

ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES
[JULIANE KOKOTT] SECINĀJUMI,

sniegti 2004. gada 1. aprīlī¹

I — Ievads

1. Šajā lietā runa būtībā ir par jautājumu, vai, izmaksājot pārejas pensiju, kas, pamatojoties uz sociālo plānu, ir piešķirama darba ņēmējiem uzņēmuma slēgšanas seku mikstināšanai, ir pieļaujamas dažādas vecuma robežas sievietēm un vīriešiem.

sociālā arodnodrošinājuma sistēmā³ (turpmāk tekstā — “Direktīva 86/378”) un Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa istenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem⁴ (turpmāk tekstā — “Direktīva 76/207”), interpretāciju.

II — Atbilstošās tiesību normas

2. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu *Österreichischer Oberster Gerichtshof* [Austrijas Augstākā tiesa] šajā sakarā uzdod vairākus jautājumus attiecībā uz EKL 141. panta, Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvas 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm² (turpmāk tekstā — “Direktīva 75/117”), Padomes 1986. gada 24. jūlija Direktīvas 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm istenošanu

A — Kopienų tiesības

3. Šajā lietā piemērojamās Kopienų tiesības ir EKL 141. pants, Direktīvas 75/117 1. pants, Direktīva 86/378 un Direktīva 76/207.

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — OV L 45, 19. lpp.

3 — OV L 225, 40. lpp., ko groza Direktīva 96/97/EK (OV L 46, 17.02.1997., 20. lpp.).

4 — OV L 39, 40. lpp.

4. EKL 141. panta 1. un 2. punkts nosaka: b) darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda.”

“141. pants

5. Direktīvas 75/117 1. pants skan šādi:

1. Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

“Vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma [darba samaksas] princips, kas paredzēts liguma 119. pantā, šē turpmāk “vienlīdzīga atalgojuma [darba samaksas] princips”, nozīmē likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu.

2. Šajā pantā “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Ja atalgojuma [darba samaksas] noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā jābūt tiem pašiem kritērijiem vīriešiem un sievietēm, un tai jābūt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju.”

Vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka

6. Direktīva 86/378⁵ it īpaši nosaka:

- a) darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību,

5 — Direktīvas 96/97 (norādīta 3. zemsvītras piezīmē) redakcija.

"2. pants

4. pants

1. "Sociālā arodnodrošinājuma sistēmas" ir tādas sistēmas, kas nav reglamentētas Direktīvā 79/7/EEK, kuras nolūks ir nodrošināt uzņēmuma vai uzņēmumu grupas, tautsaimniecības nozares vai profesijas vai profesiju grupas darba ņēmējiem — darbiniekiem vai pašnodarbinātām personām — pabalstus, lai papildinātu ar likumu noteiktajā sociālā nodrošinājuma sistēmā paredzētos pabalstus vai tos aizstātu neatkarīgi no tā, vai dalība šādā sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles.

Šī direktīva attiecas uz:

- a) arodnodrošinājuma sistēmām, kas nodrošina aizsardzību šādos gadījumos:

[..]

[..]

- vecums, tostarp priekšlaicīga pensionēšanās;

3. Ar šo direktīvu neizslēdz to, ka darba devējs piešķir pensijas pielikumu personām, kas jau ir sasniegušas pensionēšanās vecumu atbilstīgi nodarbinātības pensiju sistēmai, bet kas vēl nav sasniegušas tādu pensijas vecumu, lai saņemtu ar likumu noteikto pensiju; šāda pielikuma mērķis ir līdz brīdim, kad attiecīgās personas sasniedz ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu, vienādot vai tuvināt kopējo šīm personām maksājamo pabalstu summu attiecībā pret to summu, kuru tajos pašos apstākļos maksā pretējā dzimuma personām, kas jau ir sasniegušas ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu.

[..]

- bezdarbs;

[..]

- b) arodnodrošinājuma sistēmām, kas paredz citus sociālos pabalstus naudā vai natūrā un jo īpaši apgādnieka zaudējuma pabalstus un ģimenes pabalstus, ja

šie pabalsti ir piešķirti darbiniekiem un tādejādi veido atlīdzību, ko darba devējs maksā darbiniekam, pamatojoties uz viņa nodarbinātību.

5. pants

1. Saskaņā ar turpmāk izklāstītajiem noteikumiem vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nepastāv nekāda — ne tieša, ne netieša, konkrēti atsaucoties uz laulātību vai ģimenes stāvokli — diskriminācija dzimuma dēļ, jo īpaši attiecībā uz:

— sociālā nodrošinājuma sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem;

— pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu;

— pabalstu aprēķināšanu, ietverot palielinājumus, kas maksājami attiecībā uz laulāto vai apgādājamiem, kā arī attiecībā uz nosacījumiem, kas reglamentē termiņus, kuros ir tiesības uz pabalstiem, un to saglabāšanu.

[..]

6. pants

1. Vienlīdzīgas attieksmes principam pret runā ir tādi noteikumi, kuri, jo īpaši atsaucoties uz laulību vai ģimenes stāvokli, tieši vai netieši pamatojas uz dzimumu un ar kuriem:

[..]

c) paredz dažādus noteikumus attiecībā uz vecumu, kādā pievienojas sistēmai, vai minimālo nodarbinātības laiku, vai to dalības laiku sistēmā, kas vajadzīgs, lai iegūtu tās sniegtos pabalstus;

[..]

e) paredz atšķirīgus nosacījumus, lai piešķirtu pabalstus vai ierobežotu šādus pabalstus viena vai otra dzimuma darbiniekiem;

[..].”

7. Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkts šajā lietā piemērojamajā redakcijā ir izteikts šādi:
- c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī atalgojumu [darba samaksu], kā paredzēts Direktīvā 75/117/EEK.”

“Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz darba nosacījumiem, tostarp tiem, kas attiecas uz atlaišanu, nozīmē to, ka vīriešiem un sievietēm garantē vienlīdzīgus nosacījumus bez diskriminācijas atkarībā no dzimuma.”

8. Starplaikā Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkts ir aizstāts ar šīs paša direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu⁶, kas nosaka saturs ziņā vienādu vienlīdzīgas attieksmes principu attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem:

“Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

9. Bez iepriekš minētajiem noteikumiem ir jānorāda uz Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīvas 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos⁷ (turpmāk tekstā — “Direktīva 79/7”) 7. panta 1. punkta a) apakšpunktu:

“Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības izslēgt no tās darbības jomas:

[..]

- a) pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu vecuma un izdienas pensijas, un tās iespējamās sekas attiecībā uz citiem pabalstiem.”

6 — Direktīvas 76/207 jaunā redakcija atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvas 2002/73/EK, ar kuru groza Direktīvu 76/207 (OV L 269, 15. lpp.), 3. pantam ir stājies spēkā 2002. gada 5. oktobrī. Tomēr veikto grozījumu transponēšanas termiņš ilgst vēl līdz 2005. gada 5. oktobrim.

7 — OV L 6, 24. lpp.

B — Valsts tiesības

10. Attiecībā uz Austrijas valsts tiesībām nozīme ir tiesību normām, kas skar sociālo plānu, aizsardzību pret atlaišanu no darba un vecuma pensiju.

1) Sociālais plāns

11. Saskaņā ar Austrijas *Arbeitsverfassungsgesetz* (Konstitucionālais darba likums, *ArbVG*) 97. panta 1. punkta 4. apakšpunktu darbaņēmēju pārstāvji — uzņēmuma darbaņēmēju ievēlētā institūcija, gadījumā, kad uzņēmumā notiek pārmaiņas, var likt uzņēmuma īpašniekam noslēgt koplīgumu. Šāds koplīgums, saukts par “sociālo plānu” (“*Sozialplan*”), var ietvert visus noteikumus, kas paredzēti, lai kompensētu uzņēmuma izmaiņu negatīvās sekas, piemēram augstākās kompensācijas atlaišanas gadījumā vai atbalsta pasākumi atlaistajiem darbaņēmējiem, kā arī tā saucamās pārejas pensijas (“*Überbrückungsgelder*”). Likums nenosaka precīzus šāda sociālā plāna parametrus. *ArbVG* 31. pants noteic, ka koplīgums tā piemērošanas jomā ir tiešā veidā saistošs, līdz ar to attiecībā uz darbaņēmējiem tam ir normatīvs raksturs.

2) Aizsardzība pret atlaišanu no darba

12. Saskaņā ar Austrijas tiesībām atlaišanas no darba gadījumā darba devējam ir tā saucamais sociālās aizsardzības pienākums. Šajā sakarā darba devējam cita starpā jāievēro darbaņēmēja vecums un jaunas darba vietas iegūšanas grūtības. Šī aizsardzība pirmām kārtām attiecas uz vecāka gadagājuma darbaņēmējiem.

13. Saskaņā ar *ArbVG* 105. panta 3. punkta 2. apakšpunktu darbaņēmēju pārstāvji kā ievēlētā darbaņēmēju pārstāvības institūcija var apstrīdēt atlaišanu no darba, pamatojoties uz tās neatbilstību sociālajai likumdošanai. Tomēr, ja darbaņēmēju pārstāvji noteikti piekrīt atlaišanai no darba, tad uz minētā pamata to vairs nevar apstrīdēt. Sociālā plāna, kas mikstina atlaišanas no darba sekas pirmām kārtām attiecībā uz vecāka gadagājuma darbaņēmējiem, noslēgšana lielākoties ļauj novērst atlaišanas apstrīdēšanu.

3) Ar likumu noteiktais pensiju režīms

14. Ar likumu noteiktais pensiju režīms Austrijā ir organizēts šādi: tiesības uz vecuma pabalstiem (“vecuma pensiju”) atbilstoši *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* (Vispārējais likums par sociālo nodrošinā-

jumu, ASVG) 253. pantam ir vīriešiem, kas sasnieguši 65 gadu vecumu, un sievietēm, kas sasniegušas 60 gadu vecumu (tā saucamais vispārējais pensijas vecums).

