WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 9 grudnia 2004 r. *

W sprawie C-19/02

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 20 grudnia 2001 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 stycznia 2002 r., w postępowaniu:

Viktor Hlozek

przeciwko

Roche Austria Gesellschaft mbH

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, A. Rosas (sprawozdawca), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts i S. von Bahr, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: M.-F. Contet, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 lutego 2004 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu V. Hlozka przez G. Teichta i G. Jöchla, Rechtsanwälte,

— w imieniu Roche Austria Gesellschaft mbH przez R. Schustera, Rechtsanwalt,

— w imieniu Republiki Austrii przez C. Pesendorfer i G. Hessego, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez J. Sacka i N. Yerrel, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 1 kwietnia 2004 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 141 WE i dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45, str. 19), jak również wykładni dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, str. 40) oraz dyrektywy Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (Dz.U. L 225, str. 40), zmienionej dyrektywą Rady 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 46, str. 20).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy V. Hlozkiem oraz Roche Austria Gesellschaft mbH (zwaną dalej „Roche") dotyczącego odmowy przyznania mu przez tę ostatnią prawa do świadczenia pomostowego, które zgodnie z układem zawartym w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa miało zostać przyznane pracownikom, którzy osiągnęli określony wiek w chwili ich zwolnienia.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 141 WE ustanawia zasadę równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

4 Z chwilą wejścia w życie traktatu z Amsterdamu z dniem 1 maja 1999 r., art. 136–143 WE zastąpiły art. 117–120 Traktatu WE. Artykuł 141 ust. 1 i 2 akapit pierwszy WE jest zasadniczo identyczny z art. 119 akapity pierwszy i drugi Traktatu.

5 Artykuł 1 dyrektywy 75/117 stanowi:

„Zawarta w art. 119 Traktatu zasada równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, zwana dalej »zasadą równości wynagrodzeń«, oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości.

[...]".

6 Dyrektywa 76/207 dąży do wprowadzenia w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy, w tym warunków zwolnienia oraz, w sytuacjach przewidzianych w jej art. 1 ust. 2, zabezpieczenia społecznego.

7 Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 6, str. 24) została przyjęta w zastosowaniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 76/207. Zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywę 79/7 stosuje się do systemów ustawowych zapewniających ochronę, w szczególności przed ryzykiem starości i bezrobocia.

8 Dyrektywa 86/378 ma na celu wprowadzenie w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, które zapewniają ochronę przed ryzykami przewidzianymi w art. 3 ust. 1 dyrektywy 79/7, jak również w tych, które przewidują dla pracowników wszelkie świadczenia pieniężne lub rzeczowe w rozumieniu Traktatu.

9 Zgodnie z art. 2 dyrektywy 86/378, zmienionym dyrektywą 96/97, przez systemy zabezpieczenia społecznego pracowników rozumie się systemy nieobjęte dyrektywą 79/7/EWG, które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom pracującym na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym do grupy zawodowej, świadczeń, których celem jest uzupełnienie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe czy dobrowolne.

Uregulowania krajowe

10 Według uproszczonego opisu zawartego w postanowieniu odsyłającym należy uwzględnić między innymi następujące przepisy prawa krajowego:

11 Zgodnie z § 253 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (powszechnej ustawy o ubezpieczeniu społecznym, BGBl. nr 189/1955, w brzmieniu opublikowanym w BGBl. nr 33/2001, zwanej dalej „ASVG") mężczyźni uzyskują prawo do emerytury z chwilą ukończenia 65. roku życia, a kobiety z chwilą ukończenia 60. roku życia. W chwili gdy miały miejsce okoliczności faktyczne będące przedmiotem postępowania głównego, § 253a, 253b i 253c ASVG przewidywały prawo do wcześniejszej emerytury, szczególnie w przypadku bezrobocia, dla mężczyzn po ukończeniu 60. roku życia, a dla kobiet po ukończeniu 55. roku życia. Te granice wiekowe zostały w międzyczasie podwyższone i obecnie wynoszą 61,5 roku dla mężczyzn i 56,5 roku dla kobiet.

12 Paragraf 2 ust. 1 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (ustawy w sprawie równego traktowania, BGBl. nr 108/1979, w brzmieniu opublikowanym w BGBl. nr 833/1992, zwanej dalej „Gleichbehandlungsgesetz") zabrania wszelkiej dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na płeć. Zakaz ten dotyczy między innymi dyskryminacji w zakresie nawiązywania stosunków pracy (pkt 1), ustalania wynagrodzenia (pkt 2), przyznawania świadczeń socjalnych innych niż wynagrodzenie (pkt 3), rozwoju zawodowego, w szczególności odnośnie do awansu (pkt 5) oraz rozwiązywania stosunku pracy (pkt 7).

