DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 9 december 2004 *

I mål C-19/02,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Oberster Gerichtshof (Österrike), genom beslut av den 20 december 2001 som inkom till domstolen den 29 januari 2002, i målet mellan

Viktor Hlozek

och

Roche Austria Gesellschaft mbH,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna A. Rosas (referent), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts och S. von Bahr,

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: J. Kokott,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören M.-F. Contet,

med beaktande av det skriftliga förfarandet och efter att förhandling hållits den 12 februari 2004,

med beaktande av de yttranden som avgivits av:

— Viktor Hlozek, genom G. Teicht och G. Jöchl, Rechtsanwälte,

— Roche Austria Gesellschaft mbH, genom R. Schuster, Rechtsanwalt,

— Republiken Österrike, genom C. Pesendorfer och G. Hesse, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Sack och N. Yerrel, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 1 april 2004 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande i detta mål avser tolkningen av artikel 141 EG och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78) och tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191) och rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (EGT L 225, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 83), i dess lydelse enligt rådets direktiv 96/97/EG av den 20 december 1996 (EGT L 46, 1997, s. 20).

2 Begäran har framställts inom ramen för en tvist mellan Viktor Hlozek och Roche Austria Gesellschaft mbH (nedan kallat Roche) angående Roches vägran att bevilja Viktor Hlozek sådan övergångspension som enligt det avtal som slutits med anledning av företagets omstrukturering skall beviljas arbetstagare som uppnått en viss ålder då de sägs upp.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I artikel 141 EG föreskrivs principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete.

4 Den 1 maj 1999, det vill säga dagen då Amsterdamfördraget trädde i kraft, ersattes artiklarna 117–120 i EG-fördraget av artiklarna 136 EG–143 EG. Artikel 141.1 EG och 141.2 första stycket EG är i huvudsak identiska med artikel 119 första och andra styckena i fördraget.

5 Artikel 1 i direktiv 75/117 har följande lydelse:

"Principen om lika lön för kvinnor och män som skisserats i artikel 119 i fördraget, härefter kallad 'likalönsprincipen', innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen.

..."

6 Syftet med direktiv 76/207 är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor, inklusive villkor för uppsägning, och, enligt de villkor som nämns i artikel 1.2, social trygghet.

7 Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, s. 24; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 111) har antagits med stöd av artikel 1.2 i direktiv 76/207. Enligt artikel 3.1 a skall direktiv 79/7 gälla lagstadgade system som lämnar skydd vid bland annat ålderdom och arbetslöshet.

8 Direktiv 86/378 har till syfte att genomföra principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet som ger skydd vid de förhållanden som räknas uppi artikel 3.1 i direktiv 79/7, liksom i fråga om de förmåner som ger de anställda någon annan ersättning, i kontanter eller in natura, i enlighet med fördragets innehåll.

9 Enligt artikel 2 i direktiv 86/378, i dess lydelse enligt direktiv 96/97, menas med företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet sådana system som inte regleras av direktiv 79/7, vilkas syfte är att ge dem som arbetar, både anställda och egna företagare, i ett företag eller i en grupp av företag, inom ett område för ekonomisk verksamhet eller yrkessektor eller grupp av sådana sektorer, förmåner som skall komplettera förmånerna enligt lagstadgade system för social trygghet eller ersätta dessa, vare sig deltagandet i sådana system är obligatoriskt eller frivilligt.

Den nationella lagstiftningen

10 Enligt den förenklade redogörelse som återfinns i begäran om förhandsavgörande, skall bland annat följande nationella bestämmelser beaktas.

11 Enligt 253 § i Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (allmän lag om social trygghet, BGBl. nr 189/1955, i dess lydelse enligt BGBl. nr 33/2001, nedan kallad ASVG) har män som har fyllt 65 år och kvinnor som har fyllt 60 år rätt till ålderspension. Enligt 253a, 253b och 253c §§ ASVG, i deras lydelse vid tidpunkten för de aktuella omständigheterna, har män som hade fyllt 60 år och kvinnor som hade fyllt 55 år rätt till förtidspension bland annat vid arbetslöshet. Dessa åldersgränser har sedan dess höjts, och den dag då beslutet om hänskjutande fattades var de 61,5 år för män och 56,5 år för kvinnor.