15. Atbilstoši līdzšinējam tiesību stāvoklim, kas ir piemērojams pamata prāvā, ar 60 gadu vecuma sasniegšanu vīriešiem ir tiesības uz priekšlaicīgu vecuma pensiju (turpmāk tekstā — “priekšlaicīga pensionēšanās”), iestājoties dažiem nosacījumiem, proti, bezdarba gadījumā (ASVG 253.a pants), pēc gara apdrošināšanas termiņa (ASVG 253.b pants) vai, izmantojot tā saucamo mobilo pensiju (ASVG 253.c pants); sievietes tādas pašas tiesības iegūst jau ar 55 gadu vecuma sasniegšanu. Starplaikā tika ieviestas augstākas priekšlaicīgās vecuma pensijas vecuma robežas, tas ir — 61,5 gadi vīriešiem un 56,5 gadi sievietēm.

III — Lietas apstākļi

16. Kopš 1982. gada 1. janvāra prasītājs pamata prāvā (turpmāk tekstā — “prasītājs”) strādāja pie atbildētājas pamata prāvā (turpmāk tekstā — “atbildētāja”), tas ir, pie tās tiesību priekštecē, par fabrikas vadītāju. Šī fabrika tika slēgta, un daudzi darba ņēmēji tika atlaisti. Arī prasītāja darba attiecības izbeidzās līdz ar atlaišanu no darba pēc atbildētājas iniciatīvas 1999. gada 30. jūnijā.

1) Sociālais plāns

17. Lai mikstinātu fabrikas slēgšanas un no tās izrietošās atlaišanas no darba sekas, atbildētāja un darbinieku pārstāvji 1998. gada 26. februārī vienojās par sociālo plānu, kura piemērošanas jomā ietilpst arī prasītājs. Atbilstoši šim sociālajam plānam darba devēja piešķir darba ņēmējiem noteiktus naudas pabalstus. Līdz ar likumā noteikto kompensāciju (“ar likumu noteiktais atlaišanas pabalsts”) tika izmaksāta par “brīvprātīgo pabalstu” nosauktā kompensācija, no vienas puses, un pārejas pensija, no otras puses. Katras attiecīgās personas tiesības uz kompensācijas veidu īpaši ir atkarīgas no tās vecuma.

18. Tādējādi darba ņēmējas, kas nav vecākas par 50 gadiem, un darba ņēmēji, kas ir jaunāki par 55 gadiem, atbilstoši sociālajam plānam saņem vienīgi brīvprātīgo pabalstu, tas ir — vienreizēju naudas pabalstu, kura apmērs ir atkarīgs no viņu darba attiecību ilguma.

19. Turpretim virs minētajām vecuma robežām attiecīgās personas saņem brīvprātīgo pabalstu kombinācijā ar pārejas pensiju — ikmēneša maksājumu, kas kā algas veids parastā gadījumā tiek piešķirts līdz priekšlaicīgas pensionēšanās brīdim. Šim personu lokam pārejas pensija ir būtiskākā no viņu tiesībām, kas izriet no sociālā plāna, jo saskaņā ar iesniedzējtiesas datiem šo personu

brīvprātīgā pabalsta apmērs ir daudz mazāks nekā to personu pabalsts, kas atrodas zem minētajām vecuma robežām: tā apmērs ir ne vairāk kā trīs mēnešalgas, bet pārejas pensiju izmaksā līdz piecu gadu termiņam 14 reizes gadā 75 % no pēdējās bruto mēnešalgas apmērā⁸.

8. Pārejas pensija

8.1. Piemērojamība

20. Minētie pabalsti balstās īpaši uz šādiem sociālā plāna noteikumiem:

Tiesības uz pārejas pensiju ir šādām personām: darba ņēmējiem, kas ir vecāki par 55 gadiem (vīriešiem) un kas ir vecākas par 50 gadiem (sievietēm) tajā laikā, kad tiek izbeigtas darba attiecības, un kuriem vēl nav tiesību uz ASVG pensiju.

“7. Brīvprātīgais pabalsts

7.1. Piemērojamība

8.2. Pārejas pensijas izmaksa sākas mēnesī, kas seko pēc darba attiecību izbeigšanās, un beidzas, kad saņēmējam ir tiesības uz ASVG pensiju. Tomēr šai pensijai ir jābeidzas, vēlākais, piecus gadus pēc darba attiecību izbeigšanās.

Tiesības uz brīvprātīgo pabalstu ir darba ņēmējiem, kas darba attiecību pārtraukšanas brīdī nav vecāki par 55 (vīrieši) vai, attiecīgi, 50 (sievietes) gadiem.

8.3. Pārejas pensijas apmērs ir 75 % (bruto) no pēdējās mēnešalgas, un tā tiek izmaksāta 14 reizes gadā. Pārejas periodā darba ņēmējam nav jāstrādā.

[..]

8 — Sociālā plāna 8.3. punkts, norādīts šo secinājumu 20. punktā.

Papildus *BMA* izmaksā brīvprātīgu atlaišanas pabalstu.

Tas tiek piešķirts saskaņā ar pārejas perioda 2) Darba tirgus statistika
ilgumu:

līdz diviem gadiem — 1 mēneša samaksa,

22. Vidēji gadā Austrijā ir novērojama šāda bezdarbnieku, sadalot tos pēc vecuma un dzimuma, kvotu aina:⁹

no diviem līdz četriem gadiem — 2 mēnešu samaksa,

sākot no četriem gadiem — 3 mēnešu samaksa.

23. 1998. gadā vecuma grupā no 30 līdz 39 gadiem bezdarbnieku kvota bija 7,6 % sievietēm un 6 % vīriešiem, no 40 līdz 49 gadiem — 6,3 % sievietēm un 6,4 % vīriešiem, no 50 līdz 54 gadiem — 11,2 % sievietēm un 8,7 % vīriešiem un no 55 līdz 59 gadiem — 8,9 % sievietēm un 12,7 % vīriešiem, kā arī vecuma grupā no 60 gadiem — 4,6 % sievietēm un 6,4 % vīriešiem.

Šī līgumiskā atlaišanas atlīdzība tiek maksāta kopā ar tiesību aktos noteikto atlaišanas atlīdzību Šo brīvprātīgo atlaišanas pabalstu maksā kopā ar likumā noteikto atlaišanas pabalstu.”

21. Gadījumā, kad atbilstoši sociālā plāna 8. punktam atlaistais darba ņēmējs atbilst nosacījumiem pārejas pensijas saņemšanai, praksē darba attiecības ar viņu tiek izbeigtas un maksimāli uz pieciem gadiem vai, attiecīgi, līdz brīdim, kad rodas tiesības uz likumā noteikto vecuma pensiju (tā saucamo ASVG pensiju), tiek noslēgts terminēts darba līgums. Šī termiņa gaitā darba ņēmējs saņem pārejas pensiju, ir neatsaucami atbrīvots no darba un ir tiesīgs uzsākt citu nodarbošanos.

24. 1999. gadā vecuma grupā no 30 līdz 39 gadiem bezdarbnieku kvota bija 6,9 % sievietēm un 5,6 % vīriešiem, no 40 līdz 49 gadiem — 5,9 % sievietēm un 5,8 % vīriešiem, no 50 līdz 54 gadiem — 11 % sievietēm un 8,1 % vīriešiem un no 55 līdz

⁹ — Dati balstās uz Vīnes Nodarbinātības dienesta statistiku, ko iesniedzējtiesa norāda lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu.

59 gadiem — 9,9 % sievietēm un 13,6 % vīriešiem, kā arī vecuma grupā no 60 gadiem — 4,9 % sievietēm un 7,2 % vīriešiem.

27. 1999. gada 20. oktobrī prasītājs atrada citu darbavietu ar salīdzināmu darba samaksu.

25. 2000. gadā vecuma grupā no 30 līdz 39 gadiem bezdarbnieku kvota bija 5,9 % sievietēm un 5 % vīriešiem, no 40 līdz 44 gadiem — 5 % sievietēm un 5 % vīriešiem, no 45 līdz 49 gadiem — 5,2 % sievietēm un 5,5 % vīriešiem, no 50 līdz 54 gadiem — 9 % sievietēm un 6,9 % vīriešiem un no 55 līdz 59 gadiem — 9,5 % sievietēm un 12 % vīriešiem, kā arī vecuma grupā no 60 gadiem — 5,1 % sievietēm un 8,4 % vīriešiem.

IV — Pamata prāva

28. Pamata prāvā prasītājs lūdz atzīt, ka viņam ir tiesības prasīt no atbildētājas pārejas pensijas sociālā plāna izpratnē samaksu līdz likumā noteiktās pensijas (ASVG pensijas) maksājumu iestāšanās brīdim. Pakārtoti viņš lūdz atzīt, ka viņam ir tiesības prasīt no atbildētājas pārejas pensijas sociālā plāna izpratnē samaksu par piecu gadu laiku no viņa atlaišanas no darba 1999. gada 30. jūnijā brīža. Tāpat pakārtoti viņš lūdz atzīt, ka viņam ir tiesības prasīt no atbildētājas pārejas pensijas sociālā plāna izpratnē samaksu par laiku, kamēr viņš nebija stājies nekādās darba attiecībās.

3) Prasītāja stāvoklis

26. Tā kā prasītājs viņa atlaišanas no darba brīdī, 1999. gada 30. jūnijā, vēl nebija vecāks par 55 gadiem, viņš nesaņēma nekādus pabalstus saskaņā ar sociālā plāna 8. punktu, proti, nekādu pārejas pensiju, bet vienīgi kopumā ievērojami mazākus pabalstus saskaņā ar sociālā plāna 7. punktu.

29. Pirmās instances tiesa ir apmierinājusi prasītāja prasījumu un konstatējusi, ka viņam ir tiesības prasīt no atbildētājas pārejas pensijas samaksu līdz brīdim, kad viņš sāks saņemt ar likumu noteikto pensiju, bet ne vairāk par pieciem gadiem no viņa atlaišanas

no darba brīža. Apelācijas tiesa šo spriedumu ir apstiprinājusi, pret ko atbildētāja, no savas puses, iesniedzējtiesā iesniegusi "pārskatīšanas" ("Revision") prasību.

