TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2004 m. gruodžio 9 d. *

Byloje C-19/02

dėl *Oberster Gerichtshof* (Austrija) 2001 m. gruodžio 20 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2002 m. sausio 29 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Viktor Hlozek

prieš

Roche Austria Gesellschaft m.b.H.,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai A. Rosas (pranešėjas), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts ir S. von Bahr,

* Proceso kalba: vokiečių.

generalinė advokatė J. Kokott,
posėdžio sekretorė M.-F. Contet, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2004 m. vasario 12 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs rašytines pastabas, pateiktas:

— V. Hlozek, atstovaujamo *Rechtsanwälte* G. Teicht ir G. Jöchl,

— *Roche Austria Gesellschaft m.b.H.*, atstovaujamos *Rechtsanwalt* R. Schuster,

— Austrijos Respublikos, atstovaujamos C. Pesendorfer ir M. G. Hesse,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos J. Sack ir N. Yerrel,

susipažinęs su 2004 m. balandžio 1 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su EB 141 straipsnio ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19), 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40) ir 1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyvos 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose (OL L 225, p. 40), iš dalies pakeistos 1996 m. gruodžio 20 d. Tarybos direktyva 96/97/EB (OL L 46, 1997, p. 20), išaiškinimu.

2 Šis prašymas buvo pateiktas byloje *V. Hlozek prieš Roche Austria Gesellschaft mbH* (toliau — *Roche*) dėl teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją, kuri pagal susitarimą dėl įmonės restruktūrizavimo turėtų būti mokama darbuotojams, sulaukusiems atitinkamo amžiaus jų atleidimo iš darbo dieną, nesuteikimo.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 EB 141 straipsnyje įtvirtintas vienodo užmokesčio mokėjimo už vienodą ar vienodos vertės darbą vienos ir kitos lyties darbuotojams principas.

4 EB sutarties 117–120 straipsniai nuo 1999 m. gegužės 1 d., Amsterdamo sutarties įsigaliojimo dienos, pakeisti EB 136–143 straipsniais. EB 141 straipsnio 1 dalies ir 2 dalies pirmoji pastraipa iš esmės atitinka Sutarties 119 straipsnio pirmąją ir antrąją pastraipas.

5 Direktyvos 75/117 1 straipsnyje numatyta:

„Sutarties 119 straipsnyje išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas, vadinamasis „vienodo darbo užmokesčio principas", reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu.

<...>"

6 Direktyva 76/2007 numato vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimą valstybėse narėse įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo, darbo ir atleidimo iš darbo sąlygų, taip pat socialinės apsaugos pagal 1 straipsnio 2 dalyje nurodytas sąlygas, atžvilgiu.

7 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL L 6, p. 24) buvo priimta įgyvendinant Direktyvos 76/207 1 straipsnio 2 dalį. Pagal Direktyvos 79/7 3 straipsnio 1 dalies a punktą ši direktyva taikoma įstatymų nustatytoms sistemoms, kurios numato apsaugą, įskaitant senatvės ir nedarbo atvejus.

8 Direktyva 86/378 numato vienodo požiūrio principo įgyvendinimą profesinėse socialinės apsaugos sistemose, kurios užtikrina apsaugą Direktyvos 79/7 3 straipsnio 1 dalyje nurodytais atvejais, taip pat sistemose, numatančiose darbuotojams kitokius atlygius pinigais arba natūra, atitinkančius Sutarties tikslus.

9 Remiantis Direktyvos 86/378, iš dalies pakeistos Direktyva 96/97, 2 straipsniu profesinės socialinės apsaugos sistemos – tai sistemos, kurioms nėra taikoma Direktyva 79/7 ir kurių paskirtis pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbantiems asmenims, dirbantiems įmonėje arba įmonių grupėje, ekonominės veiklos srityje arba profesinės veiklos sektoriuje arba sektorių grupėje, mokėti išmokas, papildančias arba pakeičiančias įstatymų nustatytose socialinės apsaugos sistemose numatomas išmokas, neatsižvelgiant į tai, ar dalyvavimas tokiose sistemose yra privalomas, ar ne.

Nacionalinės teisės aktai

10 Remiantis sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikta santrauka, be kita ko, reikia atsižvelgti ir į toliau išvardytus nacionalinės teisės aktus.

11 Pagal Bendro socialinės apsaugos įstatymo (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* BGBl. Nr. 189/1955, BGBl. Nr. 33/2001 paskelbtoje redakcijoje, toliau – *ASVG*) 253 straipsnį teisė į senatvės pensiją suteikiama vyrams, sulaukusiems 65 metų, ir moterims, sulaukusioms 60 metų. Be to, faktinių aplinkybių nagrinėjimo pagrindinėje byloje metu *ASVG* 253a, 253b ir 253c straipsniuose buvo numatyta teisė į ankstyvą senatvės pensiją, pavyzdžiui, nedarbo atveju vyrams, sulaukusiems daugiau nei 60 metų, ir moterims, sulaukusioms daugiau nei 55 metų. Šios žemesnės amžiaus ribos vėliau buvo padidintos ir sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikimo dieną buvo 61,5 metų vyrams ir 56,5 metų moterims.

