SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 9. decembra 2004*

V zadevi C-19/02,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (Avstrija) s sklepom z dne 20. decembra 2001, ki je prispel na Sodišče 29. januarja 2002, v postopku

Viktor Hlozek

proti

Roche Austria Gesellschaft mbH,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, A. Rosas (poročevalec), R. Silva de Lapuerta, sodnica, K. Lenaerts in S. von Bahr, sodnika,

* Jezik postopka: nemščina.

generalna pravobranilka: J. Kokott,
sodna tajnica: M.-F. Contet, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 12. februarja 2004,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za V. Hlozka G. Teicht in G. Jöchl, odvetnika,

— za Roche Austria Gesellschaft m.b.H. R. Schuster, odvetnik,

— za Republiko Avstrijo C. Pesendorfer in G. Hesse, zastopnika,

— za Komisijo Evropskih skupnosti J. Sack in N. Yerrel, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 1. aprila 2004

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 141 ES in Direktive Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L 45, str. 19) ter tudi na razlago Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40) in na Direktivo Sveta 86/378/EGS z dne 24. julija 1986 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti (UL L 225, str. 40), kot je bila spremenjena z Direktivo Sveta 96/97/ES z dne 20. decembra 1996 (UL 1997, L 46, str. 20).

2 Predlog je bil vložen v okviru spora med V. Hlozkom in družbo Roche Austria Gesellschaft mbH (v nadaljevanju: Roche), ker mu ta zavrača dodelitev premostitvenega dodatka, ki ga je bilo treba na podlagi sporazuma, sklenjenega zaradi prestrukturiranja podjetja, plačati delavcem, ki so v trenutku odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi dosegli določeno starost.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Člen 141 ES določa načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

4 Na dan začetka veljavnosti Amsterdamske pogodbe, 1. maja 1999, so členi od 136 ES do 143 ES nadomestili člene od 117 do 120 Pogodbe ES. Člen 141(1) in (2), prvi pododstavek, ES v bistvenem ustreza členu 119(1) in (2) Pogodbe ES.

5 Člen 1 Direktive 75/117 se glasi, kot sledi:

„Načelo enakega plačila za moške in ženske, poudarjeno v členu 119 Pogodbe (v nadaljevanju: načelo enakega plačila), pomeni, da je treba za enako delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila.

[...]"

6 Namen Direktive 76/207 je uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in njihovimi delovnimi pogoji, vključno s pogoji, ki uravnavajo odpoved njihove pogodbe o zaposlitvi, ter glede socialne varnosti, pod pogoji, navedenimi v členu 1(2).

7 Direktiva Sveta 79/7/EGS z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (UL L 6, str. 24) je bila sprejeta na podlagi člena 1(2) Direktive 76/207. V skladu s členom 3(1)(a) se uporablja za zakonske sisteme, ki med drugim zagotavljajo varstvo pred tveganjem starosti in brezposelnosti.

8 Cilj Direktive 86/378 je izvajati načelo enakega obravnavanja moških in žensk znotraj poklicnih sistemov socialne varnosti, ki zagotavljajo varstvo pred tveganji, navedenimi v členu 3(1) Direktive 79/7, kot tudi pri tistih, ki za delavce predvidevajo druge prejemke v naravi ali denarju v smislu Pogodbe.

9 V skladu s členom 2 Direktive 86/378, kot je bila spremenjena z Direktivo 96/97, pomenijo poklicni sistemi socialne varnosti tiste sisteme, ki jih ne ureja Direktiva 79/7 in katerih namen je zaposlenim ali samozaposlenim delavcem v podjetju ali skupini podjetij, v ekonomski dejavnosti, v poklicnem sektorju ali skupini sektorjev zagotoviti dajatve, ki dopolnjujejo dajatve iz obveznega sistema socialne varnosti ali jih nadomeščajo, ne glede na to, ali je vključitev v te sisteme obvezna ali prostovoljna.

Nacionalna ureditev

10 V skladu s poenostavljeno predstavitvijo v predložitvenem sklepu je treba med drugim upoštevati predvsem naslednje nacionalne določbe.

11 Člen 253 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (splošni zakon o socialnem zavarovanju, BGBl. št. 189/1955, kot je bil spremenjen z BGBl. št. 33/2001, v nadaljevanju: ASVG) priznava pravico do starostne pokojnine moškim po dopolnjenem 65. letu in ženskam po dopolnjenem 60. letu starosti. V odločilnem trenutku iz postopka v glavni stvari so imeli poleg tega, v skladu s členi 253a, 253b in 253c ASVG, moški po dopolnjenem 60. letu in ženske po dopolnjenem 55. letu med drugim ob brezposelnosti pravico do predčasne starostne pokojnine. Te starostne meje so nato zvišali in so v trenutku sprejetja predložitvenega sklepa znašale 61,5 let za moške in 56,5 let za ženske.

