A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2004. december 9. *

A C-19/02. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2002. január 29-én érkezett 2001. december 20-i határozatával terjesztett elő az előtte

Viktor Hlozek

és

a **Roche Austria Gesellschaft mbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, A. Rosas (előadó), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts és S. von Bahr bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: M.-F. Contet főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. február 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

— V. Hlozek képviseletében G. Teicht és G. Jöchl Rechtsanwälte,

— a Roche Austria Gesellschaft mbH képviseletében R. Schuster Rechtsanwalt,

— az Osztrák Köztársaság képviseletében C. Pesendorfer és G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében J. Sack és N. Yerrel, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2004. április 1-jei tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EK 141. cikk, a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 1. kötet, 179. o.), a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 1. kötet, 187. o.), továbbá az 1996. december 20-i, 96/97/EK tanácsi irányelvvel (HL L 46., 20. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 3. kötet, 232. o.) módosított, a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló, 1986. július 24-i 86/378/EGK tanácsi irányelv (HL L 225., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 1. kötet, 327. o.) értelmezésére irányul.

2 Ezt a kérelmet a V. Hlozek és a Roche Austria Gesellschaft mbH (a továbbiakban: Roche) között folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő, amelynek tárgya az, hogy a Roche megtagadta V. Hlozektól annak az áthidaló járadéknak a folyósítását, amelyet a vállalkozás szerkezetátalakítása miatt megkötött megállapodás alapján kellett kifizetni az elbocsátásuk időpontjában bizonyos életkort betöltött munkavállalók számára.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 Az EK 141. cikk határozza meg az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért való egyenlő díjazás elvét a férfi és a női munkavállalók tekintetében.

4 1999. május 1-jétől, az Amszterdami Szerződés hatálybalépésének időpontjától az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–143. cikk lépett. Az EK 141. cikk (1) bekezdése és (2) bekezdésének első albekezdése lényegében megfelel a Szerződés 119. cikke első és második bekezdésének.

5 A 75/117 irányelv 1. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„A Szerződés 119. cikkében felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját.

[...]"

6 A 76/207 irányelv célja, hogy a tagállamokban megvalósítsa a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvét a munkavállalás tekintetében, beleértve a szakképzést és az előmenetelt is, valamint a munkakörülmények tekintetében, beleértve az elbocsátást szabályzó feltételeket is, valamint — az 1. cikk (2) bekezdésében szabályozott feltételek szerint — a szociális biztonság tekintetében.

7 A férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelvet (HL L 6., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 215. o.) a 76/207 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének alapján fogadták el. A 79/7 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerint a 79/7 irányelvet kell alkalmazni azokra a törvényileg szabályozott rendszerekre, amelyek — többek között — az idős kor és a munkanélküliség kockázata ellen nyújtanak védelmet.

8 A 86/378 irányelv célja az, hogy megvalósítsa a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét azokban a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben, amelyek védelmet nyújtanak a 79/7 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjában megnevezett kockázatokkal szemben, valamint azokban is, amelyek bármilyen más, a Szerződés értelmében vett pénzbeli vagy természetbeni ellenszolgáltatást biztosítanak a munkavállalóknak.

9 A 96/97 irányelvvel módosított 86/378 irányelv 2. cikke értelmében a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek olyan, a 79/7/EGK irányelv hatálya alá nem tartozó rendszereket jelentenek, amelyek célja az, hogy valamely vállalkozásban vagy vállalkozások csoportjában, gazdasági ágazatban, foglalkoztatási ágazatban vagy ágazatok csoportjában akár alkalmazottként, akár önálló vállalkozóként tevékenykedő munkavállalóknak olyan juttatásokat biztosítsanak, amelyek a törvény által szabályozott kötelező érvényű szociális biztonsági rendszerek által biztosított ellátásokat kívánják kiegészíteni vagy helyettesíteni — az ilyen rendszerekben való tagság kötelező vagy választható voltától függetlenül.

A nemzeti szabályozás

10 Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben szereplő egyszerűsített ismertetés szerint többek között az alábbi nemzeti rendelkezéseket kell figyelembe venni.

11 Az Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (a társadalombiztosításról szóló általános törvény, BGBl. 189/1955. szám, a BGBl. 33/2001. számában közzétett módosításokkal együtt, a továbbiakban: ASVG) 253. §-a a férfiakat a 65. életévük betöltését követően, a nőket pedig 60. életévük betöltését követően jogosítja öregségi nyugdíjra. Az alapügy tényállása idején az ASVG 253a., 253b. és 253c. §-a a férfiakat a 60. életévük, a nőket pedig az 55. életévük betöltését követően — többek között munkanélküliség esetén — előrehozott öregségi nyugdíjra jogosította. Ezeket az alsó korhatárokat időközben felemelték, így az előzetes döntéshozatalra utaló végzés időpontjában e korhatár a férfiaknál 61,5 év, a nőknél pedig 56,5 év volt.