12 Įstatymo dėl vienodo požiūrio į moteris ir vyrus (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben BGBl. Nr. 108/1979, BGBl. Nr. 833/1992 paskelbtoje redakcijoje, toliau – *Gleichbehandlungsgesetz*) 2 straipsnio 1 dalis draudžia bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl lyties. Šis draudimas taikomas, be kita ko, diskriminacijos darbo santykių atsiradimo (1 punktas), darbo užmokesčio nustatymo (2 punktas), kitų nei darbo užmokestis mokamų socialinių išmokų (3 punktas), karjeros ir paaukštinimo darbe (5 punktas) ir darbo santykių nutraukimo (7 punktas) atžvilgiu.

13 Pagal Konstitucinio įstatymo dėl darbo (Arbeitsverfassungsgesetz BGBl. Nr. 22/1974, BGBl. Nr. 833/1992 ir BGBl. Nr. 502/1993 paskelbtoje redakcijoje, toliau – *ArbVG*) 97 straipsnio 1 dalies 4 punktą įmonės darbuotojų išrinktas organas

gali nurodyti jos savininkui sudaryti įmonės susitarimą dėl priemonių užkirsti kelią įmonės restruktūrizavimo *ArbVG* 109 straipsnio 1 dalies 1–6 punktų prasme pasekmėms, jas pašalinti ar sumažinti, jeigu jos daro neigiamą įtaką visiems darbuotojams ar didžiajai jų daliai. Šiame įmonės susitarime, vadinamame „socialiniu planu" (Sozialplan), gali būti įtvirtintos taisyklės dėl neigiamų pasekmių, susijusių su įmonės restruktūrizavimu, kompensavimo, pavyzdžiui, didesnės išmokos atleidimo iš darbo dėl veiklos sumažėjimo atveju, pagalbos priemonės atleistiems darbuotojams, taip pat „pereinamojo laikotarpio pensijos" (*Überbrückungsgelder*). Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo manymu, įstatymas nenustato tikslių šio socialinio plano įgyvendinimo priemonių.

14 Pagal *ArbVG* 31 straipsnį įmonės susitarimo taikymas yra tiesiogiai privalomas. Be to, jis yra privalomojo pobūdžio darbuotojų atžvilgiu.

1998 m. vasario 26 d. socialinis planas

15 Pagal sprendimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 1998 m. vasario 26 d. planas, kuris nagrinėjamas pagrindinėje byloje, yra įmonės susitarimas atitinkamų *ArbVG* nuostatų prasme.

16 Šio socialinio plano 7 punkte nustatyta sutartinė atleidimo iš darbo išmoka, mokama darbuotojams, kuriems darbo santykių su įmone nutraukimo metu yra mažiau nei 55 metai, ir darbuotojoms, kurioms yra mažiau nei 50 metų. Šios išmokos suma apskaičiuojama atsižvelgiant į darbuotojo išdirbtą laiką įmonėje.

17 Minėto plano 8 punkte numatyta:

„8. Pereinamojo laikotarpio pensija (*Überbrückungszahlung*)

8.1 Taikymo sritis

Atleidimo iš darbo metu teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją turi darbuotojas, sulaukęs 55 metų (vyras) ar 50 metų (moteris), kuris dar neturi teisės į *ASVG* pensiją.

8.2 Pereinamojo laikotarpio pensija pradedama mokėti kitą mėnesį po darbo santykių nutraukimo ir nebemokama nuo to momento, kai jos gavėjas įgyja teisę į *ASVG* pensiją. Vėliausiai ją nustojama mokėti praėjus 5 metams po darbo santykių pabaigos.

8.3 Pereinamojo laikotarpio pensija siekia 75 % (*bruto*) paskutinio mėnesinio darbo užmokesčio *bruto* ir mokama 14 kartų per metus. Pereinamuoju laikotarpiu darbuotojas nedirba.

Papildomai mokama sutartinė atleidimo iš darbo išmoka.

Ji mokama, atsižvelgiant į pereinamojo laikotarpio trukmę:

iki 2 metų – 1 mėnesinio darbo užmokesčio dydžio;

nuo 2 iki 4 metų – 2 mėnesinių darbo užmokesčio dydžio;

nuo 4 metų – 3 mėnesinių darbo užmokesčio dydžio.

Ši sutartinė atleidimo iš darbo išmoka mokama kartu su įstatymu numatyta atleidimo iš darbo išmoka."