12 Enligt 2 § första stycket i Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (lag om likabehandling, BGBl. nr 108/1979, i dess lydelse enligt BGBl. nr 833/1992, nedan kallad Gleichbehandlungsgesetz), är varje direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Detta förbud gäller bland annat diskriminering vid ingående av anställningsavtal (punkt 1), vid lönesättning (punkt 2), vid utbetalning av sociala förmåner som inte utgör lön (punkt 3), vid yrkesmässigt avancemang, i synnerhet vid befordran (punkt 5) och vid avslutning av anställningsförhållandet (punkt 7).

13 Enligt 97 § första stycket punkt 4 i Arbeitsverfassungsgesetz (grundlag om arbete, BGBl. nr 22/1974, i dess lydelse enligt BGBl. nr 833/1992 och BGBl. nr 502/1993, nedan kallad ArbVG), kan det organ som arbetstagarna i företaget har valt tvinga

arbetsgivaren att sluta ett företagsavtal om åtgärder för att hindra, undanröja eller mildra följderna av en företagsombildning i den mening som avses i 109 § första stycket punkterna 1–6 ArbVG, i den mån ombildningen i stor utsträckning påverkar samtliga eller en betydande del av arbetstagarna. I detta företagsavtal, som kallas social plan (Sozialplan), kan alla sådana bestämmelser införas som kompenserar ofördelaktiga följder av företagsombildningar, exempelvis högre avgångsvederlag vid uppsägningar till följd av nedskärning av verksamheten eller stöd till uppsagda arbetstagare, men även "övergångspension" (Überbrückungsgelder). I lagen föreskrivs enligt den nationella domstolen inte att den sociala planen skall ha något särskilt innehåll.

14 Enligt 31 § ArbVG är ett företagsavtal direkt rättsligt bindande inom sitt tillämpningsområde. Därmed har avtalet normativ verkan för arbetstagarna.

Den sociala planen av den 26 februari 1998

15 I begäran om förhandsavgörande anges att den sociala planen av den 26 februari 1998, som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen, är ett företagsavtal i den mening som avses i tillämpliga bestämmelser i ArbVG.

16 I punkt 7 i den sociala planen regleras frågan om frivilligt avgångsvederlag till arbetstagare som vid anställningsförhållandets upphörande ännu inte fyllt 55 år (män) eller 50 år (kvinnor). Storleken på vederlaget beror på hur länge arbetstagaren arbetat i företaget.

17 I punkt 8 i den sociala planen föreskrivs följande:

"8. Övergångspension ['Überbrückungszahlung']

8.1 Tillämpningsområde

Arbetstagare som vid anställningsförhållandets upphörande har fyllt 55 år (män) respektive 50 år (kvinnor) och ännu inte har rätt till någon pension enligt ASVG har rätt till övergångspension.

8.2 Övergångspensionen börjar utgå under månaden efter anställningsförhållandets upphörande och upphör vid den tidpunkt då den berörde får rätt till pension enligt ASVG, dock senast fem år efter det att anställningsförhållandet upphörde.

8.3 Övergångspensionen skall motsvara 75 procent (brutto) av den senaste bruttomånadslönen och utbetalas 14 gånger per år. Under övergångstiden skall arbetstagaren inte tjänstgöra.

Dessutom utbetalas ett frivilligt avgångsvederlag.

Detta avgångsvederlag är anpassat till övergångstidens längd:

Upp till två år: en månadslön

2 till 4 år: två månadslöner

4 år eller mer: tre månadslöner.

Det frivilliga avgångsvederlaget skall utbetalas samtidigt som det lagstadgade avgångsvederlaget."

18 Vad gäller ålderspension från det företags- eller yrkesbaserade systemet behandlas arbetstagarna olika beroende på om de omfattas av punkt 7 eller punkt 8 i den sociala planen. Enligt punkt 12 i den sociala planen skall de arbetstagare som då de slutar vid företaget inte uppfyller villkoren för att få övergångspension enligt punkt 8 i den sociala planen garanteras aktuarievärdet av pensionsrättigheterna. De arbetstagare som däremot omfattas av punkt 8 i den sociala planen garanteras rätt till ålderspension från det företags- eller yrkesbaserade systemet från och med den dag då de får pension enligt ASVG. I punkt 12.2 i den sociala planen anges att den övergångstid som avses i punkt 8 till fullo skall tillgodoräknas arbetstagarna såsom tjänstetid.

