ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

9. prosince 2004 *

Ve věci C-19/02,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 20. prosince 2001, došlým Soudnímu dvoru dne 29. ledna 2002, v řízení

Viktor Hlozek

proti

Roche Austria Gesellschaft mbH,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, A. Rosas (zpravodaj), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts a S. von Bahr, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře M.-F. Contet, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. února 2004,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za V. Hlozeka G. Teichtem a G. Jöchlem, Rechtsanwälte,

— za Roche Austria Gesellschaft mbH R. Schusterem, Rechtsanwalt,

— za Rakouskou republiku C. Pesendorfer a G. Hessem, jako zmocněnci,

— za Komisi Evropských společenství J. Sackem a N. Yerrel, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 19. května 2004,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 141 ES a směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179), jakož i výkladu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, k odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187) a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (Úř. věst. L 225, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 327), pozměněné směrnicí Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996 (Úř. věst. 1997, L 46, s. 20; Zvl. vyd. 05/03, s. 232).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi V. Hlozekem a Roche Austria Gesellschaft mbH (dále jen „Roche") ohledně zamítnutí Roche přiznat mu nárok na přechodný důchod, který měl být podle dohody uzavřené v souvislosti s restrukturalizací podniku vyplácen pracovníkům, kteří v době svého propuštění dosáhli určitého věku.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Článek 141 ES zakotvuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

4 Články 136 ES až 143 ES nahradily od 1. května 1999, dne vstupu v platnost Amsterodamské smlouvy, články 117 až 120 Smlouvy o ES. Článek 141 odst. 1 a 2 první pododstavec ES je v podstatě totožný s čl. 119 prvním a druhým pododstavcem Smlouvy.

5 Článek 1 směrnice 75/117 zní následovně:

„Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku 119 Smlouvy (dále jen ‚zásada stejné odměny') se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.

[...]"

6 Účelem směrnice 76/207 je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a, za podmínek uvedených v jejím čl. 1 odst. 2, o sociální zabezpečení.

7 Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215) byla přijata na základě čl. 1 odst. 2 směrnice 76/207. V souladu se svým čl. 3 odst. 1 písm. a) se směrnice 79/7 vztahuje na právní úpravu zajišťující ochranu zejména pro případ stáří a nezaměstnanosti.

8 Účelem směrnice 86/378 je zavést v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, které zajišťují ochranu pro případy uvedené v čl. 3 odst. 1 směrnice 79/7, jakož i v těch systémech sociálního zabezpečení pracovníků, které stanoví další dávky v penězích nebo v naturáliích ve smyslu Smlouvy, zásadu rovného zacházení.

9 Podle článku 2 směrnice 86/378, ve znění směrnice 96/97, se systémy sociálního zabezpečení pracovníků rozumějí systémy, na které se nevztahuje směrnice 79/7 a jejichž účelem je zajistit pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání, dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné.

Vnitrostátní právní úprava

10 Podle zjednodušeného výkladu obsaženého v předkládacím rozhodnutí je namístě mezi jiným vzít v úvahu následující vnitrostátní ustanovení.

11 Článek 253 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (všeobecný zákon o sociálním zabezpečení, BGBl. č. 189/1955, ve znění zveřejněném v BGBl. č. 33/2001, dále jen „ASVG") přiznává nárok na důchod mužům, kteří dosáhli 65 let, a ženám, které dosáhly 60 let. V rozhodné době z hlediska skutečností v původním řízení přiznávaly články 253a, 253b a 253c ASVG mimoto mužům starším 60 let a ženám starším 55 let nárok na předčasný starobní důchod, zejména v případě nezaměstnanosti. Tyto dolní věkové hranice byly mezitím zvýšeny a v době vydání předkládacího rozhodnutí byly stanoveny na 61,5 roku pro muže a 56,5 roku pro ženy.

12 Článek 2 odst. 1 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (zákon o rovném zacházení, BGBl. č. 108/1979, ve znění zveřejněném v BGBl. č. 833/1992, dále jen „Gleichbehandlungsgesetz") zakazuje jakoukoli přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Tento zákaz se mezi jinými použije na diskriminaci při uzavírání pracovního poměru (bod 1), při stanovování odměny (bod 2), při udělování sociálních dávek jiných než odměna (bod 3), při postupu v zaměstnání, zvláště při povyšování (bod 5) a při skončení pracovního poměru (bod 7).