13 Na mocy § 97 ust. 1 pkt 4 Arbeitsverfassungsgesetz (kodeksu pracy, BGBl. nr 22/1974, w brzmieniu opublikowanym w BGBl. nr 833/1992 i w BGBl. nr 502/1993, zwanym dalej „ArbVG") organ przedstawicielski pracowników

przedsiębiorstwa może domagać się od właściciela przedsiębiorstwa zawarcia zakładowego układu zbiorowego w przedmiocie środków zapobiegania, zwalczania lub łagodzenia skutków zmian w ramach przedsiębiorstwa w rozumieniu § 109 ust. 1 pkt 1–6 ArbVG, jeżeli dotykają one znacząco wszystkich pracowników lub ich istotną część. Ów zakładowy układ zbiorowy, zwany „programem socjalnym" („Sozialplan"), może zawierać wszelkie regulacje mające na celu zrekompensowanie negatywnych następstw zmian w przedsiębiorstwie, polegające np. na podwyższeniu odprawy w przypadku zwolnienia z powodu ograniczenia działalności lub na przyznaniu świadczeń zapomogowych dla zwolnionych pracowników, jak również „świadczeń pomostowych" („Überbrückungsgelder"). Według sądu krajowego ustawa nie określa dokładnej zawartości takiego programu socjalnego.

14 Na podstawie § 31 ArbVG zakładowy układ zbiorowy obowiązuje bezpośrednio w zakresie, który reguluje; ma on zatem dla pracowników skutek normatywny.

Program socjalny z dnia 26 lutego 1998 r.

15 Zgodnie z postanowieniem odsyłającym program socjalny z dnia 26 lutego 1998 r., który jest przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, jest zakładowym układem zbiorowym w rozumieniu właściwych przepisów ArbVG.

16 Punkt 7 tego programu socjalnego dotyczy odprawy dobrowolnej dla pracowników, którzy w chwili rozwiązania stosunku pracy nie ukończyli 55. roku życia w przypadku mężczyzn i 50. roku życia w przypadku kobiet. Wysokość tej odprawy jest uzależniona od stażu pracy w przedsiębiorstwie.

17 Punkt 8 wspomnianego programu socjalnego brzmi następująco:

„8. Świadczenie pomostowe [»Überbrückungszahlung«]

8.1. Zakres stosowania

Prawo do świadczenia pomostowego przysługuje pracownikom, którzy w chwili rozwiązania stosunku pracy ukończyli 55. rok życia (mężczyzna) lub 50. rok życia (kobieta) i nie uzyskali prawa do emerytury ASVG.

8.2. Świadczenie pomostowe rozpoczyna się w miesiącu następującym po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, i wygasa w momencie uzyskania prawa do emerytury ASVG, nie później jednak niż 5 lat od rozwiązania stosunku pracy.

8.3. Wysokość świadczenia pomostowego wynosi 75% (brutto) ostatniego miesięcznego wynagrodzenia brutto i jest wypłacane 14 razy do roku. W okresie pobierania świadczenia pomostowego pracownik zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy.

Ponadto [przyznaje się] odprawę dobrowolną.

Jest ona uzależniona od okresu pobierania świadczenia pomostowego:

do 2 lat: miesięczne wynagrodzenie,

od 2 do 4 lat: dwumiesięczne wynagrodzenie,

powyżej 4 lat: trzymiesięczne wynagrodzenie.

Odprawa dobrowolna wypłacana jest jednocześnie z odprawą ustawową".

18 W zakresie praw do emerytury wynikających z systemu zabezpieczenia pracowników przyjętego przez przedsiębiorstwo, istnieje również rozróżnienie w zależności od tego, czy pracownik podlega pkt 7 czy pkt 8 programu socjalnego. Zgodnie z pkt 12 programu socjalnego pracownikom, którzy w momencie odejścia z przedsiębiorstwa nie spełniają warunków niezbędnych do uzyskania prawa do świadczenia pomostowego przewidzianego w pkt 8 programu socjalnego, przysługuje prawo wykupu ich praw emerytalnych wg wartości aktuarialnej. Dla odmiany, pracownikom, którzy podlegają pkt 8 programu socjalnego, przysługuje prawo do emerytury z pracowniczego systemu emerytalnego, odpowiednie świadczenia przysługują im od chwili uzyskania emerytury ASVG. Punkt 12.2 programu socjalnego uściśla, że okres pobierania świadczenia pomostowego przewidziany w pkt 8 w całości wlicza się do okresu zatrudnienia.

