ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
z 9. decembra 2004 *

Vo veci C-19/02,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakúsko) z 20. decembra 2001 a doručený Súdnemu dvoru 29. januára 2002, ktorý súvisí s konaním:

Viktor Hlozek

proti

Roche Austria Gesellschaft mbH,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia A. Rosas (spravodajca), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts a S. von Bahr,

* Jazyk konania: nemčina.

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: M.-F. Contet, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 12. februára 2004,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— pán Hlozek, v zastúpení: G. Teicht a G. Jöchl, Rechtsanwälte,

— Roche Austria Gesellschaft mbH, v zastúpení: R. Schuster, Rechtsanwalt,

— Rakúska republika, v zastúpení: C. Pesendorfer a G. Hesse, splnomocnení zástupcovia,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: J. Sack a N. Yerrel, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí generálnej advokátky na pojednávaní 1. apríla 2004,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 141 ES a smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19), ako aj výkladu smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40) a smernice Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia (Ú. v. ES L 225, s. 40) zmenenej a doplnenej smernicou Rady 96/97/ES z 20. decembra 1996 (Ú. v. ES L 46, 1997, s. 20).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu Hlozek proti Roche Austria Gesellschaft mbH (ďalej len „Roche") vo veci odmietnutia Roche priznať mu právo na dočasný dôchodok, ktorý by mal byť podľa dohody uzavretej v rámci reštrukturalizácie podniku vyplatený pracovníkom, ktorí dosiahli určitý vek v čase prepúšťania.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Článok 141 ES zabezpečuje uplatňovanie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

4 Články 136 ES až 143 ES nahradili od 1. mája 1999, dátumu vstupu do platnosti Amsterdamskej zmluvy, články 117 až 120 Zmluvy ES. Článok 141 ods. 1 a 2 prvý riadok ES je v podstate rovnaký ako článok 119 prvý a druhý riadok Zmluvy.

5 Článok 1 smernice 75/117 znie takto:

„Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy ustanovená v článku 119 Zmluvy, ďalej len ‚zásada rovnakej odmeny', znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota.

..."

6 Smernica 76/207 sa týka uplatňovania zásady rovnosti zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia v členských štátoch, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, a za podmienok stanovených v článku 1 ods. 2 o sociálne zabezpečenie.

7 Smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, s. 24) bola prijatá na vykonanie článku 1 ods. 2 smernice 76/207. V súlade s článkom 3 ods. 1 písm. a) smernice 79/7 sa smernica vzťahuje na zákonné systémy, ktoré poskytujú ochranu predovšetkým pred rizikami staroby a nezamestnanosti.

8 Smernica 86/378 sa týka uplatňovania zásady rovnosti zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, ktoré zabezpečujú ochranu proti rizikám upraveným v článku 3 ods. 1 smernice 79/7, ako aj ďalších výhod pre pracovníkov, v peniazoch alebo v naturáliách, v zmysle Zmluvy.

9 Podľa znenia článku 2 smernice 86/378, zmenenej smernicou 96/97, zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia znamenajú systémy, ktoré neupravuje smernica 79/7, prijaté s cieľom zabezpečiť pre pracovníkov či už zamestnancov, alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, povolaní alebo skupine povolaní, dávky doplňajúce alebo nahrádzajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voliteľná.

Vnútroštátna právna úprava

10 Podľa zjednodušeného výkladu obsiahnutého v uznesení vnútroštátneho súdu je potrebné vziať do úvahy najmä nasledujúce ustanovenia vnútroštátneho práva.

11 Článok 253 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení, BGBl, č. 189/1955, v znení publikovanom v BGBl, č. 33/2001, ďalej len „ASVG") priznáva právo na starobný dôchodok mužom, ktorí dosiahli vek 65 rokov, a ženám, ktoré dosiahli vek 60 rokov. V čase rozhodujúcom pre spor vo veci samej priznávali články 253a, 253b a 253c ASVG okrem iného právo na predčasný starobný dôchodok, predovšetkým v prípade nezamestnanosti, mužom starším ako 60 rokov a ženám starším ako 55 rokov. Tieto nižšie vekové hranice boli medzitým zvýšené a boli v čase rozhodnutia o podaní návrhu na začatie prejudiciálneho konania stanovené na 61,5 roka pre mužov a 56,5 rokov pre ženy.

12 Článok 2 ods. 1 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (zákon o rovnom zaobchádzaní, BGBl. č. 108/1979, v znení publikovanom v BGBl, č. 833/1992, ďalej len „Gleichbehandlungsgesetz") zakazuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Tento zákaz sa aplikuje okrem iného na diskrimináciu pri uzatváraní pracovnoprávnych vzťahov (bod 1), stanovení výšky mzdy (bod 2), priznávaní sociálnych dávok iných ako mzda (bod 3), v pracovnom postupe, najmä pokiaľ ide o povýšenie (bod 5) a pri skončení pracovnoprávnych vzťahov (bod 7).

