EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

9. detsember 2004*

Kohtuasjas C-19/02,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Oberster Gerichtshof'i (Austria) 20. detsembri 2001. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 29. jaanuaril 2002, kohtuasjas järgmiste poolte vahel:

Viktor Hlozek

versus

Roche Austria Gesellschaft mbH,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees P. Jann, kohtunikud A. Rosas (ettekandja), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts ja S. von Bahr,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: vanemametnik M.-F. Contet,

arvestades kirjalikus menetluses ja 12. veebruaril 2004 toimunud kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— V. Hlozek, *Rechtsanwalt* G. Teicht ja *Rechtsanwalt* G. Jöchl,

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

— Austria Vabariik, esindajad: C. Pesendorfer ja G. Hesse,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: J. Sack ja N. Yerrel,

olles 1. aprilli 2004. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb EÜ artikli 141 ning nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179), samuti nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) ning nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustuskavades (EÜT L 225, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 327), mida on muudetud nõukogu 20. detsembri 1996. aasta direktiiviga 96/97/EÜ (EÜT 1997, L 46, lk 20; ELT eriväljaanne 05/03, lk 232), tõlgendamist.

2 Nimetatud taotlus esitati V. Hlozeki ja Roche Austria Gesellschaft mbH (edaspidi „Roche") vahelises kohtuvaidluses seoses viimase keeldumisega maksta V. Hlozekile ennetähtaegset vanaduspensioni, mida ettevõte peaks kokkuleppe kohaselt ettevõtte ümberkorraldamise korral teatavas vanuses töötajatele nende töölt vabastamisel maksma.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

3 EÜ artikkel 141 sätestab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte.

4 Amsterdami lepingu jõustumisega alates 1. maist 1999 asendati EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 EÜ artiklitega 136–143. EÜ artikli 141 lõige 1 ja lõike 2 esimene lõik on sisuliselt identsed EÜ asutamislepingu artikli 119 esimese ja teise lõiguga.

5 Direktiivi 75/117 artiklis 1 on sätestatud järgmist:

„Meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõte, mis on sätestatud asutamislepingu artiklis 119 — edaspidi „võrdse tasustamise põhimõte" — tähendab, et sama või võrdväärseks peetava töö puhul välistatakse täielikult sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja kõigis tingimustes.

[...]".

6 Direktiivi 76/207 eesmärk on jõustada liikmesriikides meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte seoses töö saamise, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja töötingimustega, sealhulgas vallandamise tingimustega, ning artikli 1 lõikes 2 viidatud tingimustel sotsiaalkindlustusega.

7 Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 6, lk 24; ELT eriväljaanne 05/01, lk 215) võeti vastu direktiivi 76/207 artikli 1 lõike 2 alusel. Osutatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti a kohaselt kohaldatakse direktiivi 79/7 riiklike sotsiaalkindlustusskeemide suhtes, mis pakuvad muu hulgas kaitset vanaduse ja töötuse korral.

8 Direktiivi 86/378 eesmärk on rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides, mis pakuvad kaitset direktiivi 79/7 artikli 3 lõikes 1 sätestatud juhtudel, samuti sellistes kindlustusskeemides, mis näevad töötajatele ette muid tasumooduseid kas rahas või loonusena asutamislepingus määratletud tähenduses.

9 Direktiiviga 96/97 muudetud direktiivi 86/378 artikli 2 kohaselt on kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid direktiiviga 79/7 reguleerimata kindlustusskeemid, mille eesmärk on töötavatele isikutele, nii töötajatele kui ka füüsilisest isikust ettevõtjatele, ettevõtetes või ettevõtete ühenduses, majandustegevuse alal, kutsealases sektoris või sektorite grupis, anda toetusi, mis täiendavad või asendavad riiklike sotsiaalkindlustusskeemide alusel makstavaid toetusi, olgu sellistes skeemides osalemine kohustuslik või vabatahtlik.

Siseriiklikud õigusnormid

10 Vastavalt eelotsusetaotluses esitatud asjaolude kokkuvõttele tuleb muu hulgas arvesse võtta ka järgmisi siseriiklikke õigusnorme.

11 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz'i (sotsiaalkindlustuse seadus, BGBl. nr 189/1955, BGBl. nr 33/2001 avaldatud versioonis, edaspidi „ASVG") § 253 alusel on õigus vanaduspensionile vähemalt 65aastastel meestel ja vähemalt 60-aastastel naistel. Põhikohtuasjas käsitletud asjaolude esinemise ajal oli ASVG §-de 253a, 253b ja 253c kohaselt üle 60-aastastel meestel ja üle 55-aastastel naistel muu hulgas õigus ennetähtaegsele vanaduspensionile, eelkõige töötuse korral. Vahepealsel ajal on nimetatud vanusepiire tõstetud ja eelotsusetaotluse esitamise ajal määrati uuteks vanusepiirideks meestele 61,5 ja naistele 56,5 aastat.

