 Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof onderstelt dit beginsel van gelijke beloning, evenals het algemene non-discriminatiebeginsel, waarvan het een bijzondere uitdrukking vormt, dat de betrokken mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers zich in een gelijke of vergelijkbare situatie bevinden (zie arresten van 9 november 1993, Roberts, „Birds Eye Walls", C-132/92, Jurispr. blz. I-5579, punt 17, en 13 februari 1996, Gillespie e.a., C-342/93, Jurispr. blz. I-475, punten 16-18; arrest Abdoulaye e.a., reeds aangehaald, punt 16, en arrest van 13 december 2001, Mouflin, C-206/00, Jurispr. blz. I-10201, punt 28).

45 In casu staat vast dat de bepalingen van het sociaal plan van 26 februari 1998 voorzien in een rechtstreeks op het geslacht gebaseerd verschil in behandeling tussen de werknemers, aangezien zij de leeftijd waarop aanspraak ontstaat op het overbruggingspensioen, voor mannen vaststellen op 55 jaar en voor vrouwen op 50 jaar. Volgens Roche en de Republiek Oostenrijk hebben deze bepalingen evenwel niet tot doel noch tot gevolg, dat mannelijke werknemers hierdoor worden gediscrimineerd. Zij betogen in wezen dat mannelijke werknemers die op een leeftijd tussen 50 en 54 jaar worden ontslagen, zich niet in een gelijke of een vergelijkbare situatie bevinden als vrouwelijke werknemers van dezelfde leeftijdsgroep. Bijgevolg zou het in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling dezelfde regel toe te passen op objectief verschillende situaties.

46 Dienaangaande zij opgemerkt dat het sociaal plan van 26 februari 1998, dat is opgesteld overeenkomstig de bepalingen van het ArbVG, tussen de onderneming en de gekozen vertegenwoordigers van het personeel is gesloten ter verzachting van de sociale gevolgen van het ontslag van een groot aantal werknemers in het kader van een fusie met een andere onderneming. In deze context is bij het sociaal plan een overbruggingspensioen ingevoerd dat uitsluitend wordt toegekend aan werknemers die op het tijdstip van hun ontslag een vrij gevorderde leeftijd hebben bereikt, met de overweging dat deze werknemers normaal gezien een hoger risico op langdurige werkloosheid lopen.

47 Het is juist dat het reële risico dat elke werknemer loopt om werkloos te worden, niet alleen afhangt van factoren als leeftijd en geslacht, maar ook, zoals Hlozek betoogt, van andere factoren, die per werknemer verschillen, zoals zijn bekwaamheden en zijn beroepsmobiliteit. Dat neemt echter niet weg dat de sociale partners op basis van de stand van de algemene ervaring ten tijde van de herstructurering van de onderneming van oordeel konden zijn dat de werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd naderden, een hoog risico liepen geen ander werk meer te zullen vinden, en op die grond een andere categorie vormden dan de overige werknemers. Deze beoordeling verklaart waarom het sociaal plan voor de toekenning van het overbruggingspensioen een verschil in behandeling heeft ingevoerd dat rechtstreeks is gebaseerd op de leeftijd van de werknemers ten tijde van hun ontslag.

48 Aangezien ten tijde van de totstandkoming van het sociaal plan vrouwen bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd recht hadden op toekenning van een vervroegd ouderdomspensioen, terwijl mannen pas op de leeftijd van 60 jaar in aanmerking kwamen voor dit pensioen, hebben de sociale partners het ter verzekering van de gelijke behandeling van alle werknemers noodzakelijk geacht, vrouwelijke werknemers vijf jaar eerder dan hun mannelijke collega's aanspraak te verlenen op het overbruggingspensioen. Deze bepaling van het sociaal plan had niet tot doel noch tot gevolg dat mannelijke werknemers van de onderneming zouden worden gediscrimineerd. Mannelijke werknemers die, zoals Hlozek, ten tijde van hun ontslag tot de leeftijdscategorie tussen 50 en 54 jaar behoorden, waren immers verder verwijderd van de wettelijke leeftijd voor vervroegd pensioen en bevonden zich derhalve, wat betreft de grootte van het werkloosheidsrisico waaraan zij blootgesteld waren, niet in dezelfde situatie als vrouwelijke werknemers van dezelfde leeftijdscategorie.