13 Na základe článku 97 ods. 1 bodu 4 Arbeitsverfassungsgesetz (zákonník práce, BGBl. č. 22/1974, v znení publikovanom v BGBl. č. 833/1992 a v BGBl. č. 502/1993, ďalej len „ArbVG") môže orgán volený zamestnancami podniku prinútiť vlastníka

podniku uzavrieť podnikovú zmluvu o opatreniach, cieľom ktorých je zabrániť, vylúčiť alebo zmierniť následky zmien v podniku v zmysle článku 109 ods. 1 bodov 1 až 6 ArbVG, ak sa tieto zmeny týkajú všetkých pracovníkov alebo veľkej časti pracovníkov. Táto podniková zmluva nazývaná „sociálny plán" („Sozialplan") môže obsahovať pravidlá, ktorých cieľom je kompenzovať negatívne následky zmien v podniku, ako napríklad vyššie odstupné v prípade prepúšťania v dôsledku zníženia aktivít podniku alebo sprievodných opatrení pre prepustených pracovníkov, ako aj „dočasný dôchodok" („Überbrückungsgelder"). Podľa vnútroštátneho súdu zákon nestanovuje podrobnosti takéhoto sociálneho plánu.

14 Podľa článku 31 ArbVG podniková zmluva je priamo záväzná v celom rozsahu svojej pôsobnosti, má tak normatívnu hodnotu pre pracovníkov.

Sociálny plán z 26. februára 1998

15 Podľa rozhodnutia vnútroštátneho súdu sociálny plán z 26.februára 1998, o ktorý ide v spore pred vnútroštátnym súdom, má charakter podnikovej zmluvy v zmysle náležitých opatrení ArbVG.

16 Bod 7 tohto sociálneho plánu sa týka zmluvného odstupného pri prepúšťaní, s ktorým sa ráta pre pracovníkov, ktorí v čase skončenia ich pracovnoprávneho vzťahu s podnikom dosiahli vek menej ako 55 rokov, pokiaľ ide o mužov, a 50 rokov, pokiaľ ide o ženy. Výška tohto odstupného sa vypočítava v závislosti od odpracovaných rokov v podniku.

17 Bod 8 vyššie uvedeného sociálneho plánu znie:

„8. Dočasný dôchodok [„Überbrückungszahlung"]

8.1. Oblasť pôsobnosti

Nárok na dočasný dôchodok majú pracovníci, ktorí dovŕšili vek 55 rokov (muži) alebo 50 rokov (ženy) v čase skončenia ich pracovnoprávneho vzťahu s podnikom, a ktorým ešte nevznikol nárok na dôchodok ASVG.

8.2. Vyplácanie dočasného dôchodku začína nasledujúci mesiac po skončení pracovnoprávneho vzťahu a končí vtedy, keď si oprávnená osoba môže uplatniť nárok na dôchodok ASVG. Najneskôr však skončí 5 rokov od skončenia pracovnoprávneho vzťahu.

8.3. Výška dočasného dôchodku predstavuje 75 % poslednej (hrubej) mesačnej mzdy a je vyplácaná 14-krát do roka. Počas tohto prechodného obdobia je pracovník oslobodený od výkonu služby.

Okrem toho, BMA [poskytuje] zmluvné odstupné.

Toto je poskytované v závislosti na dĺžke trvania prechodného obdobia:

Do dvoch rokov: jednomesačná mzda.

Od dvoch do štyroch rokov: dvojmesačná mzda.

Od štyroch rokov: trojmesačná mzda.

Zmluvné odstupné sa vyplatí súčasne so zákonným odstupným."

18 Čo sa týka práv na starobný dôchodok v zamestnaneckých systémoch poskytovaných podnikom, existuje rozdiel podľa toho, či sa na pracovníkov vzťahuje bod 7, alebo bod 8 sociálneho plánu. Podľa jeho bodu 12 pracovníci, ktorí v čase odchodu z podniku nespĺňajú podmienky na poberanie dočasného dôchodku upraveného v bode 8 sociálneho plánu, majú garantované odchodné vo výške existujúcej aktuálnej hodnoty. Naopak, pracovníci, na ktorých sa vzťahuje bod 8 sociálneho plánu, majú garantované ich nároky na starobný dôchodok v zamestnaneckom systéme, pričom sa im príslušné dávky poskytujú od začatia poberania dôchodku ASVG. Bod 12.2 sociálneho plánu upresňuje, že toto prechodné obdobie upravené v bode 8 je úplne zarátané do obdobia výkonu zárobkovej činnosti.