12 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben'i (meeste ja naiste töökohal võrdse kohtlemise seadus, BGBl. nr 108/1979, BGBl. nr 833/1992 avaldatud versioonis, edaspidi „Gleichbehandlungsgesetz") § 2 lõige 1 keelab igasuguse otsese või kaudse soolise diskrimineerimise. Seda keeldu kohaldatakse muu hulgas diskrimineerimisel töösuhte alustamisel (punkt 1), töötasu määramisel (punkt 2), sotsiaaltoetuste (v.a töötasu) andmisel (punkt 3), tööalases karjääriarengus, eelkõige edutamisel (punkt 5) ja töösuhte lõpetamisel (punkt 7).

13 Arbeitsverfassungsgesetz'i (töökorraldusseadus, BGBl. nr 22/1974, BGBl. nr 833/1992 ja BGBl. nr 502/1993 avaldatud versioonis, edaspidi „ArbVG") § 97 lõike 1 punkti 4 kohaselt võib ettevõttes töötajate valitud esindusorgan kohustada

ettevõtte omanikku sõlmima kollektiivlepingu meetmete kohta, millega ArbVG § 109 lõike 1 punktide 1–6 tähenduses takistatakse, kõrvaldatakse või leevendatakse ettevõttes läbiviidavate muudatustega kaasnevaid tagajärgi, kui muudatused avaldavad mõju kõikidele töötajatele või suurele osale neist. Kõnealune ettevõtte kokkulepe nimetusega „sotsiaalplaan" (*Sozialplan*) võib sisaldada meetmeid ettevõttes toimunud muudatustega kaasnenud negatiivsete tagajärgede leevendamiseks, näiteks suurenenud hüvitised töölt vabastamise korral ettevõtte majandustegevuse vähendamisest tingitud põhjustel või meetmed koondatud töötajate toetamiseks ning „üleminekutoetused" (*Überbrückungsgelder*). Eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukoha järgi ei määratle seadus sotsiaalplaani täpsemat sisu.

14 ArbVG § 31 kohaselt on ettevõtte kokkulepe oma kohaldamisalas otseselt kohustuslik; kokkulepe on seega töötajatele siduv.

26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaan

15 Vastavalt eelotsusetaotlusele on põhikohtuasjas käsitletav 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaan ArbVG asjaomaste sätete kohaselt ettevõtte kokkulepe.

16 Kõnealuse sotsiaalplaani punkt 7 puudutab lepingulise lahkumishüvitise maksmist töötajatele, kes töösuhte lõpetamise ajal olid järgmises vanuses: mehed alla 55 eluaasta ja naised alla 50 eluaasta. Nimetatud hüvitise suurus arvutatakse töötaja tööstaaži alusel ettevõttes.

17 Kõnesoleva sotsiaalplaani punkt 8 on sõnastatud järgmiselt:

„8. Üleminekutoetus [*Überbrückungszahlung*]

8.1. Kohaldamisala

Üleminekutoetusele on õigus töösuhte lõpetamisel vähemalt 55-aastastel töötajatel (mehed) või vähemalt 50-aastastel töötajatel (naised), kellel ei ole veel õigust pensionile ASVG alusel.

8.2 Üleminekutoetust hakatakse maksma üks kuu pärast töösuhte lõppemist ja maksmine lõpetatakse ajal, mil toetusesaajal tekib õigus pensionile ASVG alusel. Toetust ei maksta siiski üle viie aasta töösuhte lõppemisest arvates.

8.3 Üleminekutoetuse suurus on 75% viimasest brutokuupalgast ja seda makstakse 14 korda aastas. Üleminekuperioodi jooksul on töötaja tööst vabastatud.

Lisaks [makstakse] lepingulist lahkumishüvitist.

Seda makstakse vastavalt üleminekuperioodi kestusele:

kuni kaks aastat: 1 kuupalk

kaks kuni neli aastat: 2 kuupalka

neli või enam aastat: 3 kuupalka.

Lepingulist lahkumishüvitist makstakse koos seadusest tuleneva lahkumishüvitisega."