V — Lūgums sniegt prejudiciālo nolēmumu un Tiesas process

30. Ar 2001. gada 20. decembra lēmumu iesniedzējtiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

- 1) a) Vai EKL 141. pants un Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvas 75/117/EEK par dalibvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.), 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumos, kad darba devējam, kas atlaiž no darba lielu darbaņēmēju grupu sakarā ar apvienošanas ar citu uzņēmējdarbību, ņemot vērā sociālo pienākumu pret visu personālu, ir jānoslēdz ar darbaņēmēju pārstāvjiem sociālais plāns, kas ir saistošs attiecībā uz darbaņēmējiem, lai mīkstinātu atlaišanas sekas, jo īpaši ar vecumu saistītu bezdarbu, šie noteikumi iestājas pret tādu sociālo plānu, saskaņā ar kuru visiem sieviešu dzimuma darbaņēmējiem, kas atlaišanas laikā ir 50 gadu veci un vecāki, un visiem vīriešu dzimuma darbaņēmējiem, kas atlaišanas brīdī ir 55 gadu veci un vecāki, piešķir "pārejas pensiju" 75 % apmērā no to pēdējās bruto mēnešalgas piecu gadu laikposmā, bet ne ilgāk kā līdz brīdim, kad viņiem ir tiesības saņemt ar likumu noteikto pensiju, neskatoties uz nodarbinātības periodu, tas ir, neņemot vērā nekādus "kvalifikācijas periodus", tikai uz vecuma pamata un, neņemot vērā faktu, ka ilglaicīga bezdarba risks sievietēm un vīriešiem atšķiras atbilstoši viņu vecumam?
- b) Vai jo īpaši EKL 141. pantā un Direktīvas 1. pantā minētais darba samaksas jēdziens ir jāsaprot tādējādi, ka attiecībā uz pabalstiem, kas izriet nevis no veiktā darba, bet tikai no piederības personālam un darba devēja sociālās aizsardzības izveidošanas pienākuma, tas ietver ilgstoša bezdarba riska segumu tādā veidā, ka darba samaksa ir jāuzskata par vienlīdzīgu, ja tā sedz tādas pašas

pakāpes risku, ko vērtē fiksēti, pat ja šis risks mēdz pastāvēt dažādās vīriešu un sieviešu vecuma grupās?

c) Vai šīs direktīvas 6. panta 1. punkta c) apakšpunktā jēdziens “sistēma” aptver tikai jautājumu par nosacījumu izpildi, lai saņemtu tiesības uz pārejas pensiju, vai tas aptver arī piederību personālam kopumā?

c) Ja šajos noteikumos lietotajā darba samaksas jēdzienā ietilpst tikai pats pabalsts, vai šādi noteiktu atšķirību riskos var lietot, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm?

2) a) Vai jēdziens “sociālā arodnodrošinājuma sistēma” Padomes 1986. gada 24. jūlija Direktīvas 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā (OV L 225, 40. lpp., ko groza Padomes 1996. gada 20. decembra Direktīva 96/97/EK, OV L 46, 20. lpp.) 2. panta 1. punkta izpratnē būtu jāinterpretē tādējādi, ka tas iekļauj arī pārejas pensiju iepriekš minētajā nozīmē?

3) a) Vai Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.), būtu jāinterpretē tādējādi, ka iepriekš minētā “pārejas pensija” veido atlaišanas nosacījumu šīs direktīvas 5. panta nozīmē?

b) Vai Direktīvas 4. pantā minētais “vecum[a], tostarp priekšlaicīga pensionēšanās” riska jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā ietilpst šāda pārejas pensija?

b) Vai šī direktīva būtu jāinterpretē tādējādi, ka tā iestājas pret sociālo plānu, saskaņā ar kuru visiem sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, kas atlaišanas laikā ir 50 gadu veci un vecāki, un visiem vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kas atlaišanas brīdī ir 55 gadu veci un vecāki, piešķir “pārejas pensiju” 75 % apmērā no viņu pēdējās bruto mēnešalgas piecu gadu laikposmā, bet ne ilgāk kā līdz brīdim, kad viņiem ir tiesības saņemt ar likumu noteikto pensiju,

neskatoties uz nodarbinātības periodu, tas ir, neņemot vērā nekādus "kvalifikācijas periodus", tikai uz vecuma pamata, un neņemot vērā faktu, ka ilglaicīga bezdarba risks sievietēm un vīriešiem atšķiras atkarībā no viņu vecuma?

31. Prasītājs un atbildētāja pamata prāvā, kā arī Austrijas valdība un Komisija Tiesai ir iesniegušas apsvērumus.

33. Sociālajā plānā paredzētās tiesības uz pārejas pensiju ir noteiktas nevis atkarībā no faktiskā bezdarba riska, bet gan kopumā, atkarībā no dzimuma. Ja būtu bijis iepļānots nodrošināt darbaņēmējus no bezdarba riska, tad atkarībā no grūtībām atrast citu darbvietu personālā būtu jāizveido cita veida riska grupas. Kā dalījuma kritēriju paraugus prasītājs nosauc kvalifikāciju un darba mobilitāti. Tiešs dalījums starp vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju pārejas pensijai nav pieļaujams.

2) Atbildētāja

VI — Tiesā sniegto apsvērumu apkopojums

1) Prasītājs

32. Prasītājs uzskata, ka sociālajā plānā paredzētā pārejas pensija ir darba samaksa EKL 141. panta izpratnē. Atbilstoši prasītāja viedoklim nav nozīmes tam, vai pastāv atbrivojums no darba pienākumiem, kas dod darbaņēmējam iespēju uzsākt citu nodarbošanos, saglabājot no sociālā plāna izrietošās tiesības¹⁰.

34. Turpretim atbildētāja, atsaucoties uz spriedumu lietā *Burton*¹¹, uzskata, ka šajā lietā tiek apstrīdēta nevis pārejas pensija, bet gan tās piešķiršanas nosacījumi. Šajā gadījumā ir piemērojams nevis EKL 141. pants, Direktīva 75/117 un Direktīva 86/378, bet gan Direktīva 76/207.

35. Saskaņā ar judikatūrā izstrādātajiem vispārējiem principiem diskriminācijas aizliegums ir piemērojams tikai tad, ja vienādos apstākļos tiek piemēroti dažādi noteikumi vai

10 — Šajā sakarā prasītājs atsaucas uz sociālā plāna 4. punktu, kas ietver šādu regulējumu: "[...] tad, kad viņi ir atļauti no darba, darbaņēmējiem ir tiesības strādāt citu darbu, vienlaikus saglabājot tiesības, kuras viņiem piešķir pašreizējais sociālais plāns".

11 — 1982. gada 16. februāra spriedums lietā 19/81 *Burton* (*Recueil*, 554. lpp.).

ja vienādi noteikumi tiek piemēroti dažādos apstākļos. Atbildētāja it īpaši veic salīdzinājumu ar spriedumu lietā *Birds Eye Walls*¹², no kura atbilstoši tās viedoklim izriet, ka sieviete 60 gadu vecumā neatrodas tādā pašā stāvoklī kā šī paša vecuma vīrietis, jo 60 gadu vecāi sievietei jau ir tiesības uz likumā noteikto pensiju, kamēr vīrietis šādas tiesības iegūst tikai līdz ar 65 gadu vecuma sasniegšanu. Vīriešu un sieviešu darba ņēmējiem pārejas pensija tiek maksāta vienādi ilgi, proti — laika posmā, kurā viņiem ilgstoša bezdarba risks ir visaugstākais. Dažādu likumā noteikto vecuma robežu attiecībā uz priekšlaicīgo pensionēšanos dēļ vīriešiem un sievietēm šis risks ir vislielākais atšķirīgā vecumā.

vecuma sasniegšanai. Austrijas valdība uzskata, ka šī lieta ir, vispārīgi salīdzināma ar lietu *Birds Eye Walls*.

37. Austrijas valdība noliedz diskrimināciju lietas apstākļu atšķirīgā rakstura dēļ. Tā kā Austrijas tiesībās ir spēkā atšķirīgi vecuma priekšnoteikumi attiecībā uz priekšlaicīgu pensionēšanos, tad vīriešu un sieviešu sākotnējais stāvoklis ir objektīvi atšķirīgs. Kā izriet no iesniedzējtiesas norādītās statistikas, līdz ar attiecīgas personas tuvošanos likumā noteiktajam priekšlaicīgas pensionēšanās vecumam bezdarba risks pieaug, un līdz ar to sievietēm šis risks ir vislielākais agrāk nekā vīriešu gadījumā. Tādējādi, lai efektīvi aizsargātu sievietes un vīriešus no bezdarba riska, ir nepieciešams diferencēts regulējums.

3) Austrijas valdība

36. Austrijas valdība uzskata, ka sociālajā plānā paredzētā pārejas pensija ietilpst nevis Direktīvas 76/207 un Direktīvas 86/378 jomā, bet gan ka runa ir par darba samaksu EKL 141. panta izpratnē. No sprieduma lietā *Birds Eye Walls*¹³ izriet, ka EKL 141. pants attiecas arī uz pārejas pensiju, ko darba devējs piešķir līdz likumā noteiktā pensijas

4) Komisija

38. Atsaucoties uz Tiesas judikatūru¹⁴, Komisija norāda, ka pārejas pensija ir darba samaksa EKL 141. panta izpratnē. Komisija uzskata, ka Direktīva 76/207 tādiem lietas

12 — 1993. gada 9. novembra spriedums lietā C-132/92 *Birds Eye Walls* (*Recueil*, I-5579. lpp.).

13 — Norādīts 12. zemsvītras piezīmē.

14 — Komisija it īpaši atsaucas uz 1990. gada 17. maija spriedumu lietā C-262/88 *Barber* (*Recueil*, I-1889. lpp.), 1990. gada 27. jūnija spriedumu lietā C-33/89 *Kowalska* (*Recueil*, I-2591. lpp.) un 1999. gada 9. februāra spriedumu lietā C-167/97 *Seymour-Smith* un *Perez* (*Recueil*, I-623. lpp.), un arī uz spriedumu lietā *Birds Eye Walls* (norādīts 12. zemsvītras piezīmē).

apstākļiem kā pamata prāvā nav piemērojama. Atbildētājas norādītā sprieduma lietā *Burton*¹⁵ apsvērumi attiecas uz brīvprātīgu darba attiecību ar uzņēmumu pārtraukšanu, un tādējādi šajā lietā tos nevar piemērot.