12 A Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (a férfiak és a nők között a munkavállalás terén megvalósuló egyenlő elbánásról szóló törvény, BGBl. 108/1979. szám, a BGBl. 833/1992. számában közzétett módosításokkal együtt, a továbbiakban: Gleichbehandlungsgesetz) 2. §-ának (1) bekezdése a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés minden fajtáját tiltja. Ez a tilalom többek között a munkaviszony létesítése (1. pont), a díjazás megállapítása (2. pont), a díjazáson kívüli szociális juttatások nyújtása (3. pont), a szakmai előmenetel, különösen az előléptetés (5. pont) és a munkaviszony megszűnése (7. pont) során előforduló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik.

13 Az Arbeitsverfassungsgesetz (a munka törvénykönyve, BGBl. 22/1974. szám, a BGBl. 833/1992. és 502/1993. számában közzétett módosításokkal együtt, a továbbiakban: ArbVG) 97. §-ának (1) bekezdése szerint az üzemi munkavállalók

választott szerve az üzem tulajdonosát üzemi megállapodás megkötésére kényszerítheti olyan intézkedések tárgyában, amelyek célja az ArbVG 109. §-a (1) bekezdésének 1–6. pontja szerinti üzemi változások következményeinek a megakadályozása, megszüntetése vagy enyhítése, amennyiben ezek súlyos hátrányt jelentenek minden munkavállalóra vagy a munkavállalók jelentős részére. E szociális tervnek (Sozialplan) nevezett üzemi megállapodás tartalma lehet minden olyan szabály, amelynek célja az üzemi változások hátrányos következményeinek a kiegyenlítése, így például a magasabb összegű végkielégítés a működés korlátozásakor történő felmondás esetén, az elbocsátott munkavállalók részére nyújtott támogatások, valamint az ún. „áthidaló járadékok" („Überbrückungsgelder"). A kérdést előterjesztő bíróság szerint a törvény nem határozza meg az ilyen szociális terv pontos tartalmát.

14 Az ArbVG 31. §-a szerint az üzemi megállapodás a hatályán belül jogilag közvetlenül kötelező erejű; ezáltal a munkavállalókra vonatkozóan normatív hatályú.

Az 1998. február 26-i szociális terv

15 Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint az alapügyben vitatott 1998. február 26-i szociális terv jogi természete szerint az ArbVG vonatkozó rendelkezései értelmében vett üzemi megállapodás.

16 A szociális terv 7. pontja azon munkavállalók megállapodás szerinti végkielégítésére vonatkozik, akik munkaviszonyuk megszűnésének időpontjában még nem töltötték be férfiak esetében az 55. életévüket, a nők esetében pedig az 50. életévüket. E végkielégítés mértéke az üzemben eltöltött munkaviszony időtartamához igazodik.

17 Az említett szociális terv 8. pontja az alábbiak szerint rendelkezik:

„8. Áthidaló járadék (»Überbrückungszahlung«)

8.1. Hatály

Áthidaló járadék illeti meg a munkavállalókat, ha a munkaviszonyuk megszűnésekor betöltötték az 55. életévüket (férfi), illetve az 50. életévüket (nő), és még nem jogosultak az ASVG-nyugellátásra.

8.2. Az áthidaló járadék folyósítása a munkaviszony megszűnését követő hónapban kezdődik, és abban az időpontban fejeződik be, amelyben a kedvezményezett jogosulttá válik az ASVG-nyugellátásra. Legkésőbb azonban a munkaviszony megszűnését követő 5. év elteltével [fejeződik be].

8.3. Az áthidaló járadék mértéke az utolsó havi bruttó munkabér 75%-a (bruttó), és évente 14 alkalommal kerül kifizetésre. Az áthidaló járadék folyósításának időtartama alatt a munkavállalót felmentik a munkavégzés alól.

Ezenkívül ... megállapodás szerinti végkielégítés[t biztosít].

A végkielégítés az áthidaló járadék folyósításának időtartamához igazodik:

2 évig	1 havi munkabér
2-től 4 évig	2 havi munkabér
4 évtől	3 havi munkabér.

A megállapodás szerinti végkielégítés a törvényes végkielégítéssel egyidejűleg kerül kifizetésre."

18 Ami a foglalkoztatói nyugdíjra való jogosultságokat illeti, aszerint is különbséget tesznek, hogy a munkavállalókra a szociális terv 7. vagy a 8. pontja vonatkozik. A szociális terv 12. pontja szerint azoknak a munkavállalóknak, akik a vállalkozástól való kilépés időpontjában nem teljesítik a szociális terv 8. pontjában szabályozott áthidaló járadékban való részesülés feltételeit, biztosítják a nyugdíjjogosultságuk egyösszegű megváltását, annak a fennálló biztosításmatematikai értékén. Ezzel szemben azoknak a munkavállalóknak, akikre vonatkozik a szociális terv 8. pontja, fennmarad a foglalkoztatói nyugdíjra való jogosultsága, és a megfelelő juttatást attól az időponttól kezdődően folyósítják számukra, amikortól ASVG-nyugellátásban részesülnek. A szociális terv 12.2. pontja szerint a 8. pontban szabályozott átmeneti időszakot teljes mértékben szolgálati időként veszik figyelembe.