19 W postanowieniu odsyłającym Oberster Gerichtshof podaje wskazówki dotyczące praktycznych aspektów wprowadzania w życie pkt 8 programu socjalnego. W przypadku zwolnienia pracownika spełniającego warunki przewidziane w pkt 8, z chwilą rozwiązania stosunku pracy zostaje zawarta umowa między przedsiębiorstwem a tym pracownikiem. Nowa umowa zostaje zawarta na czas określony, nie dłuższy niż 5 lat lub do czasu uzyskania przez pracownika prawa do ustawowej emerytury ASVG. W okresie tym pracownik otrzymuje świadczenie pomostowe, jest nieodwołalnie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i może wykonywać inną działalność zarobkową.

20 Możliwość wykonywania innej działalności zarobkowej przy zachowaniu prawa do świadczenia pomostowego wynika bezpośrednio z pkt 4 programu socjalnego, zgodnie z którym „[...] pracownicy mają prawo, w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, do wykonywania innej pracy przy zachowaniu uprawnień przyznanych im niniejszym programem socjalnym".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

21 Ze skutkiem na dzień 1 lipca 1998 r. Roche dokonała połączenia ze spółką, w której V. Hlozek był zatrudniony od dnia 1 stycznia 1982 r. W ramach przygotowań do tego połączenia i w celu złagodzenia negatywnych dla pracowników skutków restrukturyzacji przedsiębiorstwa dokonanej w związku z nim pracodawca zawarł z reprezentacją pracowników układ ustanawiający program socjalny z dnia 26 lutego 1998 r.

22 V. Hlozek został zwolniony w dniu 30 czerwca 1999 r. w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, w wyniku likwidacji kierowanego przez niego działu produkcji. Mając ukończone 54 lata w chwili rozwiązania stosunku pracy z Roche, V. Hlozek podlegał pkt 7, a nie pkt 8 programu socjalnego. Przyjął on dobrowolną odprawę przysługującą mu zgodnie z pkt 7 programu socjalnego. W związku z jego stażem

pracy w przedsiębiorstwie wysokość brutto odprawy wynosiła 1 845 000 ATS, czyli 1 274 113,75 ATS netto. Podczas rozprawy, która odbyła się w dniu 7 grudnia 1999 r., V. Hlozek oświadczył, że znalazł inną pracę, w której wynagrodzenie jest porównywalne z wynagrodzeniem otrzymywanym wcześniej.

23 Gdyby V. Hlozek był kobietą, znalazłby w stosunku do niego zastosowanie pkt 8 programu socjalnego. W tym przypadku dobrowolna odprawa w związku ze zwolnieniem przysługiwałaby mu w niższej wysokości niż ta, którą otrzymał. Jednakże mógłby on skorzystać z przepisów dotyczących prawa do świadczenia pomostowego.

24 W związku z tym V. Hlozek, uznawszy, że stał się ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć, wniósł do Arbeits- und Sozialgericht Wien powództwo o stwierdzenie, że przysługuje mu względem Roche roszczenie o świadczenie pomostowe w rozumieniu programu socjalnego z dnia 26 lutego 1998 r. do chwili uzyskania emerytury ASVG. Wniósł on również, jako żądanie ewentualne, o stwierdzenie, że posiada roszczenie o świadczenie pomostowe przez okres 5 lat następujących po dacie rozwiązania stosunku pracy z Roche lub ewentualnie za okres, w którym nie wykonywał działalności zawodowej.

25 Dla poparcia swych roszczeń V. Hlozek podnosi głównie, że uregulowanie dotyczące świadczenia pomostowego zawarte w pkt 8 programu socjalnego z dnia 26 lutego 1998 r., ze względu na rozróżnienie wieku mężczyzn (55 lat) i kobiet (50 lat), jest bezprawne i nieważne zarówno w świetle prawa krajowego, jak i wspólnotowego. Jego zdaniem, przepis dotyczący niższego wieku powinien obowiązywać również w stosunku do mężczyzn i ponieważ w chwili zwolnienia miał on ukończone 54 lata, może domagać się przyznania świadczenia pomostowego.

26 Wyrokiem z dnia 17 października 2000 r. Arbeits- und Sozialgericht Wien uwzględnił powództwo V. Hlozka i orzekł, że przysługuje mu względem Roche roszczenie o świadczenie pomostowe do chwili uzyskania emerytury ASVG, jednakże w okresie nie dłuższym niż pięć lat od dnia 30 czerwca 1999 r., czyli od daty rozwiązania stosunku pracy. Sąd uznał, że uwzględniając orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, w szczególności wyrok z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. str. I-1889 należy stwierdzić naruszenie przez przedmiotowy system zasady równego traktowania zawartej w art. 141 WE poprzez ustanowienie odmiennego wieku dla mężczyzn i kobiet jako warunku uzyskania prawa do świadczenia pomostowego. Zdaniem tego sądu, ponieważ art. 141 WE jest wiążący i bezpośrednio stosowalny, wymogi dotyczące ukończenia różnego wieku są nieważne i prawo do otrzymania świadczenia pomostowego przysługuje mężczyznom oraz kobietom, którzy mieli ukończony 50. rok życia w chwili rozwiązania stosunku pracy i nie uzyskali jeszcze prawa do emerytury ASVG.

