TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2004. gada 9. decembrī *

Lieta C-19/02

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam,

ko *Oberster Gerichtshof* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2001. gada 20. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2002. gada 29. janvārī, tiesvedībā

Viktor Hlozek

pret

Roche Austria Gesellschaft mbH.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*] (referents), R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], K. Lēnartss [*K. Lenaerts*] un S. fon Bārs [*S. von Bahr*],

* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],
sekretāre M. F. Kontē [*M.-F. Contet*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2004. gada 12. februārī,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— V. Hloceka [*V. Hlozek*] vārdā — G. Teihts [*G. Teicht*] un G. Jehls [*G. Jöchl*], *Rechtsanwälte*,

— *Roche Austria Gesellschaft mbH* vārdā — R. Šusters [*R. Schuster*], *Rechtsanwalt*,

— Austrijas Republikas vārdā — K. Pezendorfere [*C. Pesendorfer*] un G. Hese [*G. Hesse*], pārstāvji,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — J. Saks [*J. Sack*] un N. Jerela [*N. Yerrel*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 1. aprīlī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu par to, kā interpretēt EKL 141. pantu un Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu [darba samaksu] vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.), kā arī par to, kā interpretēt Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.), un Padomes 1986. gada 24. jūlija Direktīvu 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā (OV L 225, 40. lpp.), kas ir grozīta ar Padomes 1996. gada 20. decembra Direktīvu 96/97/EK (OV 1997, L 46, 20. lpp.).

2 Šis lūgums tika izteikts prāvā starp Hloceku un *Roche Austria Gesellschaft mbH* (turpmāk tekstā — "*Roche*") sakarā ar *Roche* atteikumu piešķirt Hlocekam tiesības uz pārejas pensiju, kas saskaņā ar vienošanos, kura noslēgta kā daļa no uzņēmuma pārstrukturēšanas, ir jāizmaksā darba ņēmējiem, kuri ir sasnieguši noteiktu vecumu, kad tie tiek atlaisti no darba.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 EKL 141. pants nosaka vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēju vienlīdzīgas darba samaksas principu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

4 Kopš 1999. gada 1. maija, kad spēkā stājās Amsterdamas Līgums, EKL 117.–120. pants ir aizstāts ar EK līguma 136.–143. pantu. EKL 141. panta 1. punkts un 2. punkta pirmā daļa pēc būtības ir identiski Līguma 119. panta pirmajai un otrajai daļai.

5 Direktīvas 75/117 1. pants ir formulēts šādi:

"Vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma [darba samaksas] princips, kas paredzēts līguma 119. pantā, še turpmāk — "vienlīdzīga atalgojuma [darba samaksas] princips", nozīmē likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu.

[..]"

6 Direktīvas 76/207 mērķis ir dalībvalstīs īstenot principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, ieskaitot nosacījumus, kas nosaka atlaišanu atbilstoši 1. panta 2. punkta noteikumiem, un sociālo nodrošinājumu.

7 Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV L 6, 24. lpp.) tika pieņemta saskaņā ar Direktīvas 76/207 1. panta 2. punktu. Saskaņā ar tās 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu Direktīva 79/7 ir jāpiemēro likumos noteiktajām sistēmām, kas tostarp nodrošina aizsardzību vecuma un bezdarba gadījumā.

8 Direktīva 86/378 nodrošina vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā, kas sniedz aizsardzību pret Direktīvas 79/7 3. panta 1. punktā noteiktajiem riskiem, kā arī sistēmā, kas paredz darbiniekiem jebkādu citu atlīdzību naudā vai natūrā Līguma izpratnē.

9 Direktīvas 86/378 2. pants, kas grozīts ar Direktīvu 96/97, noteic, ka "sociālā arodnodrošinājuma sistēmas" ir tādas sistēmas, kas nav reglamentētas Direktīvā 79/7, kuras nolūks ir nodrošināt uzņēmuma vai uzņēmumu grupas, tautsaimniecības nozares vai profesijas, vai profesiju grupas darba ņēmējiem — darbiniekiem vai pašnodarbinātām personām — pabalstus nolūkā papildināt ar likumu noteiktajā sociālā nodrošinājuma sistēmā paredzētos pabalstus vai tos aizstāt neatkarīgi no tā, vai dalība šādā sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles.

Valsts tiesiskais regulējums

10 Saskaņā ar vienkāršotu izklāstu, kas ietverts lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu, ir lietderīgi ņemt vērā tostarp šādas valsts tiesību normas.

11 *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* (Vispārējais likums par sociālo nodrošinājumu, *BGBl.* Nr. 189/1955, tādā versijā kā publicēts *BGBl.*. Nr. 33/2001, turpmāk tekstā — "*ASVG*") 253. pants piešķir tiesības uz vecuma pensiju vīriešiem, kas sasnieguši 65 gadu vecumu, un sievietēm, kas sasniegušas 60 gadu vecumu. Pamata prāvas faktu rašanās laikā *ASVG* 253.a, 253.b un 253.c pants tostarp piešķīra tiesības uz agrāku pensionēšanos, it īpaši bezdarba gadījumā vīriešiem, kas vecāki par 60 gadiem, un sievietēm, kas vecākas par 55 gadiem. Šie zemākie vecuma limiti starplaikā tika paaugstināti un lūguma iesniegšanas laikā bija noteikti šādi — 61,5 gadi vīriešiem un 56,5 gadi sievietēm.