18 Teisių į profesinės sistemos senatvės pensiją, mokamą įmonės, atžvilgiu daromas skirtumas, atsižvelgiant į tai, ar darbuotojui taikomas socialinio plano 7 ar 8 punktas. Pagal socialinio plano 12 punktą darbuotojams, kurie jų išėjimo iš darbo metu neįvykdo socialinio plano 8 punkte numatytų sąlygų pereinamojo laikotarpio pensijai gauti, užtikrinama teisė į visos draudimo vertės pensijos išmoką. Priešingai, darbuotojams, kuriems taikomas socialinio plano 8 punktas, užtikrinama teisė į profesinės sistemos senatvės pensiją, atitinkamas išmokas jiems mokant nuo to momento, kai jie pradeda gauti *ASVG* pensiją. Socialinio plano 12.2 punkte patikslinama, kad 8 punkte numatytas pereinamasis laikotarpis bendrai skaičiuojamas kaip veiklos laikotarpis.

19 Sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą *Oberster Gerichtshof* pateikia informaciją, susijusią su socialinio plano 8 straipsnio praktiniu įgyvendinimu. Tuo atveju, kai atleidžiamas iš darbo darbuotojas įvykdo 8 punkte numatytas sąlygas, pasibaigus darbo sutarties galiojimo laikui, tarp šio darbuotojo ir įmonės sudaroma sutartis. Nauja sutartis sudaroma apibrėžtam laikotarpiui ne ilgiau nei 5 metams arba iki tol, kol darbuotojas įgis teisę į įstatymu nustatytą *ASVG* pensiją. Šiuo laikotarpiu darbuotojas gauna pereinamojo laikotarpio pensiją, yra atleistas nuo darbo ir gali užsiimti kita apmokama veikla.

20 Galimybė užsiimti kita apmokama veikla gaunant pereinamojo laikotarpio pensiją tiesiogiai išplaukia iš socialinio plano 4 punkto, kuriame numatyta, kad „<...> atleidimo nuo darbo laikotarpiu darbuotojams leidžiama užsiimti kita veikla, išsaugant socialiniame plane suteiktas teises".

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

21 1998 m. liepos 1 d. *Roche* susijungė su įmone, kurioje nuo 1982 m. sausio 1 d. dirbo V. Hlozek. Dėl šio susijungimo bei siekdami sumažinti neigiamas pasekmes darbuotojams dėl įmonės restruktūrizavimo, vykdomo dėl šio susijungimo, darbdavys su darbuotojų atstovais 1998 m. vasario 26 d. sudarė socialinį planą.

22 1999 m. birželio 30 d. V. Hlozek buvo atleistas iš darbo dėl įmonės restruktūrizavimo, dėl kurio buvo uždarytas jo vadovaujamas gamybos skyrius. Kadangi darbo santykių su *Roche* nutraukimo metu V. Hlozek buvo 54 metai, jam buvo taikomas 7, o ne 8 socialinio plano punktas. Jis sutiko su sutartine išmoka, kuri jam buvo išmokėta pagal socialinio plano 7 punktą. Atsižvelgiant į didelį jo darbo įmonėje

stažą, buvo nustatyta 1 845 000 ATS *bruto* išmoka arba 1 274 113,75 ATS *neto* išmoka. 1999 m. gruodžio 7 d. vykusio posėdžio metu V. Hlozek pareiškė, kad jis surado kitą darbą, kuriame jis gauna panašų į anksčiau gautą darbo užmokestį.

23 Jeigu V. Hlozek būtų moteriškosios lyties darbuotojas, jam būtų taikomas socialinio plano 8 punktas. Tokiu atveju jis būtų gavęs mažesnę, nei jam buvo išmokėta, sutartinę atleidimo iš darbo išmoką. Tačiau jam būtų taikomos nuostatos, suteikiančios teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją.

24 Todėl V. Hlozek, manydamas, kad jis buvo diskriminuojamas dėl lyties, pareiškė ieškinį *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Austrija) dėl pripažinimo, kad jis gali reikalauti iš *Roche* suteikti jam teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją pagal 1998 m. vasario 26 d. socialinį planą iki tol, kol jis gaus *ASVG* pensiją. Nepatenkinus šio reikalavimo, jis prašė pripažinti jo teisę į pereinamojo laikotarpio pensijos mokėjimą penkerius metus po darbo santykių su *Roche* nutraukimo arba, nepatenkinus šio reikalavimo, laikotarpiu, per kurį jis neužsiėmė profesine veikla.

25 Savo reikalavimus V. Hlozek iš esmės grindžia argumentu, kad 1998 m. vasario 26 d. socialinio plano 8 punkte numatyta pereinamojo laikotarpio pensijos sistema yra neteisėta ir negalioja tiek pagal nacionalinę teisę, tiek pagal Bendrijos teisę, nes ji nustato skirtingas amžiaus ribas vyrams (55 metai) ir moterims (50 metų). Jo manymu, nuostata, kurioje numatyta žemesnė amžiaus riba, turėtų būti taikoma ir vyrams, todėl atsižvelgiant į tai, kad atleidimo iš darbo metu jam buvo 54 metai, jam turėtų būti suteikta teisė į pereinamojo laikotarpio pensiją.