27 Po podtrzymaniu tego wyroku w apelacji przez Oberlandesgericht Wien Roche wniosła „Revision" do Oberster Gerichtshof. Zakwestionowała ona stosowanie do spornego świadczenia pomostowego art. 141 WE i twierdzenie o jej dyskryminacyjnym charakterze. W tym względzie podnosi ona przede wszystkim, że sprawa dotyczy stwierdzenia, czy warunek uzyskania prawa do świadczenia pomostowego stanowi dyskryminację, i że zgodnie z wyrokiem z dnia 16 lutego 1982 r. w sprawie 19/81 Burton, Rec. str. 555, kwestii tej nie należy oceniać w ramach art. 141 WE, ale w świetle dyrektywy 76/207. Zdaniem Roche, możliwe jest kształtowanie uprawnienia do uzyskania tego rodzaju świadczenia w zależności od różnego wieku, w którym rozpoczyna się wypłata świadczeń w ustawowym systemie zabezpieczenia społecznego. Ponadto podnosi ona, że w świadczeniu pomostowym świadczenie pracy i wynagrodzenie są rozdzielone, a zatem gdyby wiek, w którym świadczenia są wypłacane, był ten sam dla mężczyzn i kobiet, stanowiłoby to dyskryminację kobiet.

28 W postanowieniu odsyłającym Oberster Gerichtshof powołuje się na statystyki sporządzone przez Arbeitsmarketservice Wien za lata 1998–2000 dotyczące liczby

bezrobotnych w Austrii według płci i wieku. Zauważa on, że według tych statystyk liczba bezrobotnych w kategorii wiekowej do 49 lat jest relatywnie stała i taka sama dla obu płci. Jednakże dla kategorii wiekowej od 50 do 54 lat liczba bezrobotnych kobiet jest znacznie wyższa niż mężczyzn. Dla odmiany, w kategorii wiekowej od 55 do 59 lat, liczba bezrobotnych mężczyzn jest znacznie wyższa niż we wcześniejszej kategorii. Ponadto przewyższa ona liczbę bezrobotnych kobiet w tej samej kategorii wiekowej.

29 Zdaniem sądu krajowego, sytuację tę można wytłumaczyć tym, że ryzyko bezrobocia zwiększa się wraz ze zbliżaniem się do ustawowego wieku emerytalnego dla każdej z płci. A zatem dla kobiet, u których wiek wymagany do uzyskania emerytury ustawowej jest niższy niż dla mężczyzn, największe ryzyko przypada wcześniej niż dla mężczyzn. Sąd krajowy wskazuje, że pozwana podniosła w ramach postępowania głównego, że sporny program socjalny ma na celu właśnie wzięcie pod uwagę podwyższonego ryzyka bezrobocia w ostatnich pięciu latach przed odejściem pracowników na emeryturę.

30 Sąd krajowy uściśla także, że uzyskanie prawa do świadczenia pomostowego przewidzianej spornym programem socjalnym nie stanowi ani zawarcia stosunku pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 Gleichbehandlungsgesetz, ani awansu w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 3 tej ustawy. Sąd krajowy wskazuje, że zainteresowani pracownicy nie muszą świadczyć żadnej pracy.

31 Biorąc pod uwagę okoliczność, że świadczenie pomostowe nie ma na celu uzupełnienia ubezpieczenia lub emerytury ustawowej, nie chodzi tu również o emeryturę z systemu zabezpieczenia społecznego pracowników. Nie ma ona też

związku z okresem zatrudnienia ani z okresami członkostwa. Zgodnie z ustaleniami sądu krajowego, co do zasady pracownikowi przysługuje — jedynie ze względu na jego bycie członkiem załogi przedsiębiorstwa i na podstawie zobowiązania pracodawcy do zapewnienia mu ochrony socjalnej — prawo do zabezpieczenia na wypadek ryzyka niemożności znalezienia nowego zatrudnienia, w sytuacji gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje w wieku, o którym wiadomo, że trudno jest wtedy zatrudnienie znaleźć.