12 Člen 2(1) Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (zvezni zakon o enakem obravnavanju žensk in moških pri delu, BGBl. št. 108/1979, kot je bil spremenjen z BGBl. št. 833/1992, v nadaljevanju: Gleichbehandlungsgesetz) prepoveduje vsako neposredno ali posredno diskriminacijo na podlagi spola. Ta prepoved velja med drugim za diskriminacijo ob sklenitvi delovnega razmerja (točka 1), ob določitvi plačila (točka 2), ob dodelitvi prostovoljnih socialnih dajatev, ki niso plača (točka 3), ob poklicnem vzponu, zlasti ob napredovanjih (točka 5), in ob prenehanju delovnega razmerja (točka 7).

13 V skladu s členom 97(1), točka 4, Arbeitsverfassungsgesetz (zakon o organizaciji dela, BGBl. št. 22/1974, kot je bil spremenjen z BGBl. št. 833/1992 in z BGBl. št. 502/1993, v nadaljevanju: ArbVG) lahko izvoljeni organ delavcev v podjetju izsili od

lastnika podjetja sklenitev sporazuma na ravni podjetja o ukrepih za preprečitev, odpravo ali omilitev posledic spremembe v podjetju v smislu člena 109(1), točke od 1 do 6, ArbVG, če ta povzroči bistveno poslabšanje položaja vseh delavcev ali precejšnjega dela teh. Vsebina tega sporazuma na ravni podjetja, ki se imenuje „socialni načrt" („Sozialplan"), so lahko vsa določila, ki izravnavajo neugodne posledice sprememb v podjetju, kot na primer povišane odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je posledica omejevanja dejavnosti, ali dajatve, ki pomenijo podporo za delavce, katerih pogodbe o zaposlitvi so bile odpovedane, kot so premostitveni dodatki („Überbrückungsgelder"). Po navedbah predložitvenega sodišča zakon ne predpisuje določene vsebine.

14 V skladu s členom 31 ArbVG je sporazum na ravni podjetja v okviru njegovega področja veljave neposredno pravno zavezujoč; ima torej normativni učinek za delavce.

Socialni načrt z dne 26. februarja 1998

15 V skladu s predložitvenim sklepom ima socialni načrt z dne 26. februarja 1998 iz postopka v glavni stvari pravno naravo sporazuma na ravni podjetja v smislu zadevnih določb ArbVG.

16 Točka 7 tega socialnega načrta zadeva prostovoljno odpravnino za delavce, ki v trenutku prenehanja delovnega razmerja še niso dopolnili 55 let starosti (moški) oziroma 50 let starosti (ženska). Višina te odpravnine je odvisna od trajanja zaposlitve delavca v podjetju.

17 Točka 8 socialnega načrta se glasi, kot sledi:

„8. Premostitveno plačilo [‚Überbrückungszahlung']

8.1 Področje veljavnosti

Pravico do premostitvenega plačila imajo delavci, če so ob prenehanju delovnega razmerja dopolnili 55 let starosti (moški) oziroma 50 let starosti (ženska) in še nimajo pravice do pokojnine po ASVG.

8.2 Plačevanje premostitvenega plačila se začne v mesecu po prenehanju delovnega razmerja in konča v trenutku, ko je mogoče zahtevati pokojnino po ASVG, vendar najkasneje 5 let po prenehanju delovnega razmerja.

8.3 Višina premostitvenega plačila znaša 75 % (bruto) zadnje mesečne bruto plače in se izplačuje 14-krat letno. V premostitvenem obdobju je delavec oproščen opravljanja dela.

[...] [Dodatno se] priznava [prostovoljna odpravnina].

Ta je odvisna od trajanja premostitvenega obdobja:

do 2 leti: 1 mesečna plača

od 2 do 4 let: 2 mesečni plači

od 4 let: 3 mesečne plače.

Prostovoljna odpravnina se izplača hkrati z zakonsko odpravnino."

18 Glede pravic do pokojnine iz pokojninskega zavarovanja na ravni podjetja prav tako obstaja razlika med tem, ali delavci spadajo pod točko 7 ali pod točko 8 socialnega načrta. V skladu s točko 12 socialnega načrta se delavcem, ki zapustijo podjetje in ki v trenutku zapustitve ne izpolnjujejo pogojev za premostitveno plačilo v skladu s točko 8 socialnega načrta, zagotovi odpravnina iz naslova pravice do pokojnine v višini obstoječe aktivne vrednosti. Nasprotno ostane delavcem, ki zapustijo podjetje in spadajo pod točko 8 socialnega načrta, pričakovalna pravica do starostne pokojnine na ravni podjetja, ustrezne dajatve pa so jim dodeljene od trenutka, ko prejmejo pokojnino po ASVG. V skladu s točko 12.2 socialnega načrta se premostitveno časovno obdobje, določeno v točki 8, upošteva kot polna delovna doba.

