

GENERALINĖS ADVOKATĖS
JULIANE KOKOTT IŠVADA,
pateikta 2004 m. balandžio 1 d.¹

I — Įžanga

1. Šioje byloje iš esmės yra nagrinėjamas klausimas, ar išmokant pereinamojo laikotarpio pensiją (*Überbrückungsgeld*), kuri remiantis socialiniu planu gali būti mokama darbuotojams dėl neigiamų pasekmių, susijusių su įmonės uždarymu, sušvelninimo, gali būti nustatytos skirtingos amžiaus ribos vyrams ir moterims.

dinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose³ (toliau – Direktyva 86/378) ir 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbų sąlygų atžvilgiu⁴ (toliau – Direktyva 76/207) išaiškinimu.

II — Teisinis pagrindas

2. Austrijos *Oberstes Gerichtshof* (toliau – prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su EB 141 straipsnio bei 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo² (toliau – Direktyva 75/117), 1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyvos 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyven-

A — Bendrijos teisė

3. Bendrijos teisės pagrindą šioje byloje sudaro EB 141 straipsnis, Direktyvos 75/117 1 straipsnis, Direktyva 86/378 bei Direktyva 76/207.

1 — Originalo kalba: vokiečių.

2 — OL L 45, p. 19.

3 — OL L 225, p. 40, iš dalies pakeista 1997 m. vasario 17 d. Direktyva 96/97/EB (OL L 46, p. 20).

4 — OL L 39, p. 40.

4. EB 141 straipsnio 1 ir 2 dalys numato: b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas“.

„141 straipsnis

5. Direktyvos 75/117 1 straipsnyje numatyta:

1. Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą arba vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį.

„Sutarties 119 straipsnyje išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas, vadinamas „vienodo darbo užmokesčio principas“, reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu.

2. Šiame straipsnyje „užmokestis“ – tai įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema turi būti grindžiama vienodais kriterijais, taikomais vyrams ir moterims, ir turi būti parengta taip, kad panaikintų bet kokią diskriminaciją dėl lyties.“

Vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad

6. Direktyva 86/378,⁵ *inter alia*, numato šias nuostatas:

- a) užmokestis už tą patį vienetinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą,

5 — Iš dalies pakeista Direktyva 96/97 (nurodyta 3 išnašoje).

„2 straipsnis

4 straipsnis

1. Profesinės socialinės apsaugos sistemos — tai sistemos, kurioms netaikoma Direktyva 79/7/EEB, siekianti, kad pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbantiems asmenims, dirbantiems įmonėje arba įmonių grupėje, ekonominės veiklos srityje arba profesinės veiklos sektoriuje arba sektorių grupėje, būtų mokamos išmokos, papildančios arba pakeičiančios įstatymų nustatytoje socialinės apsaugos sistemose numatytas išmokas, nepriklausomai nuo privalomo arba neprivalomo dalyvavimo tokiose sistemose.

Ši direktyva taikoma:

- a) profesinėms sistemoms, kurios numato apsaugą šiais atvejais:

<...>

<...>

- senatvės, įskaitant ankstyvą išėjimą į pensiją,

3. Ši direktyva nekliudo darbdaviams skirti priedą prie pensijos asmenims, kurie jau sulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti pensiją pagal profesinę sistemą, tačiau dar nesulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti valstybinę senatvės pensiją. Šiuo priedu siekiama sulyginti arba kuo labiau sulyginti bendrą šiems asmenims mokamų išmokų sumą su suma, analogiškoje situacijoje išmokama priešingos lyties asmenims, kurie jau sulaukė valstybinei pensijai gauti įstatymais nustatyto pensinio amžiaus, mokant priedą tol, kol jį gaunantys asmenys sulauks valstybinei pensijai gauti nustatyto pensinio amžiaus.

<...>

- nedarbo;

- b) profesinėms sistemoms, kurios numato kitas socialines išmokas, mokamas pinigais arba natūra, ypač maitintojo netekimo išmokas ir pašalpas šeimai, jeigu

<...>

šios išmokos skiriamos pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir todėl sudaro atlyginimą, kurį darbdavys moka darbuotojui už jo darbą.

6 straipsnis

5 straipsnis

1. Nuostatos, tiesiogiai arba netiesiogiai prieštaraujančios vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principui, ir ypač su nuorodą į santuokinę arba šeimyninę padėtį, taikomos šiais atvejais:

1. Toliau nurodytose nuostatose nustatytais sąlygomis vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas reiškia, kad nebus nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, pirmiausia dėl santuokinės arba šeimyninės padėties ir ypač susijusios su:

<...>

— sistemų taikymo srityje ir galimybėmis pasinaudoti jomis,

c) nustatant skirtingas taisykles dėl amžiaus prisijungiant prie sistemos, minimalaus darbo arba dalyvavimo sistemoje laikotarpio, suteikiančio teisę gauti išmokas;

— įsipareigojimu mokėti išmokas ir įmokų dydžio paskaičiavimu,

<...>

— išmokų apskaičiavimu, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ar išlaikomiems asmenims, ir sąlygomis, kurios reglamentuoja teisės į išmokas trukmę ir išsaugojimą.

e) nustatant skirtingas išmokų skyrimo, jų apribojimo vienos arba kitos lyties darbuotojams sąlygas;

<...>

<...>“

7. Šiai bylai aktualios redakcijos Direktyvos 76/207 5 straipsnio 1 dalis numato:

c) įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat darbo užmokesčio, kaip numatyta Direktyvoje 75/117/EEB“.

„Vienodo požiūrio principo taikymas darbo sąlygų, įskaitant nuostatas, reglamentuojančias atleidimą iš darbo, atžvilgiu, reiškia, kad vyrams ir moterims garantuojamos vienodos sąlygos be jokios diskriminacijos dėl lyties.“

8. Direktyvos 76/207 5 straipsnio 1 dalis buvo iš dalies pakeista tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktu⁶, kuris numato tokio paties turinio vienodo požiūrio principą darbo sąlygų atžvilgiu:

9. Kartu su minėtais teisės aktais nurodytiną 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyvos 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje⁷ (toliau – Direktyva 79/7) 7 straipsnio 1 dalies a punktas:

„Vienodo požiūrio principo taikymas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties valstybiniame ar privačiame sektoriuose, įskaitant valstybės įstaigas, dėl:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės netaikyti jos nuostatų šiais atvejais:

<...>

a) nustatant pensinį amžių senatvės ir ištarnauto laiko pensijoms gauti ir su tuo susijusias galimybes gauti kitas išmokas.“

⁶ — Pagal 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/73/EB dėl Direktyvos 76/207 pakeitimo (OL L 269, p. 15) 3 straipsnį Direktyvos 76/207 nauja redakcija įsigaliojo 2002 m. spalio 5 dieną. Tačiau atitinkamų pakeitimų įgyvendinimo terminas nustatytas iki 2005 m. spalio 5 dienos.

⁷ — OL L 6, p. 24.

B — Nacionalinės teisės aktai

2) Atleidimo iš darbo apsauga

10. Šiam procesui yra svarbūs Austrijos nacionalinės teisės aktai, reglamentuojantys socialinį planą, atleidimo iš darbo apsaugą bei senatvės pensiją.

12. Pagal Austrijos teisę, darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo, įsipareigoja užtikrinti socialinę apsaugą. Tokiu atveju darbdavys turi atsižvelgti į darbuotojo amžių ir sunkumus ieškant naujo darbo. Ypatinga apsauga teikiama vyresnio amžiaus darbuotojams.

1) Socialinis planas

11. Pagal Austrijos Konstitucinio įstatymo dėl darbo (*Arbeitsverfassungsgesetz* toliau – *ArbVG*) 97 straipsnio 1 dalies 4 dalį, įmonės taryba, t. y. įmonės darbuotojų išrinktas organas, gali nurodyti jos savininkui sudaryti kolektyvinę sutartį įmonės restruktūrizavimo atveju. Šioje kolektyvinėje sutartyje, vadinaamoje „socialiniu planu“ (*Sozialplan*), gali būti įtvirtintos visos taisyklės dėl neigiamų pasekmių, susijusių su įmonės restruktūrizavimu, kompensavimo, pavyzdžiui, didesnės išmokos atleidimo iš darbo atveju arba pagalbos priemonės atleistiems darbuotojams, taip pat „pereinamojo laikotarpio pensijos“ (*Überbrückungsgelder*). Įstatymas nenustato tikslaus šio socialinio plano turinio. Pagal *ArbVG* 31 straipsnį kolektyvinės sutarties taikymas yra tiesiogiai privalomas jo taikymo srityje. Be to, ji yra privalomojo pobūdžio darbuotojų atžvilgiu.

13. Pagal *ArbVG* 105 straipsnio 3 dalies 2 punktą, įmonės taryba, t. y. darbuotojų išrinktas organas, gali apskusti atleidimą iš darbo dėl teisės aktų socialinės apsaugos srityje pažeidimo. Tačiau jeigu įmonės taryba aiškiai pritaria atleidimui iš darbo, jis negali būti skundžiamas dėl teisės aktų socialinės apsaugos srityje pažeidimo. Sudarant socialinį planą, kuris sumažina neigiamas pasekmes, susijusias su atleidimu iš darbo, ypač vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu, gali būti išvengta atleidimo iš darbo apskundimo.

3) Įstatymų nustatyta senatvės pensija

14. Įstatymų nustatyta senatvės pensija Austrijoje yra suteikiama tokia tvarka: pagal Austrijos *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* (toliau — *ASVG*) 253 straipsnį teisė į senatvės pensiją suteikiama vyrams, sulau-

kusiems 65 metų, ir moterims, sulaukusioms 60 metų (įstatymu numatytas pensinis amžius).