32 W związku z powyższym Oberster Gerichtshof zawiesił postępowanie i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) a) Czy wykładni art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117/EWG [...] należy dokonać w ten sposób, że w ramach systemu, w którym pracodawca, który na skutek połączenia z inną spółką zwalnia znaczną część pracowników, jest, na podstawie ciążącego na nim względem ogółu pracowników obowiązku złagodzenia skutków zwolnień — a w szczególności ryzyka bezrobocia związanego z wiekiem — zobowiązany zawrzeć z radą zakładową program socjalny wywierający skutek normatywny wobec pracowników, [...] stanowią one przeszkodę w stosowaniu programu socjalnego, na podstawie którego wszystkim pracownikom płci żeńskiej mającym ukończone 50 lat w chwili zwolnienia i wszystkim pracownikom płci męskiej mającym ukończone 55 lat w chwili zwolnienia przysługuje [...] [»świadczenie pomostowe«] w wysokości 75% ostatniego miesięcznego wynagrodzenia brutto przez okres 5 lat, nie dłużej jednak niż do chwili uzyskania prawa do emerytury ustawowej, niezależnie od okresu zatrudnienia, a więc bez uwzględnienia »okresu członkostwa«, jedynie na podstawie wieku — i różnego poziomu ryzyka trwałego bezrobocia, szacowanego ogólnie dla mężczyzn i kobiet w zależności od wieku?

b) Czy w szczególności, pojęcie wynagrodzenia występujące w art. 141 WE i w art. 1 dyrektywy należy rozumieć w ten sposób, że względem świadczeń

przysługujących nie z tytułu wykonywanej pracy, a jedynie ze względu na fakt przynależności do ogółu pracowników i wynikających z nałożonego na pracodawcę obowiązku zapewnienia ochrony socjalnej, obejmuje ono pokrycie ryzyka trwałego bezrobocia, w ten sposób, że wynagrodzenie należy postrzegać jako równe wtedy, gdy — oceniając ogólnie — pokrywa ono ten sam poziom ryzyka, nawet jeśli ryzyko to zwykle występuje w różnych kategoriach wiekowych dla mężczyzn i kobiet?

c) Czy też, jeśli pojęcie »wynagrodzenia« występujące w tych przepisach obejmuje jedynie świadczenie pieniężne jako takie, rozumiana w ten sposób różnica ryzyka może usprawiedliwiać odrębne traktowanie mężczyzn i kobiet?

2) a) Czy pojęcie »systemy zabezpieczenia społecznego pracowników« w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 86/378/EWG [...] należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono również świadczenia pomostowe, o których mowa powyżej?

b) Czy pojęcie ryzyka »starośc[i], w tym do wcześniejszych emerytur [w tym na wypadek przejścia na wcześniejszą emeryturę« w art. 4 dyrektywy należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje ono również [»świadczenia pomostowe«] tego typu?

c) Czy pojęcie »system« w art. 6 ust. 1 lit. c) dyrektywy obejmuje jedynie przesłanki uzyskania prawa do świadczenia pomostowego, czy też obejmuje ono również generalnie przynależność do ogółu pracowników?

3) a) Czy wykładni dyrektywy [76/207/EWG] należy dokonać w ten sposób, że [»świadczenie pomostowe«], [...] o którym mowa powyżej, jest jednym z warunków wypowiedzenia w rozumieniu art. 5 tej dyrektywy?

b) Czy wykładni tej dyrektywy należy dokonać w ten sposób, że stanowi ona przeszkodę w ustanowieniu programu socjalnego, na podstawie którego wszystkim pracownikom płci żeńskiej mającym ukończone 50 lat w chwili zwolnienia i wszystkim pracownikom płci męskiej mającym ukończone 55 lat w chwili zwolnienia przysługuje [»świadczenie pomostowe«] [...] w wysokości 75% ostatniego miesięcznego wynagrodzenia brutto w okresie 5 lat, nie dłużej jednak niż do chwili uzyskania prawa do emerytury ustawowej, niezależnie od okresu zatrudnienia, a zatem bez uwzględnienia »okresów członkostwa«, jedynie na podstawie wieku — i różnego ryzyka trwałego bezrobocia ocenianego ogólnie ze względu na wiek mężczyzn i kobiet?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

33 Poprzez pierwsze pytanie, które dzieli się na trzy części [pytania 1a)–1c)] sąd krajowy pragnie w istocie ustalić, czy świadczenie pomostowe takie, jak to będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, mieści się w pojęciu „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117, a w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej, czy przepisy te stanowią przeszkodę dla tego, by

świadczenie to było przyznawane z uwzględnieniem różnego ryzyka trwałego bezrobocia ocenianego ogólnie dla mężczyzn i kobiet w zależności od wieku lub też, w przeciwnym przypadku, czy różnica ocenianego w ten sposób ryzyka może usprawiedliwiać różne traktowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej w zakresie wieku uprawniającego, w wypadku zwolnienia, do pobierania świadczenia pomostowego.

