SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 18. novembra 2010*

V zadevi C-356/09,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (Avstrija) z odločbo z dne 4. avgusta 2009, ki je prispela na Sodišče 4. septembra 2009, v postopku

Pensionsversicherungsanstalt

proti

Christine Kleist,

* Jezik postopka: nemščina.

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi J. N. Cunha Rodrigues, predsednik senata, A. Arabadžiev (poročevalec), A. Rosas, U. Lõhmus in A. Ó Caoimh, sodniki,

generalna pravobranilka: J. Kokott,
sodni tajnik: B. Fülöp, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 2. septembra 2010,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Pensionsversicherungsanstalt A. Ehm, odvetnik,

– za C. Kleist H. Forcher-Mayr, odvetnik,

– za Evropsko komisijo V. Kreuschitz in M. van Beek, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 16. septembra 2010

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša 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), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL L 269, str. 15) (v nadaljevanju: Direktiva 76/207).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med C. Kleist in Pensionsversicherungsanstalt (v nadaljevanju: zavod za pokojninsko zavarovanje) glede okoliščin prenehanja pogodbe o zaposlitvi C. Kleist.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Direktiva 76/207, ki je bila razveljavljena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, str. 23) in je začela veljati 15. avgusta 2009, v členu 2 določa:

„1. V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.

2. Za namene te direktive se uporabljajo naslednje opredelitve:

– ‚neposredna diskriminacija‘: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji;

– ‚posredna diskriminacija‘: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi

z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;

[…]“

4 Člen 3(1)(c) te direktive določa, da „uporaba načela enake obravnave pomeni, da v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ni nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi s […] pogoji zaposlovanja in delovni[mi] pogoj[i], vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor [je določala] Direktiva [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).

5 Člen 7(1) Direktive Sveta 79/7/EGS z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (UL 1979, L 6, str. 24) določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravice držav članic, da s področja njene uporabe izvzamejo:

(a) določanje upokojitvene starosti v namene dodeljevanja starostne pokojnine in morebitne vplive le-tega na druge dajatve;

[…]“

Nacionalno pravo

6 Členi od 1 do 3 zveznega ustavnega zakona o različnih starostnih mejah za moške in ženske, ki so socialno zavarovani (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) z dne 29. decembra 1992 (BGBl. 832/1992) določajo:

„Člen 1. Zakonske določbe, ki določajo različne starostne meje za zavarovance in zavarovanke obveznega socialnega zavarovanja, so dopustne.

Člen 2. V obdobju od 1. januarja 2019 do leta 2028 se starostna meja za pridobitev pravice do predčasne starostne pokojnine za ženske vsako leto 1. januarja zviša za šest mesecev.

Člen 3. V obdobju od 1. januarja 2024 do leta 2033 se starostna meja za pridobitev pravice do starostne pokojnine za ženske vsako leto 1. januarja zviša za šest mesecev."

7 Zakon o socialnem zavarovanju (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) z dne 9. septembra 1955 (BGBl. 189/1955), kakor je bil spremenjen (v nadaljevanju: ASVG), se na podlagi njegovega člena 270 uporablja tako za delavce kot za uslužbence. Člen 253(1) tega zakona določa, da imajo zavarovanci, ki dosežejo starost za redno upokojitev, to je 65 let za moške in 60 za ženske, pravico do starostne pokojnine, če je bila spoštovana minimalna zavarovalna doba iz člena 236.

8 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da se po avstrijskem pravu zakonska starostna pokojnina (dodeljena na podlagi ASVG) ne more zmanjšati zaradi nadaljevanja delovnega razmerja ali opravljanja samostojne poklicne dejavnosti po starosti, ko se pridobi pravica do navedene pokojnine.

9 Kolektivna pogodba, ki se uporablja v obravnavanem primeru, je posebni pravilnik B za zdravnike in zobozdravnike pri nosilcih socialnega zavarovanja v Avstriji (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, v nadaljevanju: DO.B). Ta kolektivna pogodba določa posebno ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v skladu s katero je mogoče delavcem, ki so pri zavodu zaposleni vsaj deset let, pogodbo odpovedati samo iz nekaj natančno določenih razlogov.