15. Pagal pagrindinės bylos nagrinėjimo metu galiojusius teisės aktus, vyrai, sulaukę daugiau nei 60 metų, tam tikrais atvejais turi teisę į ankstyvą senatvės pensiją (toliau — išankstinė senatvės pensija) nedarbo (ASVG 253a straipsnis), ilgo draudimo laikotarpio atveju (ASVG 253b straipsnis) arba pasinaudojus vadinamąja „daline“ pensija (ASVG 253c straipsnis); moterys minėtą teisę įgyja sulaukusios daugiau nei 55 metų. Pastaruoju laikotarpiu buvo padidintos amžiaus ribos išankstinei senatvės pensijai gauti: 61,5 metų vyrams ir 56,5 metų moterims.

III — Faktinės aplinkybės

16. Ieškovas pagrindinėje byloje (toliau — ieškovas) nuo 1982 m. sausio 1 d. dirbo pas atsakovę pagrindinėje byloje (toliau — atsakovė) bei jos pirmtakę fabriko vadovu. Šis fabrikas buvo uždarytas, ir daugelis darbuotojų buvo atleisti iš darbo. 1999 m. birželio 30 d. ieškovas atsakovo iniciatyva taip pat buvo atleistas iš darbo.

1) Socialinis planas

17. Siekdamas sumažinti fabriko uždarymo ir su tuo susijusio atleidimo iš darbo sukeltas neigiamas pasekmes, 1998 m. vasario 28 d. atsakovė ir įmonės taryba sudarė socialinį planą, kuris taikytinas ir ieškovo atžvilgiu. Pagal šį socialinį planą darbdavys užtikrina darbuotojams tam tikras pinigines išmokas. Papildomai prie įstatymu numatytos kompensacijos (įstatyminė išmoka) buvo mokama vadinamoji „sutartinė atleidimo iš darbo išmoka“ bei pereinamojo laikotarpio pensija. Kiekvieno asmens teisė į atskirų rūšių išmokas visų pirma priklauso nuo jo amžiaus.

18. Socialiniame plane nustatyta sutartinė atleidimo iš darbo išmoka, t. y. vienkartinė pinigine išmoka, kurios dydis susijęs su darbuotojo darbo stažu įmonėje, buvo išmokama darbuotojoms, kurios dar nebuvo sulaukusios daugiau nei 50 metų, ir jaunesniems nei 55 metų darbuotojams.

19. Viršijus minėtą amžiaus ribą, suinteresuotiems asmenims mokama kompensacija, kurią sudaro sutartinė išmoka bei pereinamojo laikotarpio pensija, t. y. mėnesinė išmoka, kuri mokama kaip tam tikros formos atlyginimas įprastai iki išėjimo į išankstinę pensiją. Šiems asmenims pereinamojo laikotarpio pensija sudarė jų teisių pagal socialinį planą pagrindą. Remiantis prašymą dėl pre-judicinio sprendimo pateikusio teismo informacija, sutartinė išmoka šiems asmenims yra

daug mažesnė nei asmenims, esantiems žemiau minėtos amžiaus ribos: ji siekia daugiausia tris mėnesinius atlyginimus, o pereinamojo laikotarpio pensija, mokama iki penkerių metų, 14 kartų per metus, siekia 75 % paskutinio mėnesinio atlyginimo (bruto).⁸

8. Pereinamojo laikotarpio pensija

8.1 Taikymo sritis

20. Toliau nurodytos socialinio plano nuostatos sudaro minėtų išmokų pagrindą:

Atleidimo iš darbo metu teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją turi darbuotojas, sulaukęs 55 metų (vyras) ar 50 metų (moteris), kuris dar neturi teisės į ASVG pensiją.

„7. Sutartinė atleidimo iš darbo išmoka

7.1 Taikymo sritis

8.2 Pereinamojo laikotarpio pensija pradama mokėti praėjus mėnesiui po darbo santykių nutraukimo ir nebemokama nuo to momento, kai jos gavėjas įgyja teisę į ASVG pensiją. Vėliausia ją nustojama mokėti praėjus 5 metams po darbo santykių pabaigos.

Teisę į sutartinę atleidimo iš darbo išmoką turi darbuotojas, kuriam atleidimo iš darbo metu yra mažiau kaip 55 metai (vyrai) ar 50 metų (moteriai).

8.3 Pereinamojo laikotarpio pensija siekia 75 % paskutinio mėnesinio darbo užmokesčio *bruto* ir mokama 14 kartų per metus. Pereinamuoju laikotarpiu darbuotojas nedirba.

<...>

⁸ — Socialinio plano 8.3 punktas (nurodytas šios išvados 20 punkte).

Papildomai mokama sutartinė atleidimo iš darbo išmoka.

Ji mokama, atsižvelgiant į pereinamojo laikotarpio trukmę:

2) Darbo rinkos statistika

iki 2 metų: 1 mėnesinio darbo užmokesčio dydžio,

22. Vidutiniškai per metus Austrijoje buvo nustatytas toks bedarbių skaičius pagal lytį ir amžių⁹:

nuo 2 iki 4 metų: 2 mėnesinių darbo užmokesčio dydžio,

nuo 4 metų: 3 mėnesinių darbo užmokesčio dydžio.

23. 1998 metais bedarbių skaičius asmenų grupėje nuo 30 iki 39 metų buvo 7,6 % (moterų) ir 6 % (vyrų), asmenų grupėje nuo 40 iki 49 metų – 6,3 % (moterų) ir 6,4 % (vyrų), asmenų grupėje nuo 50 iki 54 metų – 11,2 % (moterų) ir 8,7 % (vyrų) ir asmenų grupėje nuo 55 iki 59 metų – 8,9 % (moterų) ir 12,7 % (vyrų); bedarbių skaičius asmenų grupėje, kuriems yra daugiau kaip 60 metų, siekė 4,6 % (moterų) ir 6,4 % (vyrų).

Ši sutartinė atleidimo iš darbo išmoka mokama kartu su įstatymu numatyta atleidimo iš darbo išmoka.“

21. Tuo atveju, kai atleidžiamas iš darbo darbuotojas atitinka socialinio plano 8 punkte numatytas sąlygas pereinamojo laikotarpio pensijai gauti, tai faktiškai darbo sutartis su juo buvo nutraukiama ir sudaroma terminuota darbo sutartis ne ilgiau kaip 5 metams arba tol, kol darbuotojas įgis teisę į įstatymu nustatytą senatvės pensiją (vadinamąją *ASVG* pensiją). Šiuo laikotarpiu darbuotojas gauna pereinamojo laikotarpio pensiją, neatšaukiamai yra atleistas iš darbo ir gali užsiimti kita apmokama veikla.

24. 1999 metais bedarbių skaičius asmenų grupėje nuo 30 iki 39 metų buvo 6,9 % (moterų) ir 5,6 % (vyrų), asmenų grupėje nuo 40 iki 49 metų – 5,9 % (moterų) ir 5,8 % (vyrų), asmenų grupėje nuo 50 iki 54 metų – 11 % (moterų) ir 8,1 % (vyrų) ir asmenų

⁹ — Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas remiasi *Arbeitsmarktservice Wien* surinktais statistiniais duomenimis.

grupėje nuo 55 iki 59 metų – 9,9 % (moterų) ir 13,6 % (vyrų); bedarbių skaičius asmenų grupėje, kuriems yra daugiau kaip 60 metų siekė 4,9 % (moterų) ir 7,2 % (vyrų).

27. 1999 m. spalio 20 d. ieškovas susirado naują darbą, kuriame jam buvo mokamas panašus darbo užmokestis.

25. 2000 metais bedarbių skaičius asmenų grupėje nuo 30 iki 39 metų buvo 5,9 % (moterų) ir 5 % (vyrų), asmenų grupėje nuo 40 iki 44 metų – 5 % (moterų) ir 5 % (vyrų), asmenų grupėje nuo 45 iki 49 metų – 5,2 % (moterų) ir 5,5 % (vyrų), asmenų grupėje nuo 50 iki 54 metų – 9 % (moterų) ir 6,9 % (vyrų) ir asmenų grupėje nuo 55 iki 59 metų – 9,5 % (moterų) ir 12 % (vyrų); bedarbių skaičius asmenų grupėje, kuriems yra daugiau kaip 60 metų siekė 5,1 % (moterų) ir 8,4 % (vyrų).

IV — Pagrindinė byla

28. Pagrindinėje byloje ieškovas prašė pripažinti, kad jis turi teisę reikalauti iš atsakovo suteikti jam pereinamojo laikotarpio pensiją pagal socialinį planą tol, kol jis gaus įstatymu numatytą pensiją (ASVG pensiją). Nepatenkinus šio reikalavimo, jis prašė pripažinti jo teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją pagal socialinį planą iki penkerių metų po darbo santykių su atsakovu nutraukimo, t. y. 1999 m. birželio 30 dienos. Nepatenkinus ir šio reikalavimo, jis prašė pripažinti jo teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją pagal socialinį planą už laikotarpį, kuriuo jis neužsiėmė profesine veikla.

3) Ieškovo situacija

26. Kadangi darbo santykių nutraukimo metu, t. y. 1999 m. birželio 30 d., ieškovui nebuvo daugiau nei 55 metai, jam nebuvo išmokėtos išmokos pagal socialinio plano 8 punktą, o būtent pereinamojo laikotarpio pensija. Buvo išmokėtos tik daug mažesnės išmokos pagal socialinio plano 7 punktą.

29. Pirmosios instancijos teismas patenkino ieškovo prašymą ir nutarė, kad jis turi teisę iš atsakovo reikalauti pereinamojo laikotarpio pensijos tol, kol jis gaus ASVG pensiją, tačiau daugiausia penkerių metų laikotarpiui nuo jo darbo santykių su atsakovu nutraukimo.