19 V rozhodnutí o návrhu na začatie prejudiciálneho konania Oberster Gerichtshof poskytol informácie o uplatňovaní bodu 8 sociálneho plánu. Keď mal byť pracovník prepustený a spĺňal podmienky stanovené v bode 8, následne po vypovedaní pracovnej zmluvy bola uzavretá zmluva medzi podnikom a pracovníkom. Nová zmluva sa uzavrela na dobu určitú, neprevyšujúcu päť rokov alebo až do vzniku práva dotknutého pracovníka na zákonný dôchodok ASVG. Počas tohto obdobia, dotknutý pracovník dostával dočasný dôchodok, bol neodvolateľne oslobodený od pracovných povinností a mohol vykonávať inú zárobkovú činnosť.

20 Možnosť vykonávať inú platenú zárobkovú činnosť popri tom, že dostáva dočasný dôchodok, vyplýva priamo z bodu 4 sociálneho plánu, podľa ktorého „... pracovníci sú oprávnení vykonávať počas oslobodenia od výkonu služby inú prácu a zachovať si práva, ktoré im priznáva tento sociálny plán".

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

21 Roche sa zlúčil s účinnosťou od 1. júla 1998 so spoločnosťou, pre ktorú pracoval pán Hlozek od 1.januára 1982. So zreteľom na toto zlúčenie a s cieľom zmierniť predpokladané negatívne následky opatrení reštrukturalizácie podniku na pracovníkov v rámci vyššie uvedeného zlúčenia zamestnávateľ uzavrel so zástupcami zamestnancov sociálny plán 26. februára 1998.

22 Pán Hlozek bol prepustený 30. júna 1999 v rámci reštrukturalizácie podniku, ktorá mala za následok zatvorenie výrobnej jednotky, ktorú riadil. Pán Hlozek mal v čase skončenia pracovnoprávneho vzťahu s Roche 54 rokov a vzťahoval sa na neho bod 7, a nie bod 8 sociálneho plánu. Prijal zmluvné odstupné, ktoré mu bolo poskytnuté v súlade s bodom 7 sociálneho plánu. Vezmúc do úvahy jeho odpracované roky

v podniku, hrubá suma tohto odstupného bola stanovená na 1 845 000 ATS, a čistá suma na 1 274 113,75 ATS. Počas súdneho pojednávania, ktoré sa konalo 7. decembra 1999, pán Hlozek vyhlásil, že si našiel iné zamestnanie, a jeho mzda je porovnateľná so mzdou, ktorú dostával predtým.

23 Keby pán Hlozek bol pracovníkom ženského pohlavia, vzťahoval by sa naňho bod 8 sociálneho plánu. V tomto prípade by dostával nižšie zmluvné odstupné, ako odstupné, ktoré mu bolo poskytnuté. Každopádne by sa naňho vzťahovali ustanovenia o priznaní dočasného dôchodku.

24 Pán Hlozek v presvedčení, že sa stal obeťou diskriminácie z dôvodu pohlavia, podal na Arbeits- a Sozialgericht Wien (Rakúsko) žalobu, aby bolo rozhodnuté, že si voči Roche môže uplatniť nárok na priznanie dočasného dôchodku, v zmysle sociálneho plánu z 26. februára 1998, až kým nebude poberať dôchodok ASVG. Dodatočne navrhol, aby bolo rozhodnuté, že si môže uplatniť nárok na dočasný dôchodok počas piatich rokov, ktoré nasledujú po dátume zrušenia pracovnoprávneho vzťahu s Roche, a dodatočne ešte za obdobie, počas ktorého nevykonával zárobkovú činnosť.

25 Na podporu svojich nárokov pán Hlozek v podstate tvrdí, že systém priznávania dočasných dôchodkov, tak ako je uvedený v bode 8 sociálneho plánu z 26. februára 1998, je nezákonný a neplatný tak z pohľadu vnútroštátneho práva, ako aj práva Spoločenstva, pretože počíta s iným vekom pre mužov (55 rokov), a pre ženy (50 rokov). Podľa neho ustanovenie týkajúce sa mladšieho veku musí rovnako platiť aj pre mužov, a keďže mal 54 rokov, keď bol prepustený, môže si nárokovať priznanie predčasného dôchodku.