18 Mis puudutab kutsealase skeemi kohaselt ettevõtte poolt makstavat vanaduspensioni, tehakse vahet, kas tegemist on sotsiaalplaani punkti 7 või 8 alla kuuluvate töötajatega. Vastavalt sotsiaalplaani punktile 12 tehakse töötajatele, kes ei vasta ettevõttest lahkumise momendil sotsiaalplaani punktis 8 ettenähtud üleminekutoetuse saamiseks vajalikele tingimustele, pensioniõiguste tagasimakse kindlustusstatistilise väärtuse alusel. Samas tagatakse sotsiaalplaani punkti 8 alla kuuluvatele töötajatele õigus kutseala skeemi kohaselt makstavale vanaduspensionile, mida makstakse neile ASVG pensioni saamisest alates. Sotsiaalplaani punkt 12.2 sätestab, et punktis 8 osutatud üleminekuperiood arvatakse tervikuna töötamise aja hulka.

19 Oberster Gerichtshof kirjeldab eelotsusetaotluses sotsiaalplaani punkti 8 praktilist rakendamist. Töötaja töölt vabastamisel, mil ta vastas punktis 8 toodud tingimustele, sõlmiti töölepingu lõpetamise järel ettevõtte ja kõnealuse töötaja vahel leping. Uus leping sõlmiti määratud ajaks, mille kestus ei ületa viit aastat, või kuni ajani, mil kõnealusel töötajal on õigus saada ASVG alusel pensioni. Selle perioodi jooksul sai töötaja üleminekutoetust, ta vabastati lõplikult töölt ja võis teha muud tasustatud tööd.

20 Võimalus teha muud tasustatud tööd tulenes otseselt sotsiaalplaani punktist 4, mille kohaselt „[...] töötajatel on õigus tööst vabastamise korral töötada teisel töökohal, säilitades käesoleva sotsiaalplaani alusel neile antavad õigused".

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

21 1. juulil 1998 jõustus Roche'i ühinemine äriühinguga, kus V. Hlozek oli töötanud alates 1. jaanuarist 1982. Kõnealust ühinemist ja selle raames kavandatavate meetmetega töötajatele kaasnevate negatiivsete tagajärgede leevendamist silmas pidades sõlmis tööandja töötajate esindajatega 26. veebruaril 1998 sotsiaalplaani.

22 V. Hlozek vabastati töölt 30. juunil 1999 seoses ettevõtte ümberkorraldamisega, mis hõlmas tema juhitava tootmisüksuse sulgemist. Kuna ta oli Roche'iga töösuhte lõpetamise ajal 54-aastane, laienes talle sotsiaalplaani punkt 7, mitte punkt 8. Ta võttis vastu sotsiaalplaani punkti 7 alusel makstava lepingulise hüvitise. Arvestades tema tööstaaži ettevõttes, määrati hüvitise brutosummaks 1 845 000 Austria šillingit,

mille netosumma on 1 274 113,75 Austria šillingit. V. Hlozek väitis 7. detsembri 1999. aasta kohtuistungil, et ta on leidnud teise töö, mille palk vastab eelnevalt saadud töötasule.

23 Kui V. Hlozek oleks olnud naissoost töötaja, oleks tema suhtes saanud kohaldada sotsiaalplaani punkti 8. Sellisel juhul oleks ta saanud talle makstud hüvitisega võrreldes väiksema lepingulise lahkumishüvitise. Samas oleks ta saanud toetuda üleminekutoetuse maksmist käsitlevatele sätetele.

24 Leides, et teda on sooliselt diskrimineeritud, esitas V. Hlozek Arbeits- und Sozialgericht Wien'ile (Austria) hagi, milles palus tuvastada, kas tal on õigus taotleda Roche'ilt 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaani alusel üleminekutoetuse maksmist kuni ASVG kohaselt makstava pensioni saamiseni. Teise võimalusena palus ta kohtul teha otsus, mis annab talle õiguse saada üleminekutoetust viie aasta jooksul pärast Roche'iga töösuhte lõppemist või kolmanda võimalusena vähemalt ajavahemiku eest, mil ta ei töötanud.

25 Oma nõuete toetuseks väidab V. Hlozek, et 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaani punktis 8 sätestatud üleminekutoetuse maksmise skeem on nii siseriikliku kui ühenduse õiguse seisukohalt ebaseaduslik ja tühine, kuna ta kehtestab meestele (55-aastased) ja naistele (50-aastased) erinevad vanusepiirid. Ta on arvamusel, et madalamat vanusepiiri peaks saama ka meestele kohaldada, ning kuna ta oli töölt vabastamise ajal 54-aastane, on tal õigus üleminekutoetusele.