13 Na základě čl. 97 odst. 1 bodu 4 Arbeitsverfassungsgesetz (ústavní zákon o práci, BGBl. č. 22/1974 ve znění zveřejněném v BGBl. č. 833/1992 a v BGBl. č. 502/1993, dále jen „ArbVG") orgán zvolený zaměstnanci podniku může přinutit majitele

tohoto podniku uzavřít vnitropodnikovou dohodu o opatřeních k zabránění, vyloučení nebo zmírnění důsledků změn v podniku ve smyslu čl. 109 odst. 1 bodů 1 až 6 ArbVG, dotýkají-li se tyto změny závažným způsobem všech pracovníků nebo značné části personálu. Tato vnitropodniková dohoda, nazvaná „sociální plán" („Sozialplan"), může obsahovat jakákoli pravidla, která mají za cíl vyrovnat nepříznivé důsledky změn v podniku, jako například zvýšení odstupného pro případ propuštění na základě omezení činnosti podniku nebo podpůrná opatření pro propuštěné pracovníky, jakož i „přechodné důchody" („Überbrückungsgelder"). Podle předkládajícího soudu zákon nestanoví přesnou náplň takového sociálního plánu.

14 Podle článku 31 ArbVG je vnitropodniková dohoda přímo závazná ve svém rozsahu působnosti; je tak pro pracovníky závazná.

Sociální plán ze dne 26. února 1998

15 Podle předkládacího rozhodnutí má sociální plán ze dne 26. února 1998, o nějž jde v původním řízení, povahu vnitropodnikové dohody ve smyslu příslušných ustanovení ArbVG.

16 Bod 7 tohoto sociálního plánu se týká smluvního odstupného pro případ propuštění stanoveného pro pracovníky, kteří v době, kdy jejich pracovní poměr k podniku končí, nedosáhli 55 let u mužů a 50 let u žen. Výše tohoto odstupného je vypočítaná v závislosti na počtu let, které pracovník v podniku odpracoval.

17 Bod 8 zmíněného plánu zní následovně:

„8. Přechodný důchod [„Überbrückungsgelder"]

8.1 Rozsah působnosti

Nárok na přechodný důchod mají pracovníci, kterým je v době skončení pracovního poměru 55 let, a pracovnice, kterým je 50 let, kteří ještě nemají nárok na důchod podle ASVG.

8.2 Nárok na přechodný důchod vzniká od měsíce, který následuje po skončení pracovního poměru a zaniká v okamžiku, kdy poživateli vzniká nárok na důchod podle ASVG. Nárok na přechodný důchod však zanikne nejpozději 5 let po skončení pracovního poměru.

8.3 Výše přechodného důchodu je 75 % (hrubé) poslední měsíční mzdy a důchod je vyplácen 14krát ročně. Během přechodného období je pracovník zproštěn výkonu pracovní činnosti.

Mimoto [se přiznává] smluvní odstupné pro případ propuštění.

Toto odstupné se přiznává v závislosti na délce přechodného období:

do dvou let: 1 měsíční mzda,

od dvou do čtyř let: 2 měsíční mzdy,

více než čtyři roky: 3 měsíční mzdy.

Toto smluvní odstupné se vyplácí spolu se zákonným odstupným."

18 Pokud jde o nároky na starobní důchod poskytovaný podnikem v rámci systému sociálního zabezpečení pracovníků, jsou rozdílné podle toho, zda se jedná o pracovníky, na které se vztahuje bod 7 nebo bod 8 sociálního plánu. Podle bodu 12 sociálního plánu pracovníkům, kteří v době odchodu z podniku nesplňují podmínky pro to, aby mohli požívat přechodný důchod, uvedený v bodě 8 sociálního plánu, je zaručeno právo na doplacení jejich nároků na důchod v jejich pojistně matematické hodnotě. Naproti tomu pracovníkům, na něž se vztahuje bod 8 sociálního plánu, je zajištěn nárok na starobní důchod v rámci systému sociálního zabezpečení pracovníků s tím, že příslušné dávky jim budou vyplaceny v době, kdy budou poživateli důchodu podle ASVG. Bod 12.2 sociálního plánu upřesňuje, že přechodné období uvedené v bodě 8 je započteno v plném rozsahu jako období výkonu pracovní činnosti.