26 V rozsudku vydanom 17. októbra 2000 Arbeits- a Sozialgericht Wien vyhovel žalobe pána Hlozeka a rozhodol, že si môže uplatňovať voči Roche priznanie dočasného dôchodku, až kým bude dostávať dôchodok ASVG, ale iba maximálne po dobu päť rokov, ktorá sa počíta od 30. júna 1999, dátumu zrušenia jeho pracovnoprávneho vzťahu. S prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, najmä na rozsudok zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, Zb. s. I-1889, uviedol, že je potrebné vychádzať z toho, že sporný systém je v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania obsiahnutou v článku 141 ES, pretože na priznanie dočasného dôchodku stanovuje rôzne podmienky veku pre mužov a pre ženy. Podľa tohto súdu je vzhľadom na záväznosť a priamu uplatniteľnosť článku 141 ES stanovenie rôznych podmienok veku neplatné a právo na priznanie dočasného dôchodku musia požívať muži a ženy, ktorí dosiahli vek 50 rokov v čase skončenia pracovnoprávneho vzťahu, a ktorí ešte nemajú nárok na dôchodok ASVG.

27 Po tom, čo tento rozsudok potvrdil v odvolacom konaní Oberlandesgericht Wien (Rakúsko), Roche podal dovolanie, požadujúc „Revision" na Oberster Gerichtshof. Popiera, že sporný dočasný dôchodok sa má posudzovať z pohľadu článku 141 ES a že došlo k diskriminácii. V podstate tvrdí v tomto ohľade, že ide o to, či podmienka vzniku nároku na dočasný dôchodok je diskriminačná, a že v súlade s rozsudkom zo 16. februára 1982, vo veci Burton (19/81, Zb. s. 555), sa táto otázka nemá posudzovať z pohľadu článku 141 ES, ale z pohľadu článku 76/207. Podľa Roche možno upraviť poskytovanie dávky tohto druhu v závislosti na rôznom veku, v ktorom zákonný systém sociálneho zabezpečenia začína poskytovať dávky. Ostatne tvrdí, že pokiaľ ide o dočasný dôchodok, pracovný výkon a mzda sú oddelené, a že keby vek, v ktorom sa dávky poskytujú, bol rovnaký pre mužov a pre ženy, vytvorilo by to diskrimináciu a poškodilo ženy.

28 V rozhodnutí o návrhu na začatie prejudiciálneho konania Oberster Gerichshof odkazuje na štatistiky, ktoré zostavil Arbeitsmarketservice Wien za roky 1998 až

2000 o rozdelení počtu nezamestnaných podľa pohlavia a veku. Uvádza, že podľa štatistík počet nezamestnaných v kategórii mladších ako 49 rokov je relatívne stály a rovnaký pre obidve pohlavia. Každopádne vo vekovej skupine od 50 do 54 rokov počet nezamestnaných žien predstavuje takmer dvojnásobok počtu v predchádzajúcej vekovej skupine. Okrem toho, v tejto rovnakej vekovej skupine je počet nezamestnaných žien oveľa vyšší ako počet nezamestnaných mužov. Naproti tomu, vo vekovej skupine od 55 do 59 rokov počet nezamestnaných mužov je vyšší ako v predchádzajúcej vekovej skupine. A okrem toho je vyšší ako počet nezamestnaných žien v tejto vekovej skupine.

29 Podľa vnútroštátneho súdu možno túto situáciu vysvetliť tým, že riziko nezamestnanosti sa zvyšuje pre obidve pohlavia s približovaním sa k zákonnému dôchodkovému veku. Tak u žien, u ktorých je zákonný dôchodkový vek nižší ako u mužov, toto riziko dosiahne skôr svoje maximum ako u mužov. Vyššie uvedený súd poukazuje na to, že žalovaný v konaní vo veci samej tvrdil, že sporný sociálny plán je zameraný práve na to, aby vzal do úvahy zvýšené riziko nezamestnanosti pracovníka, keď je prepustený počas piatich posledných rokov pred odchodom do dôchodku.

30 Vnútroštátny súd takisto upresňuje, že priznanie dočasného dôchodku, tak ako s ním počíta sporný sociálny plán, nepredstavuje ukončenie pracovnoprávneho vzťahu v zmysle článku 2 ods. 1 bodu 1 Gleichbehandlungsgesetz, ani povýšenie v zmysle článku 2 ods. 1 bodu 3 toho istého zákona. Uvádza, že dotknutí pracovníci nemusia vykonávať vôbec žiadnu prácu.

31 Vzhľadom na to, že dočasný dôchodok nemá za cieľ dopĺňať poistenie alebo zákonný dôchodok, nejde ani o dôchodok, ktorý patrí do zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia. Neexistuje žiadne spojenie medzi dĺžkou trvania

pracovnoprávneho vzťahu ani obdobiami pristúpenia. V podstate, podľa konštatovania vnútroštátneho súdu, pracovníkovi sa priznáva na základe jeho príslušnosti k zamestnancom podniku a na základe toho, že zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť mu sociálnu ochranu, ochrana proti riziku, že nenájde novú prácu, keď sa jeho pracovnoprávny vzťah skončí vo veku, v ktorom ako je známe, je veľmi ťažké nájsť prácu.