12 *Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben* (Likums par vienlīdzīgu attieksmi, *BGBl.* Nr. 108/1979, tādā versijā kā publicēts *BGBl.* Nr. 833/1992, turpmāk tekstā — "*Gleichbehandlungsgesetz*") 2. panta 1. punkts aizliedz jebkādu diskrimināciju — gan tiešu, gan netiešu — saistībā ar dzimumu. Šis aizliegums tostarp attiecas uz diskrimināciju, uzsākot darba attiecības (1. punkts), nosakot darba samaksu (2. punkts), piešķirot sociālos pabalstus, kas nav darba samaksa (3. punkts), karjeras virzībā, it īpaši paaugstināšanā amatā (5. punkts), un izbeidzot darba attiecības (7. punkts).

13 Saskaņā ar *Arbeitsverfassungsgesetz* (Konstitucionālais darba likums, *BGBl.* Nr. 22/1974, tādā versijā kā publicēts *BGBl.* Nr. 833/1992 un *BGBl.* Nr. 502/1993, turpmāk tekstā — "*ArbVG*") 97. panta 1. punkta 4. apakšpunktu institūcija, kuru ir

ievēlējuši uzņēmuma darba ņēmēji, var likt uzņēmuma īpašniekam noslēgt koplīgumu ar mērķi novērst, izslēgt vai mīkstināt sekas izmaiņām uzņēmumā *ArbVG* 109. panta 1. punkta 1.–6. apakšpunkta nozīmē, ja tās būtiski ietekmē visus darba ņēmējus vai arī lielāko to daļu. Šāds koplīgums, saukts par "sociālo plānu" ("*Sozialplan*"), var ietvert visus noteikumus, kas paredzēti, lai kompensētu uzņēmuma izmaiņu negatīvās sekas, piemēram, augstākas kompensācijas atlaišanas gadījumā, kas notiek pēc darbības loka sašaurināšanas, vai atbalsta pasākumi atlaistajiem darba ņēmējiem, kā arī pārejas pensijas ("*Überbrückungsgelder*"). Saskaņā ar iesniedzējtiesas teikto likums nenosaka precīzus šāda sociālā plāna parametrus.

14 Saskaņā ar *ArbVG* 31. pantu šāds koplīgums ir tieši saistošs tā piemērošanas jomā; tam tādēļ ir normatīvs raksturs attiecībā pret darbiniekiem.

1998. gada 26. februāra sociālais plāns

15 Saskaņā ar lēmumu par prejudiciālo jautājumu uzdošanu 1998. gada 26. februāra sociālais plāns, par ko ir runa pamata lietā, ir koplīgums *ArbVG* atbilstošo noteikumu nozīmē.

16 Sociālā plāna 7. punkts nosaka līgumisko atlaišanas kompensāciju, kas tiek noteikta darba ņēmējiem, kuri tajā laikā, kad to darba attiecības ar uzņēmumu tika izbeigtas, bija vīrieši, kas jaunāki par 55 gadiem, un sievietes, kas jaunākas par 50 gadiem. Šīs kompensācijas apmērs tiek aprēķināts atbilstoši darba ņēmēja stāžam uzņēmumā.

17 Sociālā plāna 8. punkts ir formulēts šādi:

"8. Pārejas pensija ("*Überbrückungszahlung*")

8.1. Piemērojamība

Tiesības uz pārejas pensiju ir šādām personām: darba ņēmējiem, kas ir 55 gadus veci (vīrieši) un kas ir 50 gadus vecas (sievietes) tajā laikā, kad tiek izbeigtas darba attiecības, un kuriem vēl nav tiesību uz *ASVG* pensiju.

8.2 Pārejas pensijas izmaksa sākas mēnesī, kas seko pēc darba attiecību izbeigšanās, un beidzas, kad saņēmējam ir tiesības uz *ASVG* pensiju; tomēr šai pensijai ir jābeidzas, vēlākais, piecus gadus pēc darba attiecību izbeigšanās.

8.3 Pārejas pensijas apmērs ir 75 % (bruto) no pēdējās mēneša algas, un tā tiek izmaksāta 14 reizes gadā. Pārejas periodā darba ņēmējam nav jāstrādā.

Papildus [tiek izmaksāta] brīvprātīgā atlaišanas atlīdzība.

Tā tiek piešķirta atkarībā no pārejas perioda ilguma:

līdz diviem gadiem — 1 mēneša samaksa,

no diviem līdz četriem gadiem — 2 mēnešu samaksa,

sākot no četriem gadiem — 3 mēnešu samaksa.

Šī brīvprātīgā atlaišanas atlīdzība tiek maksāta kopā ar likumā noteikto atlaišanas atlīdzību."

