

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY

JULIANE KOKOTT

přednesené dne 1. dubna 2004<sup>1</sup>

I – Úvod

1. V projednávaném případě jde v podstatě o otázku, zda jsou při vyplácení přechodného důchodu („Überbrückungsgeld“), který se poskytuje na základě sociálního plánu za účelem zmírnění důsledků ukončení činnosti podniku, přípustné rozdílné věkové hranice pro muže a ženy.

zpečení pracovníků<sup>3</sup> (dále jen „směrnice 86/378“) a směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, k odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky<sup>4</sup> (dále jen „směrnice 76/207“).

II – Právní rámec

2. K tomu položil Oberster Gerichtshof (Rakousko) (dále jen „předkládající soud“) v rámci své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce několik otázek týkajících se výkladu článku 141 ES, jakož i směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy<sup>2</sup> (dále jen „směrnice 75/117“), směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků<sup>3</sup> (dále jen „směrnice 86/378“) a směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, k odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky<sup>4</sup> (dále jen „směrnice 76/207“).

A – Právní úprava Společenství

3. Právní rámec Společenství tohoto případu tvoří článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117, směrnice 86/378, jakož i směrnice 76/207.

1 – Původní jazyk: němčina.

2 – Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179.

3 – Úř. věst. L 225, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187, ve znění směrnice 96/97/ES (Úř. věst. L 46, s. 20; Zvl. vyd. 05/03, s. 232).

4 – Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187.

4. Ustanovení čl. 141 odst. 1 a 2 ES zní takto: b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.“

„Článek 141

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená,

- a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby,

5. Článek 1 směrnice 75/117 zní takto:

„Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku 119 Smlouvy (dále jen „zásada stejné odměny“ ) se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.

Zejména, pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a musí být sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.“

6. Směrnice 86/378<sup>5</sup> obsahuje zejména následující ustanovení:

5 — Ve znění směrnice 96/97 (uvedeno výše v poznámce pod čarou 3).

## „Článek 2

1. „Systémy sociálního zabezpečení pracovníků“ se rozumějí systémy, na které se nevztahuje směrnice 79/7/EHS a jejichž účelem je zajistit pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání, dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada, nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné.

[...]

3. Tato směrnice nebrání zaměstnavateli přiznat osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle systému sociálního zabezpečení pracovníků, ale které zatím nedovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu, jehož cílem je dorovnat nebo přiblížit celkovou výši dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplňku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

[...]

## Článek 4

Tato směrnice se vztahuje na:

- a) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které zajišťují ochranu pro případ:

[...]

- stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,

[...]

- nezaměstnanosti;

- b) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které stanoví další sociální dávky v penězích nebo v naturáliích, a zejména pozůstalostní a rodinné dávky, jsou-li

tyto dávky určeny zaměstnancům, a tudíž představují požitky vyplácené zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání.

#### Článek 6

#### Článek 5

1. Ustanovení, která odporují zásadě rovného zacházení, zahrnují ta založená na pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav pro:

1. Za podmínek stanovených v následujících ustanoveních předpokládá zásada rovného zacházení zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav, obzvláště pokud jde o:

[...]

— oblast působnosti systémů a podmínky přístupu k nim;

c) stanovení různých pravidel, pokud jde o věk pro vstup do systému nebo minimální dobu trvání zaměstnání nebo členství v systému vyžadované pro získání dávek;

— povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků;

[...]

— výpočet dávek včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.

e) stanovení různých podmínek pro přiznání dávek nebo omezení těchto dávek na pracovníky některého pohlaví;

[...]

[...]“

7. Ustanovení čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207, ve znění rozhodném pro projednávání případ, zní takto:

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS.“

„Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, znamená, že se mužům a ženám poskytují stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.“

8. Článek 5 odst. 1 směrnice 76/207 byl mezitím nahrazen pozměněným čl. 3 odst. 1 písm. c) téže směrnice<sup>6</sup>, který stanovuje obsahově shodnou zásadu rovného zacházení s ohledem na podmínky propouštění:

9. Kromě uvedených právních předpisů je třeba odkázat též na čl. 7 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení<sup>7</sup> (dále jen „směrnice 79/7“):

„Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států vyloučit z její oblasti působnosti:

[...]

- a) stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky.“

6 — Nové znění směrnice 76/207 vstoupilo v platnost dne 5. října 2002 podle článku 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice 76/207 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255). Prováděcí lhůta pro plánované změny však trvá až do dne 5. října 2005.

7 — Úř. věst. L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215.

B – Vnitrostátní právní úprava

2) Ochrana před propuštěním

10. Důležitými právními ustanoveními rakouského vnitrostátního práva jsou ustanovení o sociálním plánu, o ochraně před propuštěním, jakož i o starobním důchodu.

1) Sociální plán

11. Podle čl. 97 odst. 1 bodu 4 Arbeitsverfassungsgesetz (ústavní zákon o práci, dále jen „ArbVG“) může podniková rada, orgán zvolený zaměstnanci podniku, přinutit majitele podniku uzavřít vnitropodnikovou dohodu pro případ změn v podniku. Tato vnitropodniková dohoda, nazvaná „sociální plán“ („Sozialplan“), může obsahovat jakákoli pravidla, která mají za cíl vyrovnat nepříznivé důsledky změn v podniku, jako například zvýšení odstupného pro případ propuštění nebo podpůrná opatření pro propuštěné pracovníky, jakož i „přechodné důchody“ („Überbrückungsgelder“). Zákon nestanoví přesnou náplň takového sociálního plánu. Podle článku 31 ArbVG je vnitropodniková dohoda přímo závazná ve svém rozsahu působnosti; je tak pro pracovníky závazná.

12. Zaměstnavatel je podle rakouského práva povinen v případě propuštění poskytnout sociální ochranu. Přitom zaměstnavatel musí mimo jiné zohlednit věk pracovníka a obtížnost získání nového zaměstnání. Takto jsou chráněni především starší pracovníci.

13. Podle čl. 105 odst. 3 bodu 2 ArbVG může podniková rada jako orgán zvolený zástupci zaměstnanců napadnout propuštění z důvodu rozporu se sociálními právními předpisy. Pokud však podniková rada s propuštěním výslovně souhlasí, nemůže být propuštění kvůli rozporu se sociálními právními předpisy napadeno. Uzavřením sociálního plánu, který zmírňuje důsledky propuštění především, pokud jde o starší pracovníky, lze napadení propuštění zpravidla zabránit.

3) Zákonné sociální zabezpečení

14. Zákonné sociální zabezpečení je v Rakousku upraveno následovně: nárok na důchod mají podle článku 253 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (všeobecný zákon o sociálním zabezpečení, dále jen „ASVG“)

muži, kteří dosáhli 65 let, a ženy, které dosáhly 60 let (takzvaný zákonný důchodový věk).

15. Podle dosavadního právního stavu rozhodného v původním řízení měli muži, kteří dosáhli 60 let, za určitých podmínek nárok na předčasný starobní důchod (dále jen „předčasný důchod“), a sice v případě nezaměstnanosti (článek 253a ASVG), po dlouhé době účasti na pojištění (článek 253b ASVG) nebo při uplatnění takzvaného klouzavého důchodu (článek 253c ASVG); stejný nárok byl přiznán ženám, které dosáhly 55 let. Tyto dolní věkové hranice byly mezitím zvýšeny a byly stanoveny na 61,5 roku pro muže a 56,5 roku pro ženy.

### III – Skutkový stav

16. Žalobce v původním řízení (dále jen „žalobce“) byl od 1. ledna 1982 zaměstnán u žalované v původním řízení (dále jen „žalovaná“), respektive u její právní předchůdkyně, jako vedoucí závodu. Činnost tohoto závodu byla ukončena a mnoho pracovníků bylo propuštěno. Výpověď žalované byl ukončen rovněž pracovní poměr žalobce, a to ke dni 30. června 1999.

#### 1) Sociální plán

17. Ke zmírnění důsledků ukončení činnosti závodu a z toho vyplývajících výpovědí byl dne 26. února 1998 mezi žalovanou a podnikovou radou uzavřen sociální plán, do jehož rozsahu působnosti spadá i žalobce. Podle tohoto sociálního plánu poskytne zaměstnavatel pracovníkům určité peněžité dávky. Vedle dlužného zákonného odstupného (dále jen „zákonné odstupné“) se vyplácí jednak odstupné označené jako „smluvní odstupné pro případ propuštění“ a jednak přechodný důchod. Na jaký konkrétní druh dávky má jednotlivec nárok, záleží zejména na jeho věku.