10 Člen 134 DO.B določa:

„[…]

2) Zdravniki, ki jim pogodbe o zaposlitvi ni mogoče odpovedati, imajo pravico, da se upokojijo, če

[…]

2. so pridobili pravico do starostne pokojnine v skladu s členom 253 ASVG […]

[…]

4) Vodstvo lahko zdravnika, ki mu pogodbe o zaposlitvi ni mogoče odpovedati, upokoji, če zdravnik

1. izpolnjuje pogoje iz odstavka 2, točka […] 2 […]

[…]“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

11 C. Kleist, rojena februarja 1948, je bila pri zavodu za pokojninsko zavarovanje zaposlena kot zdravnica na vodstvenem položaju.

12 Ta zavod se je odločil, da odpove pogodbe o zaposlitvi vsem zaposlenim, tako moškim kot ženskam, ki izpolnjujejo pogoje za upokojitev v skladu z DO.B. C. Kleist je z dopisom z dne 9. januarja 2007 delodajalca obvestila, da se ne namerava upokojiti pri starosti 60 let, temveč da želi delati do 65. leta. Delodajalec ji je kljub temu z dopisom z dne 6. decembra 2007 sporočil, da jo bo 1. julija 2008 upokojil.

13 C. Kleist je odpoved izpodbijala pred Landesgericht Innsbruck (deželno sodišče v Innsbrucku). Njegova sodba z dne 14. marca 2008, s katero ji ni bilo ugodeno, je bila spremenjena s sodbo Oberlandesgericht Innsbruck (višje deželno sodišče v Innsbrucku)

z dne 22. avgusta 2008, ki odloča kot pritožbeno sodišče v delovnih in socialnih sporih. Zavod za pokojninsko zavarovanje je nato vložil revizijo pri Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče).

14 Oberster Gerichtshof poudarja, da ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi v DO.B odstopa od splošne ureditve v avstrijski zakonodaji, ki določa, da enostranske prekinitve delovnega razmerja načeloma ni treba utemeljiti. Vendar navaja, da to ne izključuje splošnega varstva pred zlorabo instituta odpovedi, ki ga navedena zakonodaja določa v primerih, ko ta prekinitev krši bistvene interese delavca in je delodajalec ne more utemeljiti s poslovnimi razlogi ali razlogi na strani delavca.

15 Predložitveno sodišče dalje navaja, da se pri ugotavljanju, ali navedena prekinitev krši bistvene interese delavca, upošteva socialno kritje, do katerega je upravičen delavec, zlasti v zvezi s pridobitvijo starostne pokojnine. Isto merilo pa se uporablja tudi v okviru določbe DO.B iz postopka v glavni stvari, ki delodajalcu dopušča, da v primeru delavcev, ki imajo pravico do starostne pokojnine, ne upošteva varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi – ki je še okrepljeno v primerjavi z zakonsko ureditvijo – s čimer omogoča zaposlovanje mlajših delavcev.

16 Oberster Gerichtshof se sprašuje, ali je treba pri presoji primerljivosti položajev delavcev poleg merila starosti upoštevati tudi merilo socialnega položaja delavca, na katero se tako opira avstrijsko pravo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. To sodišče poudarja, da so moški in ženske glede tega enako obravnavani, saj izgubijo

ugodnost okrepljenega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jim ga priznava DO.B, ker imajo socialno kritje.

17 Predložitveno sodišče meni, da pravna vprašanja, ki se zastavljajo v zadevi, ki mu je predložena – zlasti glede obsega polja proste presoje držav članic pri oblikovanju ukrepov politike zaposlovanja – v sodni praksi Sodišča niso zadostno razjasnjena, da bi lahko sprejelo odločitev.

18 V teh okoliščinah je Oberster Gerichtshof prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 3(1)(c) Direktive [76/207] razlagati tako, da v okviru sistema delovnega prava, ki pri splošnem varstvu delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi upošteva njihovo socialno (finančno) odvisnost od zaposlitve, nasprotuje določbi kolektivne pogodbe o posebnem varstvu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki presega splošno zakonsko varstvo in ki se uporablja le, če ima delavec socialno (finančno) kritje, kar pa se običajno zgodi, ko začne prejemati starostno pokojnino, s tem da je ta čas različen glede na to, ali je delavec moški ali ženska?

