РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

18 ноември 2010 година *

По дело C-356/09

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Oberster Gerichtshof (Австрия) с акт от 4 август 2009 г., постъпил в Съда на 4 септември 2009 г., в рамките на производство по дело

Pensionsversicherungsanstalt

срещу

Christine Kleist,

* Език на производството: немски.

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н Ал. Арабаджиев (докладчик), г-н A. Rosas, г-н U. Lõhmus и г-н A. Ó Caoimh, съдии,

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,
секретар: г-н B. Fülöp, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 2 септември 2010 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Pensionsversicherungsanstalt, от адв. A. Ehm, Rechtsanwalt,

— за г-жа Kleist, от адв. H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt,

— за Европейската комисия, от г-н V. Kreuschitz и г-н M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 16 септември 2010 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164), изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. (ОВ L 269, стр. 15; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 143) (наричана по-нататък „Директива 76/207“).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Kleist и нейния работодател, Pensionsversicherungsanstalt (наричан по-нататък „касата за пенсионно осигуряване“), във връзка с условията за прекратяване на трудовия договор на г-жа Kleist.

Правна уредба

Право на Съюза

3 Директива 76/207, която е отменена с Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262), считано от 15 август 2006 г., е предвиждала в член 2:

„1. За целите на следващите разпоредби принципът за равно третиране означава, че не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение.

2. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

— пряка дискриминация: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация,

— непряка дискриминация: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика

е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими,

[…]“

4 По смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от тази директива „прилагането на принципа на равно третиране означава, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително в публичните институции, свързана […] с условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в Директива 75/117/ЕИО“ на Съвета от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, стр. 19; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 156).

5 Член 7, параграф 1 от Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 година относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване (ОВ L 6, стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 192) гласи:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да изключват от приложното ѝ поле:

а) определянето на пенсионната възраст за старост и прослужено време и евентуалните [произтичащи от това последици] за други обезщетения;

[…]“

Национално право

6 Членове 1—3 от Федералния конституционен закон от 29 декември 1992 година (BGBl. 832/1992) за различната възраст за пенсиониране на осигурените мъже и жени (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) гласят:

„Член 1. Допустими са законови разпоредби, които предвиждат различна възраст за пенсиониране на мъжете и жените, осигурени в рамките на задължителното социално осигуряване.

Член 2. От 1 януари 2019 г. до 2028 г. възрастта, с навършване на която осигурените жени придобиват право на ранно пенсиониране за осигурителен стаж и възраст, се увеличава с шест месеца на 1 януари всяка година.

Член 3. От 1 януари 2024 г. до 2033 г. възрастта, с навършване на която осигурените жени придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се увеличава с шест месеца на 1 януари всяка година."

7 Общият закон за социално осигуряване (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) от 9 септември 1955 г. (BGBl. 189/1955), съответно изменен (наричан по-нататък „ASVG"), се прилага както към работници, така и към служители съгласно член 270 от него. Член 253, параграф 1 от този закон предвижда, че когато достигнат нормалната възраст за пенсиониране, която е 65 години за мъжете и 60 години за жените, осигурените лица придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, ако е достигнат и осигурителният стаж по член 236 от посочения закон.

8 От акта за запитване следва, че съгласно австрийското право размерът на полагащата се по закон пенсия за осигурителен стаж и възраст (предоставена съгласно ASVG) не може да бъде намаляван поради продължаването на трудовото правоотношение или поради упражняването на професионална дейност като самостоятелно заето лице след навършване на възрастта, даваща право на такава пенсия.

9 Приложимият в случая по главното производство колективен трудов договор е Правилникът за служителите „B“, приложим за лекари и стоматолози към австрийските социалноосигурителни институции (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, наричан по-нататък „DO.B“). Този колективен трудов договор установява специален режим на уволнение, съгласно който работниците със стаж десет или повече години в институцията могат да бъдат уволнявани само на определени основания.