19 I begäran om förhandsavgörande lämnar Oberster Gerichtshof upplysningar rörande det praktiska genomförandet av punkt 8 i den sociala planen. Om en uppsagd arbetstagare uppfyllde villkoren enligt punkt 8 i den sociala planen sades anställningsavtalet med denne upp och ett avtal slöts mellan arbetstagaren och företaget. Det nya avtalet gällde viss tid och som längst fem år eller till dess att arbetstagaren fick lagstadgad rätt till pension enligt ASVG. Under denna tid erhöll arbetstagaren övergångspension, slapp oåterkalleligen tjänstgöring och fick bedriva annan förvärvsverksamhet.

20 Möjligheten för arbetstagaren att bedriva annan förvärvsverksamhet samtidigt som denne får övergångspension framgår direkt av punkt 4 i den sociala planen. I punkt 4 föreskrivs att "arbetstagarna får under den tid de är befriade från tjänstgöring ha en annan anställning med bibehållande av de rättigheter som följer av denna sociala plan".

Tvisten i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

21 Med verkan från och med den 1 juli 1998 fusionerades Roche med det bolag som Viktor Hlozek hade varit anställd i sedan den 1 januari 1982. Med anledning av denna fusion och i syfte att mildra de negativa konsekvenser för arbetstagarna som uppkom genom de omstruktureringsåtgärder som planerades på grund av fusionen, ingick arbetsgivaren tillsammans med personalrepresentanterna den 26 februari 1998 en social plan.

22 Viktor Hlozek sades upp den 30 juni 1999 i samband med omstruktureringen av företaget. Denna omstrukturering innebar att den produktionsenhet som han hade varit chef för lades ned. När anställningsförhållandet med Roche upphörde var Viktor Hlozek 54 år, varför han omfattades av punkt 7 och inte av punkt 8 i den sociala planen. Han godtog det frivilliga avgångsvederlag som utbetalades i enlighet

med punkt 7 i den sociala planen. Med beaktande av det antal år som han hade varit anställd i företaget fastställdes bruttoavgångsvederlaget till 1 845 000 ATS, vilket motsvarar 1 274 113,75 ATS netto. Vid en förhandling den 7 december 1999 uppgav Viktor Hlozek att han hade hittat ett annat arbete där hans lön var jämförlig med den tidigare lönen.

23 Om Viktor Hlozek hade varit en kvinnlig arbetstagare skulle punkt 8 i den sociala planen ha varit tillämplig. I sådant fall hade han erhållit ett lägre frivilligt avgångsvederlag än det som han faktiskt fick. Däremot hade han i sådant fall omfattats av bestämmelserna om övergångspension.

24 Eftersom Viktor Hlozek ansåg att han hade diskriminerats på grund av sitt kön väckte han talan vid Arbeits- und Sozialgericht Wien (Österrike), med yrkande att det skulle fastställas att han har rätt att av Roche få övergångspension i den mening som avses i den sociala planen av den 26 februari 1998, fram till dess att han får pension enligt ASVG. I andra hand yrkade han att det skulle fastställas att han har rätt att få övergångspension under fem år efter anställningsförhållandets upphörande. I tredje hand yrkade han att det skulle fastställas att han har rätt att få övergångspension för den tid då han inte bedrev förvärvsverksamhet.

25 Till stöd för sin talan har han i huvudsak anfört att bestämmelserna om övergångspension i punkt 8 i den sociala planen av den 26 februari 1998, med hänsyn till att olika åldersgränser gäller för män (som skall ha fyllt 55 år) och kvinnor (som skall ha fyllt 50 år), är olagliga och ogiltiga enligt såväl nationell rätt som enligt gemenskapsrätten. Den nedre åldersgränsen skall gälla även för män. Vid tidpunkten för uppsägningen var han 54 år gammal varför han därför anser sig ha rätt till övergångspension.