19 V předkládacím rozhodnutí Oberster Gerichtshof uvádí údaje, které se týkají provedení bodu 8 sociálního plánu v praxi. Když měl být pracovník propuštěn a splnil podmínky stanovené v zmíněném bodě 8, mezi podnikem a tímto pracovníkem byla po skončení pracovní smlouvy uzavřena smlouva. Nová smlouva byla uzavřena na dobu určitou nepřesahující pět let nebo až do vzniku nároku dotčeného pracovníka na zákonný důchod podle ASVG. Během tohoto období byl dotčenému pracovníkovi vyplácen přechodný důchod, byl natrvalo zproštěn výkonu pracovní činnosti a mohl vykonávat jinou výdělečnou činnost.

20 Možnost vykonávat jinou výdělečnou činnost za současného pobírání přechodného důchodu vyplývala přímo z bodu 4 sociálního plánu, podle něhož „[...] pracovníkům je povoleno během období, kdy jsou zproštěni výkonu pracovní činnosti, mít jiné zaměstnání za současného zachování nároků, které jim přiznává tento sociální plán."

Spor v původním řízení a předběžné otázky

21 Roche se s platností od 1. července 1998 spojila se společností, pro niž V. Hlozek pracoval od 1. ledna 1982. Za účelem této fúze a k zmírnění nepříznivých důsledků restrukturalizačních opatření podniku zamýšlených v rámci zmíněné fúze na pracovníky zaměstnavatel uzavřel se zástupci zaměstnanců sociální plán ze dne 26. února 1998.

22 Viktor Hlozek byl propuštěn dne 30. června 1999 v souvislosti s restrukturalizací podniku, která zahrnovala ukončení činnosti výrobní jednotky, kterou řídil. Vzhledem k tomu, že v době, kdy jeho pracovní poměr k Roche skončil, mu bylo 54 let, se na V. Hlozeka vztahoval bod 7, a nikoliv bod 8 sociálního plánu. Přijal smluvní odstupné, které mu bylo vyplaceno v souladu s bodem 7 sociálního plánu.

S přihlédnutím k počtu let odpracovaných v podniku byla hrubá částka tohoto odstupného stanovena na 1 845 000 ATS, tedy 1 274 113,75 ATS čistého. Na jednání konaném dne 7. prosince 1999 V. Hlozek prohlásil, že našel jiné zaměstnání za odměnu srovnatelnou s tou, kterou pobíral předtím.

23 Kdyby byl V. Hlozek pracovnicí, vztahoval by se na něho bod 8 sociálního plánu. V tomto případě by dostal smluvní odstupné pro případ propuštění v částce nižší, než jaká mu byla vyplacena. Nicméně vztahovala by se na něho ustanovení týkající se přiznání přechodného důchodu.

24 Vzhledem k tomu, že v důsledku výše uvedeného se V. Hlozek domníval, že byl předmětem diskriminace z důvodu pohlaví, podal Arbeits- und Sozialgericht Wien (Rakousko) žalobu, kterou se domáhal toho, aby bylo určeno, že má vůči Roche nárok na přiznání přechodného důchodu ve smyslu sociálního plánu ze dne 26. února 1998 až do získání důchodu podle ASVG. Podpůrně žádal, aby bylo rozhodnuto, že může nárokovat tento přechodný důchod za přechodné období pěti let následujících po rozvázání jeho pracovního poměru s Roche a nebo – v případě, že by ani podpůrnému petitu nebylo vyhověno – za období, během něhož nevykonával výdělečnou činnost.

25 Na podporu svých nároků V. Hlozek v podstatě tvrdí, že systém, v němž je přiznáván takový přechodný důchod, jako je uveden v bodě 8 sociálního plánu ze dne 26. února 1998, je protiprávní a neplatný jak ve vztahu k vnitrostátnímu právu, tak ve vztahu k právu Společenství v tom, že stanoví rozdílný věk pro muže (55 let) a pro ženy (50 let). Podle něho ustanovení týkající se nižšího věku musí platit rovněž pro muže a vzhledem k tomu, že v době, kdy byl propuštěn, mu bylo 54 let, může nárokovat přiznání přechodného důchodu.