32 Vzhľadom na tieto skutočnosti Oberster Gerichtshof rozhodol prerušiť konanie a predložiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1) a) Má sa článok 141 ES, ako aj článok 1 smernice Rady 75/117/EHS... vykladať v tom zmysle, že v systéme, v ktorom zamestnávateľ prepúšťa veľkú časť svojich zamestnancov v dôsledku zlúčenia s inou spoločnosťou, je povinný uzavrieť so zamestnaneckou radou sociálny plán s normatívnou platnosťou pre pracovníkov... na základe svojej povinnosti prispôsobiť sociálnu ochranu svojich zamestnancov na zmiernenie následkov prepúšťania, najmä rizika nezamestnanosti spojeného s vekom, sociálny plán, na základe ktorého všetci pracovníci ženského pohlavia, ktorí dovŕšili vek 50 rokov v čase prepustenia a všetci pracovníci mužského pohlavia, ktorí dovŕšili vek 55 rokov v čase prepustenia, majú priznaný... [‚dočasný dôchodok'] vo výške 75 % poslednej hrubej mesačnej mzdy až do vzniku ich nároku na zákonný dôchodok, maximálne však na dobu piatich rokov, nezávisle od dĺžky doby pracovnej činnosti, teda bez zohľadnenia ‚doby príslušnosti', len na základe paušálne zohľadneného rizika dlhodobej nezamestnanosti rozdielneho pre mužov a ženy podľa veku, nie je v súlade v uvedenými ustanoveniami?

b) Má sa pojem odmeny v článku 141 ES, ako aj v článku 1 smernice chápať v tom zmysle, že vo vzťahu k dávkam, ktoré sa neviažu na odvedenú prácu,

ale sú poskytované len na základe príslušnosti k zamestnancom a na základe povinnosti zamestnávateľa sociálne prispôsobiť ochranu pracovníkov, zahŕňa pokrytie rizika dlhodobej nezamestnanosti tak, že odmena sa potom považuje za rovnakú, keď z paušálneho hľadiska pokrýva rovnaký stupeň rizika, aj keď toto riziko typicky nastáva v rozdielnom veku u mužov a u žien?

c) Alebo vtedy, ak pojem ‚odmeny' v týchto ustanoveniach obsahuje len dávku v hotovosti ako takú, môže rozdielne poňaté riziko odôvodňovať rozdielne zaobchádzanie s mužmi a ženami?

2) a) Má sa pojem ‚zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia' v zmysle článku 2 ods. 1 smernice Rady 86/378/EHS... chápať v tom zmysle, že zahŕňa tiež dočasné dôchodky uvedené vyššie?

b) Má sa pojem rizika ‚staroby, vrátane predčasného odchodu do dôchodku' v článku 4 smernice ponímať v tom zmysle, že zahŕňa aj takéto [‚dočasné dôchodky']?

c) Zahŕňa pojem ‚systém' v článku 6 ods. 1 písm. c) smernice len otázku podmienok vzniku nároku na dočasný dôchodok alebo aj celkovo príslušnosť k zamestnancom podniku?

3) a) Má sa smernica [76/207/EHS]... o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky z 9. februára 1976 (Ú. v. ES L 39, s. 40) vykladať v tom zmysle, že horeuvedený dočasný dôchodok sa považuje za podmienku prepustenia v zmysle článku 5 tejto smernice?

b) Má sa táto smernica vykladať v tom zmysle, že sociálny plán, na základe ktorého všetci pracovníci ženského pohlavia, ktorí dovŕšili vek 50 rokov v čase prepustenia, a všetci pracovníci mužského pohlavia, ktorí dovŕšili vek 55 rokov v čase prepustenia, majú priznaný [‚dočasný dôchodok']... vo výške 75 % poslednej hrubej mesačnej mzdy až do vzniku ich nároku na zákonný dôchodok, maximálne však na dobu piatich rokov, nezávisle od dĺžky doby pracovnej činnosti, teda bez zohľadnenia období dôchodkového poistenia, len na základe veku podľa paušálne zohľadneného rizika dlhodobej nezamestnanosti rozdielneho pre mužov a ženy, nie je v súlade s jej ustanoveniami?"

O prejudiciálnych otázkach

O prvej prejudiciálnej otázke

33 Vo svojej prvej otázke, ktorá sa člení na tri časti [body a až c], sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sporný dočasný dôchodok, o ktorý ide v spore vo veci samej, patrí pod pojem „odmena" v zmysle článku 141 ES a článku 1 smernice 75/117, a ak áno, či tieto ustanovenia zabraňujú tomu, aby bol tento dôchodok priznaný berúc do úvahy rozdielne riziko dlhodobej nezamestnanosti zhodnotené paušálne pre mužov

a pre ženy v závislosti na veku, alebo či naopak rozdielnosť rizika takto zahrnutá môže odôvodniť rozdiel v zaobchádzaní s mužmi a ženami, čo sa týka veku, od ktorého si v prípade prepustenia môžu nárokovať na priznanie vyššie uvedeného dôchodku.