Apeliacinis teismas patvirtino šį sprendimą. Tačiau atsakovas pateikė kasacinį skundą dėl „peržiūrėjimo“ prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikusiam teismui.

valo sudaryti su darbuotojų atstovais socialinį planą, kuris turi privalomąją galią darbuotojų atžvilgiu,

V — Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

30. 2001 m. gruodžio 20 d. sprendimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. a) Ar galima EB 141 straipsnį ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19) 1 straipsnį aiškinti taip, kad

sistemoje, kur darbdavys, kuris dėl susijungimo su kita įmone atleidžia iš darbo didelę darbuotojų dalį, siekdamas įgyvendinti savo pareigą užtikrinti viso personalo socialinę apsaugą, kad sumažintų neigiamas atleidimo iš darbo pasekmes – ypač nedarbo riziką dėl amžiaus, – pri-

šios nuostatos draudžia socialinį planą, kuriame numatyta, kad visos darbuotojos moterys, atleidimo iš darbo dieną sulaukusios 50 metų, ir visi vyrai, atleidimo iš darbo dieną sulaukę 55 metų, neatsižvelgiant į jų darbo stažą, t. y. į jų „išdirbtą laikotarpį“, turi teisę penkerius metus, tačiau tik tol, kol jie įgis teisę į įstatymu nustatytą pensiją, gauti 75 % paskutinio mėnesinio darbo užmokesčio *bruto* (pereinamojo laikotarpio pensiją) tik remiantis amžiaus pagrindu ir tuo, kad nustatyta ilgalaikė moterų ir vyrų nedarbo rizika skiriasi, atsižvelgiant į jų amžių?

- b) Ar darbo užmokesčio sąvoka, įtvirtinta EB 141 straipsnyje ir minėtos direktyvos 1 straipsnyje, reiškia, kad išmokų, nesusijusių su atliktu darbu, o mokamų tik dėl to, kad asmuo yra įmonės darbuotojas ir kad darbdavys privalo užtikrinti socialinę apsaugą, atžvilgiu ji apima ilgalaikės nedarbo išmokos mokėjimą tokiu būdu, kad darbo užmokestis turi

būti laikomas vienodu, jei jis padengia tokią pačią riziką, kuri yra iš anksto nustatyta, nors įprastai ši rizika yra didesnė skirtingo vyrų ir moterų amžiaus grupėse?

Ar direktyvos 6 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta sąvoka „sistema“ apima tik teisės į pereinamojo laikotarpio pensiją atsiradimo sąlygas, ar ji taip pat bendrai apima buvimo įmonės darbuotoju sąlygą?

c) Jeigu „darbo užmokesčio“ sąvoka, įtvirtinta šiose nuostatose, apima tik išmokas grynaisiais, ar skirtingu rizikos laipsniu galima pateisinti nevienodą požiūrį į vyrus ir moteris?

3) a) Ar 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbų sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40) galima aiškinti taip, kad pirmiau minėta „pereinamojo laikotarpio pensija“ yra atleidimo iš darbo sąlyga šios direktyvos 5 straipsnio prasme?

2. Ar sąvoka „profesinės socialinės apsaugos sistemos“ 1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyvos 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose 2 straipsnio 1 dalies prasme apima ir pirmiau nurodytas pereinamojo laikotarpio pensijas?

Ar direktyvos 4 straipsnyje numatyta „senatvės, įskaitant ankstyvą išėjimą į pensiją“ rizikos sąvoka apima tokio pobūdžio (pereinamojo laikotarpio pensijas)?

b) Ar ši direktyva aiškintina taip, kad ji draudžia socialinį planą, pagal kurį visos darbuotojos moterys, atleidimo iš darbo dieną sulaukusios 50 metų, ir visi darbuotojai vyrai, atleidimo iš darbo dieną sulaukę 55 metų, neatsižvelgiant į jų darbo stažą, t. y. į jų „išdirbtą laiką“, turi teisę penkerius metus, tačiau tik tol, kol jie igis teisę į įstatymu nustatytą pensiją, gauti 75 % paskutinio mėnesinio darbo užmokesčio tik re-

miantis amžiaus pagrindu ir tuo, kad nustatyta ilgalaikė moterų ir vyrų nedarbo rizika skiriasi, atsižvelgiant į jų amžių?

31. Ieškovas pagrindinėje byloje ir atsakovė, taip pat Austrijos vyriausybė ir Komisija pateikė pastabas Teisingumo Teismui.

33. Socialiniame plane numatyta nuostata dėl pereinamojo laikotarpio pensijos diferencijuojama ne pagal realią bedarbystės riziką, bet paprasčiausiai pagal lytį. Tuo atveju, jeigu būtų siekiama apsaugos nuo bedarbystės rizikos, tai įmonės personalo atžvilgiu turėjo būti sudarytos kitos rizikos grupės atitinkamai pagal sunkumą susirasti naują darbą. Ieškovas nurodo, jog būdingi diferencijavimo požymiai yra, pavyzdžiui, kvalifikacija ir profesinis lankstumas. Tiesioginis diferencijavimas tarp vyrų ir moterų mokant pereinamojo laikotarpio pensijas yra neleistinas.

VI — Teisingumo Teismui pateiktų pastabų santrauka

2) Atsakovė

1) Ieškovas

32. Ieškovo nuomone, pereinamojo laikotarpio pensija pagal socialinį planą yra laikytina darbo užmokesčiu EB 141 straipsnio prasme. Ieškovas mano, kad numatytas atleidimas nuo pareigos dirbti, kuris leidžia darbuotojui užsiimti kita veikla, išsaugant socialiniame plane suteiktas teises¹⁰, neturi reikšmės.

34. Tačiau atsakovė, remdamasi sprendimu *Burton*,¹¹ mano, kad šioje byloje yra ginčijama ne pati pereinamojo laikotarpio pensija, o tik jos suteikimo sąlygos. Šiuo atveju yra taikytina Direktyva 76/207, o ne EB 141 straipsnis, Direktyva 75/117 nei Direktyva 86/378.

35. Remiantis teismų praktikos bendraisiais principais draudimas diskriminuoti taikytinas tik tuo atveju, kai skirtingos teisės nuostatos yra taikomos tų pačių situacijų

10 — Ieškovas remiasi socialinio plano 4 punktu, kuriame numatyta, kad „<...> atleidimo iš darbo laikotarpiu darbuotojams leidžiama užsiimti kita veikla, išsaugant socialiniame plane suteiktas teises“.

11 — 1982 m. vasario 16 d. Sprendimas *Burton* (19/81, Rink., p. 554).

atžvilgiu arba tos pačios teisės nuostatos objektyviai skirtingų situacijų atžvilgiu. Atsakovė šią situaciją lygina su sprendimu *BirdsEyeWalls*¹², iš kurio, jos nuomone, matyti, kad moters, sulaukusios daugiau nei 60 metų, padėtis nėra tokia pati kaip tos pačios amžiaus grupės vyro, nes moteris, būdama 60 metų, turi teisę į įstatymu numatytą senatvės pensiją, o vyras įgyja teisę į tokią pensiją tik sulaukęs 65 metų. Darbuotojams vyrams ir moterims pereinanamojo laikotarpio pensija mokama vienodą laikotarpį, būtent tuo laikotarpiu, kada ilgalaikio nedarbo rizika yra didžiausia. Atsižvelgiant į skirtingas įstatymu nustatytas išankstinio išėjimo į pensiją amžiaus ribas, ši rizika vyrams ir moterims atsiranda sulaukus skirtingo amžiaus.

ka į EB 141 straipsnio taikymo stitį. Austrijos vyriausybės mano, kad ši byla bendrai yra analogiška teisinei bylai *Birds Eye Walls*.

37. Austrijos vyriausybė neigia diskriminavimo buvimą dėl to, kad situacijos yra nevienodos. Austrijos teisėje numatytos skirtingos išankstinio išėjimo į pensiją amžiaus ribos sukuria objektyviai skirtingą vyrų ir moterų situaciją. Pagal prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusių teismo statistinius duomenis, nedarbo rizika didėja tiems asmenims, kurie netrukus sulauks įstatymu numatyto pensinio amžiaus. Todėl moterų atžvilgiu ši rizika pasiekia didžiausią laipsnį anksčiau nei vyrų atveju. Siekiant efektyviai apsaugoti vyrus ir moteris nuo nedarbo rizikos, būtinas atitinkamas diferencijavimas.

3) Austrijos vyriausybė

36. Austrijos vyriausybės nuomone, socialiniame plane numatyta pereinanamojo laikotarpio pensija nepatenka į Direktyvos 76/207 ir Direktyvos 86/378 taikymo sritį, o laikytina darbo užmokesčiu EB 141 straipsnio prasme. Remiantis sprendimu *BirdsEyeWalls*¹³ darytina išvada, kad ir darbdavio iki įstatymu numatytos pensinio amžiaus ribos suteikiamos pereinanamojo laikotarpio išmokos paten-

4) Komisija

38. Atsižvelgdama į Teisingumo Teismo praktiką¹⁴ Komisija nurodo, kad pereinanamojo laikotarpio pensija laikytina darbo užmokesčiu EB 141 straipsnio prasme. Komisijos

12 — 1993 m. lapkričio 9 d. Sprendimas *Birds Eye Walls* (C-132/92, Rink. p. I-5579).

13 — Nurodyta 12 išnašoje.

14 — Komisija ypač remiasi sprendimais: 1990 m. gegužės 17 d. Sprendimu *Barber* (C-262/88, Rink. p. I-1889); 1990 m. birželio 27 d. Sprendimu *Kowalska* (C-33/89, Rink. p. I-2591), 1999 m. vasario 9 d. Sprendimu *Seymour-Smith ir Perez* (C-167/97, Rink. p. I-623) bei Sprendimu *Birds Eye Walls* (nurodyta 12 išnašoje).

nuomone, Direktyva 76/207 netaikytina tokiais situacijai, kuri nagrinėjama pagrindinėje byloje; atsakovės nurodyto sprendimo *Burton*¹⁵ nuostatos yra susijusios su savanorišku darbuotojo išėjimu iš darbo ir todėl negali būti taikomos šiam atvejui.

VII — Dėl pirmo klausimo

40. Pirmu klausimu, kurį sudaro trys dalys, prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas norėtų iš esmės išsiaiškinti, ar, atsižvelgiant į EB 141 straipsnį ir Direktyvos 75/117 1 straipsnį, yra leistina nustatyti skirtingas vyrų ir moterų amžiaus grupes mokant pereinamojo laikotarpio pensiją, kuri pagal socialinį planą suteikiama darbuotojams netekus darbo, siekiant sušvelninti ilgalaikės bedarbystės pasekmes.