26 Rozsudkem ze dne 17. října 2000 Arbeits- und Sozialgericht Wien vyhověl žalobě V. Hlozeka a rozhodl, že má vůči Roche nárok na přiznání přechodného důchodu až do doby, než bude pobírat důchod podle ASVG, ale maximálně po dobu pěti let ode dne 30. června 1999, dne, kdy byl rozvázán jeho pracovní poměr. Usoudil, že vzhledem k judikatuře Soudního dvora, zvláště rozsudku ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889) je třeba považovat dotčený systém za odporující zásadě rovného zacházení uvedené v článku 141 ES v rozsahu, v němž stanoví rozdílné podmínky věku pro přiznání přechodného důchodu pro muže a ženy. Podle této judikatury vzhledem k tomu, že článek 141 ES je závazný a přímo použitelný, jsou rozdílné podmínky věku neplatné a nárok na přiznání přechodného důchodu musí příslušet mužům a ženám, kteří dosáhli 50 let v době skončení pracovního poměru a nemají ještě nárok na důchod podle ASVG.

27 Vzhledem k tomu, že tento rozsudek byl v odvolacím řízení potvrzen Oberlandesgericht Wien (Rakousko), podala Roche mimořádný opravný prostředek „Révision" k Oberster Gerichtshof. Zpochybňuje, že by se dotčený přechodný důchod měl posuzovat ve vztahu k článku 141 ES a že by došlo k diskriminaci. V tomto ohledu v podstatě tvrdí, že jde o to zjistit, zda podmínka vzniku nároku na přechodný důchod zahrnuje diskriminaci a zda v souladu s rozsudkem ze dne 16. února 1982 ve věci Burton (19/81, Recueil, s. 555) se tato otázka nemá posuzovat ve vztahu k článku 141 ES, ale ve vztahu k směrnici 76/207. Podle Roche je možno přizpůsobit nárok na dávku této povahy v závislosti na rozdílném věku, v němž v zákonných systémech sociálního zabezpečení začínají být dávky poskytovány. Ostatně uplatňuje, že v případě přechodného důchodu jsou práce a odměna odděleny a pokud by věk, v němž jsou dávky poskytovány, byl totožný pro muže a ženy, vytvořilo by to diskriminaci k újmě žen.

28 V předkládacím rozhodnutí Oberster Gerichtshof uvádí statistické údaje shromážděné Arbeitsmartketservice Wien za období 1998 až 2000, týkající se rozložení

nezaměstnaných v Rakousku podle pohlaví a věku. Uvádí, že podle statistických údajů je počet nezaměstnaných v kategoriích pod 49 let relativně stálý a stejný pro obě pohlaví. Nicméně v kategorii od 50 do 54 let je počet nezaměstnaných žen téměř dvojnásobný oproti předchozí věkové kategorii. Mimoto ve stejné věkové kategorii je počet nezaměstnaných žen zřetelně vyšší než počet nezaměstnaných mužů. Naproti tomu ve věkové kategorii od 55 do 59 let počet nezaměstnaných mužů je větší než jejich počet v předchozí věkové kategorii. Navíc je vyšší než počet nezaměstnaných žen této věkové kategorie.

29 Podle předkládajícího soudu může být tento stav vysvětlen skutečností, že riziko nezaměstnanosti se pro každé pohlaví zvyšuje s přibližováním se k zákonnému důchodovému věku. U žen, jejichž zákonný důchodový věk je nižší než u mužů, je tudíž toto riziko nejvyšší dříve než u mužů. Zmíněný soud uvádí, že žalovaná v původním řízení tvrdila, že dotčený sociální plán má právě za cíl vzít v úvahu zvýšené riziko nezaměstnanosti, kterému je pracovník vystaven, když je propuštěn v pěti posledních letech před odchodem do důchodu.

30 Předkládající soud také upřesňuje, že přiznání takového přechodného důchodu, jaký je stanoven ve sporném sociálním plánu, nepředstavuje uzavření pracovního poměru ve smyslu čl. 2 odst. 1 bodu 1 Gleichbehandlungsgesetz ani povýšení ve smyslu čl. 2 odst. 1 bodu 3 téhož zákona. Uvádí, že dotčení pracovníci nemusejí vykonávat žádnou práci.

31 Vzhledem k tomu, že účelem přechodného důchodu není doplnit pojištění nebo zákonný důchod, se nejedná ani o důchod, který náleží do systému sociálního zabezpečení pracovníků. Nijak nesouvisí s délkou pracovního poměru ani s dobou

účasti na pojištění. V podstatě podle shledání předkládajícího soudu je pracovníkovi z pouhé skutečnosti jeho příslušnosti k zaměstnancům podniku a na základě povinnosti zaměstnavatele sociálně ho chránit poskytnuta ochrana proti riziku, že nenajde nové zaměstnání v případě, když jeho pracovní poměr skončí ve věku, o němž je známo, že je v něm najít zaměstnání velmi obtížné.