VII — Par pirmo jautājumu

40. Ar pirmo jautājumu, ko veido trīs apakšjautājumi, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai, ievērojot EKL 141. pantu un Direktīvas 75/117 1. pantu, izmaksājot vīriešiem un sievietēm pārejas pensiju, ko saskaņā ar sociālo plānu ilgstoša bezdarba seku mīkstināšanai piešķir darba ņēmējiem, kas ir zaudējuši savas darbavietas, ir pieļaujamas atšķirīgas vecuma robežas.

39. Šajā lietā nav nozīmes tam, ka prasītājs drīz pēc viņa atlaišanas no darba atrada jaunu darbu. Iesniedzējtiesas norādītie statistikas dati, saskaņā ar kuriem vecuma grupā no 50 līdz 54 gadiem sievietēm bezdarbs ir lielāks nekā vīriešiem, tāpat nav uzskatāmi par pamatu, lai nenostādītu viņu vienādā stāvoklī ar viņa vecuma sievietēm. Ir iespējams, ka saskaņā ar šo statistiku sievietes bezdarbam ir pakļautas agrāk, taču vīriešus šis bezdarbs skar ilgāku laiku. Ja par pamatu tiek ņemta statistika, tad tomēr šajā gadījumā tiek diskriminētas arī sievietes. Dažādās dalībvalstīs pastāvoša dažāda statistika būtu novedusi arī pie dažādām sekām EKL 141. panta piemērošanas ietvaros, kas tomēr neparedz šādu specifiskām izmaiņām atkarībā no vietas un laika posma pakļautu atšķirību regulējumu.

A — Vienādas darba samaksas principa piemērojamība sociālajiem plāniem

41. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru diskriminācijas starp sieviešu un vīriešu dzimuma darba ņēmējiem aizliegums, ko nosaka EKL 141. pants, ir saistošs ne tikai publiskām iestādēm, bet attiecas arī uz algotu darbu kolektīvi regulējošiem koplīgumiem un visiem līgumiem starp privātpersonām¹⁶. Citiem vārdiem sakot, EKL 141. pants ir tieši piemērojams horizontālās attiecībās un attiecas arī uz sociālo plānu, kas ir strīda priekšmets pamata lietā.

15 — Norādīts 11. zemsvītras piezīmē.

16 — 1976. gada 8. aprīļa spriedums lietā 43/75 *Defrenne II* (*Recueil*, 455. lpp., 38. un 39. punkts), daudzu citu starpā skat. arī 2002. gada 17. septembra spriedumu lietā C-320/00 *Lawrence u.c.* (*Recueil*, I-7325. lpp., 17. punkts) un 2004. gada 13. janvāra spriedumu lietā C-256/01 *Allonby* (*Recueil*, I-873. lpp., 45. punkts).

42. Lai gan Direktīva 75/117 horizontālās attiecībās tieši nav piemērojama, tomēr attiecīgas valsts tiesību normas ir jāinterpretē un jāpiemēro saskaņā ar šo direktīvu¹⁷.

44. Darba samaksas jēdziens EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta izpratnē ir patstāvīgs Kopienu tiesību jēdziens, ko Tiesa vienmēr ir interpretējusi plaši. Abu noteikumu izpratnē ar darba samaksu saprot parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja (EKL 141. panta 2. punkta pirmā daļa).

B — Darba samaksas jēdziens

1) Ievada apsvērumi

43. Darba samaksas jēdzieniem, ko izmanto EKL 141. pantā un Direktīvas 75/117 1. pantā, ir vienāda nozīme. Pastāvīgajā judikatūrā Tiesa ir nospriedusi, ka direktīva, kam būtībā ir jāvienkāršo EKL 141. pantā noteiktā vienādas darba samaksas principa piemērošana, nekādā ziņā neskar šī principa, kādu to nosaka minētais noteikums, saturu vai apjomu¹⁸.

45. Kā Tiesa ir vairākkārt spriedusi, tas, vai un kādā mērā darba devēja pabalsts ietilpst minētajā EKL 141. panta piemērošanas jomā, ir atkarīgs vienīgi no nodarbinātības kritērija, kas izriet no paša šī panta¹⁹. Tādēļ šajā lietā ir jānoskaidro jautājums, vai pārejas pensijas samaksa tiek veikta, *pamatojoties uz darba attiecībām*²⁰.

2) Pārejas pensijas saistība ar darba attiecībām

46. Kompensācijas pabalsti, ko darba ņēmējs saņem darba attiecību izbeigšanas brīdī vai

17 — Pastāvīgā judikatūra; skat. tikai 1994. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-91/92 *Faccini Dori* (*Recueil*, I-3325. lpp., 19.–26. punkts un tajā minētā judikatūra).

18 — Spriedums lietā *Barber* (norādīts 14. zemsvitras piezīmē, 11. punkts); skat. arī 1981. gada 31. marta spriedumu lietā 96/80 *Jenkins* (*Recueil*, 911. lpp., 22. punkts), 1994. gada 15. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 un C-78/93 *Helmig u.c.* (*Recueil*, I-5727. lpp., 19. punkts), 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-236/98 *JāmO* (*Recueil*, I-2189. lpp., 37. punkts) un 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-381/99 *Brunnhöfer* (*Recueil*, I-4961. lpp., 29. punkts); tajā pašā izpratnē skat. spriedumu lietā *Defrenne II* (norādīts 16. zemsvitras piezīmē, 53.–55. punkts) un 1981. gada 11. marta spriedumu lietā 69/80 *Worringham* (*Recueil*, 767. lpp., 21. punkts).

19 — 2003. gada 23. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schönheit un Becker* (*Recueil*, I-12575. lpp., 56. punkts), 2000. gada 25. maija spriedums lietā C-50/99 *Podesta* (*Recueil*, I-4039. lpp., 26. punkts) un 1994. gada 28. septembra spriedums lietā C-7/93 *Beune* (*Recueil*, I-4471. lpp., 43. punkts).

20 — Skat. EKL 141. panta 2. punkta formulējumu, skat. arī 14. zemsvitras piezīmē norādīto spriedumu lietā *Barber* (12. punkts) un *Seymour-Smith* un *Perez* (norādīts 14. zemsvitras piezīmē, 23. punkts), kā arī 1982. gada 9. februāra spriedumu lietā 12/81 *Garland* (*Recueil*, 359. lpp., 5. punkts).

pēc šīs izbeigšanas, atbilstoši pastāvīgai judikatūrai ir uzskatāmi par atliktas darba samaksas veidu, ko darbaņēmējam ir tiesības saņemt sakarā ar darba attiecībām, bet kas viņam tiek izmaksāta, izbeidzot darba attiecības, lai ļautu viņam piemēroties jaunajiem apstākļiem, kuri izriet no šādas izbeigšanas, un lai nodrošinātu viņam ienākumu avotu jauna darba meklēšanas laikā²¹.

47. Pamata lietā apstrīdētā pārejas pensija ir šāds kompensācijas pabalsts. Runa nav par kādu likumā tieši noteiktu sociālo pabalstu, ko uzņēmuma ietvaros piešķir ārpus jebkādas ligumiskas vienošanās²². Pārejas pensijas izmaksa turpretim notiek, pamatojoties uz sociālo plānu, kas uzņēmumā ir noslēgts starp darba devēju un darbaņēmēju pārstāvjiem kā to ievēlēto institūciju un ko finansē no darba devēja līdzekļiem. Turklāt pārejas pensiju, skatoties formāli, piešķir uz jauna ar to pašu darbaņēmēju noslēdzama darba liguma pamata. Pēdējais aspekts gan ir vienīgi samaksas kārtības elements, kam

jānovērs bezdarbnieka statusa piešķiršana attiecīgai personai, bet tas tomēr nemina faktu, ka šī ligumiskā forma ir papildu iezīme tam, ka runa ir par pabalstu *uz darba attiecību pamata*, kā to nosaka EKL 141. pants.

48. Tas, ka šīs pārejas pensijas saņemšanas laikā attiecīgajam darbaņēmējam nav pienākuma veikt jebkādu darbu par labu līdzšinējam darba devējam²³ un ka tas pat var stāties citās darba attiecībās pie jauna darba devēja, šajā gadījumā *nav pretrunā* ar pensijas kā darba samaksas klasificēšanu. Pretēji apstākļiem lietā *Österreichischer Gewerkschaftsbund*²⁴ attiecīgais darbaņēmējs nevar palikt darba attiecībās ar savu līdzšinējo darba devēju ne tāpēc, ka to viņam *aizliedz kādas likuma normas*. Turpreti tam, ka darba pienākumus pildīt nav iespējams, pamatā ir tāda darba devēja apstākļi, kurš ir nolēmis slēgt uzņēmumu un atteikties no turpmāka darba piedāvājuma. Turklāt, kā jau ir minēts, sociālajā plānā paredzētais attiecīgais regulējums attiecas uz noteiktu vienošanos starp darba devēju un darbaņēmēju pārstāvjiem kā ievēlēto darbaņēmēju institūciju. Uzņēmuma apstākļu izmaiņu (šajā gadījumā — uzņēmuma slēgšanas) seku mikstināšana sociāli ligumiskā ceļā ir darba devēja un uzņēmuma kopumā interesēs, tajā skaitā arī tādēļ, lai izvairītos no atlaišanas no darba apstrīdēšanas²⁵.

21 — Skat. 14. zemsvītras piezīmē norādītos spriedumus lietās *Barber* (12.–14. punkts), *Seymour-Smith* un *Perez* (25. punkts) un *Kowalska* (9.–11. punkts), spriedumu lietā *Birds Eye Walls* (norādīts 12. zemsvītras piezīmē, 12. punkts), kā arī 1993. gada 17. februāra spriedumu lietā C-173/91 Komisija/Belģija (*Recueil*, I-673. lpp., 15.–17. punkts).

22 — Norādītie norobežošanas kritēriji atbilst pastāvīgajai judikatūrai: skat. 1971. gada 25. maija spriedumu lietā 80/70 *Defrenne I* (*Recueil*, 445. lpp., 7.–12. punkts), 1986. gada 13. maija spriedumu lietā 170/84 *Bilka* (*Recueil*, 1607. lpp., 17. un turpmākie punkti), kā arī spriedumu lietā *Barber* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 22. punkts) un spriedumu lietā Komisija/Belģija (norādīts 21. zemsvītras piezīmē, 14. punkts).

