



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 12. septembra 2013 *

„Socialna politika — Enako obravnavanje moških in žensk — Direktiva 76/207/EGS — Pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena pred pristopom države članice — Potek časa po pristopu — Sistem zaposlovanja, ki določa, da pogodba poteče na zadnji dan leta, v katerem je dopolnjena upokojitvena starost — Starostna razlika med moškimi in ženskami“

V zadevi C-614/11,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (Avstrija) z odločbo z dne 25. oktobra 2011, ki je prispela na Sodišče 30. novembra 2011, v postopku

Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer

proti

Anneliese Kuso,

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi T. von Danwitz, predsednik senata, A. Rosas (poročevalec), E. Juhász, D. Šváby in C. Vajda, sodniki,

generalni pravobranilec: N. Wahl,

sodna tajnica: A. Impellizzeri, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 31. januarja 2013,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer B. Hainz, odvetnik,
- za A. Kuso C. Henseler, H. Pflaum, P. Karlberger, W. Opetnik in P. Rindler, odvetniki,
- za Evropsko komisijo V. Kreuschitz in C. Gheorghiu, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: nemščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 3(1)(a) in (c) Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 255, v nadaljevanju: Direktiva 76/207).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (regionalna kmetijska zbornica dežele Spodnja Avstrija, v nadaljevanju: NÖ-LLWK) in A. Kuso glede prenehanja delovnega razmerja slednje.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člen 2 Direktive 76/207 določa:

„1. V določbah, ki sledijo, pomeni načelo enake obravnave, da ni nikakršne diskriminacije zaradi spola, niti neposredne niti posredne, zlasti ne zaradi sklicevanja na družinski status.

2. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve:

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

[...]“

- 4 Člen 3 navedene direktive določa:

„1. Uporaba načela enake obravnave pomeni, da v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ni nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi s:

(a) pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji za zaposlitev, ne glede na panogo dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;

[...]

(c) pogoji zaposlovanja in delovnih pogojev [delovnimi pogoji], vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor določa Direktiva 75/117/EGS;

[...]“

- 5 Direktiva 76/207 je bila razveljavljena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, str. 23) z učinkom od 15. avgusta 2009, kot je določeno v členu 34 zadnjenavedene direktive. Direktiva 2006/54 se za dejansko stanje v postopku v glavni stvari ne uporablja.

Avstrijsko pravo

- 6 Zakon o enakem obravnavanju (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, 66/2004), s katerim je bila med drugim prenesena Direktiva 76/207, v členu 3 z naslovom Enako obravnavanje v delovnem razmerju določa:

„Nihče ne sme biti v okviru delovnega razmerja neposredno ali posredno diskriminiran zaradi spola, zlasti v povezavi z zakonskim ali družinskim statusom, še posebej

1. ob sklenitvi delovnega razmerja,

[...]

3. ob dodelitvi morebitnih drugih socialnih prejemkov, ki niso plača,

[...]

7. ob prenehanju delovnega razmerja.“

- 7 Delovno razmerje A. Kuso ureja zakon o uslužbencih iz leta 1921 (Angestelltengesetz 1921). Natančneje, člen 19(1) tega zakona določa, da pogodba o zaposlitvi preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena.

- 8 Iz predložitvene odločbe izhaja, da je za pogodbo A. Kuso o zaposlitvi za določen čas veljal sistem zaposlovanja in nagrajevanja Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (Dienst- und Besoldungsordnung der Niederösterreichischen Landes-Landwirtschaftskammer, v nadaljevanju: DO). Predložitveno sodišče meni, da je treba ta pravni predpis šteti za del celotne nacionalne ureditve, v zvezi s katero je Sodišče zaproseno za razlago prava Unije.

- 9 Navedena ureditev omejuje pravico delodajalca do odpuščanja s tem, da vzpostavlja posebno ureditev, v skladu s katero so uslužbenci, razen če gre za hudo napako, lahko odpuščeni le zaradi posebej določenih razlogov.