32 Vzhledem k těmto skutečnostem Oberster Gerichtshof rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Je třeba článek 141 ES a článek 1 směrnice 75/117/EHS [...] vykládat v tom smyslu, že v systému, v němž zaměstnavatel, který propustí značnou část pracovníků v návaznosti na fúzi s jinou společností, je povinen z titulu své povinnosti poskytnout sociální ochranu všem zaměstnancům k zmírnění důsledků propuštění – zvláště rizika nezaměstnanosti spojeného s věkem – uzavřít se zástupci zaměstnanců sociální plán, který je pro pracovníky závazný, [...] tato ustanovení brání použití sociálního plánu, podle kterého všem pracovnicím, kterým je v době propuštění 50 let a všem pracovníkům, kterým je v době propuštění 55 let, je přiznán [...] [‚přechodný důchod'] ve výši 75 % poslední hrubé měsíční mzdy na dobu 5 let, ale nejdéle do doby, než jim vznikne nárok na zákonný důchod, nezávisle na době výkonu pracovní činnosti, to znamená bez zohlednění ‚dob účasti na pojištění', pouze na základě věku – a rozdílného rizika dlouhodobé nezaměstnanosti vyhodnoceného paušálně u mužů a žen v závislosti na věku?

b) Je třeba zvláště pojem odměny uvedený v článku 141 ES, jakož i v článku 1 směrnice chápat v tom smyslu, že ve vztahu k dávkám poskytnutým, nikoliv

v souvislosti s vykonanou práci, ale pouze na základě příslušnosti k zaměstnancům a povinnosti zaměstnavatele poskytnout jim sociální ochranu, zahrnuje krytí rizika pro případ dlouhodobé nezaměstnanosti, takže pak musí být odměna považována za rovnou, pokud kryje stejný stupeň rizika – vyhodnocený paušálně – i když k tomuto riziku typicky dochází u rozdílných věkových kategorií u mužů a u žen?

c) Nebo, v případě, že pojem ‚odměna' uvedený v těchto ustanoveních se vztahuje pouze na peněžité dávky jako takové, může tedy takto chápaná rozdílnost rizika odůvodnit rozdílný systém pro muže a ženy?

2) a) Je třeba pojem ‚systémy sociálního zabezpečení pracovníků' ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 86/378/EHS [...] chápat v tom smyslu, že se vztahuje také na výše uvedený přechodný důchod?

b) Je třeba pojem rizika pro případ ‚stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu', uvedený v článku 4 směrnice chápat v tom smyslu, že se vztahuje i na [‚přechodný důchod'] této povahy?

c) Vztahuje se pojem ‚systém' uvedený v čl. 6 odst. 1 písm. c) směrnice pouze na podmínky vzniku nároku na přechodný důchod nebo se vztahuje také obecně na příslušnost k zaměstnancům?

3) a) Je třeba směrnici [76/207/EHS] [...] vykládat v tom smyslu, že výše uvedený [‚přechodný důchod'] je podmínkou upravující propouštění ve smyslu článku 5 této směrnice?

b) Je třeba tuto směrnici vykládat v tom smyslu, že brání použití sociálního plánu, podle něhož je všem pracovnicím, kterým je v době propuštění 50 let, a všem pracovníkům, kterým je v době propuštění 55 let, přiznán [‚přechodný důchod'] [...] ve výši 75 % poslední hrubé měsíční mzdy na dobu pěti let, ale nejdéle do doby, kdy jim vznikne nárok na zákonný důchod nezávisle na době výkonu pracovní činnosti, to znamená bez zohlednění ‚dob účasti na pojištění', pouze na základě věku – a rozdílného rizika dlouhodobé nezaměstnanosti vyhodnoceného paušálně u mužů a žen v závislosti na věku?"

K předběžným otázkám

K první otázce

33 Podstatou první otázky předkládajícího soudu, která se skládá ze tří částí [body a) až c)], je, zda se pojem „odměna" ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117 vztahuje na takový přechodný důchod, jako je důchod dotčený v původním řízení, a pokud ano, zda tato ustanovení brání tomu, aby tento přechodný důchod byl přiznán s přihlédnutím k rozdílnému riziku dlouhodobé nezaměstnanosti vyhodno-

cenému paušálně u mužů a žen v závislosti na věku, nebo zda naopak může takto chápané rozdílné riziko odůvodnit rozdílné zacházení s pracovníky a pracovnicemi, pokud jde o věk, od něhož mohou v případě propuštění nárokovat přiznání zmíněného důchodu.