23 — Sociālā plāna 8.3. punkts.

24 — 2004. gada 8. jūnija spriedums lietā C-220/02; skat. it īpaši manu 2004. gada 12. februāra secinājumu 33.–45. punktu (*Recueil*, I-5907. lpp.).

25 — Šajā sakarā skat. šo secinājumu 13. punktu.

49. Lai kvalificētu pensiju kā darba samaksu, šis pārejas pensijas apmēram, kā arī tam, ka tās piešķiršana pretēji kompensācijas ("atļaišanas pabalsta") gadījumā pieņemtai praksei nav atkarīga no darba attiecību ilguma, nav nozīmes²⁶. Tas tā ir tāpēc, ka darba samaksas jēdziens, kā jau ir aprakstīts iepriekš²⁷, jāsaprot plašā nozīmē un tas, ievērojot jau EKL 141. panta 2. punkta formulējumu, ietver *visus atlīdzības veidus* naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja²⁸.

ba samaksas principam, kā to nosaka EKL 141. pants un Direktīvas 75/117 1. pants²⁹.

3) Secinājumi

51. Iepriekš minēto iemeslu dēļ atbilstoši sociālajam plānam piešķirtā pārejas pensija un tās izmaksas kārtība ietilpst EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 piemērošanas jomā.

50. Vienlīdzīgas darba samaksas princips attiecas ne tikai uz vienkāršu atlīdzības apmēru, nosakot vienlīdzīgu attieksmi pret sievieti un vīrieti summas ziņā, bet arī uz attiecīgu izmaksas kārtību. Kā it īpaši uzsverts Direktīvas 75/117 1. panta 1. punktā, vienlīdzīgas darba samaksas princips ietver ne tikai visus atlīdzības *aspektus*, bet arī atlīdzības *nosacījumus*. Arī Tiesa spriedumā lietā *Barber* un turpmāk pastāvīgajā judikatūrā atšķirīgas vecuma robežas atlīdzības izmaksai vērtējusi atbilstoši vienlīdzīgas dar-

C — Nevienlīdzīga attieksme

52. Sociālā plāna 8.1. punktā sieviešu un vīriešu dzimuma darba ņēmējiem ir paredzētas dažādas minimālā vecuma robežas: sievietes iegūst tiesības uz pārejas pensiju, sasniedzot 50 gadu vecumu, bet vīrieši turpretim tikai tad, kad tie sasniedz 55 gadu vecumu. Šis regulējums norāda uz nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ.

26 — Sociālā plāna 8.3. punkts.

27 — Šo secinājumu 44. un 45. punkts.

28 — Skat. turklāt spriedumu lietā *Garland* (norādīts 20. zemsvītras piezīmē, 9. punkts) un 1999. gada 16. septembra spriedumu lietā C-218/98 *Abdoulaye* u.c. (*Recueil*, I-5723. lpp., 15. punkts), kas ietver līdzīgus apsvērumus.

29 — Spriedums lietā *Barber* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 32. punkts) un spriedums lietā *Podesta* (norādīts 19. zemsvītras piezīmē, 46. punkts); skat. arī 1994. gada 28. septembra spriedumu lietā C-408/92 *Smith* u.c. (*Recueil*, I-4435. lpp., 11. punkts). EKL 141. panta un Direktīvas 75/117, no vienas puses, un Direktīvas 76/207, no otras puses, piemērošanas jomu norobežošanai skat. šo secinājumu 95. un turpmākos punktus.

53. Tomēr šādu nevienlīdzīgu attieksmi var konstatēt tikai tad, ja vienādos apstākļos tiek piemēroti dažādi noteikumi vai ja vienādi noteikumi tiek piemēroti dažādos apstākļos³⁰. Tādēļ ir jāpārbauda, vai prasītāja situācija būtiski atšķiras no līdzīga vecuma viņa sieviešu dzimuma kolēģes situācijas vai arī ar to ir salīdzināma.

55. No otras puses, salīdzinājumu var veikt, kā tas ir noticis šajā lietā, kopumā attiecībā uz vecuma grupām. Tādējādi sociālais plāns sasniedz savu mērķi mīkstināt ilgstoša bezdarba sekas, nosakot darba ņēmēju dalījumu vecuma grupās. Līdz ar to tiek ņemti vērā no prakses izrietošie skaitļi, saskaņā ar kuriem ilgstoša bezdarba risks ir īpaši augsts piecu gadu laikā pirms likumā noteiktās priekšlaicīgās pensionēšanās. Turpretim tas, vai konkrētā gadījumā bezdarba risks vispār pastāv un vai pēc uzņēmuma slēgšanas attiecīgās personas ir atradušas jaunu darbvietu vai arī ilgstoši palikušas bez darba, netiek pētīts.

1) Divi iespējamie salīdzinājuma līmeņi: atsevišķa gadījuma analīze vai kopējs vecuma grupu salīdzinājums

54. Sieviešu un vīriešu dzimuma darba ņēmēju situācijas salīdzinājumu ir iespējams veikt divos līmeņos: pirmkārt, prasītāja konkrēto situāciju var pretnostatīt sieviešu dzimuma līdzīga vecuma salīdzināmai personai. Kamēr 54 gadu veca no darba atlaista darba ņēmēja saņem pārejas pensiju un drīkst to paturēt pat jaunu darba attiecību par atlīdzību nodibināšanas gadījumā, prasītājam atbilstoši sociālajam plānam šāds pabalsts netiek piešķirts un tā vietā viņš saņem ievērojami mazāk ienesīgo brīvprātīgo pabalstu³¹.

56. Ja pirmā salīdzinājuma gadījumā nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ var konstatēt, neveicot turpmākus pētījumus, tad veicot abstraktu vecuma grupu salīdzinājumu, tas ir mazāk acīmredzami. Pēdējā gadījumā noteicošs ir tas, vai attiecīgus darba ņēmējus noteiktās vecuma grupās varēja ieskaitīt, nepārbaudot to personisko situāciju individuāli, un vai sociālajā plānā šīs grupas ir noteiktas pienācīgi. Turpmākie apsvērumi ir veltīti šim jautājumam.

30 — Spriedums lietā *Brunnhofner* (norādīts 18. zemsvītras piezīmē, 28. un 29. punkts) un spriedums lietā *Birds Eye Walls* (norādīts 12. zemsvītras piezīmē, 17. punkts). Skat. arī spriedumu lietā *Abdoulaye* (norādīts 28. zemsvītras piezīmē, 16. un 17. punkts), kā arī 1996. gada 13. februāra spriedumu lietā C-342/93 *Gillespie* (*Recueil*, I-475. lpp., 16. punkts) un 2001. gada 13. decembra spriedumu lietā C-206/00 *Mouyflin* (*Recueil*, I-10201. lpp., 28. punkts).

31 — Skat. šo secinājumu 17. un turpmākos punktus.

2) Sociālo partneru pilnvaras attiecībā uz grupu noteikšanu

konkrētu formu, vadās pēc skaitļiem, kas izriet no prakses, un, izmantojot kurus, nospraustie mērķi, katrā ziņā vairākumā gadījumā, iespējams, varētu tikt realizēti.

57. Atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai sociāli politisko mērķu sasniegšanai piemērotu pasākumu izvēlē dalībvalstīm ir plašas vērtējuma pilnvaras³². Lai gan demokrātiski leģitimētam likumdevējam piemērojamos noteikumus nevar pilnā mērā pārnest uz sociālajiem partneriem, tomēr koplīgumu un vienošanās uzņēmuma līmenī noslēgšanas gadījumā, ciktāl šādiem aktiem — kā, piemēram, sociālajam plānam pamata lietā — ir normatīvs raksturs, noteiktas vērtējuma pilnvaras būtu piešķiramas arī šādiem partneriem.

58. Īpaši pilnvarās, kādas ir darba devējam un darba ņēmēju pārstāvjiem, tiem uzņēmuma līmenī noslēdzot vienošanos ar normatīvu iedarbību attiecībā uz lielu individuālu gadījumu skaitu, ir jābūt iekļautai iespējai izmantot tipveida pieeju atbilstoši vispārējiem kritērijiem. Tādēļ pamatā nav jāizvirza pretenzijas gadījumā, ja puses, nosakot sociālā plānā paredzētu atsevišķu pasākumu

59. Šis vērtējuma pilnvaras katrā ziņā nevar novest pie tā, ka tāds fundamentāls Kopienu tiesību princips kā vienlīdzīga darba samaksa sievietēm un vīriešiem tiktu padarīts par mazāk nozīmīgu³³. Tādēļ vispārējs pieņēmums, ka noteikts pasākums ir piemērots ilgstoša bezdarba seku mīkstināšanai, nav pietiekams, lai pierādītu, ka sociālā plāna koncepcija nav saistīta ar diskrimināciju dzimuma dēļ, un lai pienācīgā veidā pamatotu pieņēmumu, ka noteiktās vecuma robežas ir piemērotas ar sociālo plānu sasniedzamo mērķu īstenošanai³⁴.

60. Visbeidzot, ir jāapsver, vai sociālajā plānā noteiktās vecuma grupas ir piemērotas tajā noteiktu mērķu sasniegšanai, un vai šo mērķu sasniegšanai tās ir nepieciešamas. Tādēļ visu nozīmīgo lietas apstākļu pārbaude ir jāveic, paturot prātā jautājumu, vai sociālā

32 — 1995. gada 14. decembra spriedums lietā C-317/93 *Nolte* (*Recueil*, I-4625. lpp., 33. punkts) un 1999. gada 9. septembra spriedums lietā C-281/97 *Krüger* (*Recueil*, I-5127. lpp., 28. punkts); skat. arī spriedumu lietā *Seymour-Smith* un *Perez* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 74. punkts).

33 — Spriedums lietā *Seymour-Smith* un *Perez* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 75. punkts) un 2003. gada 20. marta spriedums lietā C-187/00 *Kutz-Bauer* (*Recueil*, I-2741. lpp., 57. punkts).