- 10 DO vsebuje te določbe:

„Člen 25 – Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

1. Delovno razmerje uslužbenca, ki je pridobil pravico do pokojnine, preneha:

(a) z začasno ali stalno upokojitvijo (člen 26)

[...]

2. Delovno razmerje uslužbenca, ki je pridobil status uslužbenca, ki ga ni mogoče odpustiti, preneha:

(a) z dopolnjeno starostno mejo

[...]

3. Poleg tega lahko delodajalec proti volji uslužbenca, ki je pridobil status uslužbenca, ki ga ni mogoče odpustiti, njegovo delovno razmerje prekine,

[...]

- (c) če je uslužbenec na dan prenehanja delovnega razmerja pridobil pravico do pokojnine na podlagi lastnega zavarovanja v skladu z ureditvijo s področja socialne varnosti.

Člen 26 – Upokojitev

1. Za stalno ali začasno upokojitev uslužbenca proti njegovi volji je v skladu z določbami pokojninskega sistema izključno pristojen upravni odbor [NÖ-LLWK].

[...]

Člen 65 – Prehod v stalno upokojitev

Uslužbenec se stalno upokoji s potekom koledarskega leta, v katerem dopolni 65 let, uslužbenka pa s potekom koledarskega leta, v katerem dopolni 60 let.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 11 A. Kuso je imela od 1. marca 1967 pri NÖ-LLWK sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas. S tipsko pogodbo, ki je vsebovala DO, se je 1. januarja 1980 strinjala s pridobitvijo statusa delavca, ki ga ni mogoče odpustiti, katerega posledica je bila omejitev trajanja pogodbe, kot je določeno v členu 25(2) DO.
- 12 A. Kuso je leta 2008 dopolnila 60 let. Vodja kadrovske službe jo je 18. julija 2008 telefonsko obvestil, da je bila na sestanku upravnega odbora NÖ-LLWK 14. julija 2008 njena prošnja za ohranitev zaposlitve po dopolnjeni upokojitveni starosti zavrnjena. Upravni odbor je menil, da se ji delovno razmerje izteče ob koncu leta 2008. A. Kuso je bila 25. julija 2008 z dopisom obveščena, da ji ni bilo odobreno podaljšanje delovnega razmerja po 31. decembru 2008 in da ji torej delovno razmerje preneha 31. decembra 2008.
- 13 A. Kuso je pri Landesgericht Korneuburg izpodbijala zakonitost prenehanja delovnega razmerja. Sodba, ki jo je navedeno sodišče izdalo 21. januarja 2009 in zanjo ni bila ugodna, je bila spremenjena s sodbo, ki jo je Oberlandesgericht Wien kot pritožbeno sodišče s področja delovnega prava in socialne varnosti izdalo 18. marca 2010. NÖ-LLWK je nato vložila revizijo pri Oberster Gerichtshof.
- 14 Predložitveno sodišče po eni strani poudarja, da DO, ki je sestavni del pogodbe A. Kuso o zaposlitvi, med drugim določa, da delovno razmerje preneha na zadnji dan leta, v katerem je delavec dopolnil upokojitveno starost. Vendar se ta starost razlikuje glede na spol delavca, in sicer 60 let za ženske in 65 let za moške. Poleg tega je bila zadevna pogodba o zaposlitvi sklenjena pred pristopom Republike Avstrije k Evropski uniji, medtem ko je prenehala veljati po tem pristopu. Ob upoštevanju načel pravne varnosti in varstva legitimnih pričakovanj kot tudi pomena, ki ga ima pravica do enakega obravnavanja moških in žensk, predložitveno sodišče sprašuje o časovnem in stvarnem področju uporabe Direktive 76/207.
- 15 Oberster Gerichtshof po eni strani navaja, da čeprav ima postopek v glavni stvari nekaj podobnosti z zadevo Kleist, v kateri je bila sodba izdana dne 18. novembra 2010 (C-356/09, ZOdl., str. I-11939), se od nje razlikuje najmanj z dveh vidikov.
- 16 Prvič, predložitveno sodišče navaja, da je v zadevi, v kateri je bila izdana zgoraj navedena sodba Kleist, delovno razmerje C. Kleist prenehalo na podlagi kolektivne pogodbe, ki je štela za splošno veljavno pravilo, medtem ko delovno razmerje, ki ga je sklenila A. Kuso, ureja posamična pogodba, sklenjena za določen čas.