49 Derhalve moet worden vastgesteld dat het sociaal plan, door de leeftijd vanaf welke aanspraak ontstaat op het overbruggingspensioen verschillend vast te leggen voor mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers, een neutraal mechanisme heeft ingevoerd, zodat van discriminatie geen sprake is (arrest Birds Eye Walls, reeds aangehaald, punt 23).

50 Voorts zij opgemerkt dat de bepalingen van het sociaal plan van 26 februari 1998 betreffende de toekenning van een overbruggingspensioen noch algemeen noch voor onbepaalde duur worden toegepast. Deze bepalingen zijn tussen de sociale partners overeengekomen voor één herstructurering van de onderneming en de uitbetaling van alle overbruggingspensioenen die zijn toegekend aan de in het kader van deze herstructurering ontslagen werknemers, wordt uiterlijk vijf jaar na hun ontslag stopgezet. Anders dan de Commissie stelt, valt bijgevolg niet te vrezen, dat de toepassing van het sociaal plan tot gevolg zal hebben dat de bepalingen van de Oostenrijkse wettelijke pensioenregeling die mannen en vrouwen verschillend behandelen ten aanzien van de leeftijd voor aanspraak op een rustpensioen, worden versterkt of voorgoed gelden, ook al bestaat er een nauw verband tussen de bepalingen van het sociaal plan en die van de wettelijke pensioenregeling.

51 Derhalve moet op de eerste vraag worden geantwoord dat een overbruggingspensioen zoals dat in het hoofdgeding aan de orde is, onder het begrip „beloning" in de zin van artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117 valt. In omstandigheden als die van het hoofdgeding verzetten deze bepalingen zich niet tegen de toepassing van een sociaal plan dat mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers verschillend behandelt ten aanzien van de leeftijd waarop aanspraak op een overbruggingspensioen ontstaat, aangezien mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers zich volgens de nationale wettelijke regeling inzake vervroegde rustpensioenen met betrekking tot de voor de toekenning van dit pensioen relevante elementen in een verschillende situatie bevinden.

De tweede en de derde vraag

52 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het in het hoofdgeding aan de orde zijnde overbruggingspensioen onder het begrip ‚ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid' in de zin van richtlijn 86/378 valt. Met zijn derde vraag, die uit twee onderdelen bestaat, wenst hij te vernemen of dit overbruggingspensioen een „ontslagvoorwaarde" in de zin van artikel 5 van richtlijn 76/207 vormt en zo ja, of deze richtlijn er zich tegen verzet dat een dergelijk pensioen wordt toegekend volgens regels zoals die welke zijn vastgesteld in het sociaal plan dat in het hoofdgeding aan de orde is.

53 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, volgens hetwelk het overbruggingspensioen onder het begrip „beloning" in de zin van artikel 141 EG valt, is de uitlegging van de richtlijnen 86/378 en 76/207 voor de beslechting van het hoofdgeding irrelevant. Derhalve behoeven de tweede en de derde prejudiciële vraag geen beantwoording.

Kosten

54 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Eerste kamer) verklaart voor recht:

Een overbruggingspensioen zoals dat in het hoofdgeding aan de orde is, valt onder het begrip „beloning" in de zin van artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. In omstandigheden als die van het hoofdgeding verzetten deze bepalingen zich niet tegen de toepassing van een sociaal plan dat mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers verschillend behandelt ten aanzien van de leeftijd waarop aanspraak op een overbruggingspensioen ontstaat, aangezien mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers zich volgens de nationale wettelijke regeling inzake vervroegde rustpensioenen met betrekking tot de voor de toekenning van dit pensioen relevante elementen in een verschillende situatie bevinden.

Ondertekeningen