18. Pracovnícům, které ještě nedosáhly 50 let, a pracovníkům, kteří jsou mladší 55 let, se podle sociálního plánu vyplácí pouze smluvní odstupné pro případ propuštění, tedy jednorázová peněžité dávka, jejíž výše závisí na počtu let odpracovaných v podniku.

19. Nad uvedenou věkovou hranicí se dotčeným osobám naproti tomu vyplácí kombinace smluvního odstupného pro případ propuštění a přechodným důchodem, měsíční platby, která se poskytuje jako svého druhu plat, v obvyklém případě až do předčasného odchodu do důchodu. Přechodný důchod představuje pro tento okruh osob těžiště jejich nároků vyplývajících ze sociálního plánu. Jejich smluvní odstupné pro případ propuštění je totiž podle informací před-

kládajícího soudu jednoznačně nižší než smluvní odstupné pro případ propuštění v případě osob, které jsou pod uvedenou věkovou kategorií: toto odstupné činí nejvýše tři měsíční mzdy, zatímco přechodný důchod se vyplácí až po dobu pěti let 14krát za rok ve výši 75 % poslední hrubé měsíční mzdy<sup>8</sup>.

## 8. Přechodný důchod

### 8.1 Rozsah působnosti

20. Základ pro výše popsané dávky tvoří především následující ustanovení sociálního plánu:

Nárok na přechodný důchod mají pracovníci, kterým je v době skončení pracovního poměru 55 let, a pracovnice, kterým je 50 let, kteří ještě nemají nárok na důchod podle ASVG.

## „7. Smluvní odstupné pro případ propuštění

### 7.1 Rozsah působnosti

8.2 Nárok na přechodný důchod vzniká od měsíce, který následuje po skončení pracovního poměru a zaniká v okamžiku, kdy požívatelé vzniká nárok na důchod podle ASVG. Nárok na přechodný důchod však zanikne nejpozději 5 let po skončení pracovního poměru.

Nárok na smluvní odstupné pro případ propuštění mají pracovníci, kteří v době skončení pracovního poměru nedosáhli 55 let (muži), respektive 50 let (ženy).

8.3 Výše přechodného důchodu je 75 % (hrubé) poslední měsíční mzdy a důchod je vyplácen 14krát ročně. Během přechodného období je pracovník zproštěn výkonu pracovní činnosti.

[...]

8 — Odstavec 8.3 sociálního plánu, uvedený v bodě 20 tohoto stanoviska.

Mimoto se přiznává smluvní odstupné pro případ propuštění.

Toto odstupné se přiznává v závislosti na 2) Statistika trhu práce  
délce přechodného období:

do dvou let 1 měsíční mzda

22. Roční statistiky nezaměstnaných v Rakousku, členěné podle věku a pohlaví, vypadaly následovně<sup>9</sup>:

od dvou do čtyř let 2 měsíční mzdy

více než čtyři roky 3 měsíční mzdy

23. V roce 1998 činil podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 30 do 39 let 7,6 % u žen a 6 % u mužů, podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 40 do 49 let činil 6,3 % u žen a 6,4 % u mužů, podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 50 do 54 let činil 11,2 % u žen a 8,7 % u mužů a podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 55 do 59 let činil 8,9 % u žen a 12,7 % u mužů; ve věkové kategorii nad 60 let činil podíl nezaměstnaných 4,6 % u žen a 6,4 % u mužů.

Toto smluvní odstupné se vyplácí spolu se zákonným odstupným.“

21. Pokud propuštěný pracovník splnil podmínky pro vyplácení přechodného důchodu podle bodu 8 sociálního plánu, byl s ním v praxi ukončen pracovní poměr a uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou nepřesahující pět let nebo až do vzniku nároku dotčeného pracovníka na zákonný důchod podle ASVG, během jejíhož trvání byl dotčenému pracovníkovi vyplácen přechodný důchod, dotčený pracovník byl natrvalo zproštěn výkonu pracovní činnosti a mohl vykonávat jinou výdělečnou činnost.

24. V roce 1999 činil podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 30 do 39 let 6,9 % u žen a 5,6 % u mužů, podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 40 do 49 let činil 5,9 % u žen a 5,8 % u mužů, podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 50 do 54 let činil 11 % u žen a 8,1 % u mužů a podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 55 do 59 let činil

<sup>9</sup> — Údaje se opírají o statistiku Arbeitsmarktservice Wien, kterou předkládající soud uvádí ve svém předkládacím usnesení.

9,9 % u žen a 13,6 % u mužů; ve věkové kategorii nad 60 let činil podíl nezaměstnaných 4,9 % u žen a 7,2 % u mužů.

27. Ke dni 20. října 1999 žalobce našel jiné zaměstnání za odměnu srovnatelnou s odměnou, kterou pobíral předtím.

25. V roce 2000 činil podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 30 do 39 let 5,9 % u žen a 5 % u mužů, podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 40 do 44 let činil 5 % u žen a 5 % u mužů, podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 45 do 49 let činil 5,2 % u žen a 5,5 % u mužů, podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 50 do 54 let činil 9 % u žen a 6,9 % u mužů a podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii od 55 do 59 let činil 9,5 % u žen a 12 % u mužů; ve věkové kategorii nad 60 let činil podíl nezaměstnaných 5,1 % u žen a 8,4 % u mužů.

#### IV – Spor v původním řízení

28. Ve sporu v původním řízení se žalobce domáhá určení, že má vůči žalované nárok na přiznání přechodného důchodu ve smyslu sociálního plánu až do získání důchodu podle ASVG. Podpůrně se domáhá určení, že má vůči žalované nárok na přiznání přechodného důchodu ve smyslu sociálního plánu za přechodné období pěti let následujících po jeho propuštění dne 30. června 1999. Dále se podpůrně domáhá určení, že má vůči žalované nárok na přiznání přechodného důchodu ve smyslu sociálního plánu za období, během něhož nevykonával žádnou výdělečnou činnost.

3) Postavení žalobce

26. Jelikož žalobce v době svého propuštění dne 30. června 1999 ještě nedosáhl 55 let, nebyly mu vyplaceny žádné dávky podle bodu 8 sociálního plánu, zejména žádný přechodný důchod, ale pouze podstatně nižší dávky podle bodu 7 sociálního plánu.

29. Soud prvního stupně žalobci vyhověl a rozhodl, že má vůči žalované nárok na přiznání přechodného důchodu až do doby, než bude pobírat zákonný důchod, avšak maximálně po dobu pěti let ode dne jeho propuštění. Odvolací soud tento rozsudek potvrdil. Proti tomu žalovaná podala mimo-

řádný opravný prostředek „Révision“ k předkládajícímu soudu.

jeného s věkem – uzavřít se zástupci zaměstnanců sociální plán, který je pro pracovníky závazný;

### V – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

30. Rozhodnutím ze dne 20. prosince 2001 předkládající soud přerušil řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Je třeba článek 141 ES a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179) vykládat v tom smyslu, že

v systému, v němž zaměstnavatel, který propustí značnou část pracovníků v návaznosti na fúzi s jinou společností, je povinen z titulu své povinnosti poskytnout sociální ochranu všem zaměstnancům ke zmírnění důsledků propuštění – zvláště rizika nezaměstnanosti spo-

tato ustanovení brání použití sociálního plánu, podle kterého všem pracovníkům, kterým je v době propuštění 50 let, a všem pracovníkům, kterým je v době propuštění 55 let, je přiznán ‚přechodný důchod‘ ve výši 75 % poslední hrubé měsíční mzdy na dobu 5 let, ale nejdéle do doby, než jim vznikne nárok na zákonný důchod, nezávisle na době výkonu pracovní činnosti, to znamená bez zohlednění ‚dob účasti na pojištění‘, pouze na základě věku – a rozdílného rizika dlouhodobé nezaměstnanosti vyhodnoceného paušálně u mužů a žen v závislosti na věku?

b) Je třeba zvláště pojem odměny uvedený v článku 141 ES, jakož i v článku 1 směrnice chápat v tom smyslu, že ve vztahu k dávkám poskytnutým, nikoliv v souvislosti s vykonanou prací, ale pouze na základě příslušnosti k zaměstnancům a povinnosti zaměstnavatele poskytnout jim sociální ochranu, zahrnuje krytí rizika pro případ dlouhodobé neza-

městnanosti, takže pak musí být odměna považována za rovnou, pokud kryje stejný stupeň rizika – vyhodnocený paušálně – i když k tomuto riziku typicky dochází u rozdílných věkových kategorií u mužů a u žen?