26 Arbeits- und Sozialgericht Wien rahuldas 17. oktoobri 2000. aasta otsusega V. Hlozeki nõude ja otsustas, et tal on õigus saada Roche'ilt üleminekutoetust kuni ASVG alusel pensioni saamiseni, kuid mitte üle viie aasta, töösuhte lõppemise kuupäevast 30. juunist 1999 alates. Kohus leidis, et võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat ja eelkõige 17. mai 1990. aasta otsust kohtuasjas C-262/88: Barber (EKL 1990, lk I-1889), on kõnealune skeem vastuolus EÜ artiklis 141 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttega, kuna skeemiga kehtestatakse üleminekutoetuse saamiseks meestele ja naistele erinevad vanusenõuded. Kuna EÜ artikkel 141 on kohustuslik ja vahetult kohaldatav, asus siseriiklik kohus seisukohale, et erinevad vanusenõuded on tühised ja õigus saada üleminekupensioni peab laienema meestele ja naistele, kes on töösuhte lõppemisel vähemalt 50-aastased ja kellel ei ole veel õigus pensionile ASVG alusel.

27 Kuna Oberlandesgericht Wien jättis nimetatud kohtuotsuse apellatsioonimenetluses jõusse, esitas Roche Oberster Gerichtshof'ile hagi asja uuesti läbivaatamiseks. Roche väidab, et kõnealusele üleminekutoetusele tuleb anda õiguslik hinnang EÜ artiklist 141 lähtudes ja et on esinenud diskrimineerimine. Ta rõhutab, et antud asjas peab kindlaks tegema, kas üleminekutoetuse saamise tingimus on diskrimineeriv ja kas vastavalt 16. veebruari 1982. aasta otsusele kohtuasjas C-19/81: Burton (EKL 1982, lk 555) tuleb seda küsimust lahendada mitte EÜ artikli 141 alusel, vaid direktiivi 76/207 kohaselt. Roche'i seisukoha järgi on võimalik seda liiki toetusest saadavat kasu kohandada vastavalt erinevatele vanustele, millest alates hakatakse maksma toetusi siseriikliku sotsiaalkindlustuse kohaselt. Ta lisab, et üleminekutoetuse puhul ei ole töötegemine ja tasu omavahel seotud ning kui hüvitiste saamiseks nõutav vanus oleks meestel ja naistel võrdne, tähendaks see diskrimineerimist naiste suhtes.

28 Eelotsusetaotluses viitab Oberster Gerichtshof statijttikale, mille on koostanud Arbeitsmarketservice Wien aastate 1998–2000 kohta ning mis käsitleb soo ja vanuse

alusel väljatoodud töötute arvu Austrias. Selle statistika kohaselt on töötute arv alla 49-aastaste vanusekategoorias suhteliselt püsiv ja mõlema soo puhul võrdne. Sellegipoolest on 50–54-aastaste vanusekategoorias töötute naiste osakaal peaaegu kahekordne, võrreldes sellele eelneva vanuserühmaga. Lisaks on samas vanuserühmas töötuid naisi arvuliselt rohkem kui töötuid mehi. Seevastu 55–59-aastaste vanuserühmas on töötuid mehi rohkem kui sellele eelnevas vanuserühmas. Pealgi on see kõrgem sama vanuserühma naissoost töötute arvust.

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et antud olukord on põhjendatav asjaoluga, et töötuks jäämise risk tõuseb mõlema soo puhul pensioniea lähenemisega. Seega jõuavad naised, kelle pensioniiga on meestest madalam, riskilävele varem kui mehed. Kohus märgib, et põhikohtuasja kostja väidete kohaselt on kõnealuse sotsiaalplaani eesmärk just nimelt võtta arvesse nende töötajate kõrgendatud riski, kes vabastatakse töölt viie aasta jooksul enne pensionile jäämist.

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab ka, et vaidlusaluse sotsiaalplaaniga ettenähtud üleminekutoetuse andmine ei tähenda töösuhte sõlmimist Gleichbehandlungsgesetz'i § 2 lõike 1 punkti 1 tähenduses ega edutamist sama seaduse § 2 lõike 1 punkti 3 tähenduses. Ta nendib, et asjaomased töötajad ei pea täitma mingisuguseid töökohustusi.

31 Kuna üleminekutoetuse eesmärk ei ole täiendada seadusjärgset kindlustust või pensioni, siis ei ole tegemist ka kutsealase sotsiaalkindlustusskeemi alla kuuluva pensioniga. Töösuhte kestuse ja skeemis osalemise periood ei ole omavahel seotud.