19 Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben az Oberster Gerichtshof a szociális terv 8. pontjának gyakorlati megvalósítását fejtegeti. Amennyiben a munkavállalót el kellett bocsátani, és az teljesítette az áthidaló járadék folyósításának a szociális terv 8. pontja szerinti feltételeit, a vállalkozás és a munkavállaló között szerződés jött létre a munkaszerződés felbontását követően. Az új szerződést legfeljebb 5 évig terjedő határozott időre, illetve az érintett munkavállaló törvényes, az ASVG szerinti öregségi nyugdíjjogosultságának eléréséig terjedő időre kötötték meg. Ezen időtartam alatt az érintett munkavállaló áthidaló járadékban részesült, a munkavégzés alól visszavonhatatlanul felmentették, és más kereső tevékenységet végezhetett.

20 Más kereső tevékenység végzésének lehetősége az áthidaló járadékban való részesülés mellett közvetlenül a szociális terv 4. pontjából következett, amely szerint: „... a munkavállalók a munkavégzési kötelezettség alóli felmentés idején jogosultak arra, hogy jelen szociális tervben biztosított jogaik fenntartása mellett másik munkaviszonyt létesítsenek".

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

21 A Roche 1998. július 1-jei hatállyal egyesült azzal a vállalkozással, amelynél V. Hlozek 1982. január 1-je óta dolgozott. Ezen egyesülés céljából és azért, hogy az említett egyesülés keretén belül tervbe vett, a vállalkozással kapcsolatos szerkezetátalakítási intézkedések munkavállalókat érintő hátrányos következményeit mérsékeljék, a munkáltató 1998. február 26-án szociális tervben állapodott meg a munkavállalók képviselőivel.

22 V. Hlozeket 1999. június 30-án bocsátották el a vállalkozás szerkezetátalakításával összefüggésben, amely magában foglalta annak a termelőegységnek a bezárását is, amelyet V. Hlozek irányított. Mivel a Roche-nál fennálló munkaviszonya megszűnésének időpontjában V. Hlozek 54 éves volt, rá nem a szociális terv 8. pontja, hanem a szociális terv 7. pontja vonatkozott. V. Hlozek elfogadta a megállapodás

szerinti végkielégítést, amelyet a szociális terv 7. pontja alapján fizettek ki neki. A vállalkozásnál eltöltött munkaviszonya időtartamára figyelemmel e végkielégítés összegét bruttó 1 845 000 ATS-ben határozták meg, ez nettó 1 274 113,75 ATS-nek felel meg. Az 1999. december 7-i tárgyaláson V. Hlozek úgy nyilatkozott, hogy másik munkahelyet talált, ahol a díjazás a korábbihoz hasonlítható.

23 Ha V. Hlozek nőnemű munkavállaló lett volna, a szociális terv 8. pontját kellett volna alkalmazni rá. Ebben az esetben kisebb összegű megállapodás szerinti végkielégítést kapott volna, mint amelyet ténylegesen kifizettek a részére. Ellenben vonatkoztak volna rá az áthidaló járadék folyósításának rendelkezései.

24 Mivel V. Hlozek úgy vélte, hogy őt neme alapján hátrányosan megkülönböztették, keresetet indított az Arbeits- und Sozialgericht Wien előtt annak megállapítása iránt, hogy az 1998. február 26-szociális terv értelmében az ASVG-nyugellátásra való jogosultságának eléréséig áthidaló járadék folyósítására tarthat igényt a Roche-sal szemben. Másodlagosan annak megállapítása iránt, hogy a Roche-nál fennálló munkaviszonyának megszűnését követő legfeljebb ötéves időtartamra áthidaló járadék folyósítására tarthat igényt; harmadlagosan pedig arra az időtartamra, amelyben kereső tevékenységet nem folytatott.

25 Igényei alátámasztására V. Hlozek lényegében azt állítja, hogy az 1998. február 26-i szociális terv 8. pontjában szabályozott áthidaló járadék folyósítására vonatkozó szabályozás mind a nemzeti jog, mind a közösségi jog szerint a jóerkölcsbe ütközik, és semmis, mivel eltérő korhatárt állapít meg a férfiakra (az 55. életév betöltése) és a nőkre (az 50. életév betöltése). Véleménye szerint az alacsonyabb életkorhatárra vonatkozó rendelkezést kellett volna érvényesíteni a férfiakra is, és mivel ő elbocsátása időpontjában betöltötte az 54. életévét, jogosult az áthidaló járadékra.