Vztahuje se pojem „systém“ uvedený v čl. 6 odst. 1 písm. c) směrnice pouze na podmínky vzniku nároku na přechodný důchod, nebo se vztahuje také obecně na příslušnost k zaměstnancům?

- c) Nebo, v případě, že pojem ‚odměna‘ uvedený v těchto ustanoveních se vztahuje pouze na peněžité dávky jako takové, může tedy takto chápáná rozdílnost rizika odůvodnit rozdílný systém pro muže a ženy?
- 2) Je třeba pojem ‚systémy sociálního zabezpečení pracovníků‘ ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (Úř. věst. L 225, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 327, ve znění směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, Úř. věst. L 46, s. 20; Zvl. vyd. 05/03, s. 232) chápat v tom smyslu, že se vztahuje také na výše uvedený přechodný důchod?
- 3) a) Je třeba směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, k odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187) vykládat v tom smyslu, že výše uvedený ‚přechodný důchod‘ je podmínkou upravující propouštění ve smyslu článku 5 této směrnice?
- b) Je třeba tuto směrnici vykládat v tom smyslu, že brání použití sociálního plánu, podle něhož je všem pracovnícím, kterým je v době propuštění 50 let, a všem pracovníkům, kterým je v době propuštění 55 let, přiznán ‚přechodný důchod‘ ve výši 75 % poslední hrubé měsíční mzdy na dobu pěti let, ale nejdéle do doby, kdy jim vznikne nárok na zákonný důchod nezávisle na době výkonu pracovní činnosti, to znamená bez zohlednění ‚dob

Je třeba pojem rizika pro případ ‚stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu‘, uvedený v článku 4 směrnice chápat v tom smyslu, že se vztahuje i na ‚přechodný důchod‘ této povahy?

účasti na pojištění, pouze na základě věku – a rozdílného rizika dlouhodobé nezaměstnanosti vyhodnoceného paušálně u mužů a žen v závislosti na věku?“

31. Žalobce a žalovaná v původním řízení, jakož i rakouská vláda a Komise předložili Soudnímu dvoru svá vyjádření.

33. Úprava přechodného důchodu přijatá v sociálním plánu vůbec nerozlišuje podle rizika nezaměstnanosti, ale pouze podle pohlaví. Pokud by se zamýšlela ochrana proti riziku nezaměstnanosti, musely by se mezi zaměstnanci vytvořit jiné rizikové kategorie podle obtížnosti získání nového zaměstnání. Jako příklad jiných faktorů uvádí žalobce kvalifikaci a profesní mobilitu. Přímé rozlišování mezi ženami a muži je v přístupu k přechodnému důchodu nepřijatelné.

## 2) Žalovaná

## VI – Shrnutí vyjádření předložených Soudnímu dvoru

### 1) Žalobce

32. Žalobce zastává názor, že přechodný důchod ve smyslu sociálního plánu je odměnou ve smyslu článku 141 ES. Podle názoru žalobce je nepodstatné, zda existuje zproštění výkonu pracovní činnosti, které pracovníkovi umožňuje mít jiné zaměstnání za současného zachování nároků, které jim přiznává sociální plán<sup>10</sup>.

10 – Žalobce odkazuje na bod 4 sociálního plánu, který obsahuje následující úpravu: „[...] pracovníkům je povoleno během období, kdy jsou zproštěni výkonu pracovní činnosti, mít jiné zaměstnání za současného zachování nároků, které jim přiznává tento sociální plán.“

34. Žalovaná naproti tomu s odvoláním na rozsudek *Burton*<sup>11</sup> tvrdí, že v projednávaném případě nejde o otázku přechodného důchodu jako takového, ale pouze o podmínky pro jeho poskytování. Na to se nevztahuje ani článek 141 ES, ani směrnice 75/117 a 86/378, ale směrnice 76/207.

35. Zákaz diskriminace je podle obecných zásad odvozených z judikatury použitelný pouze tehdy, pokud by se na stejnou situaci vztahovaly rozdílné právní předpisy nebo

11 – Rozsudek ze dne 16. února 1982, *Burton* (19/81, Recueil, s. 554).

pokud by se tytéž právní předpisy vztahovaly na rozdílné situace. Žalovaná na tomto místě srovnává zejména rozsudek *Birds Eye Walls*<sup>12</sup>, z něhož podle jejího názoru vyplývá, že se žena ve věku od 60 let nenachází ve srovnatelné situaci jako stejně starý muž, když zákonný nárok na důchod vzniká pro ženu již v 60 letech, avšak muž má takový nárok až v 65 letech. Přechodný důchod je pracovníkům i pracovnícím vyplácen po stejně dlouhou dobu, a sice v období, v němž je riziko jejich dlouhodobé nezaměstnanosti nejvyšší. Na základě rozdílného zákonného věku pro předčasný důchod vzniká toto riziko u mužů a u žen v rozdílném věku.

### 3) Rakouská vláda

36. Podle názoru rakouské vlády nespadá přechodný důchod stanovený v sociálním plánu pod směrnici 76/207 ani pod směrnici 86/378, ale spíše se jedná o odměnu ve smyslu článku 141 ES. Z rozsudku *Birds Eye Walls*<sup>13</sup> vyplývá, že pod článek 141 ES spadají také dávky přechodného důchodu poskytnuté zaměstnavatelem do doby, než je

dosažen zákonný důchodový věk. Rakouská vláda považuje projednávaný případ za srovnatelný s věcí *Birds Eye Walls*.

37. Rakouská vláda diskriminaci odmítá, protože situace nejsou srovnatelné. Z rozdílných věkových podmínek pro předčasný odchod do důchodu platných podle rakouského práva, vyplývá objektivní rozdíl pro výchozí situaci u mužů a žen. Jak ukazují statistiky předložené předkládajícím soudem, riziko nezaměstnanosti se pro každé pohlaví zvyšuje s přibližováním se k zákonnému důchodovému věku, a u žen je tudíž toto riziko nejvyšší dříve než u mužů. S cílem účinně chránit muže a ženy před rizikem nezaměstnanosti je tudíž rozdílná úprava nezbytná.

### 4) Komise

38. S odvoláním na judikaturu Soudního dvora<sup>14</sup> Komise vykládá, že se v případě přechodného důchodu jedná o odměnu ve smyslu článku 141 ES. Směrnice 76/207 není

12 — Rozsudek ze dne 9. listopadu 1993, *Birds Eye Walls* (C-132/92, Recueil, s. I-5579).

13 — Uvedený výše v poznámce pod čarou 12.

14 — Komise se odvolává zejména na rozsudky ze dne 17. května 1990, *Barber* (C-262/88, Recueil, s. I-1889), ze dne 27. června 1990, *Kowalska* (C-33/89, Recueil, s. I-2591) a ze dne 9. února 1999, *Seymour-Smith a Perez* (C-167/97, Recueil, s. I-623), dále na rozsudek *Birds Eye Walls* (uvedený výše v poznámce pod čarou 12).

podle názoru Komise použitelná na takovou situaci, o kterou jde v původním řízení; závěry rozsudku Burton<sup>15</sup> uváděné žalovnou se týkají dobrovolného odchodu z podniku, a proto je nelze převést na projednávaný případ.

## VII – K první otázce

40. Podstatou první otázky předkládajícího soudu, která se skládá ze tří částí, je, zda s ohledem na článek 141 ES a článek 1 směrnice 75/117 mohou být přípustné rozdílné věkové hranice pro muže a ženy při vyplácení přechodného důchodu, který se pracovníkům, kteří přišli o zaměstnání, poskytuje na základě sociálního plánu ke zmírnění důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti.