18 Attiecībā uz tiesībām saņemt vecuma pensiju atbilstoši uzņēmuma piešķirtajai arodnodrošinājuma sistēmai tiek noteikta atšķirība atkarībā no tā, vai darba ņēmēji atbilst sociālā plāna 7. vai 8. punktam. Atbilstoši minētā plāna 12. punktam darbiniekiem, kas uzņēmuma pamešanas laikā neatbilst kritērijiem, kas ļauj saņemt pārejas pensiju atbilstoši sociālā plāna 8. punktam, tiek garantēta viņu pensiju tiesību atpirkšana atbilstoši to aktuārajai vērtībai. Toties darba ņēmējiem, kas atbilst sociālā plāna 8. punktam, tiek garantētas tiesības saņemt arodnodrošinājuma sistēmas vecuma pensiju, un atbilstošie pabalsti tiem tiek izmaksāti no brīža, kad viņi sāk saņemt *ASVG* pensiju. Sociālā plāna 12.2. punkts noteic, ka pārejas periods, uz kuru ir sniegta atsauce 8. punktā, tiek pilnībā ieskaitīts kā nodarbinātības periods.

19 Lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu *Oberster Gerichtshof* sniedz informāciju par sociālā plāna 8. punkta praktisko piemērošanu. Kad darba ņēmēju bija paredzēts atlaist un viņš atbilda 8. punkta nosacījumiem, starp uzņēmumu un darba ņēmēju tika noslēgts līgums pēc darba līguma laušanas. Jaunais līgums tika noslēgts uz noteiktu laiku, kas nepārsniedz 5 gadus, vai līdz brīdim, kad attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības saņemt tiesību aktos noteikto *ASVG* pensiju. Šajā laikposmā attiecīgais darba ņēmējs saņēma pārejas pensiju, bija neatsaucami atlaists no darba un varēja veikt citu atalgotu darbību.

20 Iespēja veikt citu atalgotu darbību izrietēja tieši no sociālā plāna 4. punkta, saskaņā ar kuru "[..] tad, kad viņi ir atlaisti no darba, darba ņēmējiem ir tiesības strādāt citu darbu, vienlaikus saglabājot tiesības, kuras viņiem piešķir pašreizējais sociālais plāns".

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

21 *Roche* apvienojās, ar juridiskajām sekām no 1998. gada 1. jūlija, ar uzņēmējsabiedrību, kurā Hloceks bija strādājis kopš 1982. gada 1. janvāra. Ņemot vērā apvienošanos, lai mīkstinātu negatīvās sekas attiecībā uz darba ņēmējiem, ko rada pārstrukturēšanas pasākumi, kas plānoti kā daļa no apvienošanās, darba devējs 1998. gada 26. februārī noslēdza sociālo plānu ar darba ņēmēju pārstāvjiem.

22 1999. gada 30. jūnijā Hloceks tika atlaists no darba saistībā ar uzņēmuma pārstrukturēšanu, kuras ietvaros tika slēgta viņa vadītā ražošanas vienība. Tā kā viņš bija 54 gadus vecs, beidzoties viņa darba attiecībām ar *Roche*, Hloceks atbilda sociālā plāna 7., nevis 8. punktam. Viņš pieņēma līgumisko atlīdzību, kas viņam tika izmaksāta saskaņā ar sociālā plāna 7. punktu. Ņemot vērā viņa stāžu uzņēmumā,

bruto atlīdzība tika noteikta ATS 1 845 000 apmērā, kas veido neto atlīdzību ATS 1 274 113,75 apmērā. 1999. gada 7. decembra tiesas sēdē Hloceks paziņoja, ka viņš ir atradis citu darbu, par kuru saņemtā darba samaksa bija pielīdzināma tai darba samaksai, kuru viņš saņēma iepriekš.

23 Ja Hloceks būtu sieviešu dzimuma darba ņēmējs, uz viņu attiektos sociālā plāna 8. punkts. Šādā gadījumā viņš būtu saņēmis mazāka apmēra līgumisko atlaišanas atlīdzību. Tomēr uz viņu būtu attiekušies noteikumi par pārejas pensijas piešķiršanu.

24 Uzskatot, ka viņš ir ticis diskriminēts dzimuma dēļ, Hloceks cēla prasību *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vīnes Darba un sociālo lietu tiesa, Austrija) nolūkā panākt spriedumu par to, ka viņam saistībā ar *Roche* ir tiesības saņemt pārejas pensiju atbilstoši 1998. gada 26. februāra sociālajam plānam līdz tam laikam, kad viņš sāks saņemt *ASVG* pensiju. Pakārtoti viņš lūdza, lai tiktu nospriests, ka viņam ir tiesības uz šo pensiju piecus gadus, sākot no viņa darba attiecību izbeigšanās ar *Roche*, un vēl, pakārtoti, tajā laika periodā, kad viņš neveica profesionālo darbību.

25 Lai pamatotu savus prasījumus, Hloceks pēc būtības apgalvo, ka pārejas pensijas piešķiršanas sistēma, kāda tā ir noteikta 1998. gada 26. februāra sociālā plāna 8. punktā, ir pretlikumīga un spēkā neesoša gan no valsts, gan no Kopienu tiesību viedokļa, jo tā nosaka dažādu vecumu vīriešiem (55) un sievietēm (50). Viņš apgalvo, ka noteikumam, kas attiecas uz zemāku vecumu, būtu jāattiecas arī uz vīriešiem, un, tā kā viņam atlaišanas brīdī bija 54 gadi, viņam ir tiesības saņemt pārejas pensiju.