34 — Atbilstoša argumentācija ir norādīta arī spriedumā lietā *Kutz-Bauer* (norādīts 33. zemsvītras piezīmē, 58. punkts) un spriedumā lietā *Seymour-Smith* un *Perez* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 76. punkts).

plāna mērķus varētu sasniegt ar citiem līdzekļiem³⁵.

minācijas esamību, proti, tad, ja vīriešu un sieviešu situācija ir objektīvi atšķirīga. Tas attiecas, piemēram, uz mātes aizsardzību un uz šajā sakarā piešķiramajām priekšrocībām³⁶.

3) Par sociālajā plānā noteikto vecuma grupu piemērotību un nepieciešamību

a) Izvēlēto vecuma kritēriju nepiemērotība

61. Vispirms ir jāpārbauda, vai no dzimuma atkarīgo kopējo vecuma grupu veidošana vispār bija piemērota sociālā plāna mērķu īstenošanai, tas ir — ilgstoša bezdarba seku mīkstināšanai.

62. No EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta izriet, ka pamatā dzimums *nav* uzskatāms par piemērotu atšķirības kritēriju, no kā izriet, ka to nevar izmantot arī personu grupu veidošanai. Ja dzimumu tieši izmanto kā kritēriju, tad Tiesa tikai izņēmuma gadījumā neatzīst netiešas diskri-

63. Šajā lietā atbildētāja un Austrijas valdība apgalvo, ka objektīvu atšķirību starp vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem nosaka tas, ka ilgstoša bezdarba risks Austrijā rodas dažādā vecumā atkarībā no dzimuma un ir vislielākais piecu gadu laikā pirms likumā noteiktās priekšlaicīgās pensionēšanās vecuma robežas. Šajā sakarā tās balstās uz lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu norādīto statistiku³⁷. Tāpēc turpmāk ir jāpārbauda, vai šāda atsauce uz statistiku vispār ir pieļaujama un vai, balstoties uz statistikas datiem, kas ir norādīti šajā lietā, var izdarīt secinājumu, ka starp vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem pastāv objektīva atšķirība.

64. Iesniedzējtiesas norādītie dati vispārīgā veidā norāda uz grūtībām, kas konkrētā gadījumā var rasties atsauce uz statistiku izmantošanas dēļ. Kā pamatoti norāda Komisija, statistiskas apskates rezultāts atkarībā no dalībvalsts, reģiona vai tautsaimniecības nozares var ievērojami atšķirties. Ja tiek pieļautas atsauces uz statistiku, tas noved

35 — Attiecībā uz stāvokli kopumā skat. 2003. gada 11. septembra spriedumu lietā *C-77/02 Steinicke (Recueil, I-9027)*. lpp., 58. un 59. punkts), turpmāk — spriedumu lietā *Kutz-Bauer* (norādīts 33. zemsvītras piezīmē, 51. un 52. punkts), spriedumu lietā *Schönheit un Becker* (norādīts 19. zemsvītras piezīmē, 83. un 84. punkts), kā arī spriedumu lietā *Seymour-Smith un Perez* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 68. punkts).

36 — Skat., piemēram, spriedumu lietā *Abdoulaye* (norādīts 28. zemsvītras piezīmē, 17.–20. punkts).

37 — Skat. šo secinājumu 22. un turpmākos punktus.

pie ievērojamas tiesību nenoteiktības attiecībā uz sociālajiem partneriem. Darba devēji un darba ņēmēji nevar pietiekami droši novērtēt, uz kādu skaitlisko informāciju tie var balstīties koplīguma uzņēmuma līmenī noslēgšanas procesā.

uz likumā noteikto pensijas režīmu, ko pacieš vienīgi uz laiku³⁹, sekas tiks nostiprinātas un ka nākotnē tā nevis tiks pēc iespējas samazināta, ko prasa vienlīdzīgas attieksmes principa jēga un mērķis, bet gan izplatīsies citā — uzņēmumu jomā.

65. Izšķirošs tomēr ir tas, ka statistikas un no prakses izrietošo skaitļu izmantošana nevar būt pretrunā ar diskriminācijas aizlieguma jēgu un mērķi. Līgumā noteiktā tieši piemērojamā diskriminācijas aizlieguma mērķis ir, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, pielīdzināt esošās attiecības jomās, kurās vēl pastāv trūkumi. Tātad statistikas izmantošanu var uzskatīt par pieļaujamu tiktāl, ciktāl tā ir vērsta uz minēto mērķi.

67. Ņemot vērā minētos riskus, statistikas izmantošanai uz nākotni vērsto prognožu veidošanai ir jāizvirza ļoti augstas prasības.

68. Iesniedzējtiesas norādītajai statistikai attiecībā uz vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēju atšķirībām katrā ziņā trūkst pierādījuma spēka.

66. Statistiku var izmantot, piemēram, kā *pagātnē radušās vai mūsdienās turpinošās* netiešās diskriminācijas pierādījumu³⁸. Šajā lietā to mēģina izmantot pretējā veidā: tiek izteikta argumentācija, ka, izmantojot no prakses izrietošos skaitļus, sociālie partneri var izteikt *nākotnes* prognozes attiecībā uz to, ka šibrīža situācija nemainīsies. Šāda pieeja satur slēptus draudus, ka nevienlīdzīgas attieksmes pret vīrieti un sievieti attiecībā

69. Aplūkojot situāciju virspusēji, liekas, ka sociālajā plānā noteiktās vecuma robežas attiecībā uz vienkāršu *bezdarbnieku kvotu* augstāko punktu tiešām norāda uz vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēju situācijas atšķirību. Atbilstoši šādai pieejai vīriešu un

38 — Pastāvīgā judikatūra; skat. daudzu citu starpā spriedumu lietā *Allonby* (norādīts 16. zemsvītras piezīmē, 75. un 81. punkts) un spriedumu lietā *Steinicke* (norādīts 35. zemsvītras piezīmē, 56. un 57. punkts).

39 — Šajā sakarā skat. it īpaši šo secinājumu 82. punktu.

sieviešu bezdarbnieku kvota ir vislielākā dažādos laikos, tas ir, visbiežāk piecu gadu laikā pirms likumā noteiktā minimālā priekšlaicīgās pensionēšanās vecuma sasniegšanas.

atkarībā no vecuma atšķirīgo vecuma grupu piemērotību sociālā plāna mērķa sasniegšanai, tas ir — ilgstoša bezdarba seku mīkstināšanai.

70. Tomēr no iesniedzējtiesas norādītajiem statistikas datiem izriet tikai tas, cik daudz vīriešu un sieviešu noteiktā vecuma grupā attiecīgi ir bezdarbnieki. Iespējams, ka šie dati ietver arī personas, kas ir bezdarbnieki jau ilgāku laiku un ir zaudējuši savas darbavietas vairāk nekā piecu gadu laikā pirms minimālā vecuma sasniegšanas ar likumu noteiktās vecuma pensijas saņemšanai.

71. Norādītie statistikas dati turpretim nesniedz nekādas tiešas ziņas par to, kāda ir iespējamība, ka darba ņēmējs, kas piecu gadu laikā pirms likumā noteiktā minimālā priekšlaicīgās pensionēšanās vecuma sasniegšanas ir zaudējis savu darbavietu, *paliek bezdarbnieks*. No šiem skaitļiem skaidri neizriet, vai vīriešu dzimuma darba ņēmēja risks attiecībā uz nespēju atrast jaunu darbavietu atlaišanas no darba gadījumā neilgi *pirms* 55 gadu vecuma sasniegšanas ir ievērojami mazāks nekā *pēc* šī brīža. To, vai šis risks ir ievērojami atšķirīgs attiecībā uz vienāda vecuma sievietēm un vīriešiem, šie skaitļi nosaka tikpat maz.

72. Lidz ar to Tiesai norādītie lietas apstākļi neliecina par sociālajā plānā noteikto un

b) Individuālu gadījumu pārbaude kā vecuma grupu veidošanas alternatīva

73. Ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principa prasības, mazāk radikāla alternatīva kopējo vecuma grupu veidošanai būtu konkrēta attiecīgu individuālu gadījumu pārbaude. Kā pamatoti norāda prasītājs, darba ņēmēja risku kļūt par bezdarbnieku varētu pārbaudīt atbilstoši objektīviem kritērijiem. Attiecībā uz nākotni varētu pārbaudīt, vai attiecīgās personas patiešām ilgstoši ir bezdarbnieki vai arī pa šo laiku tās ir atradušas jaunu darbavietu.

74. No vienas puses, tomēr nevar neņemt vērā, ka pamatīgs katra individuāla atlaista darba ņēmēja izredžu vērtējums attiecībā uz to, vai viņš, ņemot vērā savu kvalifikāciju vai mobilitāti, atradīs jaunu darbavietu, darba devējam nozīmētu administratīvus izdevumus. Ņemot vērā ieplānoto attiecīgā uzņēmuma slēgšanu, šādus izdevumus būtu

iespējams veikt tikai ar lielām grūtībām; tas attiecas arī uz nākotnē veicamo pārbaudi, vai pēc uzņēmuma slēgšanas konkrētā persona tiešām ir atradusi jaunu darbavietu vai arī ilgstoši palikusi bez darba.

4) Secinājums

75. No otras puses, ir noteikts, ka pārejas pensiju attiecīgajiem darba ņēmējiem atbildētāja izmaksājusi laika posmā līdz pieciem gadiem, veicot regulārus ikmēneša maksājumus. Līdz ar to vienībai, kas veica izmaksas, jebkurā gadījumā bija regulāri jānodarbojas ar katru individuālu gadījumu. Tāpēc var pieļaut, ka tai bez lieliem papildu izdevumiem būtu bijis iespējams no pārejas pensijas saņēmējiem regulāri pieprasīt ilgstoša bezdarba pierādījumus vai paziņojuma par nodokļu samaksu kopiju kā ienākumu pierādījumu.

76. Ja šādi noteiktā pārejas pensija tās vietā, ko maksā, nepārbaudot katru gadījumu individuāli, tiktu maksāta turpmāk arī tad, kad attiecīgās personas ir atradušas jaunu darbavietu, tad tas pārsniegtu sociālā plāna mērķu sasniegšanai, proti, ilgstoša bezdarba seku sociālai mīkstināšanai, nepieciešamos pasākumus. Katrā ziņā darba devējs var piešķirt pārejas pensijas atlaistajiem darba ņēmējiem arī neatkarīgi no tā, vai pastāv faktiskas bezdarbs. Tomēr šādā gadījumā diferencēšana atkarībā no dzimuma nav nepieciešama un tādējādi nav pieļaujama.