26 2000 m. spalio 17 d. sprendimu *Arbeits-und Sozialgericht Wien* patenkino V. Hlozek prašymą ir nutarė, kad jis galėtų iš *Roche* reikalauti teisės į pereinamojo laikotarpio pensijos mokėjimą tol, kol jis gaus *ASVG* pensiją, tačiau daugiausia penkerių metų laikotarpiui, skaičiuojamam nuo 1999 m. birželio 30 d., kuomet buvo nutraukti jo darbo santykiai. Be to, jis manė, kad atsižvelgiant į nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, ypač į 1990 m. gegužės 17 d. sprendimą *Barber* (C-262/88, Rink. p. I-1889), reikėtų pripažinti, kad nagrinėjama sistema prieštarauja EB 141 straipsnyje įtvirtintam vienodo požiūrio principui, nes ji nustato skirtingas teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją amžiaus sąlygas vyrams ir moterims. Šio teismo manymu, atsižvelgiant į tai, kad EB 141 straipsnis yra privalomas ir tiesiogiai taikomas, skirtingos amžiaus sąlygos yra niekinės, ir teisė į pereinamojo laikotarpio pensiją turi būti suteikiama vyrams ir moterims, kurie darbo santykių nutraukimo metu yra sulaukę 50 metų ir kurie dar neįgijo teisės į *ASVG* pensiją.

27 Šį sprendimą *Oberlandesgericht Wien* (Austrija) patvirtinus apeliacine tvarka, *Roche* pateikė apeliacinį skundą dėl „peržiūrėjimo" *Oberster Gerichtshof*. Ji ginčija tai, kad nagrinėjama pereinamojo laikotarpio pensija būtų vertinama atsižvelgiant į EB 141 straipsnį ir diskriminacijos faktą. Šiuo klausimu ji mano, kad reikia atsakyti į klausimą, ar teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją suteikimo sąlyga yra diskriminacinio pobūdžio, ir kad remiantis 1982 m. vasario 16 d. sprendimu *Burton* (19/81, Rink. p. 555) šis klausimas turi būti vertinamas atsižvelgiant į Direktyvą 76/207, o ne į EB 141 straipsnį. *Roche* tvirtinimu, tokio pobūdžio išmokos suteikimas keičiasi atsižvelgiant į skirtingą amžių, kurio sulaukus pradėdama mokėti išmokas pagal įstatymu nustatytą socialinės apsaugos sistemą. Ji priduria, kad pereinamojo laikotarpio pensijos atžvilgiu darbo išmokos ir darbo užmokestis yra nesusiję dalykai, ir jeigu amžius, kurio sulaukus mokamos išmokos, būtų vienodas vyrams ir moterims, tuomet būtų diskriminuojamos moterys.

28 Prašyme priimti prejudicinį sprendimą *Oberster Gerichtshof* remiasi *Arbeitsmarket-service Wien* surinktais statistiniais 1998–2000 m. duomenimis apie bedarbių

pasiskirstymą Austrijoje pagal lytį ir amžių. Jis pažymi, kad, remiantis šiais statistiniais duomenimis, bedarbių skaičius asmenų, kuriems yra mažiau nei 49 metai, grupėje yra santykinai pastovus ir vienodas abiejų lyčių atžvilgiu. Tačiau 50–54 metų asmenų grupėje bedarbių moterų skaičius yra dvigubai didesnis nei pirmesnėje amžiaus grupėje. Be to, šioje amžiaus grupėje moterų bedarbių skaičius yra daug didesnis nei vyrų. Tačiau 55–59 metų asmenų grupėje bedarbių vyrų skaičius yra didesnis nei pirmesnėje grupėje. Be to, jis didesnis nei bedarbių moterų skaičius toje pačioje grupėje.

29 Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo manymu, tokia situacija gali būti paaiškinama faktu, kad nedarbo rizika padidėja abiejų lyčių atstovams, kurie netrukus sulauks įstatymu nustatyto pensinio amžiaus. Todėl moterų, kurių įstatymu nustatyto pensinio amžiaus riba yra žemesnė nei vyrų, atveju ši rizika pasiekia didžiausią laipsnį anksčiau nei vyrų atveju. Šis teismas pastebi, kad atsakovas pagrindinėje byloje tvirtino, jog nagrinėjamame socialiniame plane siekiama atsižvelgti į didesnę darbuotojų, kurie yra atleidžiami iš darbo likus penkeriems ir mažiau metų iki jų išėjimo į pensiją, nedarbo riziką.

30 Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas patikslina, kad teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją, kuri numatyta ginčijamame socialiniame plane, suteikimas nėra darbo santykių atsiradimas *Gleichbehandlungsgesetz* 2 straipsnio 1 dalies 1 punkto prasme nei pareigų paaukštinimas to paties įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 3 punkto prasme. Jis tvirtina, kad suinteresuoti darbuotojai neprivalo atlikti jokio darbo.

31 Kadangi pereinamojo laikotarpio pensija nesiekiama papildyti draudimo ar įstatymu nustatytos pensijos, ji taip pat nėra profesinės socialinės apsaugos sistemos pensija. Ji neturi jokio sąryšio su darbo santykių trukme ar dalyvavimo šioje sistemoje

laikotarpiais. Iš tikrųjų remiantis prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo argumentais, darbuotojai vien tik dėl fakto, kad jie priklauso įmonės personalui ir dėl to, kad darbdavys yra įsipareigojęs užtikrinti jų socialinę apsaugą, yra apsaugoti nuo rizikos nesurasti naujo darbo, kai jų darbo santykiai pasibaigia sulaukus amžiaus, kai objektyviai yra labai sunku surasti naują darbą.