26 Ar 2000. gada 17. oktobra spriedumu *Arbeits- und Sozialgericht Wien* apmierināja Hloceka prasību un konstatēja, ka viņam ir tiesības saņemt pārejas pensiju no *Roche* līdz brīdim, kad viņš sāks saņemt *ASVG* pensiju, bet tikai uz maksimālo periodu — pieciem gadiem, skaitot no 1999. gada 30. jūnija, kas ir datums, kad beidzās viņa darba attiecības. *Arbeits- und Sozialgericht Wien* konstatēja, ka, ņemot vērā Eiropas Kopienu Tiesas judikatūru, it īpaši 1990. gada 17. maija spriedumu lietā C-262/88 *Barber, Recueil*, I-1889. lpp., attiecīgā sistēma bija pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, kas noteikts EKL 141. pantā, tajā ziņā, ka tā noteica dažādus vecumus pārejas pensijas piešķiršanai vīriešiem un sievietēm. Šī tiesa konstatēja — tā kā EKL 141. pants ir obligāts un tieši piemērojams, dažāda vecuma nosacījumi nav spēkā un, beidzoties darba attiecībām, pārejas pensija ir jāpiešķir vīriešiem un sievietēm, kuri ir sasnieguši 50 gadu vecumu un kuriem vēl nav tiesību saņemt *ASVG* pensiju.

27 Tā kā *Oberlandesgericht Wien* (Vīnes Augstākā tiesa, Austrija) apelācijas instancē šo spriedumu apstiprināja, *Roche* cēla "pārskatīšanas" prasību (*"Revision"*) *Oberster Gerichtshof*. *Roche* apstrīd apgalvojumu, ka attiecīgā pārejas pensija būtu jāvērtē atbilstoši EKL 141. pantam un ka ir notikusi diskriminācija. *Roche* pēc būtības apgalvo, ka ir jānoskaidro, vai nosacījums tiesībām saņemt pārejas pensiju ir diskriminējošs, un ka atbilstoši 1982. gada 16. februāra spriedumam lietā 19/81 *Burton, Recueil*, 555. lpp., šis jautājums nav jāizvērtē saskaņā ar EKL 141. pantu, bet gan atbilstoši Direktīvai 76/207. Pēc *Roche* uzskatiem, ir iespējams pieskaņot tiesības saņemt šāda veida atbalstu dažādiem vecumiem, kad likumos noteiktā sociālās nodrošināšanas sistēma sāk izmaksāt pabalstus. *Roche* piebilst, ka pārejas pensijas gadījumā veiktais darbs un darba samaksa ir nošķirti un, ja vecums, kurā pabalsti tiek izmaksāti, vīriešiem un sievietēm būtu vienāds, tas diskriminētu sievietes.

28 Lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu *Oberster Gerichtshof* atsaucas uz statistiku, ko par 1998.–2000. gadu apkopojis *Arbeitsmarketservice Wien* un kas

attiecas uz bezdarbnieku skaitu Austrijā atbilstoši dzimumam un vecumam. Tā norāda, ka saskaņā ar šīs statistikas datiem bezdarbnieku skaits vecumā līdz 49 gadiem ir diezgan nemainīgs un vienāds abiem dzimumiem. Tomēr 50–54 gadu vecuma kategorijā bezdarbnieku skaits sieviešu vidū ir gandrīz divreiz lielāks nekā iepriekšējā vecuma kategorijā. Turklāt šajā pašā vecuma kategorijā bezdarbnieku-sieviešu skaits ir daudz lielāks nekā bezdarbnieku–vīriešu skaits. Savukārt 55–59 gadu vecuma kategorijā bezdarbnieku–vīriešu skaits ir lielāks nekā iepriekšējā vecuma kategorijā. Tas ir arī augstāks nekā bezdarbnieku–sieviešu skaits tajā pašā vecuma kategorijā.

29 Atbilstoši iesniedzējtiesas viedoklim šo situāciju var izskaidrot ar faktu, ka bezdarba risks abiem dzimumiem paaugstinās, sasniedzot likumos noteikto pensijas vecumu. Tādēļ sievietēm, kurām tiesību aktos noteiktais pensijas vecums ir zemāks nekā vīriešiem, šis risks ir vislielākais agrāk nekā vīriešiem. Iesniedzējtiesa norāda — atbildētājs pamata prāvā ir apgalvojis, ka attiecīgā sociālā plāna mērķis ir tieši ņemt vērā paaugstināto bezdarba risku tiem darba ņēmējiem, kuri tiek atlaisti no darba piecu gadu laikā pirms to aiziešanas pensijā.

30 Iesniedzējtiesa arī precizē, ka pārejas pensijas piešķiršana, ko nosaka apstrīdētais sociālais plāns, nav darba attiecību noslēgšana *Gleichbehandlungsgesetz* 2. panta 1. punkta 1. apakšpunkta nozīmē, kā arī nav paaugstināšana amatā šī paša likuma 2. panta 1. punkta 3. apakšpunkta nozīmē. Tā arī norāda, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem nav jāveic nekāds darbs.

31 Tā kā pārejas pensijas mērķis nav papildināt apdrošināšanas polisi vai likumos noteikto pensiju, tā nav arī pensija atbilstoši sociālā arodnodrošinājuma sistēmai. Šeit nav saiknes starp darba attiecību ilgumu vai dalības periodiem. Būtībā, atbilstoši

iesniedzējtiesas viedoklim, darba ņēmēji tādēļ vien, ka tie veido uzņēmuma personālu un ka darba devēja pienākums ir nodrošināt viņiem sociālo aizsardzību, ir pasargāti no riska neatrast jaunu darbu gadījumā, ja viņu darba attiecības beidzas tādā vecumā, kādā, kā zināms, ir ļoti grūti atrast jaunu darbu.