Siseriikliku kohtu järelduste kohaselt on töötajad pelgalt ettevõttesse kuulumise ja tööandja poolt sotsiaalkaitse tagamise fakti tõttu sisuliselt kaitstud uue töö mitteleidmise riski eest, kui nende töösuhe lõpeb ajal, mil nad on vanuses, kui uut töökohta on väga raske leida.

32 Arvestades eeltoodut, otsustas Oberster Gerichtshof kohtumenetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas EÜ artiklit 141 ja direktiivi 75/117/EMÜ [...] artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et kui tööandja vabastab teise ettevõttega ühinemise tagajärel töölt suure hulga töötajaid ja peab kõikide töötajate sotsiaalkaitse kohustust silmas pidades töötama koos töötajate esindajatega välja töötajatele siduva sotsiaalplaani eesmärgiga leevendada töölt vabastamise tagajärgi — eelkõige vanusega seotud töötuse riski —, kas siis nende sätetega on vastuolus sotsiaalplaan, mille kohaselt on kõigil vähemalt 50-aastastel naistöötajatel ja vähemalt 55-aastastel meestöötajatel, sõltumata nende tööstaažist, st võtmata arvesse „kvalifikatsiooniperioodi" ja arvestades ainult vanust — ja asjaolu, et meeste ja naiste pikaajalise töötuse risk vanuseliselt erineb —, õigus „üleminekutoetusele" [...] 75% viimasest brutokuupalgast kuni riikliku pensioni saamise õiguse tekkimiseni, kuid kokku mitte üle viie aasta?

b) Kas EÜ artiklis 141 ja direktiivi artiklis 1 sätestatud tasu mõistet tuleb eelkõige tõlgendada nii, et hüvitiste puhul, kus ei arvestata tehtud tööd, vaid

üksnes töökollektiivi kuuluvust ja tööandjal lasuvat sotsiaalkaitse kohustust, hõlmab antud mõiste pikaajalise töötuse riski katmist nii, et tasu käsitletakse samaväärsena, kui ta katab kogu ulatuses sama suure riski isegi juhul, kui see risk esineb tavaliselt meestel ja naistel eri vanusekategooriates?

c) Või kui osutatud sätetes sisalduv „tasu" mõiste hõlmab ainult rahalist toetust, kas siis taolisel viisil tõlgendatud erinev risk õigustab meeste ja naiste erinevat kohtlemist?

2. a) Kas direktiivi 86/378/EMÜ [...] artikli 2 lõikes 1 sätestatud „kutsealaseid sotsiaalkindlustusskeeme" tuleb tõlgendada nii, et need hõlmavad ka eespool nimetatud üleminekutoetusi?

b) Kas direktiivi artiklis 4 sätestatud mõistet „vanaduse, kaasa arvatud varajane pensionileminek" tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab ka [„üleminekutoetusi"]?

c) Kas direktiivi artikli 6 lõike 1 punktis c sätestatud mõistega „kindlustusskeem" on hõlmatud ainult üleminekutoetuse saamise tingimused või ka antud töökollektiivi kuulumine tervikuna?

3. a) Kas direktiivi [76/207/EMÜ] [...] tuleb tõlgendada nii, et eespool nimetatud [„üleminekutoetus"] on üheks vallandamist reguleerivaks tingimuseks kõnealuse direktiivi artikli 5 tähenduses?

b) Kas nimetatud direktiivi tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sotsiaalplaan, mille kohaselt on töölt vabastamisel kõikidel vähemalt 50-aastastel naistöötajatel ja vähemalt 55-aastastel meestöötajatel, sõltumata tööstaažist, st võtmata arvesse „kvalifikatsiooniperioodi" ja arvestades ainult vanust — ja asjaolu, et meeste ja naiste pikaajalise töötuse risk vanuseliselt erineb —, õigus „üleminekutoetusele" [...] 75% viimasest brutokuupalgast kuni riikliku pensioni saamise õiguse tekkimiseni, kuid kokku mitte üle viie aasta?"

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

33 Esimeses küsimuses, mis koosneb kolmest osast (punktid a–c), tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas põhikohtuasjas käsitletav üleminekutoetus on tõlgendatav mõistena „tasu" EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 artikli 1 tähenduses, ja kui vastus sellele küsimusele on jaatav, kas siis nende sätetega on vastuolus kõnealuse toetuse andmine, võttes arvesse meeste ja naiste pikaajalise

töötuse riski, arvestades üldist vanuselist erinevust, või kui vastus küsimusele on eitav, kas niiviisi tõlgendatud riski erinevus võib õigustada töölt vabastamise korral kõnealuse toetuse saamiseks mees- ja naistöötajate erinevat kohtlemist vanuse alusel.