První část: kvalifikace dávky

34 Pokud jde o první část této otázky, všichni účastníci řízení, kteří předložili svá vyjádření Soudnímu dvoru, s výjimkou Roche, tvrdí, že taková dávka, jako je přechodný důchod dotčený v původním řízení, je „odměnou" ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117. Podle Roche nejde o to kvalifikovat dávku jako takovou, ale zjistit, zda podmínky vzniku nároku na přechodný důchod jsou diskriminační. Uplatňuje, že na tuto otázku se vztahuje směrnice 76/207 se a dovolává se v tomto ohledu výše uvedeného rozsudku Burton.

35 Podle ustálené judikatury, která se odvolává na článek 119 Smlouvy, pojem „odměna" ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117 zahrnuje všechny peněžité a naturální dávky, stávající nebo budoucí, za předpokladu, že jsou vypláceny, i nepřímo, zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání. Okolnost, že určité dávky jsou vyplaceny až po skončení pracovního poměru,

nevylučuje, že tyto dávky mohou mít povahu odměny ve smyslu výše zmíněných ustanovení (viz zejména výše uvedený rozsudek Barber, bod 12, a rozsudek ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Recueil, s. I-623, body 23 a 24).

36 Ačkoli je pravda, že Soudní dvůr ve svém výše uvedeném rozsudku Burton rozhodl, že směrnice 76/207 se použije na podmínky přiznání odstupného v případě dobrovolného odchodu vyplaceného zaměstnavatelem pracovníkovi, který si přeje opustit své zaměstnání, Komise správně uvedla, že tato judikatura nebyla citována v novějších rozsudcích týkajících se dávek vyplácených po skončení pracovního poměru.

37 Pokud jde o dávky přiznané zaměstnavatelem pracovníkovi v případě jeho propuštění, Soudní dvůr již totiž konstatoval, že tyto dávky představují formu odložené odměny, na kterou má pracovník nárok z důvodu svého zaměstnání, ale která je mu vyplacena až v okamžiku skončení pracovního poměru za účelem usnadnit mu přizpůsobení se novým okolnostem vyplývajícím z této skutečnosti (výše uvedený rozsudek Barber, bod 13; rozsudek ze dne 27. června 1990, Kowalska, C-33/89, Recueil, s. I-2591, bod 10, jakož i výše uvedený rozsudek Seymour-Smith a Perez, bod 25).

38 V projednávaném případě je třeba uvést, že přechodný důchod vychází ze sociálního plánu ze dne 26. února 1998, který je výsledkem dohody mezi sociálními partnery, a podnik je povinen jej vyplatit z důvodu pracovního poměru, který existoval mezi ním a určitými pracovníky propuštěnými v rámci restrukturalizace uvedené v zmíněném plánu. Bod 8.3 tohoto plánu, podle něhož je výše důchodu vypočítaná

na základě poslední hrubé mzdy, potvrzuje, že přechodný důchod představuje požitek přiznaný dotčeným pracovníkům v souvislosti se zaměstnáním.

39 Je nesporné, že výše zmíněný sociální plán byl vypracován ke zmírnění sociálních důsledků restrukturalizace podniku. Vyhrazuje přiznání přechodného důchodu pracovníkům, kteří dosáhli v době jejich propuštění věku blízkého zákonnému důchodovému věku, a stanoví, že tento důchod jim bude pravidelně vyplácen po dobu nejvýše pěti let, aniž by museli vykonávat pracovní činnost. Mezi požitky kvalifikované jako odměna přitom náleží právě požitky placené zaměstnavatelem z důvodu existence pracovněprávních vztahů, jejichž předmětem je zajistit pracovníkům určitý zdroj příjmů, i když v určitých zvláštních případech nevykonávají žádnou činnost stanovenou v pracovní smlouvě (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. září 1999, Abdoulaye a další, C-218/98, Recueil, s. I-5723, bod 13 a tam uvedená judikatura). Mimoto nemůže být u takových dávek zpochybněno, že mají povahu odměny, pouze na základě skutečnosti, že tyto dávky odpovídají také důvodům sociální politiky (rozsudek ze dne 17. února 1993, Komise v. Belgie, C-173/91, Recueil, s. I-673, bod 21, a ze dne 28. září 1994, Beune, C-7/93, Recueil, s. I-4471, bod 45).