26 2000. október 17-i ítéletében az Arbeits- und Sozialgericht Wien helyt adott V. Hlozek keresetének, és megállapította, hogy 1999. június 30-tól kezdve a törvényes nyugdíja eléréséig — de legfeljebb a munkaviszonya megszűnésétől számított öt évig — áthidaló járadékra jogosult a Roche-sal szemben. Az Arbeits- und Sozialgericht Wien úgy ítélte meg, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata, különösen a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-1889. o.) alapján úgy kell tekinteni, hogy a vitatott szabályozás sérti az EK 141. cikkben foglalt egyenlő elbánás elvét annyiban, amennyiben az áthidaló járadék folyósítására eltérő életkori feltételeket határoznak meg a férfiakra és a nőkre. Ezen ítélet szerint, mivel az EK 141. cikk kötelező erejű és közvetlenül alkalmazandó, az életkorra vonatkozó eltérő feltételek semmisek, és az áthidaló járadék folyósítására való jogosultságnak azokra a férfiakra és nőkre kell vonatkoznia, akik munkaviszonyuk megszűnése időpontjában betöltötték 50. életévüket, és még nem jogosultak ASVG-nyugellátásra.

27 Miután az Oberlandesgericht Wien a fellebbezési eljárásban helyben hagyta ezt az ítéletet, a Roche felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az Oberster Gerichtshofnál. A Roche vitatja, hogy a szóban forgó áthidaló járadékot az EK 141. cikk alapján kell megítélni, és hogy hátrányos megkülönböztetés áll fenn. Szerinte e tekintetben lényegében az a kérdés, hogy az áthidaló járadékra való jogosultságot eredményező feltétel megkülönböztetést foglal-e magában, és szerinte a 19/81. sz. Burton-ügyben 1982. február 16-án hozott ítélettel (EBHT 1982., 555. o.) összhangban ezt a kérdést nem az EK 141. cikk alapján kell megítélni, hanem a 76/207 irányelv alapján. A Roche szerint az ilyen jellegű juttatáshoz való hozzájutást a törvény által szabályozott kötelező érvényű szociális biztonsági rendszer által biztosított igényjogosultság kezdő időpontja szerinti életkor alapján lehet meghatározni. Továbbá úgy érvel, hogy az áthidaló járadéknál elkülönül a munkavégzés és a díjazás, és amennyiben az az életkor, amelytől a juttatásokat nyújtják, megegyezne a férfiak és a nők esetében, az a nőkkel szemben jelentene hátrányos megkülönböztetést.

28 Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben az Oberster Gerichtshof hivatkozik az Arbeitsmarktservice Wien által az 1998-tól 2000-ig terjedő időszakra összeállított

statisztikákra, amelyek az ausztriai munkanélküliségi ráta életkor és nemek szerinti megoszlását mutatják. Az Oberster Gerichtshof megállapítja, hogy e statisztikák alapján a 49 évesnél fiatalabbak körében a munkanélküliségi ráta a két nem esetében viszonylag állandó, és azonos. Az 50–54 évesek körében azonban a munkanélküliségi ráta a nőknél majdnem a kétszerese az ezt megelőző korcsoport munkanélküliségi rátájának. Másrészt ugyanebben a korcsoportban a munkanélküliségi ráta a nőknél jelentősen magasabb, mint a férfiaknál. Az 55–59 évesek körében viszont a férfiaknál magasabb az ezt megelőző korcsoportéhoz viszonyítva. Ráadásul magasabb, mint az ugyanehhez a korcsoporthoz tartozó női munkanélküliek esetében.

29 A kérdést előterjesztő bíróság szerint e helyzet egyik magyarázata az lehet, hogy a munkanélküliség kockázata az öregségi nyugellátásra jogosult életkorhoz való közeledéssel mindkét nem esetében növekszik. Így a nők esetében, akiknél az öregségi nyugdíjkorhatár alacsonyabb, mint a férfiak esetében, korábban éri el csúcspontját, mint az utóbbiak esetében. Az említett bíróság szerint az alapeljárás alperese arra hivatkozott, hogy a vitatott szociális terv pontosan arra irányul, hogy a munkanélküliség kockázatát figyelembe vegye azokat a munkavállalókat érintően, akiket az öregségi nyugdíjkorhatár elérését megelőző öt éven belül bocsátanak el.

30 A kérdést előterjesztő bíróság azt is leszögezi, hogy a vitatott szociális tervben szabályozott átmeneti támogatás folyósítása nem jelenti sem a Gleichbehandlungsgesetz 2. §-a (1) bekezdésének 1. pontja értelmében vett munkaviszony keletkezését, sem az ugyanezen törvény 2. §-a (1) bekezdésének 3. pontja értelmében vett szakmai előmenetelt. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy az érintett munkavállalóknak egyáltalán nem kell munkát végezniük.

31 Mivel az átmeneti támogatásnak nem a törvény által szabályozott társadalombiztosítás vagy a törvényes nyugellátás kiegészítése a célja, nem foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer hatálya alá tartozó foglalkoztatói nyugdíjról van szó.

Nincs kapcsolat sem a munkaviszony időtartamával, sem a foglalkoztatás időtartamával. A kérdést előterjesztő bíróság megállapításai szerint lényegében a vállalkozás munkavállalója egyedül e minősége okán és a munkáltató vele szembeni azon kötelezettségnél fogva, hogy a munkavállalót szociális védelemben kell részesítenie, védelmet kap azon kockázattal szemben, hogy nem talál új munkahelyet, amennyiben munkaviszonya olyan életkorban szűnik meg, amelyben tudvalevően nehéz munkát találni.