19 Oberster Gerichtshof v predložitvenem sklepu podaja navedbe glede praktičnega izvajanja točke 8 socialnega načrta. Če je morala biti nekemu delavcu odpovedana pogodba o zaposlitvi in je izpolnjeval pogoje iz točke 8, je bila po prenehanju delovnega razmerja sklenjena pogodba med podjetjem in tem delavcem. Nova pogodba je bila sklenjena za največ pet let oziroma do pridobitve zakonsko določene pravice delavca do pokojnine po ASVG. V tem času je delavec prejemal premostitveni dodatek, bil je nepreklicno oproščen opravljanja dela in se je lahko zaposlil kje drugje.

20 Možnost zaposlitve drugje poleg prejemanja premostitvenega dodatka je izhajala neposredno iz točke 4 socialnega načrta, kjer je določeno: „[...] Delavci so v času oprostitve opravljanja dela upravičeni, da ob ohranitvi pravic iz tega socialnega načrta sklenejo drugo delovno razmerje."

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

21 Družba, v kateri je bil V. Hlozek zaposlen od 1. januarja 1982, je bila z učinkom od 1. julija 1998 združena z Roche. Zaradi te združitve in zaradi omilitve negativnih posledic nameravanih ukrepov za prestrukturiranje podjetja v okviru te združitve za delavce, je bil med delodajalcem in obratnim svetom 26. februarja 1998 sklenjen socialni načrt.

22 V. Hlozku je bila 30. junija 1999 odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi prestrukturiranja podjetja, v okviru katerega se je zaprla proizvodna enota, ki jo je vodil. Ker je bil ob prenehanju delovnega razmerja z Roche star 54 let, je spadal pod točko 7 in ne pod točko 8 socialnega načrta. Sprejel je prostovoljno odpravnino, ki mu je bila plačana v skladu s točko 7 socialnega načrta. Ob upoštevanju trajanja

njegove zaposlitve v podjetju je določeni bruto znesek znašal 1.845.000 ATS, kar je 1.274.113,75 ATS neto. Na obravnavi 7. decembra 1999 je V. Hlozek razložil, da je našel drugo delovno mesto s primerljivo plačo.

23 Če bi bil V. Hlozek ženskega spola, bi se zanj uporabila točka 8 socialnega načrta. V tem primeru bi mu bila izplačana prostovoljna odpravnina, ki bi bila nižja od tiste, ki jo je prejel. Vendar pa bi zanj veljale tudi določbe o dodelitvi premostitvenega dodatka.

24 Ker je V. Hlozek torej menil, da je bil diskriminiran na podlagi spola, je pri Arbeits- und Sozialgericht Wien (Avstrija) vložil tožbo na ugotovitev, da ima nasproti Roche do pridobitve pokojnine po ASVG pravico do prejemanja premostitvenega dodatka v smislu socialnega načrta z dne 26. februarja 1998. Podredno je zahteval ugotovitev, da ima tako pravico v časovnem obdobju do pet let po prenehanju delovnega razmerja z Roche, in še podredno ugotovitev, da ima tako pravico v časovnem obdobju, v katerem ni bil zaposlen.

25 V utemeljitev zahtev V. Hlozek v bistvu navaja, da je ureditev premostitvenega dodatka v točki 8 socialnega načrta z dne 26. februarja 1998 moralno sporna in nična po nacionalnem pravu in tudi po pravu Skupnosti, in sicer zaradi različno določene starosti za njegovo pridobitev za moške (dopolnitev 55. leta starosti) in za ženske (dopolnitev 50. leta starosti). Nižja starost za njegovo pridobitev bi morala veljati tudi za moške, in ker je bil v trenutku odpustitve star 54 let, naj bi imel tudi pravico do premostitvenega dodatka.