Esimene osa: hüvitise liigitamine

34 Küsimuse esimese osa suhtes väidavad kõik Euroopa Kohtule märkusi esitanud pooled, v.a Roche, et selline toetus nagu põhikohtuasjas käsitletav üleminekutoetus on „tasu" EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 artikli 1 tähenduses. Roche on seisukohal, et puudub vajadus hüvitist ennast liigitada, vaid pigem välja selgitada, kas üleminekutoetuse saamise tingimused on diskrimineerivad. Ta väidab Burtoni kohtuasjale viidates, et antud küsimus kuulub direktiivi 76/207 reguleerimisalasse.

35 Asutamislepingu artikli 119 alusel väljakujunenud kohtupraktika kohaselt hõlmab mõiste „tasu" EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 tähenduses mis tahes tasu rahas või loonusena, mida makstakse kohe või tulevikus, tingimusel et töötaja saab selle tööandjalt oma töö eest kas otseselt või kaudselt. Asjaolu, et teatud hüvitisi makstakse pärast töösuhte lõppemist, ei võta neilt tasule omaseid tunnuseid

ülalnimetatud sätete tähenduses (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Barber, punkt 12, ning 9. veebruari 1999. aasta otsus kohtuasjas C-167/97: Seymour-Smith ja Perez, EKL 1999, lk I-623, punktid 23 ja 24).

36 Isegi kui Euroopa Kohus leidis eespool viidatud Burtoni kohtuotsuses, et direktiivi 76/207 kohaldatakse lahkumishüvitise saamise tingimuste suhtes, mida tööandja maksab omal soovil lahkuda soovivale töötajale, on komisjon õigesti välja toonud, et seda kohtupraktikat ei ole uuesti korratud hilisemates kohtuotsustes, mis puudutavad pärast töösuhte lõppemist makstavaid hüvitisi.

37 Töötajale tööandja poolt töösuhte lõppemisel hüvitise maksmisega seoses on Euroopa Kohus juba otsustanud, et tegemist on edasilükatud tasuga, mida töötajal on õigus oma töö eest saada, kuid mida makstakse töösuhte lõppemisel, et ta saaks kohaneda töösuhte lõppemisest tingitud uue olukorraga (vt eespool viidatud Barberi kohtuotsus, punkt 13; 27. juuni 1990. aasta otsus kohtuasjas C-33/89: Kowalska, EKL 1990, lk I-2591, punkt 10, ning eespool viidatud kohtuotsus Seymour-Smith ja Perez, punkt 25).

38 Käesolevas kohtuasjas leiab Euroopa Kohus, et üleminekutoetuse aluseks on 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaan, mis on koostatud sotsiaalpartnerite läbirääkimiste tulemusena, ning ettevõte maksab toetust tema ja kõnealuse plaaniga ettenähtud ümberkorraldamise raames vabastatud töötajate vahelise töösuhte eest. Sotsiaalplaani punktis 8.3, mille kohaselt arvutatakse üleminekutoetus viimase

brutokuupalga alusel, kinnitatakse, et kõnealuse toetuse puhul on tegemist asjaomaste töötajate töösuhet puudutava hüvitisega.

39 On vaieldamatu, et ülalnimetatud sotsiaalplaan koostati selleks, et leevendada ettevõtte ümberkorraldamisest põhjustatud sotsiaalseid tagajärgi. Seega on sotsiaalplaani kohaselt üleminekutoetuse maksmine piiratud töötajatega, kes on töölt vabastamise hetkel jõudmas pensioniikka, ning plaanile tuginedes makstakse toetust perioodiliselt kuni viis aastat ilma töötamise kohustuseta. Tasuna käsitletav hüvitis hõlmab muu hulgas tööandja makstavat hüvitist olemasoleva töösuhte alusel, et tagada töötajatele sissetulek ka juhul, kui teatavatel juhtudel ei täida nad mingeid töölepingujärgseid kohustusi (vt selle kohta 16. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-218/98: Abdoulaye jt, EKL 1999, lk I-5723, punkt 13, ja eespool viidatud kohtulahendid). Hüvitiste tasuga samastamise asjaolu ei saa seada kahtluse alla pelgalt seetõttu, et need võtavad arvesse ka sotsiaalpoliitilisi kaalutlusi (17. veebruari 1993. aasta otsus kohtuasjas C-173/91: komisjon *v.* Belgia, EKL 1993, lk I-673, punkt 21, ning 28. septembri 1994. aasta otsus kohtuasjas C-7/93: Beune, EKL 1994, lk I-4471, punkt 45).