26 Genom dom av den 17 oktober 2000 biföll Arbeits- und Sozialgericht Viktor Hlozeks talan och fastställde att han hade rätt till övergångspension från Roche fram till dess att han blev berättigad till pension enligt ASVG, dock längst under fem års tid från det att hans anställningsförhållande upphörde den 30 juni 1999. Domstolen i fråga bedömde de ovan redovisade förhållandena i huvudsak så, att man enligt domstolens rättspraxis — särskilt domen av den 17 maj 1990 i mål C-262/88, Barber (REG 1990, s. I-1889; svensk specialutgåva, volym 10, s. 407) — kan utgå från att de i målet aktuella bestämmelserna om övergångspension vad gäller de olika åldersgränserna för män och kvinnor strider mot likabehandlingsprincipen i artikel 141 EG. Eftersom artikel 141 EG är tvingande och direkt tillämplig är de olika åldersgränserna ogiltiga och både kvinnor och män har rätt till övergångspension om de vid anställningsförhållandets upphörande har fyllt 50 år och ännu inte har rätt till pension enligt ASVG.

27 Domen överklagades till Oberlandesgericht Wien (Österrike) som fastställde domen. Roche överklagade till Oberster Gerichtshof genom så kallad revisionstalan. Roche bestrider att den i målet aktuella övergångspensionen skall bedömas utifrån artikel 141 EG och att det föreligger en diskriminering. Till stöd för sitt överklagande har Roche i huvudsak anfört att frågan i målet är huruvida det föreligger en diskriminering beträffande förutsättningarna för att få övergångspension. Denna fråga skall enligt domstolens dom av den 16 februari 1982 i mål 19/81, Burton (REG 1982, s. 555), inte bedömas utifrån artikel 141 EG, utan utifrån direktiv 76/207. Det är enligt Roche tillåtet att utfärda en bestämmelse om rätt till en sådan förmån som knyter an till de olika pensionsåldrarna i det lagstadgade socialförsäkringssystemet. Dessutom är beträffande övergångspensionen arbetsprestationen inte knuten till lönen och samma åldersgräns för män och kvinnor skulle innebära diskriminering av kvinnor.

28 I sin begäran om förhandsavgörande hänvisar Oberster Gerichtshof till statistik från Arbeitsmarktservice Wien för åren 1998–2000 angående andelen arbetslösa i

Österrike fördelade på ålder och kön. Utifrån denna statistik kan det konstateras att andelen arbetslösa i åldersgrupperna upp till 49 år är relativt konstant och densamma för båda könen. Först i åldersgruppen 50–54 år är andelen arbetslösa kvinnor nästan dubbelt så hög som i åldersgruppen dessförinnan och dessutom klart högre än för arbetslösa män i samma åldersgrupp. I åldersgruppen 55–59 år är däremot antalet manliga arbetslösa högre än i åldersgruppen dessförinnan och dessutom högre än för arbetslösa kvinnor i samma åldersgrupp.

29 En förklaring till detta skulle enligt den nationella domstolen kunna vara att risken för arbetslöshet ökar för båda könen ju närmare den ifrågavarande personen kommer lagstadgad pensionsålder och därför är som högst tidigare för kvinnor, vars åldersgräns för rätt till lagstadgad pension är lägre än motsvarande åldersgräns för män. Enligt den nationella domstolen har svaranden vid nämnda domstol anfört att den i målet aktuella sociala planen just har detta syfte, nämligen att beakta den högre risken för arbetslöshet som arbetstagaren löper om han sägs upp under de sista fem åren före pension.

30 Enligt den nationella domstolen utgör övergångspensionen i den sociala planen dock inte något ingående av anställningsförhållande i den mening som avses i 2 § första stycket punkt 1 i Gleichbehandlungsgesetz eller befordran i den mening som avses i 2 § första stycket punkt 3 i Gleichbehandlungsgsetz. De berörda arbetstagarna skall inte utföra något arbete.

31 Det är inte heller fråga om någon pension från ett företags- eller yrkesbaserat system för social trygghet. Syftet med övergångspensionen är nämligen inte att utgöra utfyllnad till en lagstadgad pension eller försäkring. Det finns inte något samband

med hur länge anställningsförhållandet har varat eller med den tid som personen varit anknuten till systemet. I grunden beviljas arbetstagaren förmåner endast på grund av att han hör till företagets personal och på grund av den sociala omsorgsplikt som arbetsgivaren har gentemot honom, inför risken att han i en viss ålder då han typiskt sett har mycket svårt att få anställning efter anställningsförhållandets slut inte finner någon ny anställning.