26 Arbeits- und Sozialgericht Wien je s sodbo z dne 17. oktobra 2000 ugodilo tožbi V. Hlozka in razsodilo, da lahko ta pri Roche do pridobitve pokojnine po ASVG uveljavlja pravico do prejemanja premostitvenega dodatka, vendar za največ pet let od 30. junija 1999, ko mu je prenehalo delovno razmerje. Navedlo je, da je treba glede na sodno prakso Sodišča, zlasti sodbe z dne 17. maja 1990 v zadevi Barber (C-262/88, Recueil, str. I-1889), izhajati iz tega, da obravnavana ureditev glede na različne starostne pogoje pri premostitvenem dodatku za moške in ženske nasprotuje načelu enakega obravnavanja iz člena 141 ES. Ker je v skladu z ustaljeno sodno prakso člen 141 ES kogentne narave in neposredno uporabljiv, naj bi bili različni pogoji glede starosti za pridobitev pravice nični, pravico do premostitvenega dodatka pa naj bi imeli moški in ženske, če so ob prenehanju delovnega razmerja dopolnili 50 let starosti in še niso pridobili pravice do pokojnine po ASVG.

27 Po tem, ko je v pritožbenem postopku Oberlandesgericht Wien (Avstrija) potrdilo to sodbo, se je Roche pritožila pri Oberster Gerichtshof. Nasprotovala je mnenju, da naj bi bilo treba obravnavani premostitveni dodatek presojati na podlagi člena 141 ES in da naj bi šlo za diskriminacijo. V bistvu je uveljavljala, da naj bi šlo za vprašanje, ali obstaja diskriminacija glede pogojev za pridobitev premostitvenega dodatka in ali ne bi bilo treba tega vprašanja v skladu s sodbo Sodišča z dne 16. februarja 1982 v zadevi Burton (19/81, Recueil, str. 555) presojati na podlagi Direktive 76/207 in ne člena 141 ES. Določba o pridobitvi take dajatve, ki je sprejeta na podlagi različno določene starosti za pridobitev pravice v zakonskem sistemu socialnega zavarovanja, naj bi bila po mnenju Roche dopustna. Poleg tega naj bi bila pri premostitvenem dodatku ločena storilnost in plačilo, enako določena starost za pridobitev pravice za moške in ženske pa naj bi pomenila diskriminacijo žensk.

28 Oberster Gerichtshof se v predložitveni odločbi sklicuje na statistiko Arbeitsmarketservice Wien, ki razčlenjuje stopnje brezposelnosti v letih od 1998 do 2000 v

Avstriji po starosti in spolu. Na podlagi teh statistik predložitveno sodišče ugotavlja, da naj bi bila stopnja brezposelnosti v starostnih skupinah do 49 let sorazmerno konstantna in enaka pri obeh spolih. V starostni skupini od 50 do 54 let pa naj bi bila stopnja brezposelnosti pri ženskah skoraj dvakrat višja kot v nižji starostni skupini. Poleg tega naj bi bila v tej starostni skupini stopnja brezposelnosti pri ženskah občutno višja kot pri moških. V starostni skupini od 55 do 59 let naj bi bila nasprotno stopnja brezposelnosti pri moških višja kot stopnja brezposelnosti v nižji starostni skupini. Poleg tega naj bi bila višja kot pri ženskah iste starostne skupine.

29 Predložitveno sodišče meni, da bi to bilo mogoče razložiti s tem, da tveganje brezposelnosti narašča s približevanjem oseb obeh spolov zakonsko določeni upokojitveni starosti. Tako naj bi bilo to tveganje pri ženskah, za katere je z zakonom določena nižja starost za pridobitev pokojnine kot za moške, največje pri nižji starosti. Tožena stranka iz postopka v glavni stvari se je sklicevala na to, da naj bi se z obravnavanim socialnim načrtom želel doseči prav ta namen, torej upoštevati večje tveganje brezposelnosti v zadnjih petih letih pred upokojitvijo.

30 Predložitveno sodišče poleg tega pojasnjuje, da naj dodelitev premostitvenega dodatka, kot to predvideva sporni socialni načrt, ne bi predstavljala sklenitve delovnega razmerja v smislu člena 2(1), točka 1, Gleichbehandlungsgesetz ali napredovanja v smislu člena 2(1), točka 3, Gleichbehandlungsgesetz.

31 Poleg tega naj ne bi šlo za pokojnino na ravni podjetja, ki bi spadala v poklicni sistem socialne varnosti, saj naj se s premostitvenim dodatkom ne bi nameravalo dopolniti zakonsko določenega pokojninskega zavarovanja. Zveza s trajanjem delovnega

razmerja ali z obstojem pričakovalne pravice naj ne bi obstajala. Predložitveno sodišče ugotavlja, da je delavec v bistvu le na podlagi pripadnosti k delovnemu kolektivu podjetja in zaradi socialne obveznosti delodajalca do delavcev deležen varstva pred tveganjem, da pri določeni starosti, pri kateri se je običajno težko zaposliti, po prenehanju delovnega razmerja ne bo našel novega delovnega mesta.