39. Tai, kad ieškovas tuoj po atleidimo iš darbo susirado naują darbą, šiuo atveju nėra svarbus. Taip pat ir prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismo nurodyti statistiniai duomenys, pagal kuriuos amžiaus grupėje nuo 50 ir 54 metų moterų bedarbių skaičius yra didesnis nei vyrų, nesuteikia jokio pagrindo neleisti ieškovo prilyginti jo amžiaus grupės moterims. Gali būti, kad moterys pagal statistinius duomenis anksčiau patiria nedarbo riziką; tačiau vyrų atžvilgiu ji trunka ilgiau. Jeigu būtų atsižvelgiama į statistiką, tuomet, priešingai, moterų padėtis būtų blogesnė. Skirtingi statistiniai duomenys įvairiose valstybėse narėse lemtų skirtingus rezultatus taikant EB 141 straipsnį, kurio atžvilgiu neturi būti atsižvelgiama į tokius specifinius su vietos ir laiko pasikeitimu susijusius skirtumus.

A — Vienodo atlyginimo principo taikymas socialiniam planui

41. Remiantis nusistovėjusia teismų praktika, diskriminavimo tarp moteriškosios ir vyriškosios lyties darbuotojų draudimas pagal EB 141 straipsnį, kuris yra privalomojo pobūdžio, yra taikomas ne tik viešosioms įstaigoms, tačiau ir visoms tarifinėms sutartims, kolektyviai reguliuojančioms samdomą darbą, ir visoms sutartims tarp privačių asmenų¹⁶. Kitaip sakant, horizontaliuose santykiuose EB 141 straipsnis yra taikomas tiesiogiai ir taip pat galioja pagrindinėje byloje ginčijamo socialinio plano atžvilgiu.

15 — Nurodyta 11 išnašoje.

16 — 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimas *Defrenne II* (43/75, Rink. p. 455, 38 ir 39 punktai). Žr. *inter alia*, 2002 m. rugsėjo 17 d. Sprendimą *Lawrence* ir kt. (C-320/00, Rink. p. I-7325, 17 punktas) ir 2004 m. sausio 13 d. Sprendimą *Allonby* (C-256/01, Rink. p. I-873, 45 punktas).

42. Nors Direktyva 75/117 horizontaliuose santykiuose ir nėra tiesiogiai taikoma, tačiau atitinkamų nacionalinių teisės aktų aiškinimas ir taikymas turi atitikti direktyvą¹⁷.

44. Darbo užmokesčio sąvoka EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 1 straipsnio prasme yra savarankiška Bendrijos teisės sąvoka, kurią Teisingumo Teismas visuomet aiškino plačiai. Abiejų nuostatų prasme darbo užmokestis yra įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (EB 141 straipsnio 2 dalies 1 punktas).

B — Dėl darbo užmokesčio sąvokos

1) Pradinės pastabos

43. EB 141 straipsnyje ir Direktyvos 75/117 1 straipsnyje vartojama darbo užmokesčio sąvoka turi tą pačią reikšmę. Teisingumo Teismas nusistovėjusioje praktikoje nusprendė, kad direktyva, kuria iš esmės siekiama palengvinti EB 141 straipsnyje įtvirtinto vienodo darbo užmokesčio principo taikymą, neturi jokio poveikio minėto principo turiniui arba taikymo sričiai, taip kaip jis yra apibrėžtas šiame teisės akte¹⁸.

45. Ar darbdavio mokama išmoka patenka į EB 141 straipsnyje numatytą taikymo sritį, lemia, kaip ne kartą Teisingumo Teismas nusprendė, tik iš šio teisės akto kildintinas užimtumo kriterijus¹⁹. Todėl šioje byloje reikia nustatyti, ar pereinamoji pensija buvo mokama *darbo santykių pagrindu*²⁰.

2) Dėl pereinamosios pensijos ryšio su darbo santykiais

46. Kompensacinės išmokos, kurias darbdavys moka darbuotojui nutraukiant darbo

17 — Nusistovėjusi teismų praktika; žr. tik 1994 m. liepos 14 d. Sprendimą *Faccini Dori* (C-91/92, Rink. p. I-3325, 19–26 punktai ir juose nurodyta teismų praktika).

18 — Sprendimas *Barber* (nurodytas 14 išnašoje, 11 punktas); taip pat žr. sprendimus: 1981 m. kovo 31 d. Sprendimą *Jenkins* (96/80, Rink. p. 911, 22 punktas); 1994 m. gruodžio 15 d. Sprendimą *Helmigir kt.* (susijusiose bylose: C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ir C-78/93, Rink. p. I-5727, 19 punktas); 2000 m. kovo 30 d. Sprendimą *Jänne* (C-236/98, Rink. p. I-2189, 37 punktas) ir 2001 m. birželio 26 d. Sprendimą *Brunhofer* (C-381/99, Rink. p. I-4961, 29 punktas); taip pat panašų Sprendimą *Defrenne II* (nurodytas 16 išnašoje, 53–55 punktai) ir 1981 m. kovo 11 d. Sprendimą *Worringham* (69/80, Rink. p. 767, 21 punktas).

19 — 2003 m. spalio 23 d. Sprendimas *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, Rink., p. I-12575, 56 punktas); 2000 m. gegužės 25 d. Sprendimas *Podesta* (C-50/99, Rink. p. I-4039, 26 punktas) ir 1994 m. rugsėjo 28 d. Sprendimas *Beune* (C-7/93, Rink. p. I-4471, 43 punktas).

20 — Žr. EB 141 straipsnio 2 dalies formuluotę, sprendimą *Barber* (nurodyta 14 išnašoje, 12 punktas) ir sprendimą *Seymour-Smith ir Perez* (nurodyta 14 išnašoje, 23 punktas) bei 1982 m. vasario 9 d. Sprendimą *Garland* (12/81, Rink. p. 359, 5 punktas).

santykius arba po darbo santykių nutraukimo, remiantis teismų praktika yra laikytinos tam tikros rūšies atidėtu darbo užmokesčiu, į kurį darbuotojas turi teisę dėl savo darbo santykių, tačiau kuris jam atitenka darbo santykių nutraukimo momentu, siekiant palengvinti darbuotojo prisitaikymą prie naujų aplinkybių dėl darbo vietos praradimo, ir kuris darbuotojui naujo darbo paieškos metu užtikrina pajamų šaltinį²¹.

47. Pagrindinėje byloje nagrinėjama pereinamojo laikotarpio pensija yra laikytina tokia kompensacine išmoka. Tai nėra tiesiogiai įstatymu numatyta socialinė išmoka, kurios negalima būtų numatyti sutartinių susitarimų pagrindu atitinkamos įmonės viduje²². Pereinamojo laikotarpio pensija mokama pagal socialinį planą, kuris yra sudarytas įmonės viduje tarp darbdavio ir įmonės tarybos, t. y. įmonės darbuotojų išrinkto organo, ir finansuojama iš darbdavio lėšų. Taip pereinamojo laikotarpio pensija formaliai suteikiama naujos darbo sutarties su ankstesniu darbuotoju pagrindu. Tai yra tik išmokos mokėjimo būdas, kuriuo siekiama

apsaugoti konkretų asmenį nuo bedarbio statuso. Dėl to tokia sutartinė forma yra dar vienas požymis, kad išmoka yra mokama *darbo santykių* pagrindu, kaip kad yra reikalaujama EB 141 straipsnyje.

48. Be to, faktas, kad suinteresuoti darbuotojai laikotarpiu, kai jiems yra mokama pereinamojo laikotarpio pensija, savo ankstesnio darbdavio atžvilgiu nėra įsipareigoję atlikti jokio darbo²³ ir netgi gali užsiimti kita apmokama veikla pas naują darbdavį, šiuo atveju *neprieštarauja* tam, kad išmoka būtų laikoma darbo užmokesčiu. Kitaip negu byloje *Österreichischer Gewerkschaftsbund*²⁴, suinteresuotam darbuotojui nėra *draudžiama kitų įstatyminių įsipareigojimų pagrindu* dirbti savo ankstesniam darbdaviui. Atvirkščiai, priežastis, dėl kurios darbuotojas negalėjo atlikti darbo, yra kilusi vien tik iš darbdavio veiksmų, kuris nusprendė uždaryti įmonę ir atsisakyti tolesnių darbo paslaugų. Be to, kaip jau buvo minėta, atitinkama nuostata socialiniame plane remiasi aiškiu susitarimu tarp darbdavio ir įmonės tarybos, t. y. įmonės darbuotojų išrinkto organo. Tiek darbdavys, tiek įmonė bendrai yra suinteresuoti sutartimi socialiai sureguliuoti įmonės restruktūrizavimo (šiuo atveju įmonės uždarymo) darbuotojams sukeltas pasekmes, be kita ko, siekiant išvengti skundų dėl atleidimo iš darbo²⁵.

21 — Žr. 14 išnašoje nurodytus sprendimus: *Barber* (12–14 punktai), *Seymour-Smith ir Perez* (25 punktas) ir *Kowalska* (9–11 punktas). Sprendimą *Birds Eye Walls* (nurodyta 12 išnašoje, 12 punktas) bei 1993 m. vasario 17 d. Sprendimą *Komisija prieš Belgiją* (C-173/91, Rink. p. I-673, 15–17 punktai).

22 — Paminėti nustatymo kriterijai atitinka nusistovėjusią teismų praktiką: žr. 1971 m. gegužės 25 d. Sprendimą *Defrenne I* (80/70, Rink. p. 445, 7–12 punktai); 1986 m. gegužės 13 d. Sprendimą *Bilka* (170/84, Rink. p. 1607, 17 ir tolesni punktai) bei sprendimą *Barber* (nurodyta 14 išnašoje, 22 punktas) ir sprendimą *Komisija prieš Belgiją* (nurodyta 21 išnašoje, 14 punktas).