32 A fentiekre tekintettel az Oberster Gerichtshof felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) a) Úgy kell-e értelmezni az EK 141. cikket és a [...] 75/117/EGK tanácsi irányelv [...] 1. cikkét, hogy azokkal — egy olyan rendszerben, amelyben az a munkáltató, amely valamely másik társasággal történő egyesülés következtében a munkavállalók nagyobb csoportját elbocsátja, a munkavállalók összességével szemben fennálló azon kötelezettségnél fogva, hogy a munkavállalókat szociális védelemben kell részesítenie, köteles arra, hogy a felmondás következményeinek, különösen az életkorral összefüggő munkanélküliség kockázatának mérséklése érdekében a munkavállalókra normatív hatályú szociális tervet kössön az üzemi tanáccsal — ellentétes az olyan szociális terv, amelynek értelmében a foglalkoztatás időtartamától függetlenül, tehát a »várományosi idő« figyelembevétele nélkül, kizárólag az életkor és a tartós munkanélküliség férfiakra és nőkre vonatkozó, életkor szerinti átalányalapon tekintetbe vett eltérő kockázata alapján az utolsó havi bruttó munkabér 75%-ának megfelelő összegű »áthidaló járadék« jár öt évig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzéséig minden olyan női munkavállalónak, aki a felmondás időpontjában betöltötte az 50. életévét, illetve minden olyan férfi munkavállalónak, aki a felmondás időpontjában betöltötte az 55. életévét?

b) Úgy kell-e értelmezni különösen a díjazás EK 141. cikk és az irányelv 1. cikke szerinti fogalmát, hogy az azoknál a juttatásoknál, amelyek nem a végzett

munkához, hanem kizárólag a munkavállalói minőséghez és a munkáltató azon kötelezettségéhez kapcsolódnak, hogy a munkavállalót szociális védelemben kell részesítenie, magában foglalja a tartós munkanélküliség kockázatának ellentételezését úgy, hogy a díjazás akkor tekinthető egyenlőnek, ha az — átalányalapon — a kockázat azonos mértékét ellentételezi abban az esetben is, ha e kockázat a férfiaknál és a nőknél jellemzően különböző korcsoportokban következik be?

c) Vagy az ilyen értelemben vett eltérő kockázat igazolhatja-e a férfiak és nők közötti eltérő bánásmódot akkor, ha az e rendelkezések szerinti »díjazás« fogalmába kizárólag csak a pénzbeli juttatás tartozik?

2) A [...] 96/97/EK tanácsi irányelv [...] 2. cikkének (1) bekezdése értelmében úgy kell-e értelmezni a »foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek« fogalmát, hogy az a fentiekben kifejtettek szerinti áthidaló járadékokat is magában foglalja?

Úgy kell-e értelmezni az »idős kor, beleértve a korkedvezményes nyugdíjat« kockázatának az irányelv 4. cikkében szereplő fogalmát, hogy az az ilyen »áthidaló járadékokat« is magában foglalja?

Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének c) pontjában a »rendszer« fogalma csak az áthidaló járadékra vonatkozó igényfeltételek bekövetkezésének kérdését foglalja magában, vagy globálisan a munkavállalókhoz való tartozást is?

3) a) Úgy kell-e értelmezni a [...] 76/207/EGK [...] irányelvet, hogy a fentiekben kifejtett »áthidaló járadéknál« az ezen irányelv 5. cikke szerinti elbocsátási feltételről van szó?

b) Úgy kell-e értelmezni ezt az irányelvet, hogy ezzel ellentétes az olyan szociális terv, amelynek értelmében a foglalkoztatás időtartamától függetlenül, tehát a »várományosi idő« figyelembevétele nélkül, kizárólag az életkor és a tartós munkanélküliség férfiakra és nőkre vonatkozó, életkor szerinti átalányalapon tekintetbe vett eltérő kockázata alapján az utolsó havi bruttó munkabér 75%-ának megfelelő összegű »áthidaló járadék« jár öt évig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzéséig minden olyan női munkavállalónak, aki a felmondás időpontjában betöltötte az 50. életévét, illetve minden olyan férfi munkavállalónak, aki a felmondás időpontjában betöltötte az 55. életévét?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

33 Három részből álló (1.a)–1.c)) első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az olyan áthidaló járadék, mint az alapügyben szereplő járadék, az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke szerinti „díjazás" fogalmába tartozik-e, és amennyiben a válasz igenlő, akkor vajon ezekkel a rendelkezésekkel ellentétes-e az, hogy a járadékot a hosszantartó időskori

munkanélküliségnek a férfiaknál és a nőknél átalányalapon eltérő kockázatát tekintetbe véve nyújtják, vagy éppen ellenkezőleg: az ilyen értelemben vett eltérő kockázat igazolhatja-e a férfiak és nők közötti eltérő bánásmódot azon életkor tekintetében, amelytől az elbocsátás esetén az említett támogatásra igényt tarthatnak.