10 Член 134 от DO.B гласи следното:

„[…]

2) Лекарите, които не подлежат на уволненение, имат право да бъдат пенсионирани, ако

[…]

2. [имат] право на пенсия за осигурителен стаж и възраст съгласно член 253 ASVG […]

[…]

4) Ръководството може да пенсионира лекар, който не подлежи на уволнение, когато този лекар

1. изпълнява условията по параграф 2, точка […] 2 […]

[…]“

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

11 Г-жа Kleist, родена през февруари 1948 г., е заемала длъжността главен лекар към касата за пенсионно осигуряване.

12 Последната взема решение да уволни всички наети от нея лица — мъже и жени, които отговарят на условията за пенсиониране съгласно DO.B. С писмо от 9 януари 2007 г. г-жа Kleist уведомява своя работодател, че не желае да бъде пенсионирана с навършването на 60-годишна възраст, а иска да продължи да работи до 65-годишна възраст. Въпреки това с писмо от 6 декември 2007 г. той я информира за решението си да я пенсионира, считано от 1 юли 2008 г.

13 Г-жа Kleist оспорва уволнението си пред Landesgericht Innsbruck (Областен съд, Инсбрук). Постановеното от последния на 14 март 2008 г. решение, което е неблагоприятно за нея, е изменено с решение, постановено на 22 август 2008 г. от Oberlandesgericht Innsbruck (Висш областен съд, Инсбрук), който се произнася

в качеството си на апелативна юрисдикция в областта на трудовото и социалноосигурително право. Тогава касата за пенсионно осигуряване подава „ревизионна“ жалба пред Oberster Gerichtshof (Върховен съд).

14 Oberster Gerichtshof подчертава, че въведеният с DO.B режим на уволнение представлява дерогация от общия режим, установен с австрийското законодателство, доколкото последният предвижда, че едностранното прекратяване на трудовото правоотношение по принцип не трябва да се обосновава. Той все пак сочи, че това не изключва прилагането на общата закрила срещу незаконно уволнение, предвидена при определени условия от посоченото законодателство, доколкото прекратяването засяга съществените интереси на работника и доколкото работодателят не може да го обоснове с причини, свързани с предприятието или личността на работника.

15 По-нататък запитващата юрисдикция сочи, че за да се определи дали прекратяването засяга съществените интереси на работника, се взема предвид социалната обезпеченост на последния, по-конкретно що се отнася до получаването на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Същият критерий е използван и в разглежданата по главното производство разпоредба от DO.B, която разрешава на работодателя да не прилага засилена в сравнение с произтичащата от законоустановения режим закрила срещу уволнение по отношение на работниците, които разполагат с пенсия за осигурителен стаж и възраст, правейки възможно по този начин ангажирането на по-млади работници.

16 Oberster Gerichtshof иска да се установи дали критерият за социалното положение на работника, към който по този начин прибягва австрийското право в областта на уволнението, не трябва да бъде взет предвид по същия начин, както критерият за възраст, когато се преценява дали положенията на работниците са сравними. Юрисдикцията отбелязва, че в това отношение мъжете и жените са

третирани еднакво, като се има предвид, че когато са социално обезпечени, те загубват засилената закрила срещу уволнение, предоставена от DO.B.

17 Запитващата юрисдикция счита, че що се отнася по-специално до границите, в които държавите членки са свободни да определят мерките в областта на политиката по заетостта, правните въпроси по делото, с което е сезирана, не са достатъчно разяснени в практиката на Съда, така че тя да може да постанови своето решение.

18 Във връзка с това Oberster Gerichtshof решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) В рамките на трудовоправна система, в която общата закрила срещу незаконно уволнение се предоставя на заетото лице с оглед на неговата социална (финансова) зависимост от заеманата длъжност, трябва ли член 3, параграф 1, буква в) от Директива [76/207] да се тълкува в смисъл, че не допуска разпоредба от колективен трудов договор, предвиждаща специална закрила при уволнение, която надхвърля обхвата на предвидената в закона обща закрила при уволнение, но се прилага само докато работникът не бъде социално (финансово) обезпечен, обикновено чрез предоставянето на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при положение че правото на тази пенсия се придобива в различен момент от мъжете и жените?