32 Na podlagi navedenega je Oberster Gerichtshof prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. a) Ali je treba člen 141 ES in člen 1 Direktive Sveta 75/117/EGS [...] razlagati tako, da – v sistemu, v katerem je delodajalec, ki zaradi združitve z drugim podjetjem odpove pogodbo o zaposlitvi večji skupini delavcev, zavezan na podlagi svoje socialne obveznosti do celotne skupnosti delavcev k temu, da zaradi omilitve posledic odpovedi, zlasti nevarnosti brezposelnosti, povezane s starostjo, z obratnim svetom sklene socialni načrt, ki ima normativni učinek za delavce – nasprotujeta socialnemu načrtu, po katerem neodvisno od trajanja zaposlitve, torej brez upoštevanja ‚obstoja pričakovalne pravice', pripada le na podlagi starosti ter glede na starost moških in žensk, pavšalno gledano različne nevarnosti daljše brezposelnosti, ‚premostitveni dodatek' vsem delavkam, ki so v trenutku odpovedi pogodbe o zaposlitvi dopolnile 50 let starosti, in vsem delavcem, ki so v trenutku odpovedi pogodbe o zaposlitvi dopolnili 55 let starosti, v višini 75 % zadnje bruto mesečne plače za obdobje petih let, vendar najdlje do trenutka pridobitve pravice do pokojnine, določene po zakonu?

b) Ali je treba zlasti pojem plačila v členu 141 ES in členu 1 Direktive razumeti tako, da ta pri dajatvah, ki se ne navezujejo na opravljeno delo, ampak le na

pripadnost skupnosti delavcev in na socialno obveznost delodajalca, zajema pokritje tveganja trajajoče brezposelnosti, tako da je mogoče potem plačilo obravnavati kot enako, če pavšalno gledano pokriva enake razsežnosti tveganja, čeprav je tipično, da to tveganje nastopi pri moških in ženskah v različnih starostnih skupinah?

c) Ali lahko torej, če pojem ‚plačila' v teh določbah le pokriva le gotovinske dajatve kot take, tako razumljeno različno tveganje upravičuje različno obravnavanje moških in žensk?

2. a) Ali je treba pojem ‚poklicni sistemi socialne varnosti' v smislu člena 2(1) Direktive Sveta 86/378/EGS [...] razumeti tako, da zajema tudi premostitvene dodatke v zgoraj predstavljenem smislu?

b) Ali je treba pojem tveganja ‚starosti, vključno s predčasno upokojitvijo' v členu 4 Direktive razumeti tako, da zajema tudi take ‚premostitvene dodatke'?

c) Ali zajema pojem ‚sistem v členu 6(1)(c) Direktive le vprašanje nastopa pogojev za pravico do premostitvenega dodatka ali tudi pripadnost skupnosti delavcev v celoti?

3. a) Ali je treba Direktivo Sveta 76/207/EGS [...] razlagati tako, da gre pri ‚premostitvenem dodatku', kot je bil predstavljen zgoraj, za pogoj, ki uravnava odpuščanje, v smislu člena 5 te direktive?

b) Ali je treba to direktivo razlagati tako, da nasprotuje socialnemu načrtu, po katerem neodvisno od trajanja zaposlitve, torej brez upoštevanja ‚obstoja pričakovalne pravice', pripada le na podlagi starosti ter glede na starost moških in žensk, pavšalno gledano različne nevarnosti daljše brezposelnosti [‚premostitveni dodatek'] vsem delavkam, ki so v trenutku odpovedi pogodbe o zaposlitvi dopolnile 50 let starosti, in vsem delavcem, ki so v trenutku odpovedi pogodbe o zaposlitvi dopolnili 55 let starosti, v višini 75 % zadnje bruto mesečne plače za obdobje petih let, vendar najdlje do trenutka pridobitve pravice do pokojnine, določene po zakonu?"

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

33 S prvim vprašanjem, ki je sestavljeno iz treh delov (točke od a) do c)), želi predložitveno sodišče v bistvu vedeti, ali premostitveni dodatek, kot je ta iz postopka v glavni stvari, spada pod pojem „plačilo" v smislu člena 141 ES in člena 1 Direktive 75/117, in če to drži, ali je v nasprotju s tema predpisoma, da se ta premostitveni

dodatek plačuje ob upoštevanju za moške in ženske, glede na starost pavšalno gledano različne nevarnosti daljše brezposelnosti, ali če nasprotno lahko taka različna nevarnost upravičuje različno obravnavanje moških in žensk glede na starost, od katere imajo pri odpustitvi najprej pravico do navedenega premostitvenega dodatka.