32 Atsižvelgdamas į tai, kas pirmiau išdėstyta, *Oberster Gerichtshof* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. a) Ar galima EB 141 straipsnį ir Direktyvos 75/117/EEB <...> 1 straipsnį aiškinti taip, kad sistemoje, kai darbdavys, kuris dėl susijungimo su kita įmone atleidžia iš darbo didelę darbuotojų dalį, siekdamas įgyvendinti savo pareigą užtikrinti viso personalo socialinę apsaugą, kad sumažintų neigiamas atleidimo iš darbo pasekmes – ypač nedarbo riziką dėl amžiaus – privalo sudaryti su darbuotojų atstovais socialinį planą, kuris turi privalomąją galią darbuotojų atžvilgiu, <...> šios nuostatos draudžia socialinį planą, kuriame numatyta, kad visos darbuotojos moterys, atleidimo iš darbo dieną sulaukusios 50 metų, ir visi vyrai, atleidimo iš darbo dieną sulaukę 55 metų, neatsižvelgiant į jų darbo stažą, t. y. į jų „išdirbtą laikotarpį", turi teisę penkerius metus, tačiau tik tol, kol jie įgis teisę į įstatymu nustatytą pensiją, gauti <...> 75 % paskutinio mėnesinio darbo užmokesčio *bruto* (pereinamojo laikotarpio pensiją) tik amžiaus pagrindu ir remiantis tuo, kad nustatyta ilgalaikė moterų ir vyrų nedarbo rizika skiriasi, nelygu jų amžius?

b) Ar darbo užmokesčio sąvoka, įtvirtinta EB 141 straipsnyje ir direktyvos 1 straipsnyje, reiškia, kad išmokų, nesusijusių su atliktu darbu, o mokamų tik

dėl to, kad asmuo yra įmonės darbuotojas ir kad darbdavys privalo užtikrinti socialinę apsaugą, atžvilgiu ji apima ilgalaikės nedarbo išmokos mokėjimą taip, kad darbo užmokestis turi būti laikomas vienodu, jei jis padengia tokią pačią riziką, kuri yra iš anksto nustatyta, nors įprastai ši rizika yra didesnė skirtingo vyrų ir moterų amžiaus grupėse?

c) Jeigu „darbo užmokesčio" sąvoka, įtvirtinta šiose nuostatose, apima tik išmokas grynaisiais, ar skirtingu rizikos laipsniu galima pateisinti nevienodą požiūrį į vyrus ir moteris?

2. a) Ar sąvoka „profesinės socialinės apsaugos sistemos" Direktyvos 86/378/EEB <...> 2 straipsnio 1 dalies prasme apima ir pirmiau nurodytas pereinamojo laikotarpio pensijas?

b) Ar direktyvos 4 straipsnyje numatyta „senatvės, įskaitant ankstyvą išėjimą į pensiją" rizikos sąvoka apima tokio pobūdžio (pereinamojo laikotarpio pensijas)?

c) Ar direktyvos 6 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta sąvoka „sistema" apima tik teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją atsiradimo sąlygas ar ji taip pat bendrai apima buvimo įmonės darbuotoju sąlygą?

3. a) Ar Tarybos direktyvą 76/207/EEB <...> galima aiškinti taip, kad pirmiau minėta (pereinamojo laikotarpio pensija) yra atleidimo iš darbo sąlyga šios direktyvos 5 straipsnio prasme?

b) Ar ši direktyva turi būti aiškinama kaip draudžianti socialinį planą, pagal kurį visos darbuotojos moterys, sulaukusios 50 metų atleidimo iš darbo dieną, ir visi darbuotojai vyrai, sulaukę 55 metų atleidimo iš darbo dieną, neatsižvelgiant į jų darbo stažą, t. y. jų „išdirbtą laikotarpį", turi teisę penkerius metus, tačiau tik tol, kol jie įgis teisę į įstatymu nustatytą pensiją, gauti <...> 75 % paskutinio mėnesinio darbo užmokesčio *bruto* (pereinamojo laikotarpio pensiją) tik amžiaus pagrindu ir remiantis tuo, kad nustatyta ilgalaikė moterų ir vyrų nedarbo rizika skiriasi, nelygu jų amžius?"

Prejudiciniai klausimai

Pirmas klausimas

33 Pirmu klausimu, kuris susideda iš trijų dalių (1a–c klausimai), prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, ar nagrinėjama pagrindinėje byloje pereinamojo laikotarpio pensija yra „darbo užmokestis" EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 1 straipsnio prasme. Jei taip, tai ar šios nuostatos draudžia tokios pensijos mokėjimą atsižvelgiant į skirtingą nustatyto

ilgalaikio moterų ir vyrų nedarbo riziką, nelygu jų amžius, ar, priešingai, skirtingas taip suprastos rizikos laipsnis gali pateisinti skirtingą požiūrį į darbuotojus vyrus ir moteris dėl amžiaus, kurio sulaukus atleidimo iš darbo atveju jiems gali būti suteikta teisė į šią pensiją.