2) В рамките на посочената по-горе трудовоправна система допуска ли член 3, параграф 1, буква в) от Директива [76/207] работодател, публичноправен субект, да уволни работничка няколко месеца след като е придобила право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, за да наеме нови работници, с каквито вече е пренаситен пазарът на труда?“

По преюдициалните въпроси

19 Със своите въпроси, които трябва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207 трябва да се тълкува в смисъл, че национална правна уредба, която с цел насърчаване на достъпа до заетост на по-млади хора позволява на работодател в публичния сектор да уволнява работниците, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при положение че жените придобиват това право на възраст, пет години по-ниска от възрастта, на която то възниква за мъжете, представлява дискриминация, основана на пола, която се забранява от тази директива.

Становища, представени на Съда

20 Според г-жа Kleist разглежданата по главното производство правна уредба представлява дискриминация, основана на пола, доколкото предвижда, че работодателят пенсионира задължително работничка, когато тя достигне възраст, която ѝ дава право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а именно 60 години, при положение че правото на тази пенсия се придобива в различни моменти според това дали работникът е мъж или жена. Член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207 трябвало да се тълкува в смисъл, че не допуска такава правна уредба.

21 Г-жа Kleist приканва Съда да се произнесе също относно тълкуването на разпоредбите на Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303 стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7). Тя подчертава, че тези разпоредби не допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство, тъй като тя освен това води до пряка дискриминация, основана на възрастта.

22 Касата за пенсионно осигуряване поддържа, че разглежданата по главното производство правна уредба води до разлика в третирането, която е непряко основана на пола и е обоснована от целта за насърчаване на заетостта на по-млади хора и която следователно не представлява незаконна дискриминация. Тя освен това счита, че трябва да се избягва положение, при което жените могат да получават едновременно своите заплати и полагащи се по закон пенсии, докато мъжете не разполагат с тази възможност.

23 Европейската комисия счита, че член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска колективен трудов договор да съдържа разпоредба, предвиждаща специална закрила, която надхвърля обхвата на предвидената в закона обща закрила при уволнение, но се прилага само докато работникът не бъде финансово обезпечен, обикновено чрез получаването на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при положение че правото на тази пенсия се придобива в различен момент от мъжете и жените, като целта за насърчаване на заетостта на по-млади хора не може да обоснове такава правна уредба.

Отговор на Съда

24 В началото следва да се отбележи, че въпросът за условията за предоставяне на пенсия за осигурителен стаж и възраст, от една страна, и този за условията за прекратяване на трудовото правоотношение, от друга страна, са различни (вж. в този смисъл Решение от 26 февруари 1986 г. по дело Marshall, 152/84, Recueil, стр. 723, точка 32).

25 По отношение на последните член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207 предвижда, че прилагането на принципа на равното третиране по отношение на условията за уволнение означава липсата на всякаква пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително в публичните институции.

26 В това отношение съдържащото се в тази разпоредба понятие за уволнение, което трябва да се схваща в широк смисъл, обхваща определянето на възрастова граница за задължително пенсиониране на работниците в рамките на общата политика по пенсиониране, провеждана от даден работодател, дори когато това пенсиониране води до предоставянето на пенсия за осигурителен стаж и възраст (вж. по аналогия Решение от 26 февруари 1986 г. по дело Marshall, посочено по-горе, точка 34 и Решение по дело Beets-Proper, 262/84, Recueil, стр. 773, точка 36).

27 От това следва, че доколкото г-жа Kleist е пенсионирана задължително от своя работодател в съответствие с взетото от него решение да уволни всички свои работници, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, делото по главното производство се отнася до условията за уволнение по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207.