2. Ali člen 3(1)(c) Direktive [76/207] v okviru navedenega sistema delovnega prava nasprotuje temu, da delodajalec, ki je oseba javnega prava, delavki odpove pogodbo o zaposlitvi nekaj mesecev po tem, ko je pridobila pravico do starostne pokojnine, zato da bi zaposlil iskalce zaposlitve, ki jih je na trgu dela že veliko?“

Vprašanji za predhodno odločanje

19 Predložitveno sodišče z vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3(1)(c) Direktive 76/207 razlagati tako, da nacionalna ureditev, ki z namenom spodbujanja zaposlovanja mlajših oseb delodajalcu, ki je oseba javnega prava, omogoča, da odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, ki so pridobili pravico do starostne pokojnine, s tem da ženske to pravico pridobijo pri pet let nižji starosti kot moški, pomeni diskriminacijo zaradi spola, ki je s to direktivo prepovedana.

Stališča, predložena Sodišču

20 C. Kleist meni, da nacionalna ureditev v postopku v glavni stvari, ki delodajalcu omogoča, da delavko upokoji, ko ta dopolni starost, pri kateri pridobi pravico do starostne pokojnine, to je 60 let, s tem da se ta pravica pridobi ob različnem času glede na to, ali je delavec moški ali ženska, pomeni diskriminacijo zaradi spola. Člen 3(1)(c) Direktive 76/207 bi bilo treba razlagati tako, da taki ureditvi nasprotuje.

21 C. Kleist Sodišču predlaga, naj poda stališče tudi glede razlage določb Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16). Trdi, da te določbe nasprotujejo nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, saj ta povzroča tudi neposredno diskriminacijo zaradi starosti.

22 Zavod za pokojninsko zavarovanje trdi, da ureditev iz postopka v glavni stvari uvaja različno obravnavanje, ki posredno temelji na spolu in je utemeljeno z vidika cilja spodbujanja zaposlovanja mlajših oseb in torej ne pomeni protipravne diskriminacije. Poleg tega meni, da je treba preprečevati položaje, ko lahko ženske kopičijo plačo in zakonsko pokojnino, medtem ko moški nimajo te možnosti.

23 Evropska komisija meni, da je treba člen 3(1)(c) Direktive 76/207 razlagati tako, da nasprotuje temu, da kolektivna pogodba vsebuje določbo o posebnem varstvu, ki presega splošno zakonsko varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, a se uporablja samo, dokler delavec nima socialnega kritja, ki mu zagotavlja vir dohodka, kar se običajno zgodi, ko začne prejemati starostno pokojnino, s tem da se pravica do te pokojnine pridobi ob različnem času glede na to, ali je delavec moški ali ženska, saj cilj spodbujanja zaposlovanja mlajših oseb ne more upravičiti te ureditve.

Odgovor Sodišča

24 Najprej je treba poudariti, da sta vprašanji pogojev dodelitve starostne pokojnine in pogojev prenehanja delovnega razmerja ločeni (glej v tem smislu sodbo z dne 26. februarja 1986 v zadevi Marshall, 152/84, Recueil, str. 723, točka 32).

25 Člen 3(1)(c) Direktive 76/207 v zvezi z zadnjenavedenimi pogoji določa, da uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi s pogoji odpuščanja pomeni, da v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ni nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola.

26 V zvezi s tem spada starostna meja, določena za obvezno prenehanje pogodbe o zaposlitvi delavcev v okviru splošne politike upokojevanja, ki jo vodi delodajalec, v pojem odpuščanja iz te določbe – pojem, ki ga je treba razlagati široko – čeprav ta upokojitev pomeni dodelitev pokojnine (glej po analogiji zgoraj navedeno sodbo Marshall, točka 34, in sodbo z dne 26. februarja 1986 v zadevi Beets-Proper, 262/84, Recueil, str. 773, točka 36).

27 Iz tega izhaja, da se zadeva v glavni stvari – upoštevajoč, da je delodajalec C. Kleist prisilno upokojil v skladu s svojo odločitvijo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi vsem delavcem, ki so pridobili pravico do starostne pokojnine – nanaša na pogoje odpuščanja v smislu člena 3(1)(c) Direktive 76/207.