Pierwsza część: kwalifikacja świadczenia

34 Odnośnie do pierwszej części tego pytania wszyscy uczestnicy postępowania, którzy przedstawili uwagi Trybunałowi, z wyjątkiem Roche, twierdzą, że świadczenie tego rodzaju jak świadczenie pomostowe będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym stanowi „wynagrodzenie" w rozumieniu art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117. Zdaniem Roche, nie chodzi tutaj o kwalifikację świadczenia jako takiego, ale o stwierdzenie, czy warunki uzyskania prawa do świadczenia pomostowego są dyskryminujące. Zauważa ona, że kwestia ta podlega regulacji dyrektywy 76/207 i odsyła w tym względzie do ww. wyroku w sprawie Burton.

35 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dotyczącym art. 119 Traktatu pojęcie „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117 obejmuje wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, wypłacane pracownikowi przez pracodawcę, również w sposób pośredni, z racji zatrudnienia. Okoliczność, że pewne świadczenia przysługują po rozwiązaniu stosunku pracy, nie

wyklucza, że mogą one mieć charakter wynagrodzenia w rozumieniu powyższych przepisów (zob. w szczególności wyroki w ww. sprawie Barber, pkt 12 i z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Smith i Perez, Rec. str. I-623, pkt 23 i 24).

36 O ile rzeczywiście w wyżej wymienionym wyroku w sprawie Burton Trybunał orzekł, że dyrektywę 76/207 stosuje się do warunków uzyskania odprawy w związku z dobrowolnym odejściem z pracy, wypłacanej przez pracodawcę pracownikowi, który pragnie rozwiązać stosunek pracy, to, jak słusznie podniosła Komisja, orzecznictwo to nie zostało podtrzymane w późniejszych wyrokach dotyczących świadczeń przysługujących po rozwiązaniu stosunku pracy.

37 W odniesieniu bowiem do odpraw wypłacanych przez pracodawcę pracownikowi w związku z jego zwolnieniem Trybunał stwierdził już, że stanowią one formę wynagrodzenia wypłacanego z opóźnieniem, do którego pracownik ma prawo z racji zatrudnienia, które jednakże jest mu wypłacane z chwilą rozwiązania stosunku pracy w celu ułatwienia przystosowania się do wynikających z tego nowych okoliczności (wyroki w ww. sprawie Barber, pkt 13; z dnia 27 czerwca 1990 r. w sprawie C-33/89 Kowalska, Rec. str. I-2591, pkt 10 i w ww. sprawie Seymour-Smith i Perez, pkt 25).

38 Należy przypomnieć, że w tym przypadku świadczenie pomostowe ma swoje źródło w programie socjalnym z dnia 26 lutego 1998 r., który jest wynikiem porozumienia partnerów społecznych, i że przedsiębiorstwo jest zobowiązane do jej wypłaty z tytułu stosunku pracy łączącego je z pewnymi pracownikami zwolnionymi w ramach restrukturyzacji przewidzianej tym programem. Jego pkt 8.3, zgodnie

z którym wysokość świadczenia pomostowego jest określana na podstawie ostatniego miesięcznego wynagrodzenia, potwierdza, że świadczenie pomostowe stanowi świadczenie uzyskane przez zainteresowanych pracowników w związku ze stosunkiem pracy.

39 Jest bezsporne, że program socjalny został opracowany w celu złagodzenia skutków społecznych restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Zastrzega on przywilej uzyskania świadczenia pomostowego na rzecz pracowników mających w chwili zwolnienia wiek bliski ustawowemu wiekowi emerytalnemu i przewiduje, że zaświadczenie to będzie im wypłacane okresowo w czasie nie dłuższym niż 5 lat, bez obowiązku świadczenia pracy. Tymczasem do świadczeń uznawanych za wynagrodzenie należą świadczenia wypłacane przez pracodawcę z tytułu stosunku pracy, których celem jest zapewnienie pracownikom źródła dochodu, nawet jeśli nie wykonują oni, w szczególnych przypadkach, żadnych czynności przewidzianych umową o pracę (zob. podobnie wyrok z dnia 16 września 1999 r. w sprawie C-218/98 Abdoulaye i in., Rec. str. I-5723, pkt 13 i powołane tam orzecznictwo). Ponadto nie można podważać kwalifikacji takich świadczeń jako wynagrodzenia jedynie z tego względu, że stanowią one jednocześnie odpowiedź na uwarunkowania polityki społecznej (wyrok z dnia 17 lutego 1993 r. w sprawie C-173/91 Komisja przeciwko Belgii, Rec. str. I-673, pkt 21 i z dnia 28 września 1994 r. w sprawie C-7/93 Beune, Rec. str. I-4471, pkt 45).

40 Należy zatem stwierdzić, że świadczenie dla pracownika będące przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym mieści się w pojęciu „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117.