28 В самото начало следва да се припомни, че Съдът е постановил, че обща политика по уволнение, която води до уволнението на работничка само поради това че е достигнала или надхвърлила възрастта, с навършване на която придобива право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и която съгласно националното законодателство е различна за мъжете и за жените, представлява дискриминация, основана на пола, забранена по силата на Директива 76/207/ЕИО (вж. в този смисъл Решение по дело Marshall, посочено по-горе, точка 38).

29 В това отношение следва да се отбележи, на първо място, че съгласно член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207 пряка дискриминация е налице,

когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на неговия пол, отколкото друго лице е, е било или би било третирано в сравнима ситуация

30 В конкретния случай от член 134, параграф 2, точка 2 и член 134, параграф 4, точка 1 от DO.B следва, че лекарите, които не подлежат на уволнение, все пак могат да бъдат уволнени, когато придобият право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по член 253 ASVG. По силата на посочения член 253, параграф 1 обаче мъжете придобиват това право с навършването на 65-годишна възраст, а жените — с навършването на 60-годишна възраст. От това следва, че работниците от женски пол могат да бъдат уволнени с навършването на 60-годишна възраст, докато работниците от мъжки пол могат да бъдат уволнени едва с навършването на 65-годишна възраст.

31 Тъй като използваният в тези разпоредби критерий е неделимо свързан с пола на работниците, противно на поддържаното от касата за пенсионно осигуряване, налице е пряко основана на пола разлика в третирането.

32 На второ място, следва да се разгледа въпросът дали в контекст като уредения от посочените разпоредби работниците от женски пол на възраст между 60 и 65 години се намират в сравнимо положение по смисъла на член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207 с тази на работниците от мъжки пол от същата възрастова група.

33 В това отношение запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали обстоятелството, че работниците от женски пол на възраст между 60 и 65 години са социално обезпечени посредством полагащата се по закон пенсия за осигурителен стаж и възраст, не придава специфичен характер на положението на тези работници спрямо положението на мъжете работници от същата възрастова група, които не са обезпечени по този начин.

34 Сравнимият характер на такива положения следва да бъде разгледан по-конкретно с оглед на предмета на правната уредба, с която се установява разлика в третирането (вж. в този смисъл Решение от 9 декември 2004 г. по дело Hlozek, C-19/02, Recueil, стр. I-11491, точка 46, както и по аналогия Решение от 16 декември 2008 г. по дело Arcelor Atlantique et Lorraine и др., C-127/07, Сборник, стр. I-9895, точка 26).

35 В случая по главното производство предмет на правната уредба, с която се установява въпросната разлика в третирането, са условията, при които работниците могат да загубят своята работа.

36 В контекста на настоящото главно производство, за разлика от случаите, във връзка с които са постановени Решение от 9 ноември 1993 г. по дело Roberts (C-132/92, Recueil, стр. I-5579, точка 20) и Решение по дело Hlozek, посочено по-горе (точка 48), предимството, предоставено на жените работнички, което се изразява във възможността да искат пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на възраст, пет години по-ниска от тази, определена за мъжете работници, не е пряко свързано с предмета на правната уредба, установяваща разлика в третирането.

37 Всъщност посоченото предимство не би могло да постави жените работнички в специфично положение спрямо мъжете работници, доколкото мъжете и жените са в едно и също положение, що се отнася до условията за прекратяване на трудовото правоотношение (вж. в този смисъл Решение от 26 февруари 1986 г. по дело Roberts, 151/84, Recueil, стр. 703, точка 36).

38 Впрочем, както следва от акта за запитване, посоченото в точка 33 от настоящото съдебно решение обстоятелство произтича от това, че по силата на

изключението от принципа на равно третиране, прогласено в член 7, параграф 1, буква а) от Директива 79/7, Република Австрия е искала да въведе режим, който предвижда разлика в законоустановената пенсионна възраст на мъжете и жените като компенсация за неблагоприятното социално, семейно и икономическо положение на жените.