32 Mot denna bakgrund beslutade Oberster Gerichtshof att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) a) Skall artikel 141 EG och artikel 1 i ... direktiv 75/117/EEG ... tolkas så, att de — i ett system där arbetsgivaren, som till följd av en fusion med ett annat bolag säger upp en större grupp arbetstagare, på grund av sin sociala omsorgsplikt gentemot samtliga arbetstagare blir skyldig att mildra följderna av uppsägningarna, särskilt den risk för arbetslöshet som hänger samman med ålder, genom att sluta avtal med personalrepresentanterna om en social plan som har normativa verkningar för arbetstagarna — utgör hinder för att tillämpa en social plan, enligt vilken alla kvinnliga arbetstagare som vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 50 år och alla manliga arbetstagare som vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 55 år, oavsett hur länge de har innehaft sin anställning, således utan krav på att denna skall ha fullgjorts under viss tid, enbart på grund av ålder — och på grund av risken för långtidsarbetslöshet, vilken typiskt sett är olika hög för män respektive kvinnor beroende på deras ålder — skall erhålla övergångspension uppgående till 75 procent av den senaste bruttomånadslönen under fem års tid, dock längst till dess att den berörde blir berättigad till lagstadgad pension?

b) Skall begreppet lön i artikel 141 EG och i artikel 1 i direktivet förstås så, att detta begrepp, i fråga om förmåner som inte har samband med det fullgjorda

arbetet, utan enbart med det förhållandet att mottagaren ingår i arbetsgivarens personal och med arbetsgivarens skyldighet att inrätta ett system för social trygghet, omfattar kompensation för risken för långtidsarbetslöshet, på så sätt att lönen kan anses vara lika när den — schablonmässigt sett — täcker en risk av samma omfattning, även när denna risk typiskt sett uppkommer i olika åldersgrupper för män respektive kvinnor?

c) Om begreppet lön i dessa bestämmelser enbart skall anses omfatta den kontanta förmånen som sådan, kan den ovannämnda olika höga risken motivera att män och kvinnor behandlas olika?

2) a) Skall begreppet 'företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet' i den mening som avses i artikel 2.1 i ... direktiv 86/378/EEG ... förstås så, att det även omfattar övergångspension i den mening som angivits ovan?

b) Skall begreppet skydd vid 'ålderdom inklusive förtidspensionering' i artikel 4 i direktivet förstås så, att det även omfattar sådan övergångspension?

c) Omfattar begreppet 'system' i artikel 6.1 c i direktivet endast frågan om när förutsättningarna för rätt till övergångspension är uppfyllda eller omfattar det även tillhörigheten till personalen?

3) a) Skall ... direktiv 76/207/EEG ... tolkas så, att den ovan angivna övergångspensionen utgör ett villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra i den mening som avses i artikel 5 i detta direktiv?

b) Skall direktivet tolkas så, att det utgör hinder för att tillämpa en social plan, enligt vilken alla kvinnliga arbetstagare som vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 50 år och alla manliga arbetstagare som vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 55 år, oavsett hur länge de har innehaft sin anställning och således utan krav på att denna skall ha fullgjorts under viss tid och enbart på grund av ålder — och på grund av risken för långtidsarbetslöshet, vilken typiskt sett är olika hög för män och kvinnor beroende på deras ålder — skall erhålla övergångspension uppgående till 75 procent av den senaste bruttomånadslönen under fem års tid, dock längst till dess att den berörde blir berättigad till lagstadgad pension?"

Bedömningen av tolkningsfrågorna

Den första frågan

33 Den första frågan består av tre delar (fråga 1 a–1 c). Den nationella domstolen har ställt denna fråga för att få klarhet i huruvida en övergångspension, som den som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen, omfattas av begreppet lön i den mening som avses i artikel 141 EG och artikel 1 i direktiv 75/117. För det fall denna fråga besvaras jakande vill den nationella domstolen få klarhet i huruvida

dessa bestämmelser utgör hinder mot att denna övergångspension beviljas med beaktande av att den risk för långtidsarbetslöshet som män och kvinnor löper schablonmässigt sett är olika stor beroende på ålder, eller om det tvärtom är så att denna risk som är olika stor för kvinnor och män kan innebära att det är motiverat att behandla manliga och kvinnliga arbetstagare olika på så sätt att olika åldersgränser tillämpas då det gäller att bestämma om de har rätt till nämnda övergångspension vid uppsägning.