Első rész: a juttatás minősítése

34 Ami a kérdés első részét illeti, a Roche kivételével az eljárásban részt vevő minden fél, aki a Bírósághoz észrevételt nyújtott be, előadja, hogy szerinte az olyan juttatás, mint az alapügyben vitatott áthidaló járadék, az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke értelmében vett „díjazás". A Roche álláspontja szerint az eljárás tárgya nem az, hogy a juttatást hogyan kell minősíteni, hanem az, hogy hátrányosan megkülönböztetőek-e az áthidaló járadékra való jogosultság feltételei. Úgy érvel, hogy ez a kérdés a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik, és e tekintetben a fent hivatkozott Burton-ügyben hozott ítéletre hivatkozik.

35 A Szerződés 119. cikkre vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlat szerint a „díjazás" fogalma az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke értelmében minden aktuális vagy jövőbeli pénzbeni és természetbeni juttatást magában foglal, amelyet a munkáltató — legalább közvetetten a munkaviszonyára való tekintettel — a munkavállalónak nyújt. Az a körülmény, hogy egyes juttatásokat a munkaviszony

megszűnése után folyósítanak, nem zárja ki, hogy e juttatások a fent hivatkozott rendelkezések értelmében vett díjazás jellegével rendelkezzenek (lásd többek között a fent hivatkozott Barber-ügyben hozott ítélet 12. pontját és a C-167/97. sz., Seymour-Smith és Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-623. o.] 23. és 24. pontját.

36 Jóllehet a fent hivatkozott Burton-ügyben hozott ítéletben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a 76/207 irányelvet önkéntes kilépés esetén alkalmazni kell olyan végkielégítés nyújtásának a feltételeire, amelyet a munkáltató fizet a munkaviszonyát megszüntetni szándékozó munkavállaló részére, a Bizottság joggal mutatott rá arra, hogy a Bíróság a munkaviszony megszűnését követően fizetett juttatásokról szóló későbbi ítéleteiben nem folytatta ezt az ítélkezési gyakorlatot.

37 A munkavállalónak az elbocsátása alkalmával adott végkielégítés tekintetében ugyanis a Bíróság már megállapította, hogy ez egyfajta elhalasztott díjazást jelent, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján igényt tarthat, de amelyet számára a munkaviszony megszűnésekor folyósítanak abból a célból, hogy megkönnyítsék az ebből adódó új körülményekhez való alkalmazkodását (a fent hivatkozott Barber-ügyben hozott ítélet 13. pontja, a C-33/89. sz. Kowalska-ügyben 1990. június 27-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-2591. o.] 10. pontja és a fent hivatkozott Seymour-Smith és Perez ügyben hozott ítélet 25. pontja).

38 Jelen esetben kiemelendő, hogy az áthidaló járadék az 1998. február 26-i szociális tervből ered, amely a szociális partnerek közötti megegyezés eredménye, és amely a vállalkozást terheli a közötte és egyes olyan munkavállalók között fennállott munkaviszonyra tekintettel, akiket azon szerkezetátalakítási intézkedés keretében bocsátottak el, amelyre a szociális terv vonatkozik. Ez utóbbi 8.3. pontja, amely

szerint az áthidaló járadék összege az utolsó havi bruttó munkabér alapján kerül kiszámításra, megerősíti azt, hogy az áthidaló járadék az érintett munkavállalók munkaviszonyára tekintettel folyósított juttatás.

39 Kétségtelen, hogy a fent hivatkozott szociális tervet abból a célból dolgozták ki, hogy enyhítsék a vállalkozás szerkezetátalakításának szociális következményeit. Ennélfogva a szociális terv az áthidaló járadékot olyan munkavállalók részére tartja fenn, akik életkora az elbocsátásuk időpontjában már megközelíti a törvényes nyugdíjkorhatárhoz előírt életkort, és úgy rendelkezik, hogy ezt a támogatást rendszeresen legfeljebb öt éven keresztül folyósítják részükre, anélkül, hogy munkavégzésre lennének kötelesek. Márpedig a díjazásnak minősülő juttatások közé tartoznak éppen azok a munkáltató által, a fizetett munkaviszony fennállására tekintettel adott juttatások is, amelyek célja, hogy jövedelemforrást biztosítsanak a munkavállalóknak akkor is, ha egyes különleges esetekben semmilyen — a munkaszerződésben meghatározott — munkát nem végeznek (lásd ebben az értelemben a C-218/98. sz., Abdoulaye és társai ügyben 1999. szeptember 16-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-5723. o.] 13. pontját és a hivatkozott ítélkezési gyakorlatot). Másrészt e juttatás díjazás jellege nem vonható kétségbe csupán azért, mert szociálpolitikai megfontolásokra is figyelemmel van (a C-173/91. sz., Bizottság kontra Belgium ügyben 1993. február 17-én hozott ítélet [EBHT 1993., I-673. o.] 21. pontja és a C-7/93. sz. Beune-ügyben 1994. szeptember 28-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-4471. o.] 45. pontja).