Prvi del: Opredelitev dajatve

34 Vsi udeleženci, razen Roche, ki so predložili stališča pri Sodišču, glede prvega dela tega vprašanja navajajo, da je dajatev, kot je premostitveni dodatek iz postopka v glavni stvari, „plačilo" v smislu člena 141 ES in člena 1 Direktive 75/117. Roche meni, da ne gre za opredelitev premostitvenega plačila, ampak za vprašanje, ali so pogoji za pridobitev pravice do premostitvenega dodatka diskriminatorni. Roche navaja, da ta materija spada pod Direktivo 76/207 in se v tem smislu sklicuje na zgoraj navedeno sodbo Burton.

35 V skladu z ustaljeno sodno prakso glede člena 119 Pogodbe ES obsega pojem „plačilo" v smislu člena 141 ES in člena 1 Direktive 75/117 vse trenutne ali bodoče prejemke v denarju ali naravi, če jih delavec prejme vsaj posredno od delodajalca iz naslova zaposlitve. Okoliščina, da se določene dajatve priznajo po prenehanju zaposlitve, ne izključuje tega, da imajo lahko značaj plačila v smislu zgoraj navedenih

predpisov (glej med drugim zgoraj navedeno sodbo Barber, točka 12, in sodbo z dne 9. februarja 1999 v zadevi Seymour-Smith in Perez, C-167/97, Recueil, str. I-623, točki 23 in 24).

36 Sodišče je v zgoraj navedeni sodbi Burton sicer razsodilo, da je Direktivo 76/207 mogoče uporabiti pri pogojih za dodelitev neke dajatve ob prostovoljni prekinitvi delovnega razmerja, ki jo delodajalec plača delavcu, ki želi prekiniti delovno razmerje, vendar pa je Komisija pravilno opozorila na to, da se na to pravno prakso v kasnejših sodbah, v katerih je šlo za dajatve, plačane po prenehanju delovnega razmerja, ni več sklicevalo.

37 Glede premostitvenega dodatka, ki ga delodajalec plača delavcu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je Sodišče namreč že ugotovilo, da je to neke vrste odloženo plačilo, do katerega je delavec upravičen na podlagi delovnega razmerja, ki pa mu je plačano šele ob prenehanju delovnega razmerja, da se mu olajša prilagoditev na nove okoliščine, ki so s tem nastale (zgoraj navedena sodba Barber, točka 13, sodba z dne 27. junija 1990 v zadevi Kowalska, C-33/89, Recueil, str. I-2591, točka 10, in zgoraj navedena sodba Seymour-Smith in Perez, točka 25).

38 V obravnavanem primeru je treba opozoriti na to, da premostitveni dodatek izvira iz socialnega načrta z dne 26. februarja 1998, ki je rezultat soglasja socialnih partnerjev, in da ga plačuje podjetje na podlagi delovnega razmerja, ki obstaja med njim in določenimi delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v okviru ukrepa prestrukturiranja, na katerega se nanaša socialni načrt. Točka 8.3 tega načrta, po

kateri se višina premostitvenega plačila določi na podlagi zadnje bruto mesečne plače, potrjuje, da je premostitveno plačilo prejemek, ki je priznan v zvezi z delovnim razmerjem zadevnih delavcev.

39 Dejstvo je, da je bil zgoraj navedeni socialni načrt sklenjen zato, da se omilijo socialni učinki ukrepa prestrukturiranja v podjetju. Tako pridrži premostitveni dodatek za tiste delavce, ki so ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi dosegli starost, ki je blizu zakonsko določeni upokojitveni starosti, in predvideva, da se jim največ pet let v periodičnih razmikih plačuje premostitveni dodatek, ne da bi morali delati. K prejemkom, opredeljenim kot plačilo, pa spadajo ravno tiste ugodnosti, plačane s strani delodajalca na podlagi obstoječih, plačanih delovnih razmerij, ki naj zagotovijo delavcem dohodek, čeprav v posebnih primerih ne opravljajo nobenega dela, predvidenega v njihovi delovni pogodbi (glej v tem smislu sodbo z dne 16. septembra 1999 v zadevi Abdoulaye in drugi, C-218/98, Recueil, str. I-5723, točka 13, in navedeno sodno prakso). Poleg tega ni mogoče samo zato, ker take dajatve upoštevajo tudi socialnopolitične cilje, dvomiti o tem, da imajo te dajatve lastnost plačila (sodbi z dne 17. februarja 1993 v zadevi Komisija proti Belgiji, C-173/91, Recueil, str. I-673, točka 21, in z dne 28. septembra 1994 v zadevi Beune, C-7/93, Recueil, str. I-4471, točka 45).