40 Seega tuleb teha järeldus, et põhikohtuasjas käsitletav üleminekutoetus kuulub mõiste „tasu" alla EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 artikli 1 tähenduses.

Teine ja kolmas osa: sooline diskrimineerimine

41 Eelotsusetaotluse esimese küsimuse teise ja kolmanda osaga, mida tuleks käsitleda koos, tahetakse välja selgitada, kas põhikohtuasjas esinevatel asjaoludel mees- ja

naistöötajate erinev kohtlemine 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaani alusel sõltuvalt vanusest, mis annab õiguse üleminekutoetusele, tähendab EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 artikli 1 alusel keelatud diskrimineerimist.

42 EÜ artiklis 141 ettenähtud ja direktiivi 75/117 artiklis 1 täpsustatud meestele ja naistele võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega on eelkõige vastuolus sätete kohaldamine, millega kehtestatakse otsene sooline diskrimineerimine.

43 Et EÜ artikkel 141 on laadilt kohustuslik, siis tegelikult ei kehti meeste ja naiste vahelise diskrimineerimise keeld üksnes riigiasutuste suhtes, vaid see laieneb ka kõigile kokkulepetele, mille eesmärk on töötamise kollektiivne reguleerimine (vt 8. aprilli 1976. aasta otsus kohtuasjas C-43/75: Defrenne, EKL 1976, lk 455, punkt 39; eespool viidatud Kowalska kohtuotsus, punkt 12, ning 18. novembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-284/02: Sass, EKL 2004, lk I-11143, punkt 25).

44 Ehkki vastavalt Euroopa Kohtu praktikale eeldab võrdse tasustamise põhimõte, nagu ka üldine mittediskrimineerimise põhimõte, mille erivormiks esimene on, et mehed ja naised, kelle suhtes seda kohaldatakse, on identses või võrreldavas olukorras (vt 9. novembri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-132/92: Birds Eye Walls, EKL 1993, lk I-5579, punkt 17; 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt, EKL 1996, lk I-475, punktid 16–18; eespool viidatud kohtuasi Abdoulaye jt, punkt 16, ning 13. detsembri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-206/00: Mouflin, EKL 2001, lk I-10201, punkt 28).

45 Käesolevas asjas on üheselt selge, et 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaaniga nähakse ette töötajate erinev kohtlemine otseselt nende soo alusel, kuna selle sätete kohaselt on üleminekutoetusele õigus vähemalt 55-aastastel meestel ja vähemalt 50-aastastel naistel. Roche'i ja Austria Vabariigi arvamuse kohaselt ei ole kõnealuste sätete eesmärk diskrimineerida meestöötajaid ning neil puudub taoline mõju. Nad väidavad põhimõtteliselt seda, et 50–54-aastaste meeste töölt vabastamine ei ole identne ega võrdväärne samas vanuses olevate naiste puhul. Järelikult oleks võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus, kui sama reeglit kohaldataks objektiivselt erinevates olukordades.

46 Euroopa Kohus rõhutab, et ArbVG sätete alusel vastu võetud 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaan sõlmiti ettevõtte ja töötajate valitud esindajate vahel eesmärgiga leevendada teise ettevõttega ühinemise raames suure hulga töötajate töölt vabastamise sotsiaalseid tagajärgi. Just sel põhjusel nähti sotsiaalplaanis ette üleminekutoetus ainult nendele töötajatele, kes on töölt vabastamise hetkel suhteliselt kõrges eas, võttes seega arvesse selliste töötajate puhul esinevat suuremat pikaajalise töötuse riski.

47 On tõsi, et tegelik töötuse risk ei sõltu iga töötaja puhul üksnes sellistest teguritest nagu vanus ja sugu, vaid V. Hlozeki seisukohtade järgi ka teistest isikule omastest asjaoludest, nagu kutseoskused ja tööalane liikuvus. Sellele vaatamata võisid sotsiaalpartnerid ettevõtte ümberkorraldamise ajal üldiselt tunnustatud praktikat arvestades õiguspäraselt loota, et riiklikule pensionieale lähenevad töötajad moodustavad teiste töötajatega võrreldes eraldi kategooria seoses sellega, et neil on raskem uut töökohta leida. Antud hinnang selgitab asjaolu, miks üleminekutoetuse maksmisel näeb sotsiaalplaan ette töötajate töölt vabastamisel otseselt vanusel põhineva erineva kohtlemise.