23 — Socialinio plano 8.3 punktas.

24 — Teisingumo Teisme nagrinėjama byla C-220/02; ypač žr. mano 2004 m. vasario 12 d. išvados 33–45 punktus (Rink. p. I-0000).

25 — Šiuo atžvilgiu žr. šios išvados 13 punktą.

49. Siekiant kvalifikuoti kaip darbo užmokesį nereikšmingas yra ir pereinamojo laikotarpio pensijos dydis bei tai, kad jo suteikimui nesvarbus darbuotojo darbo įmonėje stažas — skirtingai nei yra įprasta sutartinės atleidimo iš darbo išmokos (išeitinės pašalpos) atveju²⁶. Darbo užmokesčio sąvoka, kaip jau buvo nustatyta²⁷, turi būti suprantama plačiai ir netgi pagal EB 141 straipsnio 2 dalies formuluotę apima *bet kokius kitus atlygius* grynaisiais arba natūra, kuriuos darbdavys moka darbuotojui tiesiogiai arba netiesiogiai darbo santykių pagrindu²⁸.

EB 141 straipsnį ir Direktyvos 75/117 1 straipsnį²⁹.

3) Išvada

51. Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad pagal socialinį planą suteikiama pereinamojo laikotarpio pensija ir jos išmokėjimo sąlygos patenka į EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 1 straipsnio taikymo sritį.

50. Vienodo darbo užmokesčio principas yra susijęs ne vien tik su atlygio dydžiu, kuriame atsispindi vienodas požiūris į vyrus ir moteris sumos dydžio atžvilgiu, bet taip pat ir su atitinkamu mokėjimo būdu. Pavyzdžiui, kaip nurodo Direktyvos 75/117 1 straipsnio 1 dalis, vienodo darbo užmokesčio principas apima ne tik visas *atlyginimo sudėtines dalis*, bet taip pat ir visas *atlyginimo sąlygas*. Teisingumo Teismas sprendime *Barber* ir po to vėlesnėje nusistovėjusioje praktikoje taip pat skirtingas amžiaus ribas mokant darbo užmokesį vertino vienodo darbo užmokesčio principo prasme pagal

C — *Nevienodas požiūris*

52. Socialinio plano 8.1 punkte numatytos skirtingos minimalios darbuotojų vyrų ir moterų amžiaus ribos: teisę į pereinamojo laikotarpio pensiją moterys įgyja sulaukusios bent 50 metų, o vyrai — tik sulaukę daugiau nei 55 metų. Yra pagrindas manyti, kad ši nuostata numato nevienodą požiūrį į darbuotojus dėl lyties.

26 — Socialinio plano 8.3 punktas.

27 — Šios išvados 44 ir 45 punktai.

28 — Taip pat žr. sprendimą *Garland* (nurodytas 20 išnašoje, 9 punktas) ir 1999 m. rugsėjo 16 d. Sprendimą *Abdoulayeir kt.* (C-218/98, Rink. p. I-5723, 15 punktas) su analogiškais argumentais.

29 — Sprendimai: *Barber* (nurodytas 14 išnašoje, 32 punktas) ir *Podesta* (nurodytas 19 išnašoje, 46 punktas); taip pat žr. 1994 m. rugsėjo 28 d. Sprendimą *Smith ir kt.* (C-408/92, Rink. p. I-4435, 11 punktas). Dėl EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117, viena vertus, bei Direktyvos 76/207, kita vertus, taikymo srities nustatymo žr. šios išvados 95 ir paskesnius punktus.

53. Tačiau teigti, kad egzistuoja toks nevie-nodas požiūris, būtų galima tik tuo atveju, kai skirtingos teisės nuostatos būtų taikomos tų pačių situacijų atžvilgiu arba tos pačios teisės nuostatos objektyviai skirtingų situaci-jų atžvilgiu³⁰. Todėl reikia nustatyti, ar ieškovo situacija iš esmės skiriasi nuo tos pačios amžiaus grupės moteriškosios lyties darbuotojos situacijos arba ar ji gali būti prilyginama šiai situacijai.

55. Antra, bendrą palyginimą, kaip įvyko šiuo atveju, galima atlikti atsižvelgiant į amžiaus grupes. Socialinis planas buvo su-darytas įgyvendinant tikslą sumažinti neigia-mas ilgalaikio nedarbo pasekmes, sudarant atitinkamas darbuotojų amžiaus grupes. Šia-me procese buvo remiamasi pagrįstais duo-menis, pagal kuriuos ilgalaikio nedarbo rizika pasiekia aukščiausią laipsnį likus penkeriems metams iki išėjimo į įstatymu numatytą išankstinę pensiją. Tačiau šiuo atveju nebuvo nustatyta, ar atskiru atveju buvo nedarbo rizika ir ar suinteresuoti asmenys po įmonės uždarymo susirado naują darbą arba ilgą laiką buvo be darbo.

1) Galimi du palyginimo lygmenys: atskiro atvejo nagrinėjimas arba bendras palygini-mas pagal amžiaus grupes

54. Palyginti vyrų ir moterų darbuotojų situaciją galima dviem lygmenimis. Pirma, konkrečią ieškovo situaciją galima prilyginti atitinkamai tos pačios amžiaus grupės mo-teris situacijai: 54 metų iš darbo atleistai moteriai buvo suteikta pereinamojo laikotar-pio pensija, kurią ji galėjo gauti netgi užsiimdama kita apmokama veikla, tuo tarpu ieškovui pagal socialinį planą nebuvo su-teikta tokia išmoka ir vietoj to jam atiteko daug mažesnė sutartinė atleidimo iš darbo išmoka³¹.

56. Jeigu pirmu konkrečių atvejų palyginimo atveju konstatuotina, kad yra aiškiai pažei-džiamas vienodo požiūrio principas dėl lyties, tai abstraktaus palyginimo atveju atitinkamai pagal amžiaus grupes tai yra mažiau akivaizdu. Pastaruoju atveju lemiamą reikšmę turi tai, ar konkretūs darbuotojai gali būti priskiriami bendrai nustatytoms am-žiaus grupėms, neatsižvelgiant į jų asmeninę situaciją, ir ar šios amžiaus grupės pagrįstai yra sudarytos socialiniame plane. Šis klausi-mas yra nagrinėjamas tolesnėje analizėje.

30 — Sprendimas *Brummhofer* (nurodyta 18 išnašoje, 28 ir 39 punktai) ir sprendimas *Birds Eye Walls* (nurodyta 12 išnašoje, 17 punktas). Taip pat žr. sprendimą *Abdoulaye* (nurodyta 28 išnašoje, 16 ir 17 punktai) bei 1996 m. vasario 13 d. Sprendimą *Gillespie* (C-342/93, Rink. p. I-475, 16 punktas) ir 2001 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Mouffin* (C-206/00, Rink. p. I-10201, 28 punktas).

31 — Žr. šios išvados 17 ir paskesnius punktus.

2) Dėl socialinių partnerių veiksmų laisvės, sudarant atitinkamas grupes

socialiniame plane, atsižvelgia į praktinius duomenis, kurie realiai pagrindžia siekiamo tikslo įgyvendinimą, bent jau dauguma atvejų.

57. Remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, valstybėms narėms suteikiama plati veiksmų laisvė pasirenkant tinkamas priemones socialinės politikos tikslų įgyvendinimui³². Tačiau tai, kas galioja demokratiškam teisėtam įstatymų leidėjui, negali būti taikoma socialiniams partneriams. Tam tikra veiksmų laisvė jiems taip pat turėtų būti suteikta sudarant tarifines sutartis ir susitarimus įmonės viduje, jeigu jie, kaip ir socialinis planas pagrindinėje byloje, yra normatyvinio pobūdžio.

59. Tačiau ši veikimo laisvė negali sumenkinti Bendrijos teisės pagrindinio principo, pavyzdžiui, vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio, reikšmės³³. Vien tik bendro teiginio, kad numatytos priemonės yra tinkamos ilgalaikio nedarbo neigiamų pasekmių sumažinimui, nepakanka siekiant įrodyti, kad socialinis planas neturi nieko bendra su diskriminacija dėl lyties, ir siekiant pagrįsti prielaidą, kad nustatytos amžiaus ribos yra tinkamos socialiniame plane numatytiems tikslui pasiekti³⁴.

58. Ypač veiksmų laisvė, suteikta darbdaviui ir darbuotojus atstovaujančiajam organui sudarant normatyvinio pobūdžio susitarimus įmonėje, reguliuojančius daugelį atskirų atvejų, turi numatyti taip pat ir tipinio vertinimo galimybę, remiantis bendraisiais kriterijais. Todėl iš esmės yra neginčytina, kai šalys, numatydamos konkrečias priemones

60. Todėl reikia išsiaiškinti, ar socialiniame plane nustatytos amžiaus grupės yra tinkamos jo siekiamam tikslui įgyvendinti ir ar jos buvo tam būtinos. Tuo tikslu reikia patikrinti visas šio atvejo svarbias aplinkybes, įskaitant ir klausimą, ar socialiniame plane numatytas

32 — 1995 m. gruodžio 14 d. Sprendimas *Nolte* (C-317/93, Rink. p. I-4625, 33 punktas) ir 1999 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Krüger* (C-281/97, Rink. p. I-5127, 28 punktas); taip pat žr. sprendimą *Seymour-Smith ir Perez* (nurodyta 14 išnašoje, 74 punktas).

33 — Sprendimas *Seymour-Smith ir Perez* (nurodyta 14 išnašoje, 75 punktas) ir 2003 m. kovo 20 d. Sprendimas *Kutz-Bauer* (C-187/00, Rink. p. I-2741, 57 punktas).

34 — Analogiški argumentai nurodyti taip pat sprendime *Kutz-Bauer* (nurodyta 33 išnašoje, 58 punktas) ir sprendime *Seymour-Smith ir Perez* (nurodyta 14 išnašoje, 76 punktas).

tikslas gali būti pasiekiamas ir kitomis priemonėmis³⁵.

atveju, kai vyrų ir moterų situacija yra *objektyviai* skirtinga. Tokiu pavyzdžiu gali būti motinystės apsauga ir su tuo susijusios teikiamos privilegijos³⁶.