Pirma dalis: išmokos klasifikacija

34 Dėl pirmos šio klausimo dalies visos šalys, pateikusios pastabas Teisingumo Teismui, išskyrus *Roche*, mano, kad išmoka, kuri nagrinėjama pagrindinėje byloje kaip pereinamojo laikotarpio pensija, yra „darbo užmokestis" EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 1 straipsnio prasme. *Roche* manymu, nereikėtų šios išmokos kvalifikuoti, o reikėtų nustatyti, ar teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją suteikimo sąlygos nėra diskriminuojamojo pobūdžio. Remdamasi minėtu sprendimu *Burton* ji tvirtina, kad šis klausimas patenka į Direktyvos 76/207 taikymo sritį.

35 Remiantis nusistovėjusia teismų praktika, susijusia su Sutarties 119 straipsniu, sąvoka „darbo užmokestis" EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 1 straipsnio prasme apima bet kokį atlyginimą grynaisiais arba natūra, esamą ar būsimą, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Tai, kad tam tikros išmokos mokamos po darbo santykių nutraukimo, netrukdo išmokas

laikyti darbo užmokesčiu šių nuostatų prasme (žr. minėto sprendimo *Barber* 12 punktą ir 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith ir Perez*, C-167/97 Rink. p. I-623, 23 ir 24 punktus).

36 Jeigu minėtame sprendime *Burton* Teisingumo Teismas teisingai nusprendė, kad Direktyva 76/207 taikoma sąlygoms dėl išmokos, kurią darbdavys moka darbuotojui savanoriško išėjimo iš darbo atveju, Komisija teisingai tvirtino, kad šia teismine praktika nebuvo remtasi naujesnėse bylose dėl išmokų, mokamų po darbo santykių nutraukimo.

37 Be to, dėl išmokos, kurią darbdavys moka darbuotojui atleisdamas jį iš darbo, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad tokia išmoka yra atidėto darbo užmokesčio, į kurį darbuotojas turi teisę dėl savo darbo, tačiau kuris yra mokamas darbo santykių nutraukimo momentu siekiant palengvinti darbuotojo prisitaikymą prie naujų aplinkybių, susijusių su darbo santykių pabaiga, forma (minėto sprendimo *Barber* 13 punktas; 1990 m. birželio 27 d. Sprendimo *Kowalska*, C-33/89, Rink. p. I-2591, 10 punktas ir minėto sprendimo *Seymour-Smith ir Perez* 25 punktas).

38 Šiuo atveju pripažintina, kad pereinamojo laikotarpio pensija atsirado 1998 m. vasario 26 d. socialiniame plane, kuris yra socialinių partnerių bendradarbiavimo rezultatas, ir yra mokama įmonės dėl buvusių darbo santykių tarp įmonės ir tam tikrų darbuotojų, atleistų iš darbo dėl minėtame plane numatyto restruktūrizavimo.

Šio plano 8.3 punktu, pagal kurį pensijos suma apskaičiuojama paskutinio mėnesinio atlyginimo *bruto* pagrindu, patvirtinama, kad pereinamojo laikotarpio pensija yra išmoka, mokama konkretiems darbuotojams dėl darbo.

39 Neginčijama, kad minėtas socialinis planas buvo sudarytas siekiant sumažinti (neigiamas) įmonės restruktūrizavimo socialines pasekmes. Pagal šį planą pereinamojo laikotarpio pensijos gavėjai yra darbuotojai, savo atleidimo iš darbo momentu sulaukę panašaus kaip įstatymu nustatytas pensinis amžius, ir ši pensija yra mokama periodiškai daugiausia penkerius metus, nereikalaujant iš darbuotojų atlikti jokio darbo. Išmokos, laikomos darbo užmokesčiu, apima ir darbdavio mokamas išmokas dėl atlygintinų darbo santykių, kurių tikslas užtikrinti darbuotojams pajamų šaltinį net tais specifiniais atvejais, kai jie neatlieka jokios veiklos, numatytos jų darbo sutartyje (žr. šiuo klausimu 1999 m. rugsėjo 16 d. Sprendimo *Abdoulaye ir kt.*, C-218/98, Rink. p. I-5723, 13 punktą ir minėtą teismų praktiką). Be to, tai, kad tokios išmokos yra darbo užmokesčio pobūdžio, neturėtų būti kvestionuojama vien tik todėl, kad jos susijusios su socialine politika (1993 m. vasario 17 d. Sprendimo *Komisija prieš Belgiją*, C-173/91, Rink. p. I-673, 21 punktas ir 1994 m. spalio 28 d. Sprendimo *Beune*, C-7/93, Rink. p. I-4471, 45 punktas).