- 17 Drugič, v navedeni zadevi je delovno razmerje prenehalo z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Vendar v primeru A. Kuso do take odpovedi ni prišlo. V postopku v glavni stvari je delovno razmerje temeljilo na pogodbi o zaposlitvi za določen čas in se je končalo s potekom časa, za katerega je bila pogodba sklenjena. Ker se taka delovna razmerja običajno končajo s potekom časa, ne da bi bila v ta namen potrebna izjava, se predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba razlikovati okoliščine postopka v glavni stvari in okoliščine, ki so Sodišče vodile do odločitve v zgoraj navedeni sodbi Kleist, oziroma ali je mogoče rešitev, ki jo je Sodišče sprejelo z navedeno sodbo, prenesti na postopek v glavni stvari.
- 18 Oberster Gerichtshof, ki je menilo, da je rešitev spora, ki mu je bil predložen, odvisna od razlage prava Unije, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali člen 3(1)(a) in (c) Direktive 76/207 [...] nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero vprašanja diskriminacije zaradi spola v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, do katerega je prišlo izključno zaradi poteka časa, določenega v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena pred začetkom uveljavitve navedene direktive (torej pred pristopom Avstrije k Evropski uniji), ni treba preučiti z vidika pogodbenega sporazuma o trajanju pogodbe kot ‚pogoju za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca‘, ki je bil sklenjen pred pristopom, temveč le v povezavi z zavrnitvijo zahteve za podaljšanje pogodbe kot ‚pogoja za zaposlitev‘?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 19 Predložitveno sodišče s tem vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3(1)(a) ali (c) Direktive 76/207 razlagati tako, da nacionalna ureditev, kakršna je v postopku v glavni stvari, ki jo sestavlja sistem zaposlovanja, ki je sestavni del pogodbe o zaposlitvi, sklenjene pred pristopom zadevne države članice k Uniji, ki določa, da delovno razmerje preneha zaradi dopolnjene upokojitvene starosti, ki je določena različno glede na spol delavca, pomeni diskriminacijo, ki jo navedena direktiva prepoveduje, če je zadevni delavec to starost dopolnil na dan po navedenem pristopu.

Stališča, predložena Sodišču

- 20 NÖ-LLWK ocenjuje, da v postopku v glavni stvari že zgolj to, da obstaja pogodba, zadošča za prenehanje delovnega razmerja. Vendar naj delovno razmerje A. Kuso ne bi prenehalo z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, pač pa s potekom pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ker se člen 3(1)(c) Direktive 76/207 nanaša izključno na odpuščanje, naj se nanj ne bi bilo mogoče sklicevati. Ker je bil poleg tega sistem zaposlovanja, ki je urejal pogodbo o zaposlitvi v postopku v glavni stvari, sprejet pred pristopom Republike Avstrije k Uniji, naj nacionalna ureditev, kakršna je v postopku v glavni stvari, ne bi mogla pomeniti diskriminacije v smislu navedene direktive. NÖ-LLWK zato meni, da je treba postavljeno vprašanje obravnavati le z vidika „pogoja za zaposlitev“, kar pomeni, da ga je treba preizkusiti v zvezi s členom 3(1)(a) Direktive 76/207.
- 21 A. Kuso in Evropska komisija pa menita, da je treba postavljeno vprašanje obravnavati izključno z vidika prenehanja delovnega razmerja. Ker je pogodba o zaposlitvi pogodba, ki se izvršuje sukcesivno, je treba ugotoviti, da od pristopa Republike Avstrije k Uniji učinki te pogodbe spadajo na področje uporabe Direktive 76/207. Zato naj bi bilo treba zavrniti trditev, ki se nanaša na sklenitev pogodbe o zaposlitvi v postopku v glavni stvari pred navedenim pristopom, in to vprašanje obravnavati z vidika člena 3(1)(c) te direktive.