39. Skutečnost, že žalobce našel krátce po svém propuštění nové zaměstnání, je v projednávaném případě nepodstatná. Ani statistické údaje uváděné předkládajícím soudem, podle kterých je ve věkové kategorii od 50 do 54 let nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů, nejsou důvodem k rozdílnému zacházení s žalobcem a ženami jeho věku. Je možné, že ženy jsou podle statistik vystaveny riziku nezaměstnanosti dříve, avšak muži jsou tomuto riziku vystaveni déle. Jestliže bereme v úvahu statistiky, tak by v opačném případě musely být případně znevýhodněny i ženy. Rozdílné statistiky v různých členských státech by pak vedly k rozdílnému použití článku 141 ES, který však na takové rozdíly, podléhající zvláštním změnám v čase a místě, není zaměřen.

### *A – Použitelnost zásady stejné odměny na sociální plány*

41. Podle ustálené judikatury se zákaz diskriminace mezi pracovníky a pracovníci podle článku 141 ES vzhledem k jeho kogentní povaze vztahuje nejenom na činnost veřejných orgánů, ale také na všechny dohody, jejichž účelem je úprava práce zaměstnanců kolektivním způsobem a na všechny dohody mezi soukromými osobami<sup>16</sup>. Článek 141 ES je, jinými slovy, v horizontálním vztahu přímo použitelný a vztahuje se též na sociální plán dotčený v původním řízení.

16 — Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne II (43/75, Recueil, s. 455, bod 38/39), viz dále, mezi mnoha rozsudky, rozsudek ze dne 17. září 2002, Lawrence a další (C-320/00, Recueil, s. I-7325, bod 17) a ze dne 13. ledna 2004, Allonby (C-256/01, Recueil, s. I-873, bod 45).

15 — Uvedený výše v poznámce pod čarou 11.

42. Směrnice 75/117 určitě není v horizontálním vztahu přímo použitelná. Přesto se musí příslušné vnitrostátní právní předpisy vykládat a používat v souladu se směrnicí<sup>17</sup>.

44. V případě pojmu odměny ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117 se jedná o autonomní právní pojem práva Společenství, který je Soudním dvorem již dlouho vykládán extenzivním způsobem. Odměnou ve smyslu obou ustanovení se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním (čl. 141 odst. 2 první pododstavec ES).

## B – Pojem odměny

### 1) Úvodní poznámky

43. Pojmy odměny uvedené v článku 141 ES a v článku 1 směrnice 75/117 mají stejný význam. Soudní dvůr v ustálené judikatuře rozhodl, že směrnicí, která má v podstatě usnadnit použití zásady stejné odměny zakotvené v článku 141 ES, není v žádném případě dotčen obsah ani dosah této zásady, jak je v tomto ustanovení definována<sup>18</sup>.

45. Jak Soudní dvůr opakovaně rozhodl, skutečnost, zda a v jakém rozsahu spadá určitá dávka zaměstnavatele do takto popsaného rozsahu působnosti článku 141 ES, závisí pouze na kritériu zaměstnání odvoditelného ze samotného<sup>19</sup> tohoto ustanovení. V projednávaném případě je proto třeba položit si otázku, zda vyplácení přechodného důchodu probíhá z důvodu pracovního poměru<sup>20</sup>.

### 2) Vztah mezi přechodným důchodem a pracovním poměrem

46. Dávky přiznané zaměstnavatelem pracovníkovi v případě jeho propuštění před-

17 — Ustálená judikatura; viz pouze rozsudek ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, body 19 až 26 a tam uvedená judikatura).

18 — Rozsudek Barber (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 11); viz dále rozsudky ze dne 31. března 1981, Jenkins (96/80, Recueil, s. 911, bod 22), ze dne 15. prosince 1994, Helmig a další (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, Recueil, s. I-5727, bod 19), ze dne 30. března 2000, JámO (C-236/98, Recueil, s. I-2189, bod 37) a ze dne 26. června 2001, Brunnhofer (C-381/99, Recueil, s. I-4961, bod 29); podobně rozsudek Defrenne II (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 53/55) a rozsudek ze dne 11. března 1981, Worringham (69/80, Recueil, s. 767, bod 21).

19 — Rozsudky ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, dosud nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, bod 56), ze dne 25. května 2000, Podesta (C-50/99, Recueil, s. I-4039, bod 26) a ze dne 28. září 1994, Beune (C-7/93, Recueil, s. I-4471, bod 43).

20 — Viz formulace čl. 141 odst. 2 ES, dále rozsudek Barber (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 12) a Seymour-Smith a Perez (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 23), jakož i rozsudek ze dne 9. února 1982, Garland (12/81, Recueil, s. 359, bod 5).

stavují podle ustálené judikatury formu odložené odměny, na kterou má pracovník nárok z důvodu svého zaměstnání, která je mu vyplacena až v okamžiku skončení pracovního poměru za účelem usnadnit mu přizpůsobení se novým okolnostem vyplývajícím z této skutečnosti a která je pro něj zdrojem příjmu v době, kdy si hledá novou práci<sup>21</sup>.

vyplácení a má dotčeného chránit před statusem nezaměstnanosti. Přesto je však tato smluvní podstata dalším podkladem k tomu, že se jedná o dávku poskytovanou z důvodu pracovního poměru, jak to vyžaduje článek 141 ES.

47. Přejodný důchod dotčený v původním řízení představuje dávku takové povahy. Nejedná se například o sociální pojištění upravené přímo zákonem, které nepřipouští žádná smluvní ujednání v rámci dotčeného podniku<sup>22</sup>. Vypáčení přejodného důchodu totiž probíhá na základě sociálního plánu uzavřeného v rámci podniku mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou jako orgánem zvoleným zaměstnanci a financovaného z prostředků zaměstnavatele. Přejodný důchod je z čistě formálního úhlu pohledu vyplácen na základě nové pracovní smlouvy s dosavadním zaměstnavatelem. Posledně jmenovaný aspekt je sice pouze modalitou

48. Rovněž skutečnost, že dotčení pracovníci jsou během pobírání tohoto přejodného důchodu zproštěni výkonu pracovní činnosti pro svého dosavadního zaměstnavatele<sup>23</sup> a kromě toho dokonce mohou vykonávat jinou výdělečnou činnost pro nového zaměstnavatele, nehovoří v projednávaném případě proti kvalifikaci jako odměna. Na rozdíl zejména od případu Österreichischer Gewerkschaftsbund<sup>24</sup> nebrání žádné jiné zákonné povinnosti dotčenému pracovníkovi v dalším výkonu pracovní činnosti pro dosavadního zaměstnavatele. Příčina nemožnosti vykonávat pracovní činnost pochází spíše ze strany zaměstnavatele, který se rozhodl ukončit činnost podniku a upustit od dalšího vykonávání pracovní činnosti. Odpovídající úprava v sociálním plánu dále spočívá, jak již bylo uvedeno, ve výslovné dohodě mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou jako orgánem zvoleným zaměstnanci podniku. Zaměstnavatel a podnik jako celek mají také zájem na tom, aby důsledky změn v podniku (v tomto případě ukončení činnosti podniku) pro zaměstnance byly sociálním plánem zmírněny, v neposlední řadě s cílem zabránit napadání propouštění<sup>25</sup>.

21 — Viz rozsudky uvedené výše v poznámce pod čarou 14: Barber (body 12 až 14), Seymour-Smith a Perez (bod 25) a Kowalska (body 9 až 11), rozsudek Birds Eye Walls (uvedený výše v poznámce pod čarou 12, bod 12), jakož i rozsudek ze dne 17. února 1993, Komise v. Belgie (C-173/91, Recueil, s. I-673, body 15 až 17).

22 — Uvedená kritéria vymezení jsou v souladu s ustálenou judikaturou; viz rozsudky ze dne 25. května 1971, Defrenne I (80/70, Recueil, s. 445, bod 7/12), ze dne 13. května 1986, Bilka (170/84, Recueil, s. 1607, body 17 a následující), dále rozsudky Barber (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 22) a Komise v. Belgie (uvedený výše v poznámce pod čarou 21, bod 14).

23 — Odstavec 8.3 sociálního plánu.

24 — Věc C-220/02; viz tam zejména body 33 až 45 mého stanoviska ze dne 12. února 2004 (dosud nezveřejněné ve Sbírce rozhodnutí).

25 — Viz k tomu bod 13 tohoto stanoviska.