Prvá časť: kvalifikovanie dávky

34 Pokiaľ ide o prvú časť tejto otázky, všetci účastníci konania, ktorí predložili Súdnemu dvoru svoje pripomienky, s výnimkou Roche, sa domnievajú, že taká dávka, akou je dočasný dôchodok sporný v konaní vo veci samej, predstavuje „odmenu" v zmysle článku 141 ES a článku 1 smernice 75/117. Podľa Roche nejde o kvalifikovanie dávky ako takej, ale ide o to, či nie sú podmienky vzniku nároku na dočasný dôchodok diskriminačné.

35 Podľa ustálenej judikatúry k článku 119 Zmluvy pojem „odmena" v zmysle článku 141 ES a článku 1 smernice 75/117 znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere. Okolnosť, že niektoré dávky sa poskytujú po ukončení pracovnoprávneho vzťahu, nevylučuje, že

môžu mať charakter odmeny v zmysle vyššie uvedených ustanovení (pozri najmä rozsudky Barber, už citovaný, bod 12, a z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Zb. s. I-623, body 23 a 24).

36 Ak je pravdou, že vo svojom už citovanom rozsudku Burton Súdny dvor rozhodol, že smernica 76/207 sa vzťahuje na podmienky priznania odstupného pri dobrovoľnom odchode, ktoré vyplatí zamestnávateľ pracovníkovi, ktorý chce dobrovoľne opustiť svoje zamestnanie, Komisia právom uviedla, že táto judikatúra nebola potvrdená v neskorších rozsudkoch vzťahujúcich sa na dávky vyplatené po ukončení pracovnoprávneho vzťahu.

37 Pokiaľ ide totiž o dávky poskytnuté zamestnávateľom pracovníkovi z dôvodu jeho prepustenia, Súdny dvor už konštatoval, že tieto predstavujú formu odročenej odmeny, na ktorú má pracovník právo z dôvodu svojho zamestnania, ale ktorá je vyplácaná v čase skončenia pracovnoprávneho vzťahu s cieľom uľahčiť jeho adaptáciu na nové okolnosti, ktoré z toho vyplývajú (rozsudky Barber, už citovaný, bod 13; z 27. júna 1990, Kowalska, C-33/89, Zb. s. I-2591, bod 10, a Seymour-Smith a Perez, už citovaný, bod 25).

38 V danom prípade treba uviesť, že dočasný dôchodok má svoj pôvod v sociálnom pláne z 26. februára 1998, ktorý je výsledkom dohody medzi sociálnymi partnermi a ktorý dlhuje podnik z dôvodu pracovnoprávneho vzťahu existujúceho medzi ním a niektorými prepustenými pracovníkmi v rámci reštrukturalizácie, na ktorú sa vzťahuje vyššie uvedený plán. Bod 8.3 tohto plánu, podľa ktorého výška dôchodku sa

vypočítava na základe poslednej hrubej mesačnej mzdy, potvrdzuje, že dočasný dôchodok predstavuje výhodu poskytnutú dotknutým pracovníkom na základe pracovnoprávneho vzťahu.

39 Je nesporné, že vyššie uvedený sociálny plán bol vypracovaný s cieľom zmierniť sociálne následky reštrukturalizácie podniku. Tak vyhradzuje požívanie dočasného dôchodku tým pracovníkom, ktorí dosiahli vek blízky dôchodkovému veku v čase ich prepustenia, a počíta s tým, že tento dôchodok sa im bude vyplácať pravidelne, maximálne počas obdobia piatich rokov, bez toho, že by boli povinní vykonávať prácu. Okrem toho medzi výhodami, ktoré sa kvalifikujú ako odmena, sú práve uvedené výhody vyplácané zamestnávateľom z dôvodu existencie pracovných pomerov, ktorých cieľom je zabezpečiť zdroj príjmov pre pracovníkov, aj keď v osobitných prípadoch nevykonávajú žiadnu činnosť stanovenú v pracovnej zmluve (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. septembra 1999, Abdoulaye a i., C-218/98, Zb. s. I-5723, bod 13 a citovanú judikatúru). Okrem toho, charakter odmeny takýchto dávok nie je spochybnený na základe jednoduchého faktu, že zodpovedajú rovnako dôvodom sociálnej politiky (rozsudok zo 17. februára 1993, Komisia/Belgicko, C-173/91, Zb. s. I-673, bod 21, a z 28. septembra 1994, Beune, C-7/93, Zb. s. I-4471, bod 45).