40 Iz tega je tako mogoče zaključiti, da premostitveno plačilo iz postopka v glavni stvari spada pod pojem „plačilo" v smislu člena 141 ES in člena 1 Direktive 75/117.

Drugi in tretji del: diskriminacija na podlagi spola

41 Drugi in tretji del prvega vprašanja za predhodno odločanje je treba obravnavati skupaj: sprašujeta, ali različno obravnavanje moških in žensk, ki ga določa socialni

načrt z dne 26. februarja 1998 glede na starost, od katere naprej obstaja pravica do premostitvenega dodatka, ob upoštevanju okoliščin iz postopka v glavni stvari, pomeni diskriminacijo, prepovedano v skladu s členom 141 ES in členom 1 Direktive 75/117.

42 Načelo enakega plačila za enako delo za moške in ženske, kot je določeno v členu 141 ES in kot ga natančneje opredeljuje člen 1 Direktive 75/117, nasprotuje zlasti uporabi določb, ki vsebujejo neposredno diskriminacijo na podlagi spola.

43 V zvezi s členom 141 ES je treba spomniti na to, da prepoved diskriminacije moških in ženskih delavcev zato, ker je kogentne narave, ni zavezujoča le za dejavnost javnih organov, ampak se razteza tudi na vse dogovore, ki kolektivno urejajo plačano dejavnost (glej sodbo z dne 8. aprila 1976 v zadevi Defrenne, C-43/75, Recueil, str. 455, točka 39, zgoraj navedeno sodbo Kowalska, točka 12, in sodbo z dne 18. novembra 2004 v zadevi Sass, C-284/02, ZOdl., str. I-11143, točka 25).

44 Načelo enakega plačila pa v skladu z ustaljeno sodno prakso, prav tako kot splošna prepoved diskriminacije, katere posebna oblika je, predpostavlja, da so zadevni delavci in delavke, za katere velja, v enakem ali primerljivem položaju (glej sodbi z dne 9. novembra 1993 v zadevi Roberts, „Birds Eye Walls", C-132/92, Recueil, str. I-5579, točka 17, in z dne 13. februarja 1996 v zadevi Gillespie in drugi, C-342/93, Recueil, str. I-475, točke od 16 do 18, zgoraj navedeno sodbo Abdoulaye in drugi, točka 16, ter sodbo z dne 13. decembra 2001 v zadevi Mouflin, C-206/00, Recueil, str. I-10201, točka 28).

45 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da določbe socialnega načrta z dne 26. februarja 1998 predvidevajo neposredno različno obravnavanje delavcev na podlagi spola, saj te določbe določajo starost, od katere naprej obstaja pravica do premostitvenega dodatka, in sicer za moške od 55. leta in za ženske od 50. leta starosti. Po navedbah Roche in Republike Avstrije pa naj te določbe ne bi pomenile diskriminacije moških delavcev. V bistvu navajata, da moški delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v starosti med 50. in 54. letom, niso v enakem ali primerljivem položaju kot delavke iste starostne skupine. Posledično naj bi to nasprotovalo načelu enakega obravnavanja, če bi se isto pravilo uporabilo v objektivno različnih položajih.

46 Ob tem je treba opozoriti, da je bil socialni načrt z dne 26. februarja 1998, ki je bil izdan na podlagi določb ArbVG, sklenjen med podjetjem in izvoljenimi zastopniki delavcev zato, da bi omilil socialne posledice odpovedi pogodbe o zaposlitvi precejšnjemu številu delavcev, do katere je prišlo zaradi združitve z drugim podjetjem. V tej zvezi je socialni načrt predvidel premostitveni dodatek, ki je bil priznan izključno delavcem, ki so v trenutku odpustitve dosegli relativno visoko starost, s čimer je upošteval povečano tveganje dolgoročne brezposelnosti teh delavcev.

47 Dejansko tveganje brezposelnosti vsakega delavca sicer ni odvisno le od dejavnikov, kot sta starost in spol, ampak, kot navaja V. Hlozek, tudi od drugih, za delavce vsakokrat specifičnih, dejavnikov, kot sta usposobljenost in poklicna mobilnost. Kljub temu so lahko socialni partnerji glede na splošne izkušnje v trenutku prestrukturiranja legitimno menili, da so delavci, ki so bili blizu zakonsko določeni upokojitveni starosti, predstavljali skupino, ki jo je bilo treba glede na stopnjo tveganja, da ne bodo našli novega delovnega mesta, razlikovati od preostalih delavcev. To stališče pojasnjuje, zakaj je socialni načrt glede dodelitve premostitvenega dodatka določal neposredno različno obravnavanje glede na starost delavcev v trenutku odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi.