Odgovor Sodišča

- 22 Kot zatrjujeta A. Kuso in Komisija, je treba ugotoviti, ali spada prenehanje delovnega razmerja na podlagi člena 25(2)(a) DO v okvir člena 3(1)(c) Direktive 76/207.

- 23 Najprej je treba obravnavati *rationae temporis* veljavnost te določbe v položaju, kakršen je v postopku v glavni stvari.
- 24 Za zagotovitev spoštovanja načel pravne varnosti in varstva legitimnega pričakovanja je treba materialnopravna pravila Unije razlagati tako, da se na položaje, nastale pred začetkom njihove veljavnosti, nanašajo samo, če iz njihovega besedila, ciljev ali strukture jasno izhaja, da jim je treba pripisati tak učinek (glej zlasti sodbo z dne 29. januarja 2002 v zadevi Pokrzeptowicz-Meyer, C-162/00, Recueil, str. I-1049, točka 49 in navedena sodna praksa).
- 25 Vendar je treba spomniti, da se novo pravilo uporabi neposredno za prihodnje učinke položaja, ki je nastal v obdobju veljavnosti starega pravila (sodba z dne 10. julija 1986 v zadevi Licata proti CES, 270/84, Recueil, str. 2305, točka 31, in zgoraj navedena sodba Pokrzeptowicz-Meyer, točka 50). Sodišče je prav tako presodilo, da določbe izvirnih pogodb zavezujejo nove države članice in se uporabljajo v položajih, ki jih določajo te pogodbe in zadevni akt o pristopu (glej sodbo z dne 2. oktobra 1997 v zadevi Saldanha in MTS, C-122/96, Recueil, str. I-5325, točka 13).
- 26 Kar zadeva Direktivo 76/207 in postopek v glavni stvari, je Akt o pogojih pristopa Republike Avstrije, Republike Finske in Kraljevine Švedske ter o prilagoditvah pogodb, na katerih temelji Evropska unija (UL 1994, C 241, str. 21, in UL 1995, L 1, str. 1) začel veljati 1. januarja 1995. Člen 2 tega akta določa, da „[o]d dne pristopa so določbe izvirnih pogodb in aktov, ki so jih institucije sprejele pred pristopom, zavezujoče za nove države članice in se uporabljajo v teh državah pod pogoji, ki jih določajo omenjene pogodbe in ta akt“. V zvezi s tem priloga XV navedenega akta, na katero se sklicuje njegov člen 151, izrecno omenja Direktivo 76/207.
- 27 Ker določbe navedenega akta z izjemo enega začasnega odstopanja glede nočnega dela žensk iz priloge XV, točka 5, Akta o pristopu, navedenega v prejšnji točki – kar je položaj, ki ni predmet postopka v glavni stvari – ne vsebujejo posebnih pogojev glede uporabe Direktive 76/207, ta direktiva zavezuje Republiko Avstrijo od dneva pristopa k Uniji, tako da se uporablja za prihodnje učinke položajev, ki so nastali pred pristopom te države članice k Uniji (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Saldanha in MTS, točka 14).
- 28 Zatem je treba zavrniti trditev, ki jo je podala NÖ-LLWK, da skuša A. Kuso s tem, da zatrjuje, da se določbe Direktive 76/207 uporabljajo od pristopa Republike Avstrije k Uniji, z namenom izpodbijanja prenehanja delovnega razmerja izpodbiti pravice, pridobljene pred tem pristopom, in ogroziti načelo varstva legitimnih pričakovanj svojega delodajalca.
- 29 Sodišče je namreč presodilo, da pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena pred začetkom veljavnosti Evropskega sporazuma o pridružitvi med Evropskimi skupnostmi in njihovimi državami članicami na eni strani ter Republiko Poljsko na drugi, ki je bil v imenu Skupnosti sklenjen in odobren s Sklepom Sveta in Komisije 93/743/Euratom, ESPJ, ES z dne 13. decembra 1993 (UL L 348, str. 1), z dnem podpisa ni izgubila pravnih učinkov, ampak je imela nasprotno še naprej redne učinke med celotnim trajanjem (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Pokrzeptowicz-Meyer, točka 52).
- 30 Poleg tega področja uporabe načela varstva legitimnih pričakovanj ni mogoče razširiti toliko, da bi se na splošno preprečila uporaba nove ureditve glede prihodnjih učinkov položajev, ki so nastali v okviru prejšnje ureditve (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Pokrzeptowicz-Meyer, točka 55).
- 31 V teh okoliščinah NÖ-LLWK ni mogla legitimno pričakovati, da Direktiva 76/207 ne bi vplivala na pravila, ki urejajo leta 1980 sklenjeno pogodbo in ki so upoštevna šele ob izteku te pogodbe. Zato ni mogoče šteti, da uporaba Direktive 76/207 od pristopa Republike Avstrije k Uniji z namenom izpodbijanja prenehanja delovnega razmerja v postopku v glavni stvari vpliva na položaj, ki je bil prej dosežen.