77. Kopēju pēc dzimuma atšķirīgu vecuma grupu veidošana ilgstoša bezdarba seku mīkstināšanai ir bijusi nedz piemērota, nedz arī nepieciešama. Tiesā norādītie lietas apstākļi neliecina nedz par to, ka vīriešu dzimuma darba ņēmēja risks attiecībā uz nespēju atrast jaunu darbavietu *pirms* 55 gadu vecuma sasniegšanas ir ievērojami mazāks nekā *pēc* šī laika brīža, nedz arī par to, ka šis risks attiecībā uz vienāda vecuma vīriešiem un sievietēm ir būtiski atšķirīgs. Tādējādi dažādu minimālo vecuma robežu noteikšana ietver tādu nevienlīdzīgu attieksmi vecuma dēļ, kam nav objektīva pamata.

78. Ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, pārejas pensija darba ņēmējiem būtu jāpiešķir, nediferencējot tos pēc dzimuma.

D — *Pamatojuma esamība*

79. Atliek pārbaudīt, vai noteikto nevienlīdzīgo attieksmi starp vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem var attaisnot, atsaucoties uz Austrijā ar likumu noteikto atšķirīgo pensijas vecumu.

80. Šajā lietā darba devēja un darbaņēmēju pārstāvji veidoja dažādas no dzimuma atkarīgas vecuma grupas saskaņā ar Austrijā noteikto pensijas vecumu, kas vīriešiem un sievietēm ir atšķirīgs. Noteiktās vecuma robežas atbilstoši tā laika tiesībām ir, attiecīgi, desmit gadus mazākas nekā likumā noteiktais vispārējais pensijas vecums un piecus gadus mazākas nekā likumā noteiktais minimālais pensijas vecums iepriekšējas pensionēšanās gadījumā⁴⁰.

1) Barber judikatūra

81. Šādas ar likumu noteiktā pensijas vecuma atšķirības tomēr nevar attaisnot nevienlīdzīgu attieksmi uzņēmuma darbības jomā. Tieši pretēji, kopš sprieduma lietā *Barber*⁴¹ judikatūrā ir atzīts⁴², ka atkarība no dzimuma atšķirīgas vecuma robežas noteikšana uzņēmuma pabalstu piešķiršanai vai aprēķināšanai ir EKL 141. panta pārkāpums, kas ir piemērojams arī gadījumā, ja šī atšķirība ir saistīta ar attiecīgu vīriešu un sieviešu pensijas vecumu, ko nosaka valsts ar likumu noteiktā pensiju sistēmā.

2) Valsts pensiju sistēmas izņēmuma noteikumu nepiemērojamība

82. Saskaņā ar Kopienas tiesību pašreizējo stāvokli vienīgi vispārējās valsts pensiju sistēmās dalībvalstis atbilstoši Direktīvas 79/77. panta 1. punkta a) apakšpunktam ir tiesīgas uz likumu⁴³ saglabāt dažādu ar likumu noteiktu pensionēšanas vecumu. Šādam regulējumam jāvienkāršo dalībvalstīm pakāpeniska pāreja uz likumā noteiktām pensijas sistēmām, kas ir brīvas no diskriminācijas, neizjaucot šo sistēmu sarežģīto finanšu līdzsvaru⁴⁴. Šajā gadījumā runa ir par izņēmuma noteikumiem, kas, ņemot vērā arī vienlīdzīgas attieksmes principa būtisko nozīmi, ir jāinterpretē šauri⁴⁵. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru šādus noteikumus var piemērot citām pabalstu sistēmām tikai tad, ja diskriminācija tajos ir objektīvi nepieciešama, lai novērstu sociālā nodrošinājuma sistēmas finanšu līdzsvara apdraudējumu

40 — Skat. šo secinājumu 15. punktu.

41 — Norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 32. punkts.

42 — Skat. it īpaši 1993. gada 14. decembra spriedumu lietā C-110/91 *Moroni* (*Recueil*, I-6591. lpp., 10. un 20. punkts) un spriedumu lietā *Smith* u.c. (norādīts 29. zemsvītras piezīmē, 11. punkts).

43 — 1993. gada 30. marta spriedums lietā C-328/91 *Thomas* (*Recueil*, I-1247. lpp., 9. punkts), 1997. gada 30. janvāra spriedums lietā C-139/95 *Balestra* (*Recueil*, I-549. lpp., 32. punkts), kā arī 2000. gada 23. maija spriedumi lietā C-104/98 *Buchner* (*Recueil*, I-3625. lpp., 23. punkts) un lietā C-196/98 *Hepple* u.c. (*Recueil*, I-3701. lpp., 23. punkts).

44 — 1992. gada 7. jūlija spriedums lietā C-9/91 *Equal Opportunities Commission* (*Recueil*, I-4297. lpp., 14. un 15. punkts). Skat. arī spriedumu lietā *Burton* (norādīts 11. zemsvītras piezīmē, 13. un 14. punkts).

45 — Skat. 43. zemsvītras piezīmē norādītos spriedumus lietās *Thomas* (8. punkts) un lietā *Buchner* (21. punkts), kā arī 1998. gada 30. aprīļa spriedumu apvienotajās lietās no C-377/96 līdz C-384/96 *De Vriendt* u.c. (*Recueil*, I-2105. lpp., 25. punkts) un 2004. gada 4. marta spriedumu lietā C-303/02 *Haackert* (*Recueil*, I-2195. lpp., 26. punkts).

vai nodrošinātu atbilstību starp vecuma pensiju un citu pabalstu sistēmām⁴⁶.

83. Šajā lietā dažādu vecuma robežu noteikšana sociālajā plānā nebija nepieciešama, lai nodrošinātu sociālā nodrošinājuma sistēmas *finansu līdzsvaru*. Arī darba devējas finanšu iespējas, kas, bez šaubām, ir ierobežotas, nevar būt nevienlīdzīgas attieksmes pamatā; pārejas pensijas maksājumi, kā jau ir norādīts, varētu būt laika ziņā ierobežoti, un pārejas pensijas izmaksu varētu padarīt atkarīgu no faktiskā bezdarba.

84. Tikpat maz sociālajā plānā noteiktā diferencēšana pēc vecuma bija nepieciešama, lai nodrošinātu atbilstību starp pārejas pensiju un citiem pabalstiem, tādiem kā ar likumu noteiktās pensiju sistēmas pabalsti. Tas tā ir tāpēc, ka, no vienas puses, sociālā plāna mērķis — ilgstoša bezdarba seku mīkstināšana — neietver tiešu pāreju no pārejas pensijas uz likumā noteikto vecuma pensiju; no attiecīgajiem darba ņēmējiem turpretim tika sagaidīts, ka ar saņemtās kompensācijas ("atlaišanas pabalstu") un maksājamās pārejas pensijas palīdzību tie paši organizēs nodrošinājumu līdz ar likumu noteiktās vecuma pensijas laika sasniegšanai. Pat ja tiešu pāreju no pārejas pensijas uz likumā noteikto vecuma pensiju un līdz ar to

vislabāko iespējamo atbilstību starp uzņēmuma pabalstiem un likumā noteikto pensiju sistēmu varētu uzskatīt par vēlamu, tad tomēr sociālā plāna struktūra neatbilst tam, kas būtu vajadzīgs šādas atbilstības sasniegšanai: plāns noteic, ka pārejas pensija ir nevis atkarīga no faktiskā bezdarba, bet gan atļauj stāties citās darba attiecībās par samaksu⁴⁷.

3) Sprieduma lietā *Birds Eye Walls* nepiemērojamība

85. Spriedumā lietā *Birds Eye Walls* Tiesa ir atzinusi, ka, ievērojot atšķirīgu likumā noteikto pensijas vecumu, vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēji atrodas objektīvi atšķirīgā sākuma situācijā. Tāpēc šajā lietā, ievērojot pastāvošās tiesības uz likumā noteikto pensiju, pārejas pensiju varēja samazināt, pat neskatoties uz to, ka noteiktā vecuma grupā tas noveda pie tā, ka sieviete saņēma mazāku pārejas pensiju nekā salīdzināms tā paša vecuma vīrietis⁴⁸. Tomēr spriedumā lietā *Birds Eye Walls* atkarībā no dzimuma atšķirīgā pārejas pensijas struktūra

46 — Skat. 43. zemsvītras piezīmē norādītos spriedumus lietā *Thomas* (12. un 20. punkts), lietā *Balestra* (33. un 35. punkts), lietā *Buchner* (25. un 26. punkts) un lietā *Hepple* (25. un 26. punkts), un arī 45. zemsvītras piezīmē norādīto spriedumu lietā *Haackert* (30. punkts).

47 — Skat. arī šo secinājumu 76. punktu.

48 — Spriedums lietā *Birds Eye Walls* (norādīts 12. zemsvītras piezīmē, 20. un 24. punkts).

bija vērsta uz to, lai vīriešu un sieviešu darba ņēmējiem, kas darba attiecības ar uzņēmumu ir pārtraukuši priekšlaicīgi, nodrošinātu *kompumā* salīdzināmus ienākumus⁴⁹.

atkarībā no dzimuma, šajā lietā nevar attaisnot nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ.

E — Starpsecinājums

86. Pamata lietā apstrīdētajā sociālajā plānā līdzīgi pasākumi nav paredzēti. Atšķirībā no sprieduma lietā *Birds Eye Walls* situācijas⁵⁰ šajā lietā pārejas pensiju izmaksā nevis visiem darba ņēmējiem, kas izbeidz darba attiecības, bet tikai vienai to daļai. Tās saņēmējiem pensiju tomēr izmaksāja arī tad, ja ilgstoša bezdarba risks individuālā gadījumā nebija īstenojies. Tādējādi katrā konkrētā gadījumā sociālais plāns varēja radīt darba ņēmējiem ļoti dažādas finanšu sekas.