28 Najprej je treba spomniti, da je Sodišče razsodilo, da splošna politika odpuščanja, ki vključuje odpoved pogodbe o zaposlitvi delavke samo zato, ker je dosegla ali presegla starost, pri kateri ima pravico do starostne pokojnine, ta starost pa je na podlagi nacionalne zakonodaje različna za moške in ženske, pomeni diskriminacijo zaradi spola, ki je prepovedana z Direktivo 76/207/EGS (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Marshall, točka 38).

29 V zvezi s tem je treba poudariti, prvič, da v skladu s členom 2(2), prva alinea, Direktive 76/207 neposredna diskriminacija obstaja, kadar se ena oseba zaradi spola

obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivem položaju.

30 V obravnavani zadevi je iz člena 134(2), točka 2, in (4), točka 1, DO.B razvidno, da se lahko zdravnikom, ki jim ni mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi, ta vendarle lahko odpove, če pridobijo pravico do starostne pokojnine v smislu člena 253 ASVG. V skladu s členom 253(1) moški to pravico pridobijo, ko dopolnijo 65 let, ženske pa, ko dopolnijo 60 let. Iz tega izhaja, da je mogoče delavkam pogodbo o zaposlitvi odpovedati, ko dopolnijo 60 let, medtem ko je mogoče delavcem pogodbo o zaposlitvi odpovedati šele, ko dopolnijo 65 let.

31 Ker je merilo, uporabljeno v teh določbah, neločljivo povezano s spolom delavcev, torej v nasprotju s tem, kar trdi pokojninski zavod, obstaja različno obravnavanje, ki temelji neposredno na spolu.

32 Drugič, preveriti je treba, ali so v okoliščinah, ki jih urejajo navedene določbe, delavke v starosti od 60 do 65 let v primerljivem položaju z delavci iz enake starostne skupine v smislu člena 2(2), prva alinea, Direktive 76/207.

33 Predložitveno sodišče se v zvezi s tem v bistvu sprašuje, ali je lahko zaradi dejstva, da imajo delavke v starosti od 60 do 65 let socialno kritje iz naslova zakonske starostne pokojnine, njihov položaj poseben v primerjavi s položajem delavcev iz enake starostne skupine, ki takega kritja nimajo.

34 Treba je preizkusiti primerljivost teh položajev, zlasti glede na cilj ureditve, ki določa različno obravnavanje (glej v tem smislu sodbo z dne 9. decembra 2004 v zadevi Hlozek, C-19/02, ZOdl., str. I-11491, točka 46, in po analogiji sodbo z dne 16. decembra 2008 v zadevi Arcelor Atlantique in Lorraine in drugi, C-127/07, ZOdl., str. I-9895, točka 26).

35 Cilj sporne ureditve, ki določa različno obravnavanje v postopku v glavni stvari, je urejanje pogojev, v katerih lahko delavci izgubijo zaposlitev.

36 V okoliščinah zadeve v glavni stvari ugodnost, priznana delavkam, in sicer možnost pridobitve starostne pokojnine pri pet let nižji starosti od tiste, ki je določena za delavce, v nasprotju z zadevama, v katerih sta bili izdani sodba Roberts z dne 9. novembra 1993 (C-132/92, Recueil, str. I-5579, točka 20) in zgoraj navedena sodba Hlozek (točka 48), nima neposredne zveze s ciljem ureditve, ki določa različno obravnavanje.

37 Navedena ugodnost namreč delavk ne postavlja v poseben položaj v primerjavi z delavci, saj so moški in ženske v enakem položaju, kar zadeva pogoje za odpoved pogodbe o zaposlitvi (glej v tem smislu sodbo z dne 26. februarja 1986 v zadevi Roberts, 151/84, Recueil, str. 703, točka 36).

38 Poleg tega je iz predložitvene odločbe razvidno, da je dejstvo iz točke 33 te sodbe posledica tega, da je želela Republika Avstrija na podlagi izjeme od načela enakega

obravnavanja iz člena 7(1)(a) Direktive 79/7 uvesti ureditev, ki določa različno zakonsko upokojitveno starost za moške in ženske, da bi se izravnal slabši socialni, družinski in finančni položaj, ki so mu izpostavljene ženske.