32 Ņemot vērā iepriekš minēto, *Oberster Gerichtshof* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) a) Vai EKL 141. pants un Direktīvas 75/117/EEK [..] 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumos, kad darba devējam, kas atlaiž no darba lielu darba ņēmēju grupu sakarā ar apvienošanos ar citu uzņēmējsabiedrību, ņemot vērā sociālo pienākumu pret visu personālu, ir jānoslēdz ar darba ņēmēju [..] pārstāvjiem sociālais plāns, kas ir saistošs attiecībā uz darba ņēmējiem, lai mīkstinātu atlaišanas sekas, jo īpaši ar vecumu saistītu bezdarbu, šie noteikumi iestājas pret tādu sociālo plānu, saskaņā ar kuru visiem sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, kas atlaišanas laikā ir 50 gadus veci un vecāki, un visiem vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kas atlaišanas brīdī ir 55 gadus veci un vecāki, piešķir "pārejas pensiju" [..] 75 % apmērā no to pēdējās bruto mēnešalgas piecu gadu laikposmā, bet ne ilgāk kā līdz brīdim, kad viņiem ir tiesības saņemt ar likumu noteikto pensiju, neskatoties uz nodarbinātības periodu, t.i., neņemot vērā nekādus "kvalifikācijas periodus", tikai uz vecuma pamata un, neņemot vērā faktu, ka ilglaicīga bezdarba risks sievietēm un vīriešiem atšķiras atbilstoši viņu vecumam?

b) Vai jo īpaši EKL 141. pantā un Direktīvas 1. pantā minētais darba samaksas jēdziens ir jāsaprot tādējādi, ka attiecībā uz pabalstiem, kas izriet nevis no

veiktā darba, bet tikai no piederības personālam un darba devēja sociālās aizsardzības izveidošanas pienākuma, tas ietver ilgstoša bezdarba riska segumu tādā veidā, ka darba samaksa ir jāuzskata par vienlīdzīgu, ja tā sedz tādas pašas pakāpes risku, ko vērtē fiksēti, pat ja šis risks mēdz pastāvēt dažādās vīriešu un sieviešu vecuma grupās?

c) Ja šajos noteikumos lietotajā darba samaksas jēdzienā ietilpst tikai pats pabalsts, vai šādi noteiktu atšķirību riskos var lietot, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm?

2) a) Vai jēdziens "sociālā arodnodrošinājuma sistēma" Direktīvas 86/378/EEK [..] 2. panta 1. punkta izpratnē būtu jāinterpretē tādējādi, ka tas iekļauj arī pārejas pensiju iepriekš minētajā nozīmē?

b) Vai Direktīvas 4. pantā minētais "vecum[a], tostarp priekšlaicīga pensionēšanās" riska jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā ietilpst šāda [pārejas pensija]?

c) Vai šīs direktīvas 6. panta 1. punkta c) apakšpunktā jēdziens "sistēma" aptver tikai jautājumu par nosacījumu izpildi, lai saņemtu tiesības uz pārejas pensiju, vai tas aptver arī piederību personālam kopumā?

3) a) Vai Direktīva [76/207/EEK] [..] būtu jāinterpretē tādējādi, ka iepriekš minētā "pārejas pensija" veido atlaišanas nosacījumu šīs direktīvas 5. panta nozīmē?

b) Vai šī direktīva būtu jāinterpretē tādējādi, ka tā iestājas pret sociālo plānu, saskaņā ar kuru visiem sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, kas atlaišanas laikā ir 50 gadus veci un vecāki, un visiem vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kas atlaišanas brīdī ir 55 gadus veci un vecāki, piešķir "pārejas pensiju" [..] 75 % apmērā no viņu pēdējās bruto mēnešalgas piecu gadu laikposmā, bet ne ilgāk kā līdz brīdim, kad viņiem ir tiesības saņemt ar likumu noteikto pensiju, neskatoties uz nodarbinātības periodu, tas ir, neņemot vērā nekādus "kvalifikācijas periodus", tikai uz vecuma pamata un, neņemot vērā faktu, ka ilglaicīga bezdarba risks sievietēm un vīriešiem atšķiras atkarībā no viņu vecuma?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

33 Ar pirmo jautājumu, kas ir sadalīts trīs daļās (jautājuma a) līdz c) punkts), iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai pārejas pensija, par kuru ir runa pamata lietā, ietilpst jēdzienā "darba samaksa" EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta nozīmē un — apstiprinošas atbildes gadījumā — vai šie noteikumi aizliedz šādas pensijas piešķiršanu, ņemot vērā vispārējo atšķirību ilglaicīga bezdarba riskā starp

vīriešiem un sievietēm atkarībā no vecuma, ko vērtē fiksēti, vai — tieši otrādi — šādi noteikta atšķirība riskā var tikt izmantota, lai pamatotu diferencētu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem saistībā ar vecumu, no kura viņi kļūst tiesīgi saņemt šo pensiju atlaišanas gadījumā.