40 Darytina išvada, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama išmoka yra „darbo užmokestis" EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/1171 straipsnio prasme.

Antra ir trečia dalys: diskriminacija dėl lyties

41 Pirmo prejudicinio klausimo antra ir trečia dalys, kuriomis siekiama išsiaiškinti, ar pagrindinės bylos aplinkybėmis 1998 m. vasario 26 d. socialiniame plane įtvirtintas

nevienodas požiūris į darbuotojus vyrus ir moteris dėl amžiaus, kurio sulaukus suteikiama teisė į pereinamojo laikotarpio pensiją, yra diskriminacija, kuri draudžiama EB 141 straipsniu ir Direktyvos 75/117 1 straipsniu, turi būti nagrinėjamos kartu.

42 EB 141 straipsnyje įtvirtintas ir Direktyvos 75/117 1 straipsnyje detalizuotas vienos ir kitos lyties darbuotojų vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas prieštarauja nuostatų, įtvirtinančių tiesioginę diskriminaciją dėl lyties, taikymui.

43 Dėl EB 141 straipsnio primintina, kad, atsižvelgiant į jo privalomą pobūdį, diskriminacijos dėl vienos ir kitos lyties darbuotojų draudimas taikomas ne tik institucijų veiksmams, bet ir visoms sutartims, kuriomis siekiama kolektyviai reglamentuoti samdomą darbą (žr. 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimo *Defrenne*, 43/75, Rink. p. 455, 39 punktą, minėto sprendimo *Kowalska* 12 punktą ir 2004 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Sass*, C-284/02, Rink. p. I-11141, 25 punktą).

44 Tačiau, remiantis Teisingumo Teismo praktika, šis vienodo darbo užmokesčio principas kaip specifinė bendrojo nediskriminavimo principo išraiška suponuoja, kad darbuotojai vyrai ir moterys, kuriems šis principas taikomas, yra tokioje pačioje ar panašioje padėtyje (žr. 1993 m. lapkričio 9 d. Sprendimo *Roberts*, vadinamojo *„Birds Eye Walls"*, C-132/92, Rink. p. I-5579, 17 punktą; 1996 m. vasario 13 d. Sprendimo *Gillespie ir kt.*, C-342/93, Rink. p. I-475, 16–18 punktus; minėto sprendimo *Abdoulaye ir kt.* 16 punktą ir 2001 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Mouflin*, C-206/00, Rink. p. I-10201, 28 punktą).

45 Šiuo atveju neginčijama, kad 1998 m. vasario 26 d. socialinio plano nuostatos įtvirtina nevienodą požiūrį į darbuotojus tiesiogiai dėl lyties, nes nustato amžių, kurio sulaukus suteikiama teisė į pereinamojo laikotarpio pensiją, t. y. 55 metai vyrams ir 50 metų moterims. Tačiau *Roche* ir Austrijos Respublikos tvirtinimu, šiomis nuostatomis nesiekiama diskriminuoti ir jos nediskriminuoja darbuotojų vyrų. Jie iš esmės tvirtina, kad darbuotojų vyrų, atleistų iš darbo sulaukus 50–54 metų, padėtis nėra tokia pati ar panaši kaip tos pačios amžiaus grupės moterų. Todėl jeigu ta pati taisyklė būtų taikoma objektyviai skirtingoms situacijoms, būtų prieštaraujama vienodo požiūrio principui.

46 Šiuo klausimu pabrėžtina, kad 1998 m. vasario 26 d. socialinis planas, priimtas įgyvendinant *ArbVG* nuostatas, sudarytas įmonės ir jos darbuotojų išrinktų atstovų siekiant sumažinti didelės darbuotojų dalies atleidimo iš darbo dėl susijungimo su kita įmone socialines pasekmes. Dėl to socialiniame plane yra numatytas pereinamojo laikotarpio pensijos mokėjimas tik darbuotojams, sulaukusiems pakankamai solidaus amžiaus jų atleidimo iš darbo momentu, atsižvelgiant į tai, kad šie darbuotojai paprastai susiduria su padidinta ilgalaikio nedarbo rizika.

47 Tiesa, kad reali nedarbo rizika, su kuria susiduria kiekvienas darbuotojas, susijusi ne tik su tokiomis sąlygomis kaip amžius, lytis, bet taip pat, kaip tvirtina V. Hlozek, ir su kitais darbuotojui būdingais požymiais, pavyzdžiui, jo kvalifikacija ir profesiniu lankstumu. Tačiau iš to išplaukia, kad atsižvelgdami į bendrai pripažintą darbo stažą įmonės restruktūrizavimo metu socialiniai partneriai gali teisėtai tikėtis, kad darbuotojai, kurie netrukus sulauks įstatymu nustatyto pensinio amžiaus, patenka į atskirą grupę nei kiti darbuotojai, atsižvelgiant į didesnį rizikos laipsnį nesurasti kito darbo. Šis vertinimas paaiškina faktą, kad socialiniame plane buvo įtvirtintas nevienodas požiūris teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją suteikimo atžvilgiu, iš esmės tik dėl darbuotojų amžiaus jų atleidimo iš darbo dieną.