40 Je tudíž namístě dospět k závěru, že pojem „odměna" ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117 se vztahuje na pracovní důchod dotčený v původním řízení.

Druhá a třetí část: existence diskriminace založené na pohlaví

41 Je třeba společně přezkoumat druhou a třetí část první předběžné otázky, jejichž předmětem je zjistit, zda za okolností v původním řízení rozdílné zacházení

s pracovníky a pracovnicemi, pokud jde o věk, v němž vzniká nárok na přechodný důchod, stanovené v sociálním plánu ze dne 26. února 1998, představuje diskriminaci zakázanou článkem 141 ES a článkem 1 směrnice 75/117.

42 Zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou práci, jak je zakotvená v článku 141 ES a upřesněná v článku 1 směrnice 75/117, brání zejména použití ustanovení, která zavádějí diskriminaci přímo založenou na pohlaví.

43 Pokud jde o článek 141 ES, je třeba připomenout, že vzhledem k jeho kogentní povaze se zákaz diskriminace mezi pracovníky a pracovnicemi vztahuje nejenom na činnost veřejných orgánů, ale také na všechny dohody, jejichž účelem je úprava práce zaměstnanců kolektivním způsobem (viz rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, Recueil, s. 455, bod 39; výše uvedený rozsudek Kowalska, bod 12, a rozsudek ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, Recueil, s. I-11141, bod 25).

44 Nicméně v souladu s judikaturou Soudního dvora předpokládá obecná zásada zákazu diskriminace, jakož i zásada stejné odměny, která je jejím zvláštním vyjádřením, že pracovníci a pracovnice, na které se vztahují, se nacházejí ve stejných nebo srovnatelných situacích (viz rozsudky ze dne 9. listopadu 1993, Roberts, zvaný „Birds Eye Walls", C-132/92, Recueil, s. I-5579, bod 17; ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, Recueil, I-475, body 16 až 18; výše uvedený Abdoulaye a další, bod 16, a ze dne 13. prosince 2001, Mouflin, C-206/00, Recueil, s. I-10201, bod 28).

45 V projednávaném případě je nesporné, že ustanovení sociálního plánu ze dne 26. února 1998 stanoví rozdílné zacházení s pracovníky přímo založené na pohlaví, protože stanoví věk, v němž vzniká nárok na přechodný důchod pro muže na 55 let a pro ženy na 50 let. Nicméně podle Roche a Rakouské republiky není předmětem ani účinkem těchto ustanovení zavedení diskriminace vůči pracovníkům. V podstatě tvrdí, že pracovníci propuštění ve věku od 50 do 54 let se nenacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci jako pracovnice téže věkové kategorie. V důsledku toho je podle nich v rozporu se zásadou rovného zacházení, aby stejné pravidlo bylo použito na objektivně odlišné situace.

46 V tomto ohledu je třeba uvést, že sociální plán ze dne 26. února 1998, přijatý na základě ustanovení ArbVG, byl uzavřen mezi podnikem a zástupci zvolenými zaměstnanci k zmírnění sociálních důsledků propuštění značného množství pracovníků v rámci fúze s jinou společností. V tomto kontextu sociální plán stanovil přiznání přechodných důchodů výlučně pracovníkům, kteří v době propuštění dosáhli relativně pokročilého věku, čímž zohlednil zvýšené riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, kterému jsou obvykle tito zaměstnanci vystaveni.

47 Je pravda, že skutečné riziko nezaměstnanosti, kterému je každý pracovník vystaven, nezávisí pouze na faktorech, jako jsou věk a pohlaví, ale také, jak uplatňuje V. Hlozek, na jiných faktorech, které jsou mu vlastní, jako jsou kvalifikace a profesní mobilita. Nicméně zůstává pravdou, že na základě zkušeností obecně uznávaných v době restrukturalizace podniku mohli sociální partneři legitimně usoudit, že pracovníci, kteří se blíží zákonnému důchodovému věku, tvoří vzhledem k intenzitě rizika, že nenajdou nové zaměstnání, kategorii jinou, než je kategorie ostatních pracovníků. Toto posouzení vysvětluje skutečnost, že pokud jde o poskytnutí přechodného důchodu, sociální plán zavedl rozdílné zacházení založené přímo na věku pracovníků v době jejich propuštění.