3) Dėl socialiniame plane numatytų amžiaus grupių tinkamumo ir būtinumo

a) Nepakankamas pasirinktų amžiaus kriterijų tinkamumas

61. Pirmiausia reikia nustatyti, ar bendras skirtingų amžiaus grupių sudarymas pagal lytį buvo tinkamas socialiniame plane numatytam tikslui pasiekti, t. y. sumažinti ilgalaikio nedarbo neigiamas pasekmes.

62. Remiantis EB 141 straipsniu ir Direktyvos 75/117 1 straipsniu, lytis iš esmės *nėra* tinkamas skiriamasis požymis ir todėl negali būti naudojamas kaip kriterijus sudarant atitinkamas asmenų grupes. Teisingumo Teismas, nepaisydamas tiesioginės nuorodos į lytį, tik išimtiniais atvejais paneigia tiesioginės diskriminacijos buvimą – netgi tuo

63. Šioje byloje atsakovė ir Austrijos vyriausybė teigia, kad objektyvus skirtumas tarp vyrų ir moterų darbuotojų egzistuoja tuo pagrindu, kad ilgalaikio nedarbo rizika Austrijoje pasireiškia skirtingame amžiuje, nelygu lytis, ir pasiekia aukščiausią laipsnį likus penkeriems metams iki įstatymu numatytos išėjimo į išankstinę pensiją amžiaus ribos. Šiuo atžvilgiu jie remiasi sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodyta nedarbo statistika³⁷. Toliau reikia nustatyti, ar bendrai yra leistinas toks statistinių duomenų panaudojimas ir ar šiuo atveju naudojami statistiniai duomenys leidžia daryti išvadą dėl objektyvaus skirtumo tarp vyrų ir moterų darbuotojų.

64. Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nurodyti duomenys aki-vaizdžiai parodo, kokių sunkumų gali kilti atskiru atveju pasinaudojus statistiniais duomenimis. Komisija teisingai nurodo, kad statistinio vertinimo rezultatai gali smarkiai

35 – Žr. bendrai 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Steinicke* (C-77/02, Rink., p. I-9027, 58 ir 59 punktai) bei sprendimą *Kutz-Bauer* (nurodyta 33 išnašoje, 51 ir 52 punktai); sprendimą *Schönheit ir Becker* (nurodyta 19 išnašoje, 83 ir 84 punktai) bei sprendimą *Seymour-Smith ir Perez* (nurodyta 14 išnašoje, 68 punktas).

36 – Žr., pavyzdžiui, sprendimą *Abdoulaye ir kt.* (nurodyta 28 išnašoje, 17–20 punktai).

37 – Žr. šios išvados 22 ir paskesnius punktus.

skirtis, nelygu valstybė narė, regionas ar ūkio šaka. Jeigu būtų leidžiama atsižvelgti į statistinius duomenis, atsirastų didelis teisinis netikrumas socialinių partnerių atžvilgiu. Darbdavys ir darbuotojai negali pakankamai aiškiai įvertinti, kokiais skaičiais jie gali remtis sudarydami darbo sutartis.

65. Lemiamos reikšmės turi tai, kad statistikos ir praktinių duomenų panaudojimas negali prieštarauti diskriminacijos draudimo prasmei ir tikslui. Tiesiogiai taikomu Sutartimi nustatytu diskriminacijos draudimu tais atvejais, kai egzistuoja nelygybė, yra siekiama suvienodinti egzistuojančius santykius, atsižvelgiant į vienodo požiūrio reikalavimą. Statistinių duomenų panaudojimas yra leistinas tiek, kiek tai neprieštarauja minėtam tikslui.

66. Pavyzdžiui, statistiniai duomenys gali būti panaudojami įrodinėjant, kad *praeityje buvo vykdoma arba šiuo metu tęsiama netiesioginė diskriminacija*³⁸. Šiuo atveju, atvirkščiai, yra argumentuojama, kad socialiniai partneriai, naudodamiesi praktiniais duomenimis, galėjo *numatyti ateitį*, kad tuo metu egzistavę santykiai nepasikeis. Atsiranda rizika, kad bus įtvirtintos laikinai

toleruojamo nevienodo požiūrio į vyrus ir moteris įstatyminio pensinio amžiaus atžvilgiu³⁹ pasekmės ir šios pasekmės bus išplėtos kitoje – privačios veiklos srityje, užuot ateityje jas sumažinus, atsižvelgiant į vienodo požiūrio principo prasmę ir tikslą.

67. Atsižvelgiant į nurodytas rizikas, statistinių duomenų naudojimui, siekiant numatyti ateities prognozes, turi būti keliama labai griežti reikalavimai.

68. Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nurodyti statistiniai duomenys nepakankamai pagrindžia skirtumus tarp vyrų ir moterų darbuotojų situacijų.

69. Iš pradžių atrodo, kad socialiniame plane pasirinktos amžiaus ribos, kiek tai yra susiję su aukščiausiu *bedarbystės laipsniu*, iš tiesų parodo skirtumą tarp vyrų ir moterų darbuotojų situacijos. Pagal jas, vyrų ir moterų bedarbių skaičius pasiekia aukščiausią laipsnį

38 — Nusistovėjusi teismų praktika; žr., *inter alia*, sprendimus: *Allonby* (nurodyta 16 išnašoje, 75 ir 81 punktai) ir *Steinicke* (nurodyta 35 išnašoje, 56 ir 57 punktai).

39 — Šiuo atžvilgiu ypač žr. šios išvados 82 punktą.

skirtingais laikotarpiais, o būtent labiausiai likus penkeriems metams iki sulaukiant įstatymu numatyto išėjimo į išankstinę pensiją minimalaus amžiaus.

pasirinktų atitinkamai pagal lytį išskiriamų amžiaus grupių tinkamumo socialinio plano tikslui pasiekti, t. y. sumažinti ilgalaikio nedarbo pasekmes.

70. Tačiau remiantis prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusių teismo nurodytais statistiniais duomenimis galima tik nustatyti, kiek atitinkamos amžiaus grupės vyrų ir moterų yra *bedarbiai*. Šie skaičiai tikriausiai apima ir tuos asmenis, kurie jau ilgesnį laiką tarpą yra bedarbiai ir neteko savo darbo vietos likus daugiau nei penkeriems metams iki įstatymu numatyto išėjimo į išankstinę pensiją minimalaus amžiaus.

b) Atskiro atvejo tyrimas kaip amžiaus grupių sudarymo alternatyva

71. Kita vertus, nurodyti statistiniai duomenys tiesiogiai nepaaiškina, kokia yra tikimybė, kad darbuotojas *išliks bedarbiu*, jeigu jis neteko darbo vietos per tuos penkerius metus iki įstatymu numatyto išėjimo į išankstinę pensiją minimalaus amžiaus. Remiantis minėtais duomenimis negalima tiksliai nustatyti, ar vyriškosios lyties darbuotojui netekus darbo *prieš* tai, kai jam sueis 55 metai, rizika nesusirasti naujo darbo yra daug mažesnė nei *po* minėto laikotarpio; taip pat šių duomenų nepakanka nustatyti, ar ši rizika labai skiriasi to paties amžiaus vyrų ir moterų atžvilgiu.

73. Atitinkamo atskiro atvejo konkretus patikrinimas, atsižvelgiant į vienodo požiūrio principo reikalavimus, būtų mažiau radikali alternatyva nei bendras amžiaus grupių sudarymas. Ieškovas teisingai nurodo, kad darbuotojo rizika tapti bedarbiu gali būti vertinama remiantis objektyviais kriterijais. Taip pat galėtų būti nuolatos patikrinama, ar suinteresuoti asmenys iš tiesų ilgą laiką buvo bedarbiai arba jau yra susiradę naują darbą.

72. Todėl Teisingumo Teismui išdėstytos aplinkybės nepagrindžia socialiniame plane

74. Viena vertus, reikia atsižvelgti į tai, kad, norėdamas nuodugnai įvertinti galimybes susirasti naują darbą kiekvieno atleisto iš darbo darbuotojo atžvilgiu, remiantis jo kvalifikacija arba mobilumu, darbdaviui reikėtų rasti papildomų administracinių šanau-dų. Atsižvelgiant į būsimą atitinkamos įmo-

nės uždarymą tokių sąnaudų tikriausiai būtų sunku rasti, taip pat kaip ir nuolat tikrinti, ar tiesiogiai suinteresuotas asmuo po įmonės uždarymo susirado naują darbą ar ilgą laiką buvo bedarbiu.

4) Išvada

75. Kita vertus, yra nustatyta, kad atsakovė reguliariai kiekvieną mėnesį maždaug penkerius metus iš eilės mokėjo suinteresuotiems darbuotojams pereinamojo laikotarpio pensiją. Mokantysis subjektas ir be to reguliariai turėjo išnagrinėti kiekvieną atskirą atvejį. Todėl akivaizdu, kad atsakovė būtų galėjusi – ir tai nebūtų pareikalavę didelių papildomų sąnaudų – iš pereinamojo laikotarpio pensijos gavėjų reikalauti reguliariai pateikti ilgalaikę bedarbystę patvirtinančius dokumentus arba pajamas įrodančios mokestinės deklaracijos kopiją.

77. Siekiant sumažinti ilgalaikio nedarbo neigiamas pasekmes skirtingų bendrų amžiaus grupių sudarymas atitinkamai pagal lytį buvo netinkamas ir nebūtinas. Remiantis Teisingumo Teismui pateiktais įrodymais negalima nustatyti, kad vyrui darbuotojui netekus darbo *anksčiau*, nei jam sueis 55 metai, rizika nesusirasti naujo darbo yra daug mažesnė nei *po* šio laikotarpio, taip pat kaip ir to, kad rizika labai skiriasi to paties amžiaus vyrų ir moterų atžvilgiu. Todėl skirtingų minimalaus amžiaus grupių nustatymas yra nevienodas požiūris dėl lyties, kurio negalima objektyviai pagrįsti.