40 Je teda potrebné prijať záver, že pracovný dôchodok, ktorý je predmetom sporu v konaní vo veci samej, patrí pod pojem „odmena" v zmysle článku 141 ES a článku 1 smernice 75/117.

Druhá a tretia časť: existencia diskriminácie na základe pohlavia

41 Je potrebné skúmať spoločne druhú a tretiu časť prvej prejudiciálnej otázky, ktorých cieľom je dozvedieť sa, či za takých okolností ako v konaní vo veci samej predstavuje

rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia podľa veku, od ktorého sa priznáva nárok na dočasný dôchodok, zakotvený v sociálnom pláne z 26. februára 1998, diskrimináciu zakázanú článkom 141 ES a článkom 1 smernice 75/117.

42 Zásada rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnakú prácu zakotvená v článku 141 ES a spresnená v článku 1 smernice 75/117 zabraňuje uplatneniu ustanovení, ktoré zakladajú priamu diskrimináciu založenú na pohlaví.

43 Pokiaľ ide o článok 141 ES, treba pripomenúť, že vzhľadom na svoju imperatívnu povahu je zákaz diskriminácie mužov a žien záväzný nielen pre štátne orgány, ale platí aj pre kolektívne zmluvy, ktoré upravujú prácu za mzdu (pozri rozsudky z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, Zb. s. 455, bod 39; Kowalska, už citovaná, bod 12, a z 18. decembra 2004, Sass, C-284/02, Zb. s. I-11141, bod 25).

44 V každom prípade však v zmysle judikatúry Súdneho dvora táto zásada rovnosti odmeňovania, ako aj všeobecná zásada zákazu diskriminácie, ktorej je osobitným vyjadrením, predpokladá, že muži a ženy, ktorí sa jej dovolávajú, sa musia nachádzať v rovnakej alebo porovnateľnej situácii (pozri rozsudky z 9. novembra 1993, Roberts, nazývaný „rozsudok Birds Eye Walls", C-132/92, Zb. s. I-5579, bod 17; z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, body 16 až 18; Abdoulaye, už citovaný, bod 16, a z 13. decembra 2001, Mouflin, C-206/00, Zb. s. I-10201, bod 28).

45 V danom prípade je nesporné, že ustanovenia sociálneho plánu z 26. februára 1998 počítajú s rozdielnym zaobchádzaním s pracovníkmi na základe ich pohlavia, pretože stanovujú vek, od ktorého existuje nárok na dočasný dôchodok, 55 rokov pre mužov a 50 rokov pre ženy. Každopádne podľa Roche a Rakúskej republiky tieto ustanovenia nemajú za cieľ, ani dôsledok vytvoriť diskrimináciu voči mužom. V podstate tvrdia, že prepustení muži vo veku medzi 50 a 54 rokov sa nenachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako ženy v rovnakej vekovej skupine. Preto by bolo v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania, ak by sa rovnaké pravidlo uplatnilo na situácie, ktoré sú objektívne rozdielne.

46 V tomto ohľade treba pripomenúť, že sociálny plán z 26. februára 1998, ktorý aplikuje ustanovenia ArbVG, bol uzavretý medzi podnikom a zvolenými zástupcami zamestnancov s cieľom zmierniť sociálne následky prepúšťania veľkého počtu pracovníkov v rámci zlúčenia s inou spoločnosťou. V tomto kontexte sociálny plán počíta s dočasným dôchodkom priznaným výlučne pracovníkom, ktorí dosiahli relatívne pokročilý vek v čase ich prepustenia, berúc tak do úvahy zvýšené riziko dlhodobej nezamestnanosti, ktorému sú bežne vystavení títo pracovníci.

47 Je pravda, že reálne riziko nezamestnanosti, ktorému je vystavený každý pracovník, nezávisí len od takých faktorov, ako je vek a pohlavie, ale aj ako na to upozornil pán Hlozek, od iných faktorov, ktoré sú mu vlastné, a to kvalifikácia a profesionálna mobilita. Každopádne, ostáva pri tom, že podľa skúsenosti spoločne získanej počas reštrukturalizácie podniku sa sociálni partneri mohli legitímne domnievať, že pracovníci, ktorí sa približujú k zákonnému dôchodkovému veku, predstavujú vzhľadom na intenzívne riziko, že nenájdu nové zamestnanie, rozdielnu kategóriu od kategórie ostatných zamestnancov. Toto hodnotenie vysvetľuje skutočnosť, že pokiaľ ide o priznanie dočasného dôchodku, sociálny plán vytvoril rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je priamo založený na veku pracovníkov v čase prepustenia.