Druga i trzecia część: istnienie dyskryminacji ze względu na płeć

41 Należy zbadać razem drugą i trzecią część pierwszego pytania, które mają na celu stwierdzenie, czy w okolicznościach sporu zawisłego przed sądem krajowym różnica

w traktowaniu pracowników płci męskiej i żeńskiej przewidziana programem socjalnym z dnia 26 lutego 1998 r. w zakresie dotyczącym wieku uprawniającego do uzyskania prawa do świadczenia pomostowego stanowi dyskryminację zabronioną przez art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117.

42 Zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę, ustanowiona w art. 141 WE i sprecyzowana w art. 1 dyrektywy 75/117 zabrania w szczególności stosowania przepisów, które ustanawiają dyskryminację bezpośrednio ze względu na płeć.

43 Odnośnie do art. 141 WE należy przypomnieć, że ze względu na swój bezwzględnie obowiązujący charakter zakaz dyskryminacji pomiędzy pracownikami płci męskiej i żeńskiej obowiązuje nie tylko w stosunku do działań władz publicznych, ale dotyczy również wszystkich porozumień mających na celu zbiorowe uregulowanie pracy najemnej (zob. wyroki z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75 Defrenne, Rec. str. 455, pkt 39, w ww. sprawie Kowalska, pkt 12 oraz z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02 Sass, Zb.Orz. str. I-11141, pkt 25).

44 Jednakże zgodnie z orzecznictwem Trybunału zasada równości wynagrodzeń, podobnie jak podstawowa zasada niedyskryminacji, której jest ona szczególnym wyrazem, zakłada, że korzystający z niej pracownicy płci męskiej i żeńskiej znajdują się w sytuacji identycznej lub porównywalnej (zob. wyroki z dnia 9 listopada 1993 r. w sprawie C-132/92 Roberts, zwany „Birds Eye Walls", Rec. str. I-5579, pkt 17; z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93 Gillespie i in., Rec. str. I-475, pkt 16–18; ww. wyrok w sprawie Abdoulaye i in., pkt 16 oraz z dnia 13 grudnia 2001 r. w sprawie C-206/00 Mouflin, Rec. str. I-10201, pkt 28).

45 W niniejszej sprawie bezsporne jest, że postanowienia programu socjalnego z dnia 26 lutego 1998 r. przewidują różnice w traktowaniu pracowników bezpośrednio ze względu na płeć, ponieważ ustalają wiek uprawniający do uzyskania prawa do świadczenia pomostowego na poziomie 55 lat dla mężczyzn i 50 lat dla kobiet. Jednakże, zdaniem Roche i Republiki Austrii, przepisy te nie mają na celu, ani nie wywołują dyskryminacji pracowników płci męskiej. Podnoszą one przede wszystkim, że pracownicy płci męskiej zwolnieni w wieku pomiędzy 50. a 54. rokiem życia nie znajdują się w sytuacji identycznej lub porównywalnej z sytuacją pracowników płci żeńskiej tej samej kategorii wiekowej. W konsekwencji stosowanie tych samych reguł do sytuacji obiektywnie różnych byłoby sprzeczne z zasadą równego traktowania.

46 W tym względzie należy wskazać, że program socjalny z dnia 26 lutego 1998 r., uzgodniony w oparciu o przepisy ArbVG, został zawarty pomiędzy przedsiębiorstwem i wybranymi reprezentantami jego pracowników w celu złagodzenia skutków społecznych zwolnienia znacznej liczby pracowników w związku z połączeniem z inną spółką. W tym to kontekście program socjalny przewidywał świadczenie pomostowe wypłacane wyłącznie pracownikom w wieku relatywnie zaawansowanym w chwili ich zwolnienia, mając na względzie podwyższone ryzyko trwałego bezrobocia, na które są oni zwykle narażeni.

47 Prawdą jest, że realne ryzyko bezrobocia, na jakie narażony jest każdy pracownik, nie zależy wyłącznie od czynników takich jak wiek i płeć, ale również, jak zauważył V. Hlozek, od innych czynników o charakterze indywidualnym, takich jak kwalifikacje i mobilność zawodowa. Niemniej, zgodnie z doświadczeniem jakim dysponowano w okresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa, partnerzy społeczni mogli zasadnie uznać, że pracownicy zbliżający się do ustawowego wieku emerytalnego stanowią w odniesieniu do nasilenia ryzyka nieznalezienia nowego zatrudnienia odrębną kategorię w stosunku do pozostałych pracowników. Ocena ta wyjaśnia, dlaczego odnośnie do przyznania świadczenia pomostowego program socjalny wprowadził rozróżnienie oparte bezpośrednio na wieku pracowników w momencie ich zwolnienia.