Den första delen: kvalificering av förmånen

34 Samtliga parter som ingett yttranden till domstolen, förutom Roche, har gjort gällande att en förmån som den övergångspension som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen skall anses vara lön i den mening som avses i artikel 141 EG och artikel 1 i direktiv 75/117. Enligt Roche är det inte fråga om att kvalificera förmånen som sådan, utan om huruvida villkoren för att beviljas en övergångspension är diskriminerande. Roche har gjort gällande att direktiv 76/207 är tillämpligt beträffande denna fråga och har hänvisat till domen i det ovannämnda målet Burton.

35 Enligt fast rättspraxis beträffande artikel 119 i fördraget skall begreppet lön i den mening som avses i artikel 141 EG och artikel 1 i direktiv 75/117 omfatta alla förmåner, aktuella eller framtida, i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får från arbetsgivaren på grund av anställningen. Den omständigheten att vissa förmåner utbetalas efter det att anställnings-

förhållandet upphört innebär inte att det är uteslutet att de kan utgöra lön enligt ovannämnda bestämmelser (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Barber, punkt 12, och dom av den 9 februari 1999 i mål C-167/97, Seymour-Smith och Perez, REG 1999, s. I-623, punkterna 23 och 24).

36 Det är visserligen riktigt att domstolen i domen i det ovannämnda målet Burton slagit fast att direktiv 76/207 skall tillämpas på villkoren för att bevilja ett avgångsvederlag som en arbetsgivare betalar till en arbetstagare som frivilligt vill lämna sin anställning. I likhet med vad som har gjorts gällande av kommissionen finner domstolen att denna rättspraxis inte upprepats i senare meddelade domar angående förmåner som utges efter det att arbetsförhållandet upphört.

37 Vad gäller sådan ersättning som arbetsgivaren betalar arbetstagaren i samband med att arbetstagaren sägs upp, har domstolen redan fastslagit att detta utgör en form av uppskjuten lön som arbetstagaren har rätt till på grund av anställningen och som han erhåller vid den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör, för att underlätta hans anpassning till de nya förhållanden som följer av denna omständighet (domen i det ovannämnda målet Barber, punkt 13, dom av den 27 juni 1990 i mål C-33/89, Kowalska, REG 1990, s. I-2591, punkt 10, och domen i det ovannämnda målet Seymour-Smith och Perez, punkt 25).

38 I detta mål har övergångspensionen sitt ursprung i den sociala planen av den 26 februari 1998 som antagits av arbetsmarknadens parter i samförstånd. Företaget skall erlägga denna pension på grund av anställningsförhållandet mellan företaget och vissa arbetstagare som sagts upp i samband med den omstrukturering som avses

i nämnda plan. Enligt punkt 8.3 i den sociala planen beräknas beloppet utifrån den senaste bruttomånadslönen, och detta visar att övergångspensionen utgör en förmån som beviljas på grund av arbetstagarnas anställning.

39 Det är utrett att ovannämnda sociala plan tagits fram för att mildra de sociala konsekvenserna med anledning av att företaget omstruktureras. Övergångspensionen betalas således endast ut till arbetstagare som uppnått en ålder som ligger nära den lagstadgade pensionsåldern vid tidpunkten för uppsägningen. Pensionen betalas ut till arbetstagarna regelbundet under maximalt fem år utan att de är skyldiga att arbeta. Till de förmåner som faller under begreppet lön hör emellertid just de förmåner som betalas av arbetsgivaren på grund av förekomsten av avlönade anställningsförhållanden som syftar till att tillförsäkra arbetstagarna en inkomst, även om de i vissa fall inte utövar verksamhet enligt anställningsavtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 september 1999 i mål C-218/98, Abdoulaye m.fl., REG 1999, s. I-5723, punkt 13, och däri angiven rättspraxis). Det är inte möjligt att ifrågasätta kvalificeringen av dessa betalningar som lön endast på den grunden att betalningarna även beslutats utifrån socialpolitiska hänsynstaganden (dom av den 17 februari 1993 i mål C-173/91, kommissionen mot Belgien, REG 1993, s. I-673, punkt 21, och av den 28 september 1994 i mål C-7/93, Beune, REG 1994, s. I-4471, punkt 45).

40 Den övergångspension som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen omfattas således av begreppet lön i den mening som avses i artikel 141 EG och artikel 1 i direktiv 75/117.