- 32 Nato je treba spomniti, da je Sodišče večkrat razsodilo, po eni strani, da je člen 3 Direktive 76/207, ki ustreza členu 5 izvirne različice direktive, nepogojen in zadosti natančen, da se posameznik lahko sklicuje nanj proti državi (glej sodbi z dne 26. februarja 1986 v zadevi Marshall, 152/84, Recueil, str. 723, točka 52, in z dne 12. julija 1990 v zadevi Foster in drugi, C-188/89, Recueil, str. I-3313, točka 21), in po drugi strani, da je med subjekti, zoper katere je mogoče uveljavljati določbe direktive, ki imajo lahko neposredni učinek, organ, ki je ne glede na svojo pravno obliko na podlagi akta javnega organa odgovoren, da pod nadzorom slednjega zagotovi storitev javnega pomena, in ki ima za to posebne pristojnosti, ki presegajo pristojnosti iz običajnih pravil, ki se uporabljajo pri odnosih med posamezniki (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Foster in drugi, točka 22). Predložitveno sodišče navaja, in te navedbe ne izpodbijata niti stranki v postopku v glavni stvari niti Komisija, da spada NO-LLKW med organe s posebnimi pristojnostmi, ki presegajo običajne pristojnosti v odnosih med posamezniki.
- 33 Tretjič je treba ugotoviti, ali je treba člen 3(1)(c) Direktive 76/207 razlagati tako, da pomeni nacionalna ureditev, ki določa, da delovno razmerje preneha zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi in ki je izražen v obliki različne starosti za moške in ženske, diskriminacijo v smislu navedene direktive.
- 34 Najprej je treba spomniti, da potek pogodbe o zaposlitvi za določen čas v postopku v glavni stvari ureja sistem zaposlovanja, in sicer DO, ki je sestavni del te pogodbe o zaposlitvi, in da ta sistem zaposlovanja določa različno starost za pridobitev pravice do pokojnine za delavce in delavke.
- 35 Sodišče je sicer presodilo, da nepodaljšanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kadar je pogodba normalno potekla, načeloma ni mogoče enačiti z odpuščanjem (glej v tem smislu sodbo z dne 4. oktobra 2001 v zadevi Jiménez Melgar, C-438/99, Recueil, str. I-6915, točka 45).
- 36 Vendar iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je treba na področju enakega obravnavanja pojem odpuščanja razlagati široko (glej sodbo z dne 16. februarja 1982 v zadevi Burton, 19/81, Recueil, str. 555, točka 9; zgoraj navedeno sodbo Marshall, točka 34; sodbi z dne 26. februarja 1986 v zadevi Beets-Proper, 262/84, Recueil, str. 773, točka 36, in z dne 21. julija 2005 v zadevi Vergani, C-207/04, ZOdl., str. I-7453, točka 27, ter zgoraj navedeno sodbo Kleist, točka 26).
- 37 Natančneje, Sodišče je po eni strani presodilo, da je treba v okviru Direktive 76/207 pojem „odpuščanje“ razumeti tako, da vključuje prenehanje zaposlitvene vezi med delavcem in njegovim delodajalcem, tudi v okviru sistema prostovoljnega odhoda (zgoraj navedena sodba Burton, točka 9), in po drugi strani, da pomeni splošna politika odpuščanja, ki vključuje odpuščanje žensk izključno zaradi dosežene ali presežene starosti, pri kateri ženska pridobi pravico do državne pokojnine in je v nacionalni ureditvi različna za ženske in za moške, diskriminacijo na podlagi spola, ki jo ta direktiva prepoveduje (glej zgoraj navedeni sodbi Marshall, točka 38, in Kleist, točka 28).
- 38 Vendar kot Komisija poudarja v pisnih stališčih, je sistem zaposlovanja v postopku v glavni stvari po eni strani zaradi zavezujoče narave in po drugi strani zaradi uporabe različne upokojitvene starosti za delavce in za delavke primerljiv s sistemom, ki ga je Sodišče obravnavalo v zgoraj navedeni sodbi Kleist.
- 39 Zato je prenehanje delovnega razmerja A. Kuso na podlagi člena 25(2)(a) v postopku v glavni stvari primerljivo z odpuščanjem v smislu člena 3(1)(c) Direktive 76/207.
- 40 Zatem je treba ugotoviti, ali pomeni navedeno prenehanje delovnega razmerja nezakonito odpuščanje, ki je prepovedano v smislu Direktive 76/207. Zato je treba preizkusiti, ali pomeni razlog za to odpuščanje neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi spola v smislu člena 2 te direktive.