48 Vzhľadom na to, že v období uzavretia sociálneho plánu si ženy mohli nárokovať priznanie predčasného starobného dôchodku vyplácaného zákonným systémom od veku 55 rokov, zatiaľ čo muži si mohli nárokovať priznanie tohto dôchodku až vo veku 60 rokov, sociálni partneri sa domnievali, že na zabezpečenie rovnosti zaobchádzania so všetkými pracovníkmi je nevyhnutné, aby ženy mohli požívať právo na dočasný dôchodok od veku, ktorý je nižší o päť rokov, ako je vek stanovený pre ich mužských kolegov. Toto ustanovenie sociálneho plánu nemalo za cieľ, ani dôsledok vytvoriť diskrimináciu voči mužom v podniku. Vskutku, muži, ktorí ako pán Hlozek patria do vekovej skupiny medzi 50 a 54 rokov v čase prepustenia, boli viac vzdialení od zákonného veku predčasného dôchodku, a teda sa neocitli v rovnakej situácii ako ženy, ktoré patria do rovnakej vekovej skupiny, vzhľadom na intenzitu rizika nezamestnanosti, ktorému sú vystavení.

49 Je preto potrebné konštatovať, že rozdielnym stanovením veku, v ktorom vzniká nárok na dočasný dôchodok pre mužov a pre ženy, vytvoril sociálny plán neutrálny mechanizmus, čo potvrdzuje absenciu akéhokoľvek diskriminačného prvku (rozsudok Birds Eye Walls, už citovaný, bod 23).

50 Okrem toho je potrebné zdôrazniť, že ustanovenia sociálneho plánu z 26. februára 1998 týkajúce sa priznania dočasného dôchodku nie sú určené na to, aby sa aplikovali všeobecne ani na dobu neurčitú. Tieto ustanovenia boli dohodnuté sociálnymi partnermi so zreteľom na jedinú reštrukturalizáciu podniku a vyplácanie všetkých dočasných dôchodkov priznaných prepusteným pracovníkom v rámci tejto operácie sa končí najneskôr päť rokov po ich prepustení. Následne, v rozpore s tvrdením Komisie, sa netreba obávať, že aplikácia sociálneho plánu posilní alebo zachová ustanovenia rakúskeho zákonného systému tým, že vytvorí rozdiel v zaobchádzaní medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o vek priznania starobného dôchodku, aj keď existuje úzky vzťah medzi ustanoveniami sociálneho plánu a ustanoveniami zákonného systému.

51 Je teda potrebné odpovedať na prvú otázku, že dočasný dôchodok, ktorý je predmetom sporu vo veci samej, patrí pod pojem „odmena" v zmysle článku 141 ES a článku 1 smernice 75/117. Za okolností ako v konaní vo veci samej týmto ustanoveniam neodporuje uplatňovanie sociálneho plánu, ktorý predvída rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia podľa veku, v ktorom im vzniká nárok na dočasný dôchodok, pretože títo pracovníci mužského a ženského pohlavia sa na základe vnútroštátneho zákonného systému predčasných starobných dôchodkov nachádzajú vzhľadom na okolnosti relevantné pre priznanie uvedeného dôchodku v rozdielnych situáciách.

O druhej a tretej prejudiciálnej otázke

52 Vo svojej druhej otázke sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či dočasný dôchodok sporný v konaní vo veci samej patrí pod pojem „zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia" v zmysle smernice 86/378. Vo svojej tretej otázke, ktorá sa delí na dve časti, chce vedieť, či vyššie uvedený dočasný dôchodok je „podmienkou upravujúcou prepustenie" v zmysle článku 5 smernice 76/207 a v kladnom prípade, či tejto smernici odporuje priznanie takéhoto dôchodku podľa pravidiel, ako sú pravidlá stanovené v sociálnom pláne, o ktorý ide v spore pred vnútroštátnym súdom.

53 Vzhľadom na odpoveď danú na prvú otázku, podľa ktorej dočasný dôchodok patrí pod pojem „odmena" v zmysle článku 141 ES, výklad smerníc 86/378 a 76/207 nie je dôležitý pre riešenie sporu v konaní vo veci samej. Za týchto podmienok nie je potrebné odpovedať na druhú a tretiu prejudiciálnu otázku.

O trovách

54 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

Dočasný dôchodok, o aký ide v konaní vo veci samej, patrí pod pojem „odmena" v zmysle článku 141 ES a článku 1 smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Za okolností ako v konaní vo veci samej týmto ustanoveniam neodporuje uplatňovanie sociálneho plánu, ktorý predvída rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia podľa veku, v ktorom im vzniká nárok na dočasný dôchodok, pretože títo pracovníci mužského a ženského pohlavia sa na základe vnútroštátneho zákonného systému predčasných starobných dôchodkov nachádzajú vzhľadom na okolnosti relevantné pre priznanie uvedeného dôchodku v rozdielnych situáciách.

Podpisy.