49. Pro kvalifikaci jako odměna je výše přechodného důchodu nepodstatná stejně jako skutečnost, že jeho vyplácení není, jinak než je obvyklé v případě odstupného, závislé na počtu let, které pracovník v podniku odpracoval<sup>26</sup>. Pojem odměny totiž musí být, jak již bylo uvedeno<sup>27</sup>, chápán široce a zahrnuje již podle znění čl. 141 odst. 2 ES *veškeré dávky*, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturálních vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním<sup>28</sup>.

požitků se zásadou stejné odměny podle článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117<sup>29</sup>.

### 3) Závěr

51. Z těchto důvodů spadají přechodný důchod poskytovaný podle sociálního plánu a způsoby jeho vyplácení do rozsahu působnosti článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117.

## C – Rozdílné zacházení

50. Zásada stejné odměny se nevztahuje na pouhou výši požitku tím, že stanoví aritmetické rovné zacházení s muži a ženami, ale vztahuje se též na jednotlivé způsoby vyplácení. Jak totiž upřesňuje například čl. 1 odst. 1 směrnice 75/117, zásada stejné odměny nezahrnuje pouze všechna hlediska odměňování, ale i všechny podmínky odměňování. Také Soudní dvůr srovnával v rozsudku Barber a od té doby v ustálené judikatuře rozdílné věkové hranice pro vyplácení

52. Sociální plán stanoví v bodě 8.1 rozdílné minimální věkové hranice pro pracovníky a pracovnice: ženy mají nárok na přechodný důchod, pokud dosáhly nejméně 50 let, muži však teprve při dovršení 55 let. Tato úprava nasvědčuje rozdílnému zacházení na základě pohlaví.

26 — Odstavec 8.3 sociálního plánu.

27 — Body 44 a 45 tohoto stanoviska.

28 — Viz kromě toho rozsudek Garland (uvedený výše v poznámce pod čarou 20, bod 9) a rozsudek ze dne 16. září 1999, Abdoulaye a další (C-218/98, Recueil, s. I-5723, bod 15) se srovnatelnými úvahami.

29 — Rozsudky Barber (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 32) a Podesta (uvedený výše v poznámce pod čarou 19, bod 46); viz též rozsudek ze dne 28. září 1994, Smith a další (C-408/92, Recueil, s. I-4435, bod 11). K vymezení rozsahu působnosti článku 141 ES a směrnice 75/117 na jedné straně a směrnice 76/207 na straně druhé viz body 95 a následující tohoto stanoviska.

53. Na takové rozdílné zacházení však lze usuzovat pouze tehdy, pokud se na stejnou situaci vztahují rozdílné právní předpisy nebo pokud se tytéž právní předpisy vztahují na rozdílné situace<sup>30</sup>. Proto je třeba zkoumat, zda je situace žalobce podstatně rozdílná od situace jeho stejně staré kolegyně ženského pohlaví, nebo zda je s ní srovnatelná.

1) Dvě možné roviny srovnání: posuzování konkrétního případu nebo paušální srovnání podle věkových kategorií

54. Srovnání situace pracovníků a pracovníc je možné ve dvou rovinách: na jedné straně lze konkrétní situaci žalobce konfrontovat s konkrétní situací stejně staré ženy: zatímco pracovnice propuštěná ve věku 54 let obdrží přechodný důchod a může ho dále pobírat dokonce v případě, že vykonává novou výdělečnou činnost, žalobci se taková dávka podle sociálního plánu odpírá, a namísto ní se mu poskytuje pouze podstatně méně lukrativní smluvní odstupné pro případ propuštění<sup>31</sup>.

30 — Rozsudky *Brunnhöfer* (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, body 28 a 39) a *Birds Eye Walls* (uvedený výše v poznámce pod čarou 12, bod 17). Viz též rozsudek *Abdoulaye* (uvedený výše v poznámce pod čarou 28, body 16 a 17), jakož i rozsudky ze dne 13. února 1996, *Gillespie* (C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 16) a ze dne 13. prosince 2001, *Mouflin* (C-206/00, Recueil, s. I-10201, bod 28).

31 — Viz bod 17 a následující tohoto stanoviska.

55. Na straně druhé však lze srovnání provést paušálně podle věkových kategorií, jak je tomu v projednávaném případě. Vytvořením věkových kategorií mezi pracovníky uskutečnil sociální plán svůj cíl, a to cíl zmírnit důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Přitom se vycházelo ze zkušenosti, že riziko dlouhodobé nezaměstnanosti je obzvláště vysoké v pěti posledních letech před dosažením zákonného důchodového věku. Nebylo však zjištěno, zda v konkrétním případě riziko nezaměstnanosti vůbec existovalo a zda dotčení našli po ukončení činnosti podniku nové zaměstnání, nebo zda zůstali trvale nezaměstnaní.

56. Zatímco u prvního srovnání konkrétních případů je třeba bez dalšího konstatovat rozdílné zacházení na základě pohlaví, u abstraktního srovnání podle věkových kategorií to je méně zjevné. V posledním případě je rozhodné, zda dotčení pracovníci vůbec směli být paušálně zařazeni do určitých věkových kategorií bez zkoumání jejich aktuální osobní situace a zda tyto věkové kategorie byly v sociálním plánu vytvořeny přiměřeně. Touto otázkou se zabývají následující úvahy.

2) K rozsahu volného uvážení sociálních partnerů k vytváření kategorií

získané ze zkušenosti, podle kterých je uskutečnění sledovaného cíle pravděpodobné, přinejmenším ve většině všech případů.

57. Podle ustálené judikatury Soudního dvora se členským státům poskytuje při výběru vhodných opatření k uskutečnění jejich sociálněpolitických cílů široké volné uvážení<sup>32</sup>. Na sociální partnery se nedá ve stejném rozsahu převést to, co platí pro demokraticky legitimovaného zákonodárce. Jistý rozsah volného uvážení by se však měl poskytnout též sociálním partnerům při uzavírání kolektivních smluv a vnitropodnikových dohod, pokud mají normativní charakter – jako například sociální plán v původním řízení.

59. Tento rozsah volného uvážení však nesmí vést k tomu, aby byla oslabena podstata takové základní zásady práva Společenství, jako je zásada stejné odměny mužů a žen<sup>33</sup>. Pouhá obecná tvrzení, že ke zmírnění důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti je vhodné určité opatření, proto nestačí k objasnění, že koncepce sociálního plánu nemá nic společného s diskriminací na základě pohlaví, ani k opodstatněnému odůvodnění názoru, že stanovené věkové hranice jsou vhodné k uskutečnění cíle sledovaného sociálního plánem<sup>34</sup>.

58. Rozsah volného uvážení, kterým zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců disponují při uzavírání vnitropodnikových dohod s normativním účinkem pro velký počet konkrétních případů, by měl zejména zahrnovat možnost typizovaného posuzování podle obecných kritérií. V podstatě tedy nelze mít námitky proti tomu, když se strany při vytváření konkrétních opatření v sociálním plánu odvolávají na hodnoty

60. Konečně záleží na tom, zda věkové kategorie vytvořené v sociálním plánu byly vhodné k uskutečnění cíle sledovaného sociálního plánem a zda k jeho dosažení byly též nezbytné. K tomu se musí zkoumat všechny rozhodné okolnosti případu spolu s otázkou, zda by sociálním plánem sledova-

32 — Rozsudky ze dne 14. prosince 1995, Nolte (C-317/93, Recueil, s. I-4625, bod 33) a ze dne 9. září 1999, Krüger (C-281/97, Recueil, s. I-5127, bod 28); viz dále rozsudek Seymour-Smith a Perez (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 74).

33 — Rozsudek Seymour-Smith a Perez (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 75) a rozsudek ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Recueil, s. I-2741, bod 57).

34 — Odpovídající úvahy nabízí též rozsudky Kutz-Bauer (uvedený výše v poznámce pod čarou 33, bod 58) a Seymour-Smith a Perez (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 76).

ného cíle bylo možno dosáhnout jinými prostředky<sup>35</sup>.

rozdílná. To platí například pro ochranu matek a výhody poskytované v této souvislosti<sup>36</sup>.

3) Ke vhodnosti a nezbytnosti věkových kategorií vytvořených v sociálním plánu

a) Nedostatek vhodnosti zvolených věkových kritérií

61. Nejdříve je třeba zkoumat, zda paušální vytvoření různých věkových kategorií podle pohlaví bylo vůbec vhodné k uskutečnění cíle sociálního plánu, totiž zmírnit důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.