39 Sodišče pa je večkrat razsodilo, da je treba izjemo od prepovedi diskriminacije zaradi spola ob upoštevanju temeljnega pomena načela enakega obravnavanja razlagati ozko, tako da velja le glede določitve upokojitvene starosti za dodelitev starostne pokojnine in glede posledic, ki lahko v zvezi s tem nastopijo za druge dajatve socialne varnosti (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Marshall, točka 36, ter sodbi z dne 21. julija 2005 v zadevi Vergani, C-207/04, ZOdl., str. I-7453, točka 33, in z dne 27. aprila 2006 v zadevi Richards, C-423/04, ZOdl., str. I-3585, točka 36).

40 Ker ureditev iz postopka v glavni stvari, kot je razvidno iz člena 27 te sodbe, zadeva področje odpuščanja v smislu člena 3(1)(c) Direktive 76/207, in ne posledice iz člena 7(1)(a) Direktive 79/7, navedena izjema torej za to ureditev ne velja.

41 Tretjič, Direktiva 76/207 razlikuje med neposredno diskriminacijo zaradi spola na eni strani in tako imenovano „posredno“ diskriminacijo na drugi strani, tako da se lahko na podlagi njenega člena 2(2), druga alinea, kvalifikaciji diskriminatornosti

izognejo samo predpisi, merila ali prakse, ki lahko pomenijo posredno diskriminacijo, če „objektivno temeljijo na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna“. Taka možnost pa ni predvidena za različno obravnavanje, ki bi lahko pomenilo neposredno diskriminacijo v smislu člena 2(2), prva alinea, te direktive.

42 V teh okoliščinah, ko po eni strani različno obravnavanje, uvedeno z ureditvijo, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, neposredno temelji na spolu, čeprav je, kot je razvidno iz točke 37 te sodbe, položaj žensk in moških v obravnavani zadevi enak, in ko po drugi strani Direktiva 76/207 ne določa izjeme od načela enakega obravnavanja, ki bi veljala v tem primeru, je treba ugotoviti, da to različno obravnavanje pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Vergani, točka 34).

43 Navedeno različno obravnavanje torej ne more biti upravičeno s ciljem spodbujanja zaposlovanja mlajših oseb, kot trdi zavod za pokojninsko zavarovanje.

44 Nazadnje, v zvezi z morebitnim obstojem diskriminacije zaradi starosti v smislu Direktive 2000/78 je treba spomniti, da v okviru postopka, določenega v členu 234 ES, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za izrečeno sodno odločbo, presoja – glede na posebnosti zadeve – tako nujnost sprejetja

predhodne odločbe, da lahko izda sodbo, kot upoštevnost vprašanj, ki jih postavi Sodišču (glej zlasti sodbo z dne 12. oktobra 2010 v zadevi Rosenbladt, C-45/09, ZOdl., str. I-9391, točka 32).

45 Ker predložitveno sodišče Sodišču ni postavilo vprašanja glede razlage te direktive in ker iz predložitvene odločbe ni razvidno niti, da bi se obstoj take diskriminacije zatrjeval v sporu o glavni stvari, obravnavanje tega vprašanja ni koristno za rešitev navedenega spora.

46 Zato je treba na zastavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba člen 3(1)(c) Direktive 76/207 razlagati tako, da nacionalna ureditev, ki z namenom spodbujanja zaposlovanja mlajših oseb delodajalcu omogoča, da odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, ki so pridobili pravico do starostne pokojnine, s tem da ženske to pravico pridobijo pri pet let nižji starosti kot moški, pomeni neposredno diskriminacijo zaradi spola, ki je s to direktivo prepovedana.

Stroški

47 Ker je ta postopek za stranki 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 (drugi senat) razsodilo:

Člen 3(1)(c) 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, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002, je treba razlagati tako, da nacionalna ureditev, ki z namenom spodbujanja zaposlovanja mlajših oseb delodajalcu omogoča, da odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, ki so pridobili pravico do starostne pokojnine, s tem da ženske to pravico pridobijo pri pet let nižji starosti kot moški, pomeni neposredno diskriminacijo zaradi spola, ki je s to direktivo prepovedana.

Podpisi