48 Kuna sotsiaalplaani väljatöötamise ajal tekkis naistel õigus riiklikule ennetähtaegsele vanaduspensionile 55-aastaselt, samas kui meestel tekkis nimetatud pensionile õigus alles 60-aastaselt, otsustasid sotsiaalpartnerid kõikide töötajate võrdset kohtlemist silmas pidades, et naistele võidakse maksta üleminekutoetust viis aastat varem nende meeskolleegidega võrreldes. Sotsiaalplaani osutatud sätte eesmärk ei olnud diskrimineerida ettevõtte meestöötajaid ning nad ei avaldanud taolist mõju. Meestöötajad, kes sarnaselt V. Hlozekiga olid töölt vabastamise hetkel 50–54-aastaste vanuserühmas, olid oodatavast riiklikust vanaduspensionieast kaugemal ning ei olnud seetõttu identses olukorras samasse vanuserühma kuuluvate naistöötajatega, arvestades neid ähvardavat võimalikku töötust.

49 Seetõttu tuleb nentida, et määrates meestele ja naistele erinevad vanused üleminekutoetuse saamiseks, kehtestas sotsiaalplaan neutraalse mehhanismi, mis tagab igasuguse diskrimineerimise puudumise (eespool viidatud kohtuotsus Birds Eye Walls, punkt 23).

50 Samuti tuleb rõhutada, et 26. veebruari 1998. aasta sotsiaalplaani sätteid üleminekutoetuse määramise kohta ei kohaldata üldiselt ega määramata aja jooksul. Nendes sätetes leppisid sotsiaalpartnerid kokku konkreetset ettevõtte ümberkorraldamist silmas pidades ning eesmärgiga maksta ümberkorralduste käigus töölt vabastatud töötajatele üleminekutoetust, kuid mitte kauem kui viis aastat töölt vabastamisest arvates. Järelikult ei ole vastupidiselt komisjoni esitatud argumendile põhjust karta, et sotsiaalplaani rakendamisega püütakse kinnitada või säilitada Austria riikliku sotsiaalkindlustusskeemi õigusnorme, millega koheldakse mehi ja naisi vanaduspensioni saamiseks määratud vanuse osas erinevalt, isegi kui sotsiaalplaani sätted ja osutatud skeem on omavahel tihedalt seotud.

51 Järelikult peab esimesele küsimusele vastama, et põhikohtuasjas käsitletav üleminekutoetus kuulub EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 artikli 1 tähenduses mõiste „tasu" alla. Põhikohtuasjas tõusetunud asjaoludel ei ole need sätted vastuolus sotsiaalplaani rakendamisega, milles nähakse ette meeste ja naiste erinev kohtlemine vanuse alusel, millest alates on neil õigus üleminekutoetusele, kuna ennetähtaegset vanaduspensioni reguleeriva riikliku sotsiaalkindlustusskeemi kohaselt on mehed ja naised kõnealuse toetuse olulisemate aspektide osas erinevas olukorras.

Teine ja kolmas küsimus

52 Teises küsimuses soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas põhikohtuasjas käsitletav üleminekutoetus on direktiivi 86/378 tähenduses „kutsealane sotsiaalkindlustusskeem". Kolmandas küsimuses, mis on jagatud kahte ossa, soovib ta teada, kas kõnealune üleminekupension on üheks „vallandamist reguleerivaks tingimuseks" direktiivi 76/207 artikli 5 tähenduses, ja kui vastus selle küsimusele on jaatav, siis kas osutatud direktiiviga on vastuolus selle toetuse maksmine põhikohtuasjas käsitletava sotsiaalplaani sätete kohaselt.

53 Võttes arvesse esimesele küsimusele antud vastust, mille kohaselt üleminekutoetus kuulub EÜ artikli 141 tähenduses mõiste „tasu" alla, siis direktiivide 86/378 ja 76/207 tõlgendamine ei oma põhikohtuasja lahenduse osas mingit tähtsust. Seetõttu puudub vajadus vastata teisele ja kolmandale eelotsuse küsimusele.

Kohtukulud

54 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, v.a poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

Põhikohtuasjas käsitletav üleminekutoetus kuulub EÜ artikli 141 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides artikli 1 tähenduses mõiste „tasu" alla. Põhikohtuasjas tõusetunud asjaoludel ei ole need sätted vastuolus sotsiaalplaani rakendamisega, milles nähakse ette meeste ja naiste erinev kohtlemine vanuse alusel, alates millest on neil õigus üleminekutoetusele, kuna ennetähtaegset vanaduspensioni reguleeriva riikliku sotsiaalkindlustusskeemi kohaselt on mehed ja naised kõnealuse toetuse olulisemate aspektide osas erinevas olukorras.

Allkirjad