48 Ponieważ w chwili uzgodnienia programu socjalnego kobiety mogły uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury wynikającej z systemu ustawowego po ukończeniu 55. roku życia, natomiast mężczyźni mogli uzyskać prawo do tej emerytury dopiero po ukończeniu 60. roku życia, partnerzy społeczni uznali, że dla zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników, konieczne jest umożliwienie pracownikom płci żeńskiej skorzystania ze świadczenia pomostowego wraz z ukończeniem wieku niższego o 5 lat od ustalonego dla ich kolegów płci męskiej. To postanowienie programu socjalnego nie miało na celu ani nie wywołało dyskryminacji pracowników przedsiębiorstwa płci męskiej. Pracownicy płci męskiej, którzy jak V. Hlozek, należeli w chwili ich zwolnienia do kategorii wiekowej pomiędzy 50. a 54. rokiem życia, byli bowiem bardziej oddaleni od osiągnięcia ustawowego wieku wymaganego dla uzyskania wcześniejszej emerytury i stąd, w odniesieniu do natężenia ryzyka bezrobocia, na które byli narażeni, nie znajdowali się w sytuacji identycznej jak pracownicy płci żeńskiej należący do tej samej kategorii wiekowej.

49 W konsekwencji należy stwierdzić, że ustalając różny wiek, począwszy od którego przysługiwało prawo do świadczenia pomostowego pracownikom płci męskiej i żeńskiej, program socjalny wprowadzał neutralny mechanizm, co oznacza brak jakiegokolwiek elementu dyskryminacji (ww. wyrok Birds Eye Walls, pkt 23).

50 Ponadto należy podkreślić, że postanowienia programu socjalnego z dnia 26 lutego 1998 r. dotyczące świadczenia pomostowego nie mają zastosowania generalnego ani nieograniczonego w czasie. Reguły te zostały uzgodnione przez partnerów społecznych jedynie na potrzeby restrukturyzacji przedsiębiorstwa i wypłata wszystkich świadczeń pomostowych przysługujących zwolnionym pracownikom w ramach tego procesu skończy się nie później niż po upływie pięciu lat od chwili ich zwolnienia. W konsekwencji, wbrew argumentacji podniesionej przez Komisję, nie ma obawy, że stosowanie programu socjalnego wpłynie na umocnienie lub utrwalenie przepisów austriackiego systemu ustawowego ustanawiającego różnicę traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie wieku uprawniającego do emerytury, nawet jeśli istnieje ścisły związek między przepisami programu socjalnego i systemu ustawowego.

51 Należy zatem na pytanie pierwsze odpowiedzieć, że świadczenie pomostowe tego rodzaju, jak to będące przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, mieści się w pojęciu „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117. W okolicznościach takich jak te w sporze przed sądem krajowym przepisy te nie stanowią przeszkody w stosowaniu programu socjalnego przewidującego różne traktowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej w zakresie wieku uprawniającego do świadczenia pomostowego, jeśli pracownicy płci męskiej i żeńskiej znajdują się, z racji uregulowań krajowego ustawowego systemu w przedmiocie wcześniejszych emerytur, w różnej sytuacji w odniesieniu do warunków uzyskania tego świadczenia.

W przedmiocie pytania drugiego i trzeciego

52 Poprzez drugie pytanie sąd krajowy pragnie w istocie ustalić, czy świadczenie pomostowe będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym mieści się w pojęciu „systemów zabezpieczenia społecznego pracowników" w rozumieniu dyrektywy 86/378. Poprzez trzecie pytanie, podzielone na dwie części, docieka on, czy wspomniane świadczenie stanowi „warunek wypowiedzenia" w rozumieniu art. 5 dyrektywy 76/207 i jeśli odpowiedź na to pytanie jest twierdząca, czy dyrektywa ta sprzeciwia się, by takie świadczenie było przyznawane zgodnie z regułami takimi jak te ustanowione w programie socjalnym stanowiącym przedmiot postępowania przed sądem krajowym.

53 Mając na względzie odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze, zgodnie z którą świadczenie pomostowe mieści się w pojęciu „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 141 WE, wykładnia dyrektyw 86/378 i 76/207 nie jest istotna dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem krajowym. W tych okolicznościach nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na drugie i trzecie pytanie prejudycjalne.

W przedmiocie kosztów

54 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty poniesione przez strony, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Świadczenie pomostowe tego rodzaju, jak to, będące przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, mieści się w pojęciu „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 141 WE i art. 1 dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet. W okolicznościach takich jak te w sporze przed sądem krajowym przepisy owe nie stanowią przeszkody w stosowaniu programu socjalnego przewidującego różne traktowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej w zakresie wieku uprawniającego do świadczenia pomostowego, jeśli pracownicy płci męskiej i żeńskiej znajdują się, z racji uregulowań krajowego ustawowego systemu w przedmiocie wcześniejszych emerytur, w różnej sytuacji w odniesieniu do warunków uzyskania tego świadczenia.

Podpisy