Pirmā daļa: pabalsta klasifikācija

34 Saistībā ar šī jautājuma pirmo daļu visi lietas dalībnieki, kas Tiesā ir iesnieguši savus apsvērumus, izņemot *Roche*, apgalvo, ka šāds pabalsts kā pārejas pensija, par kuru ir runa pamata lietā, ir "darba samaksa" EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta nozīmē. *Roche* uzskata, ka šo pabalstu nav nepieciešams šādi klasificēt, bet gan jānosaka, vai nosacījumi pārejas pensijas saņemšanai ir diskriminējoši. Atsaucoties uz iepriekš minēto spriedumu lietā *Burton*, *Roche* apgalvo, ka šis jautājums ir jāskata saskaņā ar Direktīvu 76/207.

35 Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai par Līguma 119. pantu, EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta nozīmē "darba samaksu" veido jebkura atlīdzība, — gan atlīdzība naudā vai natūrā, gan pašreizēja vai nākotnē [paredzēta] atlīdzība, kuru darba ņēmējs, kaut arī netieši, saņem no darba devēja kā samaksu par darbu. Fakts, ka daži pabalsti tiek izmaksāti pēc darba attiecību izbeigšanās, neliedz tiem pēc to

rakstura būt par darba samaksu iepriekš minēto noteikumu nozīmē (skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu lietā *Barber*, 12. punkts, un Tiesas 1999. gada 9. februāra spriedumu lietā C-167/97 *Seymour-Smith* un *Perez*, *Recueil*, I-623. lpp., 23. un 24. punkts).

36 Kaut gan ir taisnība, ka iepriekš minētajā spriedumā lietā *Burton* Tiesa konstatēja, ka Direktīva 76/207 attiecas uz pabalsta piešķiršanas nosacījumiem, ko darba devējs izmaksā darba ņēmējam, kurš pēc paša vēlēšanās vēlas izbeigt darba attiecības, Komisija ir pareizi norādījusi, ka šī judikatūra nav pārņemta jaunākos spriedumos saistībā ar pabalstiem, kas tiek izmaksāti pēc darba attiecību izbeigšanas.

37 Jo īpaši attiecībā uz pabalstu, ko darba devējs izmaksā darba ņēmējam sakarā ar darba attiecību izbeigšanu, Tiesa jau ir konstatējusi, ka šāda veida atlīdzība ir atlikta darba samaksa, ko darba ņēmējam ir tiesības saņemt sakarā ar darba attiecībām, bet kas viņam tiek izmaksāta, izbeidzot darba attiecības, lai ļautu viņam piemēroties jaunajiem apstākļiem, kuri izriet no šādas izbeigšanas (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Barber*, 13. punkts, un Tiesas 1990. gada 27. jūnija spriedumu lietā C-33/89 *Kowalska*, *Recueil*, I-2591. lpp., 10. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Seymour-Smith* un *Perez*, 25. punkts).

38 Šajā lietā ir jānorāda, ka pārejas pensija izriet no 1998. gada 26. februāra sociālā plāna, kas ir vadības un personāla vienošanās rezultāts, un ka uzņēmumam tā ir jāizmaksā saistībā ar darba attiecībām, kas pastāvēja starp uzņēmumu un atsevišķiem darbiniekiem, kuri atlaisti pārstrukturēšanas ietvaros, uz ko attiecas

šis plāns. Šī plāna 8.3. punkts, saskaņā ar kuru šīs pensijas apmērs tiek rēķināts, pamatojoties uz bruto mēnešalgu, apstiprina, ka pārejas pensija ir atlīdzība, kas tiek piešķirta saistībā ar darba attiecībām, kuras pastāvēja ar attiecīgajiem darbiniekiem.

39 Ir konstatēts, ka minētais sociālais plāns tika pieņemts, lai mīkstinātu uzņēmuma pārstrukturēšanas sociālās sekas. Tādējādi tas rezervē pārejas pensiju darba ņēmējiem, kuri atlaišanas brīdī ir sasnieguši vecumu, kas ir tuvs likumiskajam pensionēšanās vecumam, un noteic, ka šī pensija tiks viņiem maksāta ne ilgāk kā piecus gadus, neprasot, lai viņi strādātu algotu darbu. Atlīdzība, kas tiek klasificēta kā darba samaksa, ietver arī atlīdzību, ko maksā darba devējs saistībā ar darba līgumu un kuras mērķis ir nodrošināt to, lai darba ņēmēji saņemtu ienākumus pat tad, ja īpašos gadījumos viņi neveic nekādu darbu, ko nosaka darba līgumi (šajā sakarā skat. Tiesas 1999. gada 16. septembra spriedumu lietā C-218/98 *Abdoulaye* u.c., *Recueil*, I-5723. lpp., 13. punkts, un minēto judikatūru). Turklāt faktu, ka šāda atlīdzība pēc rakstura ir darba samaksa, nevar apšaubīt tikai tādēļ, ka var uzskatīt, ka, to piešķirot, ņem vērā sociālās politikas apsvērumus (Tiesas 1993. gada 17. februāra spriedums lietā C-173/91 Komisija/Beļģija, *Recueil*, I-673. lpp., 21. punkts, un Tiesas 1994. gada 28. septembra spriedums lietā C-7/93 *Beune*, *Recueil*, I-4471. lpp., 45. punkts).

40 Attiecīgi Tiesa konstatēja, ka darba pensija, par ko ir runa pamata lietā, ietilpst jēdzienā "darba samaksa" EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta nozīmē.