39 Съдът обаче е постановявал многократно, че предвид същественото значение на принципа на равно третиране, изключението от забраната за дискриминация, основана на пола, предвидено в тази разпоредба, трябва да се тълкува стриктно, в смисъл, че то е приложимо само за определянето на пенсионната възраст с цел предоставянето на пенсии за старост и за осигурителен стаж и възраст и евентуално произтичащите от това последици за други социалноосигурителни обезщетения (вж. в този смисъл Решение по дело Marshall, посочено по-горе, точка 36; Решение от 21 юли 2005 г. по дело Vergani, C-207/04, Recueil, стр. I-7453, точка 33 и Решение от 27 април 2006 г. по дело Richards, C-423/04, Recueil, стр. I-3585, точка 36).

40 Ето защо, доколкото, както следва от точка 27 от настоящото решение, правната уредба, разглеждана по главното производство, се отнася до въпроси, свързани с уволнението по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207, а не до последиците, посочени в член 7, параграф 1, буква а) от Директива 79/7, това изключение не е приложимо за тази правна уредба.

41 На трето място, Директива 76/207 провежда разграничение между, от една страна, дискриминацията, пряко основана на пола, и от друга страна, дискриминацията, наречена „непряка“, в смисъл че съгласно член 2, параграф 2, второ

тире от нея единствено разпоредбите, критериите или практиките, които могат да представляват непряка дискриминация, биха могли да не бъдат квалифицирани като дискриминация, при положение че са „обоснован[и] от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими“. Такава възможност обаче не се предвижда за разликите в третирането, които могат да представляват пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, първо тире от тази директива.

42 При тези обстоятелства, като се има предвид, че от една страна, разликата в третирането, установена с правна уредба като разглежданата по главното производство, се основава пряко на пола, въпреки че както следва от точка 37 от настоящото съдебно решение, в конкретния случай положението на жените и на мъжете е едно и също, и че от друга страна, Директива 76/207 не съдържа приложима в случая дерогация от принципа на равно третиране, следва да се заключи, че тази разлика в третирането представлява пряка дискриминация, основана на пола (вж. в този смисъл Решение по дело Vergani, посочено по-горе, точка 34).

43 Следователно посочената разлика в третирането не може да бъде обоснована от целта за насърчаване на заетостта на по-млади хора, както твърди касата за пенсионно осигуряване.

44 Накрая, що се отнася до евентуалното съществуване на дискриминация, основана на възрастта по смисъла на Директива 2000/78, следва да се припомни, че в рамките на производството, въведено с член 234 ЕО, само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално заключение, за да може да постанови

решението си, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда (вж. по-специално Решение от 12 октомври 2010 г. по дело Rosenbladt, C-45/09, Сборник, стр. I-9391, точка 32).

45 Доколкото обаче запитващата юрисдикция не е отправяла до Съда искане за тълкуване на тази директива и от акта за запитване дори не следва, че в рамките на спора по главното производство се е твърдяло съществуването на такава дискриминация, разглеждането на този проблем не е от полза за разрешаването на спора.

46 Ето защо на поставените въпроси следва да се отговори, че член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207 трябва да се тълкува в смисъл, че национална правна уредба, която с цел насърчаване на достъпа до заетост на по-млади хора позволява на работодател да уволнява работниците, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при положение че жените придобиват това право на възраст, пет години по-ниска от възрастта, на която то възниква за мъжете, представлява пряка дискриминация, основана на пола, която се забранява от тази директива.

По съдебните разноски

47 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

Член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд, изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г., трябва да се тълкува в смисъл, че национална правна уредба, която с цел насърчаване на достъпа до заетост на по-млади хора позволява на работодател да уволнява работниците, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при положение че жените придобиват това право на възраст, пет години по-ниска от възрастта, на която то възниква за мъжете, представлява пряка дискриминация, основана на пола, която се забранява от тази директива.

Подписи