48 Socialni partnerji so menili, da je za zagotovitev enakega obravnavanja vseh delavcev nujno, da se delavkam pet le prej kot njihovim moškim sodelavcem zagotovi možnost prejemanja premostitvenega dodatka, ker so v trenutku, ko je bil sklenjen socialni načrt, ženske lahko po dopolnitvi 55. leta starosti uveljavljale pravico do predčasne starostne pokojnine, medtem ko so moški to lahko storili šele po dopolnitvi 60. leta starosti. Namen te določbe ni bila diskriminacija moških delavcev podjetja niti ta ni bila njena posledica. Moški delavci, ki so v trenutku odpovedi pogodbe o zaposlitvi tako kot V. Hlozek spadali v starostno skupino od 50 do 54 let, so bili bolj oddaljeni od zakonsko določene starosti za predčasno starostno pokojnino in tako niso bili v istem položaju kot delavke iste starosti glede stopnje tveganja brezposelnosti, ki so mu bili izpostavljeni.

49 Na podlagi tega je treba ugotoviti, da je socialni načrt s tem, ko je za moške in ženske določil različno starost, od katere naprej je obstajala pravica do premostitvenega dodatka, predvidel nevtralno merilo, s čimer je potrjeno, da ne gre za diskriminacijo (zgoraj navedena sodba Birds Eye Walls, točka 23).

50 Poleg tega je treba poudariti, da določbe socialnega načrta z dne 26. februarja 1998 o dodelitvi premostitvenega dodatka ne veljajo v splošnem niti ne za nedoločen čas. Socialni partnerji so se z njimi sporazumeli za en sam ukrep prestrukturiranja podjetja, plačevanje vseh premostitvenih dodatkov, ki so bili priznani delavcem, katerih pogodbe o zaposlitvi so bile odpovedane v okviru tega ukrepa, pa se konča najkasneje pet let po njihovi odpustitvi. Posledično se torej, nasprotno trditvi Komisije, ni treba bati, da bi uporaba socialnega načrta povzročila, da bi se predpisi avstrijskega zakonskega pokojninskega sistema, ki različno obravnavajo moške in ženske glede starosti za pridobitev starostne pokojnine, utrdili ali za vedno ohranili, čeprav obstaja neposredna zveza med določbami socialnega načrta in zakonskim pokojninskim sistemom.

51 Na prvo vprašanje je zato treba odgovoriti, da premostitveni dodatek, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, spada pod pojem „plačilo" v smislu člena 141 ES in člena 1 Direktive 75/117. V okoliščinah, kakršne so te iz postopka v glavni stvari, ti določbi ne nasprotujeta uporabi socialnega načrta, ki določa različno obravnavanje moških in žensk glede na starost, od katere naprej obstaja pravica do premostitvenega dodatka, ker so moški in ženske v skladu z nacionalnim zakonskim sistemom, ki ureja predčasno starostno pokojnino, v različnih položajih glede elementov, ki so odločilni za pridobitev te pokojnine.

Drugo in tretje vprašanje

52 Z drugim vprašanjem želi predložitveno sodišče v bistvu vedeti, ali premostitveni dodatek iz postopka v glavni stvari spada pod pojem „poklicni sistemi socialne varnosti" v smislu Direktive 86/378. S tretjim vprašanjem, ki je sestavljeno iz dveh delov, želi vedeti, ali navedeni premostitveni dodatek predstavlja „pogoj, ki uravnava odpuščanje" v smislu člena 5 Direktive 76/207, in če to drži, ali ta direktiva nasprotuje dodelitvi takega plačila v skladu z določili socialnega načrta iz postopka v glavni stvari.

53 Glede na odgovor na prvo vprašanje, po katerem premostitveni dodatek spada pod pojem „plačilo" v smislu člena 141 ES, nima razlaga Direktiv 86/378 in 76/207 nobenega pomena za odločitev v sporu o glavni stvari. Pod temi pogoji ni treba odgovoriti na drugo in tretje vprašanje za predhodno odločanje.

Stroški

54 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

Premostitveni dodatek, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, spada pod pojem „plačilo" v smislu člena 141 ES in člena 1 Direktive Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske. V okoliščinah, kakršne so te iz postopka v glavni stvari, ti določbi ne nasprotujeta uporabi socialnega načrta, ki določa različno obravnavanje moških in žensk glede na starost, od katere naprej obstaja pravica do premostitvenega dodatka, ker so moški in ženske v skladu z nacionalnim zakonskim sistemom, ki ureja predčasno starostno pokojnino, v različnih položajih glede elementov, ki so odločilni za pridobitev te pokojnine.

Podpisi