48 Atsižvelgiant į tai, kad socialinio plano sudarymo metu moterys turėjo teisę į ankstyvą senatvės pensiją pagal įstatymu nustatytą sistemą sulaukusios 55 metų, o vyrai turėjo teisę į tokią pensiją tik sulaukę 60 metų, socialiniai partneriai, manydami, kad norint užtikrinti vienodą požiūrį visų darbuotojų atžvilgiu būtina nustatyti darbuotojų teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją moterims 5 metais anksčiau nei jų kolegoms vyrams. Šia socialinio plano nuostata nebuvo siekiama diskriminuoti įmonės darbuotojų vyrų, ir jie nebuvo diskriminuojami. Iš tikrųjų darbuotojų vyrų, kurie, kaip V. Hlozek, jų atleidimo iš darbo momentu pateko į 50–54 metų amžiaus grupę, amžius buvo daug jaunesnis nei įstatymu nustatytas ankstyvo išėjimo į pensiją amžius, ir todėl jie nebuvo tokioje pačioje padėtyje kaip į tą pačią grupę patenkančios darbuotojos moterys nedarbo rizikos laipsnio atžvilgiu.

49 Konstatuotina, kad nustatant skirtingą amžių, kurio sulaukęs teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją įgyja skirtingų lyčių darbuotojai, socialiniame plane nustatytas neutralus mechanizmas, kuris įrodo, kad nėra jokios diskriminacijos (minėto sprendimo *Birds Eye Walls* 23 punktas).

50 Be to, reikia pabrėžti, kad 1998 m. vasario 26 d. socialinio plano nuostatos dėl teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją suteikimo netaikomos nei bendrai, nei neapibrėžtam laikotarpiui. Šios nuostatos buvo priimtos socialinių partnerių tik dėl įmonės restruktūrizavimo, ir pereinamojo laikotarpio pensijos atleistiems iš darbo dėl šio restruktūrizavimo darbuotojams daugiausia mokamos penkerius metus po jų atleidimo iš darbo. Todėl, priešingai Komisijos pateiktiems argumentams, nėra pagrindo nerimauti, kad socialinio plano taikymas sustiprina ar įtvirtina Austrijos įstatymu įtvirtintos sistemos nuostatas, nustatančias nevienodą požiūrį į vyrus ir moteris dėl amžiaus, kurio sulaukus suteikiama teisė į senatvės pensiją, net jeigu tarp socialinio plano ir įstatymu įtvirtintos sistemos nuostatų yra glaudus ryšys.

51 Atsakymas į pirmą klausimą yra tas, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama pereinamojo laikotarpio pensija yra „darbo užmokestis" EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 1 straipsnio prasme. Šiomis pagrindinės bylos aplinkybėmis šios nuostatos nedraudžia taikyti socialinio plano, numatančio nevienodą požiūrį į darbuotojus vyrus ir moteris dėl amžiaus, kurio sulaukus suteikiama teisė į pereinamojo laikotarpio pensiją, kadangi šie darbuotojai vyrai ir moterys pagal nacionalinę įstatymu nustatytą ankstyvo išėjimo į pensiją sistemą yra skirtingoje padėtyje minėtos pensijos suteikimo sąlygų atžvilgiu.

Antras ir trečias klausimai

52 Antru klausimu prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama pereinamojo laikotarpio pensija yra „profesinės socialinės apsaugos sistemos" dalis Direktyvos86/378 prasme. Trečiu klausimu, kurį sudaro dvi dalys, jis nori sužinoti, ar minėta pereinamojo laikotarpio pensija yra „atleidimo iš darbo sąlyga" Direktyvos 76/207 5 straipsnio prasme, jei taip, ar ši direktyva draudžia, kad ši pensija būtų suteikta pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamo socialinio plano nuostatas.

53 Atsižvelgiant į atsakymą į pirmą klausimą, pagal kurį pereinamojo laikotarpio pensija yra „darbo užmokestis" EB 141 straipsnio prasme, Direktyvų 86/378 ir 76/207 aiškinimas neturi reikšmės pagrindinės bylos baigčiai. Šiomis aplinkybėmis nebūtina atsakyti į antrą ir trečią prejudicinius klausimus.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

54 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti pastarasis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

Pagrindinėje byloje nagrinėjama pereinamojo laikotarpio pensija yra „darbo užmokestis" EB 141 straipsnio ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo 1 straipsnio prasme. Šiomis pagrindinės bylos aplinkybėmis šios nuostatos nedraudžia taikyti socialinio plano, numatančio nevienodą požiūrį į darbuotojus vyrus ir moteris dėl amžiaus, kurio sulaukus suteikiama teisė į pereinamojo laikotarpio pensiją, nes pagal nacionalinę įstatymu nustatytą ankstyvo išėjimo į pensiją sistemą šių darbuotojų vyrų ir moterų padėtis yra skirtinga minėtos pensijos suteikimo sąlygų atžvilgiu.

Parašai.