62. Z článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117 vyplývá, že pohlaví zásadně *není* vhodným rozlišovacím znakem, a proto jej nelze využít jako kritérium pro vytvoření kategorií osob. Soudní dvůr zamítá existenci přímé diskriminace, navzdory přímému dovolání se pohlaví jen výjimečně, a sice pokud je situace mužů a žen *objektivně* vzato

63. V projednávaném případě žalobce a rakouská vláda uplatňují, že objektivní rozdíl mezi pracovníky a pracovníci spočívá ve skutečnosti, že riziko dlouhodobé nezaměstnanosti se v Rakousku projevuje podle pohlaví v rozdílném věku a že toto riziko je nejvyšší v posledních pěti letech před dosažením zákonného důchodového věku. Přitom se opírají o statistiky nezaměstnanosti uvedené v předkládacím usnesení<sup>37</sup>. Dále je tedy třeba zkoumat, zda je takový odkaz na statistiky obecně přípustný a zda je možné ze statistických údajů předložených v projednávaném případě usuzovat na objektivní rozdíl mezi pracovníky a pracovníci.

64. Údaje uvedené předkládajícím soudem zcela obecně ukazují, jaké obtíže mohou vzniknout v konkrétním případě při odvolání se na statistiky. Jak totiž Komise správně uvádí, výsledek statistického posuzování podle členských států, regionů nebo hospodářského odvětví může dopadnout velmi

35 — Viz k celku rozsudek ze dne 11. září 2003, Steinicke (C-77/02, dosud nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, body 58 a 59), dále rozsudky Kutz-Bauer (uvedený výše v poznámce pod čarou 33, body 51 a 52), Schönheit a Becker (uvedený výše v poznámce pod čarou 19, body 83 a 84), jakož i Seymour-Smith a Perez (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 68).

36 — Viz například rozsudek Abdoulaye (uvedený výše v poznámce pod čarou 28, body 17 až 20).

37 — Viz bod 22 a následující tohoto stanoviska.

rozdílně. Pokud se odkaz na statistiky povolí, povede to k velké právní nejistotě pro sociální partnery. Zaměstnavatelé a zaměstnanci nemohou posoudit s dostatečnou jistotou, o jaká čísla se smějí při uzavírání vnitropodnikových dohod opřít.

a ženami v zákonném důchodovém věku<sup>39</sup>, které je tolerováno pouze přechodně, a jejich rozšíření na jinou oblast, podnikovou, namísto jejich co možná největšího zmírnění v budoucnu v souladu se smyslem a účelem zásady stejného zacházení.

65. Rozhodující však je, že odkaz na statistiky a hodnoty získané ze zkušenosti nesmí být v rozporu se smyslem a účelem zákazu diskriminace. Přímou použitelná ustanovení Smlouvy o zákazu diskriminace zamýšlí tam, kde stále existuje rozdílné zacházení, při způsobit existující poměry při zohlednění zásady rovného zacházení. Pokud tedy odkaz na statistiky směřuje k tomuto cíli, lze jej považovat za přípustný.

67. Vzhledem k popsaným rizikům se odvolání se na statistiky za účelem prognóz v budoucnosti musí podrobit důkladnému zkoumání.

66. Statistika smějí být například použity jako doklad existence nepřímé diskriminace, která vznikla v minulosti nebo která aktuálně přetrvává<sup>38</sup>. V projednávaném případě se však postupuje naopak: argumentuje se tím, že sociální partneři mohli s odvoláním na hodnoty získané ze zkušenosti *do budoucna předpovědět*, že se poměry, které existovaly v tehdejší době, nezmění. Tím se mohou zesílit důsledky rozdílného zacházení s muži

68. Statistikám uvedeným předkládajícím soudem však chybí průkaznost, pokud jde o případné rozdíly mezi situací pracovníků a pracovníc.

69. Na první pohled se sice zdá, že věkové hranice zvolené v sociálním plánu skutečně ukazují na rozdílnou situaci pracovníků a pracovníc, pokud jde o nejvyšší míru nezaměstnanosti různých kategorií neza-

38 — Ustálená judikatura; viz mezi mnoha rozsudky rozsudek Allonby (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, body 75 a 81) a rozsudek Steinicke (uvedený výše v poznámce pod čarou 35, body 56 a 57).

39 — Viz k tomu podrobně bod 82 tohoto stanoviska.

*městnaných*. Nezaměstnanost mužů a žen je nejvyšší v různé době, zpravidla v posledních pěti letech před dosažením zákonného důchodového věku.

věkových kategorií zvolených v sociálním plánu podle pohlaví za účelem dosažení cíle sledovaného v sociálním plánu, totiž zmírnit důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.

70. Ze statistických údajů uvedených předkládajícím soudem lze však vyčíst pouze počet *nezaměstnaných* mužů a žen určité věkové kategorie. Tato čísla možná zahrnují rovněž osoby, které jsou nezaměstnané již delší dobu a které ztratily své zaměstnání před více než pěti lety před dosažením zákonného důchodového věku.

b) Posouzení konkrétního případu jako alternativa k vytváření věkových kategorií

71. Uvedené statistické údaje však nepodávají žádnou informaci o pravděpodobnosti, že pracovník *zůstane nezaměstnaný*, pokud přišel o zaměstnání v posledních pěti letech před dosažením zákonného důchodového věku. Z těchto čísel nelze s jistotou vyvodit, zda riziko, že pracovník nenajde žádné nové zaměstnání, je v případě jeho propuštění krátce před dosažením 55 let podstatně nižší než po tomto okamžiku; z těchto čísel nelze vyvodit ani to, zda je toto riziko podstatně rozdílné pro muže a ženy stejného věku.

73. Jako méně radikální alternativa k paušálnímu vytváření věkových kategorií, pokud jde o požadavky zásady rovného zacházení, přichází v úvahu konkrétní posouzení jednotlivých případů. Jak žalobce správně podotýká, riziko zaměstnanců, že zůstanou nezaměstnaní, mohlo být posouzeno na základě objektivních kritérií. Rovněž se mohlo kontinuálně kontrolovat, zda dotčení skutečně zůstali trvale nezaměstnaní, nebo zda mezitím našli nové zaměstnání.

72. Skutkový stav vyložený Soudnímu dvoru tak hovoří v neprospěch vhodnosti různých

74. Na jedné straně nelze určitě podceňovat skutečnost, že důkladné posouzení možností každého jednotlivého propuštěného zaměstnance najít nové zaměstnání na základě jeho kvalifikace nebo mobility představuje pro zaměstnavatele administrativní náklady. Vzhledem k připravovanému ukončení činnosti dotyčného podniku by se takové náklady nemohly pravděpodobně vynaložit

bez velkých obtíží stejně jako kontinuální kontrola, zda konkrétně dotčená osoba skutečně našla nové zaměstnání po ukončení činnosti podniku nebo zda zůstala trvale nezaměstnaná.

4) Závěry

75. Na druhé straně je zcela prokázáno, že žalovaná dotčeným pracovníkům pravidelně každý měsíc vyplácela přechodný důchod v období až do pěti let. Instituce, která platby prováděla, se beztak musela v pravidelných intervalech zabývat každým jednotlivým případem. Je tedy zřejmé, že mohla bez větších dodatečných nákladů požadovat od příjemců přechodného důchodu důkazy o jejich trvalé nezaměstnanosti nebo kopii jejich daňového výměru jako důkaz příjmů.

77. Paušální vytváření věkových kategorií rozdílných podle pohlaví nebylo ke zmírnění důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti ani vhodné, ani nezbytné. Skutkový stav vyložený Soudnímu dvoru neukazuje, že by riziko pro pracovníka, že nenajde nové zaměstnání *před* dosažením 55 let, bylo podstatně menší než *po* této době, ani neukazuje, že by toto riziko bylo podstatně rozdílné pro muže a ženy stejného věku. Z toho vyplývá, že stanovení rozdílných minimálních věkových hranic představuje rozdílné zacházení na základě pohlaví, které nelze objektivně odůvodnit.

78. V souladu se zásadou rovného zacházení by bylo poskytnutí přechodného důchodu pracovníkům bez rozlišování podle pohlaví.