48 Vzhledem k tomu, že v době uzavření sociálního plánu měly ženy nárok na přiznání předčasného důchodu poskytovaného v zákonném systému od 55 let, zatímco muži měli nárok na přiznání tohoto důchodu až od 60 let, sociální partneři usoudili, že pro zajištění rovného zacházení se všemi pracovníky bylo nezbytné, aby pracovnicím byl přiznán nárok na přechodný důchod od věku, který je o 5 let nižší, než je věk stanovený pro jejich kolegy mužského pohlaví. Toto ustanovení sociálního plánu nemělo za cíl ani účinek zavedení diskriminace vůči pracovníkům podniku. Pracovníci, kteří jako V. Hlozek v době svého propuštění patřili do věkové kategorie od 50 do 54 let, byli totiž vzdálenější od zákonného věku pro předčasný důchod, a proto se ve vztahu k riziku nezaměstnanosti, kterému byli vystaveni, nenacházeli ve stejné situaci jako pracovnice stejné věkové kategorie.

49 Je tudíž třeba konstatovat, že tím, že sociální plán stanovil rozdílně věk, od kterého vzniká pracovníkům a pracovnicím nárok na přechodný důchod, stanovil neutrální mechanismus, což potvrzuje neexistenci jakéhokoliv diskriminačního prvku (výše uvedený rozsudek Birds Eye Walls, bod 23).

50 Mimoto je třeba zdůraznit, že účelem ustanovení sociálního plánu ze dne 26. února 1998 týkajících se přiznání přechodného důchodu není jejich obecné ani časově neomezené použití. Tato ustanovení byla dohodnuta sociálními partnery za účelem pouze jedné restrukturalizace podniku a vyplácení všech přechodných důchodů přiznaných propuštěným pracovníkům v rámci restrukturalizace se skončí nejpozději pět let po jejich propuštění. V důsledku toho v rozporu s argumentem uplatňovaným Komisí není nutno mít obavy, že použití sociálního plánu způsobí posílení nebo zachování ustanovení rakouské právní úpravy zavádějící rozdílné zacházení s muži a ženami, pokud jde o věk, v němž vzniká nárok na starobní důchod, i když existuje úzký vztah mezi ustanoveními sociálního plánu a ustanoveními zákonné úpravy.

51 Je tudíž namístě odpovědět na první otázku tak, že na takový přechodný důchod, jako je důchod dotčený v původním řízení, se vztahuje pojem „odměna" ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117. Za takových okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení, tato ustanovení nebrání použití sociálního plánu, který stanoví rozdílné zacházení s pracovníky a pracovnicemi, pokud jde o věk, v němž vzniká nárok na přechodný důchod, pokud se tito pracovníci a pracovnice nacházejí podle vnitrostátní právní úpravy předčasných důchodů v rozdílných situacích vzhledem ke skutečnostem relevantním pro přiznání uvedeného důchodu.

K druhé a třetí otázce

52 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda se pojem „systémy sociálního zabezpečení pracovníků" ve smyslu směrnice 86/378 vztahuje na přechodný důchod dotčený v původním řízení. Podstatou třetí otázky, která sestává ze dvou částí, je, zda zmíněný přechodný důchod představuje „podmínku upravující propouštění" ve smyslu článku 5 směrnice 76/207, a v případě, že ano, zda tato směrnice brání tomu, aby takový důchod byl přiznán podle pravidel, jako jsou pravidla stanovená v sociálním plánu, který je předmětem sporu v původním řízení.

53 Vzhledem k odpovědi poskytnuté na první otázku, podle níž se pojem „odměna" ve smyslu článku 141 ES vztahuje na přechodný důchod, není výklad směrnic 86/378 a 76/207 pro vyřešení sporu v původním řízení relevantní. Za těchto podmínek není namístě na druhou ani třetí otázku odpovídat.

K nákladům řízení

54 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

Pojem „odměna" ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy se vztahuje na takový přechodný důchod, jako je důchod dotčený v původním řízení. Za takových okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení, tato ustanovení nebrání použití sociálního plánu, který stanoví rozdílné zacházení s pracovníky a pracovnicemi, pokud jde o věk, v němž vzniká nárok na přechodný důchod, pokud se tito pracovníci a pracovnice nacházejí podle vnitrostátní právní úpravy předčasných důchodů v rozdílných situacích vzhledem ke skutečnostem relevantním pro přiznání uvedeného důchodu.

Podpisy.