40 A fentiek alapján azt a következtetést kell levonni, hogy az alapügyben vitatott áthidaló járadék az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke szerinti „díjazás" fogalmába tartozik.

Második és harmadik rész: a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállása

41 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés második és harmadik részét, amelyek arra irányulnak, hogy vajon az alapügy körülményei között az 1998. feb-

ruár 26-i szociális tervben előírt, a női és férfi munkavállalók közötti eltérő bánásmód az áthidaló járadékra való jogosultságot eredményező életkor tekintetében az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke által tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, együttesen kell megvizsgálni.

42 Az egyenlő munkáért való egyenlő díjazás elve a férfi és a női munkavállalók tekintetében — amelyet az EK 141. cikk határoz meg és a 75/117 irányelv 1. cikke pontosít — tiltja többek között az olyan rendelkezések alkalmazását, amelyek közvetlenül a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést hoznak létre.

43 Az EK 141. cikkel kapcsolatban arra kell emlékeztetni, hogy mivel a férfi és női munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma kógens jellegű, a tilalom nemcsak a közigazgatási hatóságok működésére vonatkozik, hanem a munkaviszonyt kollektív módon rendező megállapodásokra is kiterjed (lásd a 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet [EBHT 1976., 455. o.] 39. pontját, a fent hivatkozott Kowalska-ügyben hozott ítélet 12. pontját és a C-284/02. sz. Sass-ügyben 2004. november 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-11141. o.] 25. pontját).

44 A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint azonban az egyenlő díjazás elve, ugyanúgy mint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elve — amely ez utóbbinak különleges kifejeződése — azt feltételezi, hogy a férfi és női munkavállalók, akikre ez vonatkozik, azonos vagy összehasonlítható helyzetben vannak (lásd a C-132/92. sz. Roberts-ügyben (ún. „Birds Eye Walls"-ügy) 1993. november 9-én hozott ítélet [EBHT 1993., 5579. o.] 17. pontját, a C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., 475. o.] 16–18. pontját, a fent hivatkozott Abdoulaye és társai ügyben hozott ítélet 16. pontját és a C-206/00. sz. Mouflin-ügyben 2001. december 13-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-10201. o.] 28. pontját).

45 A jelen ügyben kétségtelen, hogy az 1998. február 26-i szociális terv a munkavállalók közötti, közvetlenül a nemen alapuló eltérő bánásmódot ír elő, mivel az áthidaló járadékra való jogosultságot eredményező életkort a férfiak esetében az 55. életévben, a nők esetében az 50. életévben határozza meg. Azonban a Roche és az Osztrák Köztársaság álláspontja szerint ezeknek a rendelkezéseknek nem célja a hátrányos megkülönböztetés létrehozása, és nem is eredményeznek hátrányos megkülönböztetést a férfi munkavállalókkal szemben. Lényegében azt állítják, hogy az 50. és 54. életévük között elbocsátott férfi munkavállalók nincsenek ugyanolyan vagy összehasonlítható helyzetben az azonos korcsoporthoz tartozó női munkavállalókhoz képest. Következésképpen az egyenlő elbánás elvével ellentétes lenne, ha ugyanaz a szabály objektíve különböző helyzetekre vonatkozna.

46 E tekintetben ki kell emelni, hogy az 1998. február 26-i szociális terv, amelyet az ArbVG rendelkezései alapján fogadtak el, a vállalkozás és a munkavállalók választott képviselői között jött létre abból a célból, hogy jelentős számú munkavállaló — valamely másik vállalkozással való egyesülés keretében történő — elbocsátásának szociális következményeit enyhítse. Ebben az összefüggésben a szociális terv áthidaló járadékról rendelkezett, amelyet kizárólag azoknak a munkavállalóknak folyósítottak, akik elbocsátásuk időpontjában viszonylag előrehaladott életkorban voltak, tehát számításba vette az e munkavállalókat általában érintő, hosszan tartó munkanélküliség kockázatát.

47 Jóllehet az egyes munkavállalókat érintő munkanélküliség valós kockázata nemcsak olyan tényezőktől függ, mint az életkor és a nem, hanem — mint ahogyan V. Hlozek is állítja — olyan, rájuk nézve sajátos tényezőktől is, mint például a képzettség és a szakmai mobilitás. Mindazonáltal az általánosan elfogadott tapasztalat alapján a vállalkozás szerkezetátalakításának idején a szociális partnerek jogosan vélhették úgy, hogy a törvényes nyugdíjkorhatárhoz közeli életkorban lévő munkavállalók — annak magas kockázatára tekintettel, hogy nem találnak új munkahelyet — a többi munkavállalóhoz képest sajátos csoportot alkottak. Ez az értékelés magyarázza azt a tényt, hogy az áthidaló járadék folyósítása tekintetében a szociális terv közvetlenül a munkavállalóknak az elbocsátásukkor elért életkorán alapuló eltérő bánásmódot írt elő.