78. Vienodo požiūrio principą atitiktų situacija, kai pereinamojo laikotarpio pensija darbuotojams būtų skiriama neatsižvelgiant į jų lytį.

76. Tai, kad pereinamojo laikotarpio pensija, neatliekant atskiro patikrinimo, buvo toliau mokama ir tada, kai suinteresuoti asmenys jau buvo susiradę naują darbo vietą, viršija tai, kas būtų buvę reikalinga socialiniu planu siekiamam tikslui pasiekti, t. y. sumažinti ilgalaikio nedarbo neigiamas socialines pasekmes. Savaime suprantama, kad darbdavė galėjo suteikti pereinamojo laikotarpio pensiją atleistiems iš darbo darbuotojams ir neatsižvelgdama į tai, ar egzistavo faktinė bedarbystė. Tačiau diferencijavimas pagal lytį buvo nebūtinas ir dėl to neleidžiamas.

D — Pateisinimas

79. Bovieka patikrinti, ar nustatytas nevienodas požiūris į vyriškosios ir moteriškosios lyties darbuotojus yra pateisinamas remiantis Austrijoje taikomu skirtingu įstatyminiu pensiniu amžiumi.

80. Šioje byloje darbdavė ir įmonės taryba, nustatydamos skirtingas amžiaus grupes skirtingų lyčių atžvilgiu, aiškiai vadovavosi Austrijoje taikomu skirtingu įstatyminiu vyrų ir moterų pensiniu amžiumi. Pagal tuomet galiojusią teisę pasirinktos amžiaus ribos yra atitinkamai dešimčia metų mažesnės nei įstatymu numatytas įprastinis pensinis amžius, ir penkeriais metais mažesnės nei įstatymų numatytas minimalus išankstinės pensijos amžius⁴⁰.

1) *Barber* teisminė praktika

81. Tokie skirtumai įstatyminio pensinio amžiaus atžvilgiu negali pateisinti jokio nevienodo požiūrio įmonės veiklos srityje. Priešingai, priėmus precedentinį sprendimą *Barber*⁴¹, teismų praktikoje buvo pripažinta⁴², kad skirtingų amžiaus ribų pagal lytį nustatymas, siekiant suteikti arba apskaičiuoti įmonės išmokas, pažeidžia EB 141 straipsnį net ir tuo atveju, kai toks skirtumas remiasi atitinkamu pensiniu vyrų ir moterų amžiumi pagal nacionalinę pensijų sistemą.

2) Neperkeltinos leidžiančios nukrypti nuostatos, reglamentuojančios valstybinę pensijų sistemą

82. Tik bendrų valstybinių pensijų sistemų atžvilgiu valstybėms narėms pagal šiuo metu galiojančią Bendrijų teisę, remiantis Direktivos 79/7 7 straipsnio 1 dalies a punktu, yra leidžiama *laikiniai*⁴³ taikyti skirtingą įstatyminį vyrų ir moterų pensinį amžių. Taip valstybėms narėms suteikiama galimybė nuosekliai pereiti prie nediskriminuojamojo pobūdžio įstatyminės pensijų sistemos, negriaunant šių sistemų finansinės pusiausvyros⁴⁴. Šiuo atveju kalbama apie vieną, atsižvelgiant į esminę vienodo požiūrio principo reikšmę siaurai aiškinatiną leidžiančią nukrypti nuostatą⁴⁵. Remiantis nusistovėjusia teismų praktika, ši leidžianti nukrypti nuostata gali būti taikoma kitų sistemų atžvilgiu tik tuo atveju, kai diskriminacija objektyviai yra būtina, siekiant užkirsti kelią socialinės apsaugos sistemos finansinės pusiausvyros pažeidimui arba siekiant užtikrinti

40 — Žr. šios išvados 15 punktą.

41 — Nurodyta 14 išnašoje, 32 punktą.

42 — Žr. 1993 m. gruodžio 14 d. Sprendimą *Moroni* (C-110/91, Rink. p. I-6591, 10 ir 20 punktai) ir sprendimą *Smith ir kt.* (nurodyta 29 išnašoje, 11 punktą).

43 — 1993 m. kovo 30 d. Sprendimas *Thomas* (C-328/91, Rink. p. I-1247, 9 punktą), 1997 m. sausio 30 d. Sprendimas *Balestra* (C-139/95, Rink. p. I-549, 32 punktą); 2000 m. gegužės 23 d. Sprendimas *Buchner* (C-104/98, Rink. p. I-3625, 23 punktą) ir sprendimas *Hepple* (C-196/98, Rink. p. I-3701, 23 punktą).

44 — 1992 m. liepos 7 d. Sprendimas *Equal Opportunities Commission* (C-9/91, Rink. p. I-4297, 14 ir 15 punktai). Taip pat žr. sprendimą *Burton* (nurodyta 11 išnašoje, 13 ir 14 punktai).

45 — Žr. 43 išnašoje nurodytą sprendimą *Thomas* (8 punktą) ir sprendimą *Buchner* (21 punktą), taip pat 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimą *De Vriendt ir kt.* (susijusiose bylose: C-377/96–C-384/96, Rink. p. I-2105, 25 punktą) ir 2004 m. kovo 4 d. Sprendimą *Haackert* (Rink. p. I-2195, 26 punktą).

suderinamumą tarp senatvės pensijų sistemos ir kitų išmokų⁴⁶.

83. Šiuo atveju skirtingų amžiaus ribų nustatymas socialiniame plane nebuvo būtinas, siekiant išsaugoti socialinės apsaugos sistemos *finansinę pusiausvyrą*. Taip pat ir neginčytinos ribotos darbdavės finansinės galimybės nelėmė nevienodo požiūrio būtinumo. Pereinamojo laikotarpio pensijos mokėjimas, kaip buvo šiuo atveju, galėjo būti apribotas laiko atžvilgiu – papildomai pereinamojo laikotarpio pensijos mokėjimas galėjo būti priklausomas nuo faktinės bedarbystės.

atveju, jeigu būtų teikiama pirmenybė nuosekliam perėjimui nuo pereinamojo laikotarpio pensijos prie įstatyminės senatvės pensijos, o kartu įmonės išmokų ir įstatyminės pensijų sistemos kuo didesniai suderinamumui, socialinis planas savo forma viršijo tai, kas būtų būtina tokiam suderinamumui: jo pagrindu pereinamojo laikotarpio pensija buvo suteikiama, neatsižvelgiant į faktinę bedarbystę, ir buvo leidžiama užsiimti kita atlyginama veikla⁴⁷.

3) Neperkeltnas sprendimas *BirdsEye Walls*

84. Socialiniame plane taip pat nebuvo būtinas diferencijavimas pagal lytį, siekiant užtikrinti *suderinamumą* tarp pereinamojo laikotarpio pensijos ir kitų išmokų, kaip kad įstatymu numatytų senatvės pensijos išmokų. Pirma, socialinio plano tikslas, t. y. ilgalaikio nedarbo pasekmių sumažinimas, nereikalauja būtinai nuosekliai pereiti nuo pereinamojo laikotarpio pensijos prie įstatyminės senatvės pensijos; priešingai, suinteresuoti darbuotojai turėjo numatyti, kad jiems patiems reikia pasirūpinti pajamomis laikotarpiu iki įstatyminio pensinio amžiaus, gautų sutartinių atleidimo iš darbo išmokų (kompensacinių pašalpų) ir gautos pereinamojo laikotarpio pensijos pagrindu. Net ir tuo

85. Teisingumo Teismas sprendime *BirdsEye Walls* pripažino, kad vyrai ir moterys darbuotojai dėl skirtingo įstatyminio pensinio amžiaus gali būti objektyviai skirtingose išeities pozicijose. Todėl atitinkamu atveju pereinamojo laikotarpio pensijos mokėjimas galėjo būti nutrauktas atsižvelgiant į įstatymines teises į pensiją, netgi ir tuo atveju, kai tam tikros amžiaus grupės atžvilgiu moteriai būtų suteikiama mažesnė pereinamojo laikotarpio pensija negu prilyginamam to paties amžiaus vyrui⁴⁸. Tačiau byloje *Birds Eye*

46 — Žr. 43 išnašoje nurodytą sprendimą *Thomas* (12 ir 20 punktai), sprendimą *Balestra* (33 ir 35 punktai), sprendimą *Buchner* (25 ir 26 punktai) ir sprendimą *Hepple* (25 ir 26 punktus), taip pat žr. sprendimą *Haackert* (nurodyta 45 išnašoje, 30 punktus).

47 — Taip pat žr. šios išvados 76 punktą.

48 — Sprendimas *Birds Eye Walls* (nurodyta 12 išnašoje, 20 ir 24 punktai).

Walls, numatant skirtingą pereinamojo laikotarpio pensiją pagal lytį, buvo siekiama *bendrai* suteikti panašias pajamas vyriškosios ir moteriškosios lyties darbuotojams, kurie buvo atleisti iš įmonės anksčiau laiko⁴⁹.

lyčių atžvilgiu, negali būti pateisinamas nevienodas požiūris dėl lyties.

E — Tarpinė išvada

86. Pagrindinėje byloje ginčijamo socialinio plano atžvilgiu nebuvo imtasi panašių priemonių. Priešingai nei byloje *Birds Eye Walls*⁵⁰, pereinamojo laikotarpio pensija šiuo atveju buvo išmokėta netgi ne visiems atleidžiamiesiems iš darbo darbuotojams, o tik jų daliai. Tačiau gavėjams pereinamojo laikotarpio pensija buvo mokama ir toliau, kai atskiru atveju nepasitvirtino ilgalaikio nedarbo rizika. Taip atskirais atvejais socialinis planas darbuotojų atžvilgiu galėjo sukelti per daug skirtingų finansinių pasekmių.

88. Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad esant tokioms pačioms faktinėms aplinkybėms, kokios yra pagrindinėje byloje, EB 141 straipsnis ir Direktyvos 75/117 1 straipsnis draudžia socialinį planą, kuris atsižvelgiant į skirtingą įstatyminių vyrų ir moterų pensinį amžių numato skirtingas minimalaus amžiaus ribas, suteikiant pereinamojo laikotarpio pensiją darbuotojams vyrams ir moterims, dėl įmonės uždarymo netekusiems darbo vietas.

89. Į pirmąjį klausimą atsakytina šia prasme.

4) Išvada

87. Tuo, kad socialinis planas remiasi skirtingu įstatyminiu pensiniu amžiumi abiejų

VIII — Dėl antrojo klausimo

90. Antru klausimu, kurį taip pat sudaro trys dalys, prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas siekia iš esmės išsiaiškinti, ar pereinamojo laikotarpio pensijos atžvilgiu, kuri yra suteikiama darbuotojams netekus darbo socialinių planų pagrindu, yra taikytina Direktyva 86/378.

49 — Sprendimas *Birds Eye Walls* (nurodyta 12 išnašoje, 5 punktas). Taip pat ir Bendrijos teisės aktų leidėjas šia prasme suprato ir kodifikavo teismų praktiką byloje *Birds Eye Walls*: žr. Direktyvos 86/378, iš dalies pakeistos Direktyva 96/97, 2 straipsnio 3 dalį.

50 — Sprendimas, nurodytas 12 išnašoje, 2–5 punktai.

91. Direktyvos 86/378 *ratione materiae* yra siauresnė nei EB 141 straipsnio⁵¹. Pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalį, ji apima tik profesinės socialinės apsaugos *sistemas*. Abejotina, ar išmokos laikytinos *sistemomis*, jeigu jos atitinkamoje įmonėje yra suderinamos ir išmokamos tik vieną kartą (*ad hoc*) konkrečiais pagrindais, pavyzdžiui, pagal socialinį planą, uždarant įmonę⁵².

tyta diskriminacija dėl lyties, nėra reikalo to paties nustatyti direktyvos atžvilgiu⁵³.

93. Taip pat ir priešingu atveju, nesant diskriminacijos dėl lyties dėl faktinių aplinkybių skirtingumo, taikant Direktyvą 86/378 nebūtų gautas kitoks rezultatas, nei taikant EB 141 straipsnį. Diskriminacijos draudimas, numatytas direktyvos 5 straipsnio 1 dalies ir 6 straipsnio 1 dalies c ir e punktuose, atitinka EB 141 straipsnyje numatytą diskriminacijos draudimą⁵⁴.

94. Atsižvelgiant į tai, nereikia atsakyti į antrą klausimą.

92. Galiausiai klausimas, ar socialinis planas, kuriame yra numatyta nuostata dėl pereinaamojo laikotarpio pensijos, yra laikytinas profesinės socialinės apsaugos sistema, gali likti neišspręstas. Remiantis nusistovėjusia teismų praktika, Direktyvos 86/378 nuostatos neapriboja EB 141 straipsnio taikymo srities, o tik ją paaiškina. Kadangi EB 141 straipsnio pagrindu jau buvo nusta-

IX — Dėl trečio klausimo

95. Trečiu savo klausimu, kurį sudaro dvi dalys, prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar pereinaamojo laikotarpio pensija, suteikiama darbuotojams netekus darbo vietos socialinio plano pagrindu, yra laikytina atleidimo iš darbo sąlyga Direktyvos

51 — Priešingai, Direktyvos 86/378 taikymo sritis asmenų atžvilgiu yra tokia kaip ir EB 141 straipsnio, nes direktyva apima ne tik dirbančius pagal darbo sutartį, bet taip pat ir savarankiškai dirbančius asmenis.

52 — Šiuo klausimu nagrinėjama situacija skiriasi nuo bylos *Defreyri*, kurioje Teisingumo Teismas Direktyvos 86/378 taikymo sritį priskiria sutartinę tarifinę nuostatą, kuria yra siekiama apsaugos nuo nedarbo rizikos tiek, kiek suinteresuotiems darbuotojams buvo suteiktos išmokos kartu su įstatymu numatyta bedarbio pašalpa (2000 m. liepos 13 d. Sprendimas *Defreyri* (C-166/99, Rink. p. I-6155, 6 ir paskesni punktai bei 29 punktas).

53 — Sprendimas *Moroni* (nurodytas 42 išnašoje, 22-24 punktai); sprendimas *Schönheit ir Becker* (nurodyta 19 išnašoje, 65 punktas) ir sprendimas *Allonby* (nurodyta 16 išnašoje, 78 punktas).

54 — Dėl EB 141 straipsnio žr. šios išvados 52 ir paskesnius bei 81 punktą ir ten nurodytą teismų praktiką.

76/207 5 straipsnio 1 dalies prasme ir ar jos atžvilgiu gali būti taikomos skirtingos vyrų ir moterų amžiaus ribos.

bet pereinamojo laikotarpio pensijos suteikimo sąlygos, į kurią teisę gavo tik kai kurie iš jų⁵⁸.

96. Kaip jau buvo minėta nagrinėjant pirmą klausimą⁵⁵, pereinamojo laikotarpio pensija yra laikytina darbo užmokesčiu EB 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117 1 straipsnio prasme. Skirtingų amžiaus ribų pasiekimas yra numatytas socialiniame plane kaip pereinamojo laikotarpio pensijos mokėjimo sąlyga ir taip yra glaudžiai susijęs su pačiu darbo užmokesčiu, tačiau tai jokių būdų nėra tik paprasta darbo arba atleidimo iš darbo sąlyga, turinti tik šalutinį finansinį poveikį⁵⁶. Tuo šis atvejis skiriasi nuo bylos *Burton*⁵⁷, kuria remiasi atsakovė. Komisija teisingai nurodė, kad byloje *Burton* buvo nagrinėjamas *savanoriškas išėjimas* iš įmonės ir atitinkamos skirtingos – besiskiriančios pagal lytį – amžiaus ribos. *Visiems* iš įmonės išėjusiems darbuotojams buvo suteikta vienoda išeitinė kompensacija, tam tikra prasme kaip šalutinė jų išėjimo iš darbo finansinė pasekmė. Tačiau nagrinėjamu atveju beveik visi darbuotojai buvo atleisti iš darbo ne savo valia; yra ginčijamos ne jų atleidimo iš darbo,

97. Viena vertus, Direktyvos 76/207 ir, kita vertus, EB 141 straipsnio bei Direktyvos 75/117 1 dalies taikymo sritys viena kitai prieštarauja⁵⁹. Pereinamojo laikotarpio pensija vienu metu negali patekti ir į Direktyvos 76/207 antros konstatuojamosios dalies išplaukia, kad ji nėra susijusi su darbo užmokesčiu pirmiau minėtų nuostatų prasme⁶⁰. Tai patvirtina ir nauja Direktyvos 76/207 3 straipsnio 1 dalies c punkto redakcija. Šis teisės aktas aiškiai daro skirtumą tarp, viena vertus, užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimo iš darbo sąlygas, ir, kita vertus, darbo užmokesčio; pastaruoju atveju ji aiškiai nurodo į Direktyvą 75/117.

98. Tad į trečią klausimą atsakyтина šia prasme.

55 — Šios išvados 43–51 punktai.

56 — Dėl glaudaus ryšio kriterijaus ir darbo sąlygų šalutinio finansinio poveikio žr. sprendimą *Steinicke* (nurodyta 35 išnašoje, 51 punktas) ir sprendimą *JamO* (nurodyta 18 išnašoje, 59 punktas) bei 2002 m. kovo 19 d. Sprendimą *Loumiers* (C-467/99, Rink. p. I-2891, 28 punktas) ir 1978 m. birželio 15 d. Sprendimą *Defrenne III* (149/77, Rink. p. 1365, 21 punktas). Be to, savo rezultatu yra panašus ir sprendimas *Seymour-Smith* ir *Perez* (nurodyta 14 išnašoje, 35 ir 36 punktai).

57 — Nurodyta 11 išnašoje.

58 — Jeigu sprendime *Burton* (nurodyta 11 išnašoje) nagrinėjama situacija — priešingai nei čia pareikšta nuomonė, — būtų prilyginama šiam atvejui, sprendimas *Burton* atsižvelgiant į nurodytą naujausią teisinių praktiką (nurodyta 56 išnašoje) turėtų būti vertinamas kaip pasenęs.

59 — Taip pat šia prasme sprendimas *Steinicke* (nurodyta 35 išnašoje, 48–51 punktai); sprendimas *Krieger* (nurodyta 32 išnašoje, 17 punktas); sprendimas *Gillespie* (nurodyta 30 išnašoje, 24 punktas); sprendimas *Defrenn* (nurodyta 56 išnašoje, 35 punktas) ir sprendimas *Seymour-Smith* ir *Perez* (nurodyta 14 išnašoje, 35 ir 36 punktai).

60 — Sprendimas *Gillespie* (nurodyta 30 išnašoje, 24 punktas) ir sprendimas *Krieger* (nurodyta 32 išnašoje, 14 punktas).

X — Išvada

99. Remiantis tuo, kas išdėstyta, Teisingumo Teismui siūlau taip atsakyti į Austrijos *Oberstes Gerichtshof* pateiktus prejudicinius klausimus:

- „1. Pagrindinės bylos faktinėmis aplinkybėmis EB 141 straipsnis ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo 1 straipsnis draudžia socialinį planą, kuriame, remiantis skirtingu įstatyminiu pensiniu vyrų ir moterų amžiumi, nustatomos skirtingos minimalaus amžiaus ribos darbuotojams vyrams ir moterims, dėl įmonės uždarymo netekusiems darbo, suteikiant jiems pereinamojo laikotarpio pensiją.
2. Pereinamojo laikotarpio pensijos, kurios darbuotojams buvo suteiktos jiems netekus darbo socialinio plano pagrindu, nėra atleidimo iš darbo sąlygos 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu 5 straipsnio 1 dalies prasme.“