Den andra och den tredje delfrågan: diskriminering på grund av kön

41 Domstolen kommer att pröva den andra och den tredje delen av den första frågan tillsammans. Den nationella domstolen har ställt den första frågan i dessa delar för

att få klarhet i huruvida den olikabehandling av manliga och kvinnliga arbetstagare som görs i den sociala planen av den 26 februari 1998 beträffande åldern för att få övergångspension, mot bakgrund av omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, utgör en diskriminering som är förbjuden enligt artikel 141 EG och artikel 1 i direktiv 75/117.

42 Principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete, som slås fast i artikel 141 EG och som närmare preciseras i artikel 1 i direktiv 75/117, innebär bland annat att det är förbjudet att tillämpa bestämmelser som utgör en direkt diskriminering på grund av kön.

43 Diskrimineringsförbudet i artikel 141 EG mellan manliga och kvinnliga arbetstagare är av tvingande karaktär och gäller inte endast offentliga myndigheters agerande, utan även alla avtal som på ett kollektivt sätt reglerar anställningsvillkoren (se dom av den 8 april 1976 i mål 43/75, Defrenne, REG 1976, s. 455, punkt 39, svensk specialutgåva, volym 3, s. 59, domen i det ovannämnda målet Kowalska, punkt 12, och dom av den 18 november 2004 i mål C-284/02, Sass, REG 2004, s. I-11141, punkt 25).

44 Principen om lika lön, på samma sätt som den allmänna princip om icke-diskriminering, för vilken den förstnämnda principen är ett särskilt uttryck, förutsätter enligt domstolen rättspraxis att de manliga arbetstagare och de kvinnliga arbetstagare som erhåller lönen befinner sig i identiska eller jämförbara situationer (se dom av den 9 november 1993 i mål C-132/92, Roberts (kallad Birds Eye Walls), REG 1993, s. I-5579, punkt 17, av den 13 februari 1996 i mål C-342/93, Gillespie m.fl., REG 1996, s. I-475, punkterna 16–18, domen i det ovannämnda målet Abdoulaye m.fl., punkt 16, och av den 13 december 2001 i mål C-206/00, Mouflin, REG 2001, s. I-10201, punkt 28).

45 Det är utrett att det i bestämmelserna i den sociala planen av den 26 februari 1998 föreskrivs att arbetstagarna behandlas olika direkt på grund av vilket kön de har. Männen skall nämligen ha fyllt 55 år för att få övergångspensionen, medan kvinnorna endast skall ha fyllt 50 år. Enligt Roche och Republiken Österrike är dock varken bestämmelsernas syfte eller verkan att de manliga arbetstagarna diskrimineras. De har i huvudsak gjort gällande att manliga arbetstagare som sägs upp när de är mellan 50 och 54 år inte befinner sig i identisk eller jämförbar situation som kvinnliga arbetstagare i samma ålder. Det skulle således strida mot principen om likabehandling om samma bestämmelse tillämpas på objektivt olika situationer.

46 Den sociala planen av den 26 februari 1998 antogs av företaget och personalvalda representanter med stöd av bestämmelserna i ArbVG. Syftet med planen var att mildra de sociala konsekvenserna av att ett stort antal arbetstagare sades upp i samband med att företaget fusionerades med ett annat bolag. Det är mot denna bakgrund som det i den sociala planen föreskrivs att övergångspensionen endast skall beviljas arbetstagare som uppnått en relativt betydande ålder då de sägs upp. På så sätt beaktas den ökade risk för långtidsarbetslöshet som dessa arbetstagare normalt löper.

47 Det är riktigt att den risk för arbetslöshet som varje arbetstagare löper inte bara beror på faktorer såsom ålder och kön, utan även, vilket har gjorts gällande av Viktor Hlozek, på andra faktorer som kan hänföras till de enskilda arbetstagarna, såsom kvalifikationer och yrkesrörlighet. Det är dock inte desto mindre så att arbetsmarknadens parter, mot bakgrund av de rön som förelåg då företaget omstrukturerades, med fog kunde anse att arbetstagare som närmar sig den lagstadgade pensionsåldern utgör en kategori som skiljer sig från de andra arbetstagarna när det gäller hur stor risken är för att arbetstagarna inte skall kunna hitta något nytt arbete. Detta är förklaringen till varför det i den sociala planen beträffande övergångspensionen föreskrivs en olikabehandling som direkt grundas på hur gamla arbetstagarna var då de sades upp.