48 Mivel a szociális tervről való megállapodás idején a nők az előrehozott törvényes öregségi nyugellátásra már 55. életévüktől, míg a férfiak csak 60. életévüktől tarthattak igényt, a szociális partnerek úgy ítélték meg, hogy ahhoz, hogy minden munkavállaló részére egyenlő elbánást biztosítsanak, a női munkavállalókat öt évvel fiatalabb életkorban illetheti meg az áthidaló járadékra vonatkozó jogosultság, mint férfi munkatársaikat. A szociális terv e rendelkezésének nem volt célja a hátrányos megkülönböztetés létrehozása, és nem is eredményezett hátrányos megkülönböztetést a vállalkozás férfi munkavállalóival szemben. Azok a férfi munkavállalók ugyanis, akik elbocsátásuk időpontjában V. Hlozekhez hasonlóan az 50–54 éves korcsoportba tartoztak, távolabb voltak az előrehozott törvényes öregségi nyugdíjkorhatártól, tehát a munkanélküliség őket érintő kockázatának nagyságát illetően nem voltak azonos helyzetben az ugyenezen korcsoporthoz tartozó női munkavállalókkal.

49 Ennélfogva meg kell állapítani, hogy azáltal, hogy a férfi és női munkavállalók számára eltérően állapította meg az áthidaló járadékra való jogosultságot eredményező életkort, a szociális terv olyan semleges feltételt írt elő, amely megerősíti, hogy nem áll fenn hátrányos megkülönböztetés (a fent hivatkozott Birds Eye Walls-ügyben hozott ítélet 23. pontja).

50 Másrészt ki kell emelni, hogy az 1998. február 26-i szociális tervnek az áthidaló járadék nyújtására vonatkozó rendelkezései nem általánosan alkalmazandók, és nem határozatlan időre szólnak. Ezekben a rendelkezésekben a szociális partnerek kizárólag a vállalkozás ezen szerkezetátalakítási intézkedése céljából állapodtak meg, és az ezen intézkedés keretében elbocsátott munkavállalók részére folyósított összes áthidaló járadék legkésőbb az elbocsátásukat követő öt év elteltével megszűnik. Ebből következően — a Bizottság által felhozott érvvel ellentétben — nem kell attól tartani, hogy — még ha szoros is a kapcsolat a szociális terv és a nyugdíjak törvényi szabályozásának rendszere között — a szociális terv alkalmazásának hatására megerősödnek vagy folytatódnak az osztrák törvényi szabályozás olyan rendelkezései, amelyek a nyugdíjkorhatár tekintetében megalapozzák a férfiak és nők közötti eltérő elbánást.

51 Az első kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy az olyan áthidaló járadék, mint az alapügyben vitatott járadék, az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke szerinti „díjazás" fogalmába tartozik. Olyan körülmények között, mint az alapügy körülményei, e rendelkezésekkel nem ellentétes az áthidaló járadékra való jogosultságot eredményező életkor tekintetében a férfi és női munkavállalók között eltérő bánásmódot előíró szociális terv alkalmazása, mivel az előrehozott öregségi nyugdíjra vonatkozó nemzeti törvényi szabályozás alapján a férfi és női munkavállalók helyzete az e járadék nyújtását megalapozó lényeges tényezők szempontjából különbözik.

A második és harmadik kérdésről

52 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az alapügyben vitatott áthidaló járadék a 86/378 irányelv értelmében a „foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek" fogalmába tartozik-e. Három részből álló harmadik kérdésével pedig arra vár választ, hogy vajon az említett áthidaló járadék a 76/207/EGK irányelv 5. cikke szerinti „elbocsátási feltétel"-nek tekintendő-e, és ha a válasz igenlő, akkor ezzel az irányelvvel ellentétes-e az olyan járadék nyújtása, amelyet az alapügyben vitatott szociális terv szabályai szerint folyósítanak.

53 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel, miszerint az áthidaló járadék az EK 141. cikk szerinti „díjazás" fogalmába tartozik, az alapjogvita eldöntése szempontjából nincs jelentősége a 86/378 és 76/207 irányelv értelmezésének. E körülmények között az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második és harmadik kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

54 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) az alábbiak szerint határozott:

Az olyan áthidaló járadék, mint az alapeljárásban vitatott járadék, az EK 141. cikk és a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv 1. cikke szerinti „díjazás" fogalmába tartozik. Olyan körülmények között, mint az alapügy körülményei, e rendelkezésekkel nem ellentétes az áthidaló járadékra való jogosultságot eredményező életkor tekintetében a férfi és a női munkavállalók között eltérő bánásmódot előíró szociális terv alkalmazása, mivel az előrehozott öregségi nyugdíjra vonatkozó nemzeti törvényi szabályozás alapján a férfi és a női munkavállalók helyzete az e járadék nyújtását megalapozó lényeges tényezők szempontjából különbözik.

Aláírások