88. No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet: lietas apstākļiem esot tādiem, kādi tie ir pamata lietā, EKL 141. pants un Direktīvas 75/117 1. pants iestājas pret sociālo plānu, kas atbilstoši likumā noteiktajam pensijas vecumam, kurš vīriešiem un sievietēm ir atšķirīgs, paredz atšķirīgas minimālās vecuma robežas pārejas pensijas piešķiršanai vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, kas ir zaudējuši darbavietas uzņēmuma slēgšanas rezultātā.

89. Uz pirmo jautājumu ir jāatbild šādā veidā.

4) Secinājums

87. Fakts, ka sociālais plāns atbilst ar likumu noteiktajam pensijas vecumam, kas atšķiras

VIII — Par otro jautājumu

90. Ar otro jautājumu, ko līdzīgi veido trīs apakšjautājumi, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīva 86/378 ir piemērojama pārejas pensijai, ko, ievērojot sociālos plānus, saņem savas darbavietas zaudējušie darba ņēmēji.

49 — Spriedums lietā *Birds Eye Walls* (norādīts 12. zemsvītras piezīmē, 5. punkts). Judikatūru lietā *Birds Eye Walls* šajā izpratnē ir atzinis un kodificējis arī Kopienų likumdevējs: skat. Direktīvas 86/378, ko groza Direktīva 96/97, 2. panta 3. punktu.

50 — Spriedums norādīts 12. zemsvītras piezīmē, 2.–5. punkts.

91. Direktīvas 86/378 materiālā piemērošanas joma nav tik plaša, salīdzinot ar EKL 141. pantu⁵¹. Tas tā ir tāpēc, ka saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 1. punktu tā ir piemērojama tikai sociālā arodrošinājuma *sistēmām*. Ir apšaubāmi, vai pabalsti, par ko uzņēmums vienojas un kurus piešķir vienreiz (*ad hoc*) konkrētā situācijā, piemēram, saistībā ar sociālo plānu, uzņēmumu slēdzot, ir uzskatāmi par *sistēmu*⁵².

pamatojoties uz EKL 141. pantu, tad direktīva vairs nav jāpiemēro⁵³.

93. Arī pretējā gadījumā, ja diskriminācija dzimuma dēļ nepastāv lietas apstākļu atšķirīga rakstura dēļ, Direktīva 86/378 būtu novedusi pie tāda paša secinājuma kā EKL 141. pants. Tas tā ir tāpēc, ka direktīvas 5. panta 1. punktā un 6. panta 1. punkta c) un e) apakšpunktā noteiktais diskriminācijas aizliegums atbilst EKL 141. pantā noteiktajam aizliegumam⁵⁴.

94. Uz otro jautājumu atbilde ir jāsniedz, ņemot vērā iepriekš minēto.

92. Visbeidzot, jautājums, vai sociālais plāns, kas paredz pārejas pensijas regulējumu, ir klasificējams kā sociālā arodrošinājuma sistēma, var arī palikt nenoskaidrots. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Direktīvas 86/378 noteikumi EKL 141. panta piemērošanas jomu nevis ierobežo, bet vienīgi paskaidro. Ja diskriminācija dzimuma dēļ ir konstatēta,

IX — Par trešo jautājumu

95. Ar trešo jautājumu, kas sastāv no diviem apakšjautājumiem, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai pārejas pensija, ko darba ņēmēji, kas ir zaudējuši savas darbavietas, saņem, pamatojoties uz sociālo plānu, ir uzskatāma par atlaišanas no darba nosacī-

51 — Turpretim Direktīvas 86/378 piemērošanas joma attiecībā uz personām ir plašāka nekā EKL 141. panta piemērošanas joma, jo direktīva attiecas ne tikai uz atkarīgiem darba ņēmējiem, bet arī uz pašnodarbinātām personām.

52 — Šādā veidā šis lietas apstākļi atšķiras no, piemēram, lietas *Defrey*, kurā Tiesa Direktīvas 86/378 piemērošanas jomā iekļāva koplīguma regulējumu, kurš noteica aizsardzību pret bezdarba risku, piešķirot attiecīgajiem darba ņēmējiem pabalstus papildus likumā noteiktajiem bezdarbnieku pabalstiem (2000. gada 13. jūlija spriedums lietā C-166/99 *Defrey*, *Recueil*, I-6155. lpp., 6. un turpmākie punkti un 29. punkts).

53 — Spriedums lietā *Moroni* (norādīts 42. zemsvītras piezīmē, 22.–24. punkts), spriedums lietā *Schönheit* un *Becker* (norādīts 19. zemsvītras piezīmē, 65. punkts) un spriedums lietā *Allonby* (norādīts 16. zemsvītras piezīmē, 78. punkts).

54 — Attiecībā uz EKL 141. pantu skat. šo secinājumu 52. un turpmākos punktus un 81. punktu, kā arī tajos minēto judikatūru.

jumu Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē un vai uz to var attiekties dažādas vecuma robežas vīriešiem un sievietēm.

cījumi, bet pati pārejas pensijas piešķiršana, uz kuru tiesības ir ieguvuši tikai daži darba ņēmēji⁵⁸.

96. Kā jau ir norādīts apsvērumos sakarā ar pirmo jautājumu⁵⁵, pārejas pensija ir darba samaksa EKL 141. panta un direktīvas 75/117 1. panta izpratnē. Sociālajā plānā norādītā dažādu vecuma robežu sasniegšana ir nosacījums pārejas pensijas maksājumiem; līdz ar to tā ir cieši saistīta ar pašu darba samaksu. Runa nekādā ziņā nav tikai par nodarbinātības vai atlaišanas no darba nosacījumu, kam ir vienīgi finanšu blakus sekas⁵⁶. Tādēļ šī lieta atšķiras no lietas *Burton*⁵⁷, uz ko atsaucas atbildētāja. Kā pamatoti norāda Komisija, lietas *Burton* gadījumā runa ir par darba attiecību ar uzņēmumu *brīvprātīgupārtraukšanu* un sakarā ar to paredzētajām un atkarībā no dzimuma atšķirīgajām vecuma robežām. Kompensācija bez jebkādas atšķirības tika piešķirta *visiem* darba ņēmējiem, kas pārtrauca darba attiecības ar uzņēmumu, un tā zināmā mērā ir šīs darba attiecību pārtraukšanas finanšu blakusefekts. Turpretim šajā lietā praktiski visi darba ņēmēji savas darbvietas zaudē piespiedu kārtā; tiek apstrīdēti nevis to darba attiecību pārtraukšanas nosa-

97. Direktīvas 76/207, no vienas puses, un EKL 141. panta un Direktīvas 75/117 1. panta, no otras puses, piemērošanas jomas ir savstarpēji izslēdzošas⁵⁹. Pārejas pensijai nevar vienlaicīgi piemērot arī Direktīvu 76/207. Kā it īpaši izriet no Direktīvas 76/207 otrā apsvēruma, tā neattiecas uz darba samaksu minēto tiesību normu izpratnē⁶⁰. To apstiprina arī Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta pašreiz spēkā esošā redakcija. Proti, šī tiesību norma nosaka skaidru dalījumu starp nodarbinātības un darba nosacījumiem, ieskaitot atlaišanas no darba nosacījumus, no vienas puses, un darba samaksu, no otras puses; attiecībā uz pēdējo tā noteikti norāda uz Direktīvu 75/117.

98. Uz trešo jautājumu atbilde ir jāsniedz, ņemot vērā iepriekš minēto.

55 — Šo secinājumu 43.–51. punkts.

56 — Attiecībā uz nodarbinātības nosacījumu ciešas saistības un finanšu seku kritēriju skat. spriedumu lietā *Steinicke* (norādīts 35. zemsvītras piezīmē, 51. punkts) un *JamO* (norādīts 18. zemsvītras piezīmē, 59. punkts), kā arī 2002. gada 19. marta spriedumu lietā C-476/99 *Lommers (Recueil, I-2891. lpp., 28. punkts)* un 1978. gada 15. jūnija spriedumu lietā 149/77 *Defrenne III (Recueil, 1365. lpp., 21. punkts)*. Iznākumā līdzīgs ir spriedums lietā *Seymour-Smith* un *Perez* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 35. un 36. punkts)

57 — Norādīts 11. zemsvītras piezīmē.

58 — Ja sprieduma lietā *Burton* (norādīts 11. zemsvītras piezīmē) apstākļi — pretēji šeit norādītajai interpretācijai — tiktu uzskatīti par salīdzināmiem ar šo lietu, tad spriedums lietā *Burton*, ievērojot citēto jauno judikatūru (56. zemsvītras piezīmē), būtu jāuzskata par novecojušu.

59 — Ši izpratne rezultātā ir arī spriedumā lietā *Steinicke* (norādīts 35. zemsvītras piezīmē, 48.–51. punkts), spriedumā lietā *Krüger* (norādīts 32. zemsvītras piezīmē, 17. punkts), spriedumā lietā *Gillespie* (norādīts 30. zemsvītras piezīmē, 24. punkts), spriedumā lietā *Defrenn* (norādīts 52. zemsvītras piezīmē, 35. punkts) un spriedumā lietā *Seymour-Smith* un *Perez* (norādīts 14. zemsvītras piezīmē, 35. un 36. punkts).

60 — Spriedums lietā *Gillespie* (norādīts 30. zemsvītras piezīmē, 24. punkts) un spriedums lietā *Krüger* (norādīts 32. zemsvītras piezīmē, 14. punkts).

X — Secinājumi

99. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem apsvērumiem, ierosinu Tiesai uz *Österreichischer Oberster Gerichtshof* prejudiciāla nolēmuma sniegšanai uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- 1) Apstākļiem esot tādiem, kādi ir pamata lietā, EKL 141. pants un Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvas 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm, 1. pants iestājas pret sociālo plānu, kas atbilstoši likumā noteiktajam pensijas vecumam, kurš vīriešiem un sievietēm ir atšķirīgs, paredz atšķirīgas minimālās vecuma robežas pārejas pensijas piešķiršanai vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, kas ir zaudējuši darbavietas uzņēmuma slēgšanas rezultātā.
- 2) Pārejas pensija, ko, pamatojoties uz sociālo plānu, piešķir darba ņēmējiem, kas ir zaudējuši darbavietas, nav uzskatāma par atlaišanas no darba nosacījumu Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, 5. panta 1. punkta izpratnē.