Otrā un trešā daļa: diskriminācijas pastāvēšana saistībā ar dzimumu

41 Ir lietderīgi apskatīt kopā pirmā prejudiciālā jautājuma otro un trešo daļu, kuru mērķis ir noskaidrot, vai pamata lietas apstākļos diferencētā attieksme pret vīriešu

un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem 1998. gada 26. februāra sociālajā plānā attiecībā uz vecumu, no kura ir tiesības saņemt pārejas pensiju, ir diskriminācija, ko aizliedz EKL 141. pants un Direktīvas 75/117 1. pants.

42 Vienlīdzīgas darba samaksas princips starp vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, kā tas ir noteikts EKL 141. pantā un Direktīvas 75/117 1. pantā, aizliedz citu starpā tādu noteikumu piemērošanu, kas nosaka diskrimināciju tieši uz dzimuma pamata.

43 Saistībā ar EKL 141. pantu ir jāņem vērā — tā kā tam ir obligāts raksturs, diskriminācijas aizliegums starp vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem attiecas ne tikai uz publisko iestāžu darbībām, bet attiecas uz visiem vienošanās veidiem, kuru mērķis ir kolektīvi reglamentēt darba attiecības (skat. Tiesas 1976. gada 8. aprīļa spriedumu lietā 43/75 *Defrenne*, *Recueil*, 455. lpp., 39. punkts, iepriekš minēto spriedumu lietā *Kowalska*, 12. punkts, un Tiesas 2004. gada 18. novembra spriedumu lietā C-284/02 *Sass*, *Recueil*, I-11143. lpp., 25. punkts).

44 Tomēr saskaņā ar Tiesas judikatūru vienlīdzīgas darba samaksas princips, gluži kā vispārējais diskriminācijas aizlieguma princips, kura īpašs izpausmes veids ir vienlīdzīgas darba samaksas princips, prezumē, ka vīriešu un sieviešu darba ņēmēji, uz kuriem tas attiecas, ir identiskā vai līdzīgā situācijā (skat. Tiesas 1993. gada 9. novembra spriedumu lietā C-132/92 *Roberts*, saukts par "*Birds Eye Walls* spriedumu", *Recueil*, I-5579. lpp., 17. punkts, Tiesas 1996. gada 13. februāra spriedumu lietā C-342/93 *Gillespie* u.c., *Recueil*, I-475. lpp., 16.–18. punkts, iepriekš minēto spriedumu lietā *Abdoulaye* u.c., 16. punkts, un Tiesas 2001. gada 13. decembra spriedumu lietā C-206/00 *Mouflin*, *Recueil*, I-10201. lpp., 28. punkts).

45 Šajā lietā ir konstatēts, ka 1998. gada 26. februāra sociālā plāna noteikumi paredz diferencētu attieksmi pret darba ņēmējiem tieši atkarībā no to dzimuma, tāpēc ka tie nosaka vecumu, no kura ir tiesības saņemt pārejas pensiju — 55 gadi vīriešiem un 50 gadi sievietēm. Tomēr, pēc *Roche* un Austrijas Republikas uzskatiem, šo noteikumu mērķis nav diskriminēt, un tie arī nediskriminē vīriešu dzimuma darba ņēmējus. Šie lietas dalībnieki pēc būtības apgalvo, ka vīriešu dzimuma darba ņēmēji, kas tiek atlaisti no darba 50–54 gadu vecumā, nav identiskā vai līdzīgā situācijā, kādā ir sievietes šajā vecuma kategorijā. Tādējādi objektīva šī noteikuma piemērošana objektīvi dažādām situācijām būtu pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.

46 Šajā ziņā Tiesa norāda, ka 1998. gada 26. februāra sociālais plāns, kas pieņemts saskaņā ar *ArbVG* noteikumiem, tika noslēgts starp uzņēmumu un darba ņēmēju ievēlētiem pārstāvjiem, lai mīkstinātu tās sociālās sekas, ko izraisa lielas darba ņēmēju grupas atlaišana, kas tiek veikta, apvienojoties ar citu uzņēmumu. Šajā sakarā sociālais plāns piešķīra pārejas pensiju tikai tiem darbiniekiem, kas bija sasnieguši relatīvi lielu vecumu atlaišanas brīdī, tādējādi ņemot vērā lielāku ilglaicīga bezdarba risku, ar ko parasti sastopas šādi darba ņēmēji.

47 Ir taisnība, ka faktisks īstais bezdarba risks, kam pakļauts katrs darba ņēmējs, ir atkarīgs ne tikai no tādiem faktoriem kā dzimums un vecums, bet arī, kā apgalvo Hloceks, no citiem faktoriem, kas ir specifiski konkrētai personai, piemēram, kvalifikācija un profesionālā mobilitāte. Tomēr fakts ir tāds, ka, ņemot vērā uzņēmuma pārstrukturēšanas laikā vispāratzīto pieredzi, vadība un darba ņēmēji varēja pamatoti uzskatīt, ka darba ņēmēji, kas tuvojās likumiskajam pensijas vecumam, veidoja atšķirīgu kategoriju nekā citi darba ņēmēji, ņemot vērā to, cik liels ir risks neatrast citu darbu. Šis vērtējums izskaidro to, kādēļ sociālajā plānā tika noteikta diferencēta attieksme, lai piešķirtu pārejas pensiju, kas tika tieši balstīta uz darba ņēmēju vecumu atlaišanas laikā.