48 När den sociala planen upprättades hade kvinnor rätt till förtidspension enligt det lagstadgade systemet redan då de var 55 år, medan män hade rätt till förtidspension först då de var 60 år. Mot denna bakgrund ansåg arbetsmarknadens parter att det var nödvändigt att de kvinnliga arbetstagarna beviljades övergångspension fem år före sina manliga kollegor för att säkerställa likabehandlingen av samtliga arbetstagare. Denna bestämmelse i den sociala planen hade varken till syfte eller verkan att diskriminera de manliga arbetstagarna i företaget. De manliga arbetstagare som liksom Viktor Hlozek var mellan 50 och 54 år då de sades upp hade längre till den lagstadgade åldern för förtidspension. Följaktligen befann de sig inte i samma situation som de kvinnliga arbetstagare som var lika gamla, vad avser hur stor risk de löpte för att bli arbetslösa.

49 I och med att manliga och kvinnliga arbetstagare enligt den sociala planen skulle vara olika gamla för att få övergångspensionen, är den mekanism som föreskrivs i den sociala planen neutral. Nämnda plan kan därför inte anses vara diskriminerande (domen i det ovannämnda målet Birds Eye Walls, punkt 23).

50 Det skall dessutom betonas att bestämmelserna om övergångspension i den sociala planen av den 26 februari 1998 varken skall tillämpas på ett generellt sätt eller under en obegränsad tid. Arbetsmarknadens parter kom överens om bestämmelserna med anledning av en enda företagsomstrukturering. Utbetalning av denna övergångspension till uppsagda arbetstagare upphör dessutom senast fem år efter uppsägningen. Till skillnad mot vad kommissionen har gjort gällande finner domstolen således att det saknas anledning att tro att den sociala planen innebär en förstärkning eller ett bibehållande av de i österrikisk lag föreskrivna bestämmelserna om olikabehandling av män och kvinnor vad avser ålderspensionsåldrarna, även om det finns ett nära samband mellan bestämmelserna i den sociala planen och bestämmelserna i det lagstadgade systemet.

51 Den första frågan skall således besvaras på följande sätt. Den övergångspension som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen omfattas av begreppet lön i den mening som avses i artikel 141 EG och artikel 1 i direktiv 75/117. Mot bakgrund av de omständigheter som föreligger i målet vid den nationella domstolen utgör nämnda bestämmelser inte hinder för att tillämpa en social plan i vilken föreskrivs en olikabehandling av manliga och kvinnliga arbetstagare beträffande åldern för att få övergångspension. Enligt det nationella lagstadgade systemet för förtidspension befinner sig nämligen manliga och kvinnliga arbetstagare i olika situationer med avseende på vilka omständigheter som är relevanta för att beviljas nämnda övergångspension.

Den andra och den tredje frågan

52 Den nationella domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida den övergångspension som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen omfattas av begreppet företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet i den mening som avses i direktiv 86/378. Den tredje frågan, som består av två delar, har ställts för att få klarhet i huruvida nämnda övergångspension utgör ett villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 76/207 och, om frågan besvaras jakande, huruvida direktivet utgör hinder för att en sådan pension beviljas enligt sådana regler som dem som fastställs i den sociala plan som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen.

53 Den första frågan har besvarats på så sätt att övergångspensionen omfattas av begreppet lön i den mening som avses i artikel 141 EG. Mot denna bakgrund saknas anledning att tolka direktiven 86/378 och 76/207 för att slita tvisten vid den nationella domstolen. Det saknas därför anledning att besvara den andra och den tredje tolkningsfrågan.

Rättegångskostnader

54 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

På dessa grunder beslutar domstolen (första avdelningen) följande dom:

Den övergångspension som är föremål för prövning i målet vid den nationella domstolen omfattas av begreppet lön i den mening som avses i artikel 141 EG och artikel 1 i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män. Mot bakgrund av de omständigheter som föreligger i målet vid den nationella domstolen utgör nämnda bestämmelser inte hinder för att tillämpa en social plan i vilken föreskrivs en olikabehandling av manliga och kvinnliga arbetstagare beträffande åldern för att få övergångspension. Enligt det nationella lagstadgade systemet för förtidspension befinner sig nämligen manliga och kvinnliga arbetstagare i olika situationer med avseende på vilka omständigheter som är relevanta för att beviljas nämnda övergångspension.

Underskrifter