76. Skutečnost, že přechodný důchod byl namísto toho vyplácen dokonce i poté, co dotčení našli nové zaměstnání, překračuje rámec toho, co by bývalo bylo nezbytné k dosažení cíle sledovaného v sociálním plánu, totiž sociálně zmírnit důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Bylo samozřejmě na vůli zaměstnavatele, zda přechodný důchod poskytne propuštěným pracovníkům nezávisle na skutečné nezaměstnanosti. Rozlišování podle pohlaví však v tomto případě nebylo nezbytné, a proto bylo protiprávní.

D – Odůvodnění

79. Zbývá posoudit, zda lze zjištěné rozdílné zacházení s pracovníky a pracovnícemi odůvodnit s odvoláním na rozdíl, který v Rakousku existuje mezi jejich zákonným důchodovým věkem.

80. V projednávaném případě zaměstnavatel a podniková rada při stanovení věkových kategorií rozdílných podle pohlaví zjevně vycházeli z rozdílného věku odchodu do důchodu u mužů a žen, který platí v Rakousku. Tak jsou zvolené věkové hranice o deset let nižší než obvyklý zákonný důchodový věk a o pět let nižší než zákonný minimální věk pro předčasný odchod do důchodu podle tehdy platného práva<sup>40</sup>.

2) Nepřevoditelnost derogáční klauzule pro zákonný důchodový systém

### 1) Judikatura Barber

81. Takové rozdíly v zákonném důchodovém věku však nemohou odůvodnit rozdílné zacházení v soukromém sektoru. Naopak, od zásadního rozsudku Barber<sup>41</sup> se v ustálené judikatuře uznává<sup>42</sup>, že stanovení věkové hranice rozdílné podle pohlaví pro poskytnutí nebo výpočet podnikových dávek porušuje článek 141 ES, dokonce i když tento rozdíl závisí na důchodovém věku rozdílném u mužů a žen ve vnitrostátním zákonném důchodovém systému.

82. Pouze v obecných *zákonných* důchodových systémech jsou členské státy podle současného stavu práva Společenství podle čl. 7 odst. 1 písm. a) směrnice 79/7 oprávněny *dočasně*<sup>43</sup> zachovat pro muže a ženy rozdílný zákonný věk pro odchod do důchodu. Tím se má členským státům umožnit postupný přechod k zákonným důchodovým systémům prostým diskriminace, aniž by byla ohrožena komplexní finanční rovnováha těchto systémů<sup>44</sup>. Rovněž vzhledem k důležitosti zásady rovného zacházení se zde však jedná o výjimečné ustanovení, které je třeba vykládat restriktivně<sup>45</sup>. Podle ustálené judikatury může být toto ustanovení pro jiné systémy dávek využito pouze tehdy, pokud je diskriminace objektivně potřebná k zabránění toho, aby nebyla ohrožena finanční rovnováha systému sociálního zabezpečení nebo aby byla zaru-

40 — Viz bod 15 tohoto stanoviska.

41 — Uvedený výše v poznámce pod čarou 14, bod 32.

42 — Viz například rozsudek ze dne 14. prosince 1993, Moroni (C-110/91, Recueil, s. I-6591, body 10 a 20) a rozsudek Smith a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 29, bod 11).

43 — Rozsudky ze dne 30. března 1993, Thomas (C-328/91, Recueil, s. I-1247, bod 9), ze dne 30. ledna 1997, Balestra (C-139/95, Recueil, s. I-549, bod 32), jakož i ze dne 23. května 2000, Buchner (C-104/98, Recueil, s. I-3625, bod 23) a Hepple (C-196/98, Recueil, s. I-3701, bod 23).

44 — Rozsudek ze dne 7. července 1992, Equal Opportunities Commission (C-9/91, Recueil, s. I-4297, body 14 a 15). Viz též rozsudek Burton (uvedený výše v poznámce pod čarou 11, body 13 a 14).

45 — Viz rozsudky Thomas (bod 8) a Buchner (bod 21), uvedené výše v poznámce pod čarou 43, dále rozsudek ze dne 30. dubna 1998, De Vriendt a další (C-377/96 až C-384/96, Recueil, s. I-2105, bod 25) a ze dne 4. března 2004, Haackert (C-303/02, Recueil, s. I-2195, bod 26).

čena koherence mezi systémem starobních důchodů a systémem jiných dávek<sup>46</sup>.

83. V projednávaném případě nebylo stanovení rozdílných věkových hranic v sociálním plánu k zachování *finanční rovnováhy* systému sociálního zabezpečení nezbytné. Rozdílné zacházení neodůvodňují ani bezpochyby omezené finanční možnosti zaměstnavatele, vyplácení přechodného důchodu mohlo být spíše – jak se stalo – omezeno časově a pobírání přechodného důchodu mohlo navíc záviset na skutečné nezaměstnanosti.

84. V sociálním plánu nebylo nutné ani rozlišování podle pohlaví k zajištění souvislosti mezi přechodným důchodem a jinými dávkami, například dávkami zákonného zaopatření ve stáří. Na jedné straně totiž cíl sociálního plánu, tedy zmírnění dlouhodobé nezaměstnanosti, nutně nevyžaduje plynulý přechod mezi přechodným důchodem a zákonným starobním důchodem; spíše se po dotčených pracovnících mohlo očekávat, aby z vyplaceného odstupného („smluvního odstupného pro případ propuštění“) a pobíraného přechodného důchodu sami učinili opatření až do doby

dosažení zákonného důchodového věku. Dokonce i kdybychom považovali za žádoucí plynulý přechod mezi přechodným důchodem a zákonným starobním důchodem, a tudíž co nejlepší souvislost mezi podnikovými dávkami a zákonným důchodovým systémem, sociální plán překročil v každém případě svou koncepcí rámec toho, co by k dosažení takové souvislosti bylo potřebné: tento plán totiž neučinil přechodný důchod závislým na skutečné nezaměstnanosti, ale umožnil výkon jiné výdělečné činnosti<sup>47</sup>.

### 3) Nepřevoditelnost rozsudku Birds Eye Walls

85. V rozsudku Birds Eye Walls Soudní dvůr uznal, že pracovníci a pracovnice se mohou z důvodu svého rozdílného zákonného důchodového věku nacházet v objektivně různých výchozích situacích. Proto mohl být v uvedeném případě přechodný důchod s ohledem na stávající zákonné nároky na starobní důchod zkrácen, přestože to v určité věkové kategorii vedlo k tomu, že žena pobírala menší přechodný důchod než srovnatelná osoba mužského pohlaví stejného věku<sup>48</sup>. V případě Birds Eye Walls však byl

46 – Viz rozsudky Thomas (body 12 a 20), Balestra (body 33 a 35), Buchner (body 25 a 26) a Hepple (body 25 a 26), uvedené výše v poznámce pod čarou 43, dále rozsudek Haackert (bod 30), uvedený výše v poznámce pod čarou 45.

47 – Viz též bod 76 tohoto stanoviska.

48 – Rozsudek Birds Eye Walls (uvedený výše v poznámce pod čarou 12, body 20 a 24).

přechodný důchod koncipován rozdílně podle pohlaví s cílem dopomoci pracovníkům a pracovnícím, kteří předčasně odešli z podniku, celkově ke srovnatelným příjmům<sup>49</sup>.

případě použita k odůvodnění rozdílného zacházení na základě pohlaví.

#### E – Mezitímní závěr

86. Obdobná opatření nebyla pro sporný sociální plán v původním řízení přijata. Na rozdíl od případu *Birds Eye Walls*<sup>50</sup> totiž v projednávaném případě nebyl přechodný důchod vyplácen všem propuštěným pracovníkům, ale jenom části z nich. Příjemcům však byl nadále vyplácen i tehdy, když se riziko dlouhodobé nezaměstnanosti v konkrétním případě nerealizovalo. Sociální plán tak mohl podle konkrétního případu vést k silně rozdílným finančním účinkům pro pracovníky.

88. Z výše uvedených úvah vyplývá, že za takových okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení, brání článek 141 ES a článek 1 směrnice 75/117 použití sociálního plánu, který stanoví po vzoru zákonného důchodového věku rozdílného pro muže a ženy rozdílné minimální věkové hranice pro poskytnutí přechodného důchodu pracovníkům a pracovnícím, kteří ztratili své zaměstnání v důsledku ukončení činnosti podniku.