48 Pamatojoties uz to, ka laikā, kad sociālais plāns tika noslēgts, sievietēm bija tiesības uz priekšlaicīgu pensionēšanos atbilstoši tiesību aktos noteiktajai sistēmai, sākot ar brīdi, kad viņas sasniedz 55 gadu vecumu, bet vīriešiem bija tiesības uz šādu pensionēšanos tikai no 60 gadu vecuma, vadība un darba ņēmēji uzskatīja — lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darba ņēmējiem, nepieciešams, ka sievietes varētu izmantot tiesības saņemt pārejas pensiju 5 gadus agrāk, nekā ir noteikts viņu vīriešu dzimuma kolēģiem. Šī sociālā plāna noteikuma mērķis nebija diskriminēt, un tas arī nediskriminēja vīriešu dzimuma darba ņēmējus. Vīriešu dzimuma darba ņēmēji, kas — kā Hloceks — atlaišanas laikā ietilpa 50–54 gadu vecuma kategorijā, atradās tālāk no likumiskā pensionēšanās vecuma, un, attiecīgi, nebija identiskā situācijā ar sieviešu dzimuma darba ņēmējiem tajā pašā vecuma kategorijā attiecībā pret bezdarba riska līmeni, kuram viņas bija pakļautas.

49 Tādēļ ir jākonstatē, ka, nosakot dažādus vecumus, no kuriem vīriešu un sieviešu darba ņēmējiem ir tiesības saņemt pārejas pensiju, sociālais plāns nodrošināja neitrālu mehānismu; tas apstiprina jebkādas diskriminācijas trūkumu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Birds Eye Walls*, 23. punkts).

50 Turklāt 1998. gada 26. februāra sociālā plāna nosacījumi par pārejas pensijas piešķiršanu netiek piemēroti vispārēji vai uz nenoteiktu laiku. Vadība un darba ņēmēji par šiem noteikumiem vienojās, lai veiktu vienu pārstrukturēšanu un maksātu visas piešķirtās pārejas pensijas darba ņēmējiem, kas tika atlaisti pārstrukturēšanas ietvaros, ne ilgāk kā piecus gadus pēc viņu atlaišanas. Līdz ar to, pretēji Komisijas argumentācijai, nav pamata bažām, ka šāda sociālā plāna piemērošana kalpos, lai pastiprinātu vai apstiprinātu Austrijas tiesību aktos paredzētās sistēmas noteikumus, kas tiešām nosaka diferencētu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm saistībā ar vecumu, no kura var saņemt vecuma pensiju, pat ja pastāv cieša saikne starp sociālā plāna noteikumiem un tiesību aktos noteiktās sistēmas noteikumiem.

51 Tādējādi uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka pārejas pensija, par kuru ir runa pamata lietā, ir "darba samaksa" EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta nozīmē. Pamata lietas apstākļos šie noteikumi neizslēdz sociālā plāna piemērošanu, kas nosaka diferencētu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem saistībā ar vecumu, no kura tiek piešķirtas tiesības saņemt pārejas pensiju, ar nosacījumu, ka saskaņā ar tiesību aktos paredzētajām valsts sistēmām, kas nosaka priekšlaicīgu pensionēšanos, šie vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēji atrodas atšķirīgā situācijā atbilstoši faktoriem, kas ir svarīgi, piešķirot šādu pensiju.

Par otro un trešo jautājumu

52 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai pārejas pensija, par kuru ir runa pamata lietā, ir "sociālā arodnodrošinājuma sistēma" Direktīvas 86/378 nozīmē. Ar trešo jautājumu, kas ir sadalīts divās daļās, iesniedzējtiesa jautā, vai pārejas pensija ir "nosacījums, kas nosaka atlaišanu" Direktīvas 76/207 5. panta nozīmē, un, ja tā, vai šī direktīva aizliedz šādas pensijas piešķiršanu saskaņā ar noteikumiem, kas ir ietverti sociālajā plānā, par kuru ir runa pamata lietā.

53 Ņemot vērā atbildi uz pirmo jautājumu, ka pārejas pensija ir "darba samaksa" EKL 141. panta nozīmē, Direktīvu 86/378 un 76/207 interpretēšana nav būtiska pamata prāvas iznākumam. Tādējādi nav nepieciešams atbildēt uz otro un trešo uzdoto jautājumu.

Par tiesāšanās izdevumiem

54 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

Pārejas pensija, par kuru ir runa pamata lietā, ir "darba samaksa" EKL 141. panta un 1. panta nozīmē Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvā 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu [darba samaksu] vīriešiem un sievietēm. Pamata lietas apstākļos šie noteikumi neizslēdz sociālā plāna piemērošanu, kas nosaka diferencētu attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem saistībā ar vecumu, no kura tiek piešķirtas tiesības saņemt pārejas pensiju, ar nosacījumu, ka saskaņā ar tiesību aktos paredzētajām valsts sistēmām, kas nosaka priekšlaicīgu pensionēšanos, šie vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēji atrodas atšķirīgā situācijā atbilstoši faktoriem, kas ir svarīgi, piešķirot šādu pensiju.

[Paraksti]