89. V tomto smyslu je třeba odpovědět na první otázku.

#### 4) Závěr

87. Skutečnost, že se sociální plán odvolává na zákonný důchodový věk rozdílný podle pohlaví, nemůže být tudíž v projednávaném

#### VIII – K druhé otázce

90. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu, která se opět skládá ze tří částí, je, zda se směrnice 86/378 použije na přechodné důchody, které se poskytují na základě sociálního plánu pracovníkům, kteří ztratili své zaměstnání.

<sup>49</sup> – Rozsudek *Birds Eye Walls* (uvedený výše v poznámce pod čarou 12, bod 5). V tomto smyslu chápal a kodifikoval též zákonodárce Společenství judikaturu ve věci *Birds Eye Walls*: viz čl. 2 odst. 3 směrnice 86/378, ve znění směrnice 96/97.

<sup>50</sup> – Rozsudek uvedený výše v poznámce pod čarou 12, body 2 až 5.

91. Věcná působnost směrnice 86/378 je užší než působnost článku 141 ES<sup>51</sup>. Podle čl. 2 odst. 1 této směrnice totiž tato směrnice zahrnuje pouze *systemy* sociálního zabezpečení pracovníků. Zdá se sporné, zda se na dávky musí nahlížet jako na *systemy*, když jsou v podniku vyjednány a vyplaceny pouze jednorázově (*ad hoc*) při jedné konkrétní příležitosti, například formou sociálního plánu u příležitosti ukončení činnosti podniku<sup>52</sup>.

pohlaví již s ohledem na článek 141 ES, není třeba dále zkoumat směrnicí<sup>53</sup>.

93. Ani v opačném případě, při neexistenci diskriminace na základě pohlaví pro nedostatek srovnatelnosti skutkových stavů, by směrnice 86/378 nemohla vést k jinému závěru než článek 141 ES. Zákaz diskriminace stanovený v čl. 5 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 písm. c) a e) směrnice totiž odpovídá zákazu diskriminace obsaženému v článku 141 ES<sup>54</sup>.

94. Za tohoto stavu není třeba odpovídat na druhou otázku.

92. Nicméně otázka, zda se sociální plán upravující přechodný důchod musí kvalifikovat jako systém sociálního zabezpečení pracovníků, může zůstat konec konců otevřená. Ustálené judikatuře totiž odpovídá, že ustanovení směrnice 86/378 neomezují dosah článku 141 ES, ale jen ho objasňují. Jelikož byla zjištěna diskriminace na základě

## IX – Ke třetí otázce

95. Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu, která se skládá ze dvou částí, je, zda se na přechodný důchod poskytovaný na základě sociálních plánů pracovníkům, kteří ztratili zaměstnání, musí pohlížet jako na podmínku upravující propouštění ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 a zda na něj lze

51 — Naproti tomu je osobní působnost směrnice 86/378 širší než působnost článku 141 ES, protože směrnice zahrnuje nejen zaměstnance, ale i osoby samostatně výdělečně činné.

52 — Potud se projednávané skutkové okolnosti odlišují například od věci Fall Defrey, ve které Soudní dvůr zahrnul pod směrnicí 86/378 kolektivní smlouvu, která nabízela ochranu proti riziku nezaměstnanosti tím, že dotčeným pracovníkům poskytovala doplňkové dávky k zákonné podpoře v nezaměstnanosti (rozsudek ze dne 13. července 2000, Defrey, C-166/99, Recueil, s. I-6155, body 6 a následující a bod 29).

53 — Rozsudek Moroni (uvedený výše v poznámce pod čarou 42, body 22 až 24), rozsudek Schönheit a Becker (uvedený výše v poznámce pod čarou 19, bod 65) a rozsudek Allonby (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 78).

54 — K článku 141 ES viz bod 52 a následující a 81 tohoto stanoviska a tam uvedená judikatura.

použit rozdílné věkové hranice pro muže a ženy.

poskytnutí samotného přechodného důchodu, na který byl přiznán nárok jenom některým z nich<sup>58</sup>.

96. Jak bylo vyloženo k první otázce<sup>55</sup>, přechodný důchod je odměnou ve smyslu článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117. Dosažení rozdílné věkové hranice je v sociálním plánu podmínkou pro vyplácení přechodného důchodu, a proto je v úzké souvislosti s odměnou samotnou v žádném případě se nejedná o pouhou podmínku zaměstnání nebo podmínku propouštění, která má pouze finanční vedlejší účinky<sup>56</sup>. V tom se projednávaný případ odlišuje od věci Burton<sup>57</sup>, na kterou se žalovaná odvolává. Jak Komise správně podotýká, v případě Burton šlo o *dobrovolný odchod* z podniku a věkové hranice – rozdílné podle pohlaví – za tím účelem stanovené. Všem pracovníkům, kteří podnik opustili, bylo bez rozdílu poskytnuto odstupné, do určité míry jako finanční vedlejší účinek rozvázání pracovního poměru. V projednávaném případě naopak ztratili zaměstnání skoro všichni pracovníci nedobrovolně; předmětem sporu nejsou podmínky pro jejich odchod z podniku, ale pro

97. Rozsah působnosti směrnice 76/207 na jedné straně a působnost článku 141 ES a článku 1 směrnice 75/117 na straně druhé se vzájemně vylučují<sup>59</sup>. Přechodný důchod nemůže spadat zároveň též pod směrnici 76/207. Jak totiž vyplývá zejména z druhého bodu odůvodnění směrnice 76/207, nevztahuje se tato směrnice na odměnu ve smyslu výše uvedených ustanovení<sup>60</sup>. To potvrzuje také mezitím přijaté nové znění čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207. Toto ustanovení totiž jasně rozlišuje mezi podmínkami zaměstnání a pracovními podmínkami včetně podmínek propouštění na jedné straně a odměňování na straně druhé; pokud jde o posledně jmenované, odkazuje výslovně na směrnici 75/117.

98. V tomto smyslu je třeba odpovědět na třetí otázku.

55 — Body 43 až 51 tohoto stanoviska.

56 — Ke kritériu úzké souvislosti a finančních vedlejších účinků pracovních podmínek viz rozsudek Steinicke (uvedený výše v poznámce pod čarou 35, bod 51) a rozsudek JämiO (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 59), dále rozsudek ze dne 19. března 2002, Lommers (C-476/99, Recueil, s. I-2891, bod 28) a ze dne 15. června 1978, Defrenne III (149/77, Recueil, s. 1365, bod 21). V závěru podobný je rozsudek Seymour-Smith a Perez (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, body 35 a 36).

57 — Uvedený výše v poznámce pod čarou 11.

58 — Pokud bychom považovali skutkové okolnosti rozsudku Burton (uvedeného výše v poznámce pod čarou 11) – v rozporu se zde zastávaným pojetím – za srovnatelné s projednávaným případem, musel by se rozsudek Burton s ohledem na uvedenou novější judikaturu (poznámka pod čarou 56) považovat za překonaný.

59 — Shodně v závěru též rozsudky Steinicke (uvedený výše v poznámce pod čarou 35, body 48 až 51), Krüger (uvedený výše v poznámce pod čarou 32, bod 17), Gillespie (uvedený výše v poznámce pod čarou 30, bod 24), Defreyn (uvedený výše v poznámce pod čarou 52, bod 35) a Seymour-Smith a Perez (uvedený výše v poznámce pod čarou 14, body 35 a 36).

60 — Rozsudky Gillespie (uvedený výše v poznámce pod čarou 30, bod 24) a Krüger (uvedený výše v poznámce pod čarou 32, bod 14).

## X – Závěry

99. Na základě výše uvedených úvah Soudnímu dvoru navrhuji, aby na otázku, které mu položil Oberster Gerichtshof (Rakousko) k rozhodnutí o předběžné otázce, odpověděl takto:

- „1) Za takových okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení, brání článek 141 ES a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy použití sociálního plánu, který stanoví po vzoru zákonného důchodového věku rozdílného pro muže a ženy rozdílné minimální věkové hranice pro poskytnutí přechodného důchodu pracovníkům a pracovnícím, kteří ztratili zaměstnání v důsledku ukončení činnosti podniku.
  
- 2) Přechodný důchod, který se poskytuje na základě sociálního plánu pracovníkům, jež ztratili zaměstnání, není podmínkou upravující propouštění ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, k odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.“