- 41 V skladu s členom 2(2), prva alineja, Direktive 76/207 gre za „neposredno diskriminacijo“, kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji.
- 42 V obravnavanem primeru iz člena 25 DO izhaja, da se delovno razmerje delavcev konča, ko dopolnijo upokojitveno starost. Na podlagi členov 26 in 65 DO je upokojitvena starost 65 let za delavce, medtem ko znaša za delavke 60 let.
- 43 Merilo, ki je uporabljeno v navedenih določbah, izrecno omenja spol delavcev, zato je treba ugotoviti, da nacionalna ureditev, kakršna je v postopku v glavni stvari, pomeni različno obravnavanje, ki temelji neposredno na spolu.
- 44 Da bi ugotovili, ali pomeni navedeno različno obravnavanje diskriminacijo, ki je prepovedana v smislu Direktive 76/207, je treba preizkusiti, ali so v okoliščinah, kakršne so v postopku v glavni stvari, delavci in delavke v primerljivem položaju.
- 45 Iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je primerljivost položajev mogoče preizkusiti zlasti ob upoštevanju nacionalne ureditve, ki uvaja različno obravnavanje (glej v tem smislu sodbo z dne 9. decembra 2004 v zadevi Hlozek, C-19/02, ZOdl., str. I-11491, točka 46, in zgoraj navedeno sodbo Kleist, točka 34).
- 46 V postopku v glavni stvari se členi 25, 26 in 65 DO, ki uvajajo različno obravnavanje moških in žensk, nanašajo na pogoje, v katerih je mogoče odpovedati delovno razmerje zaposlenih.
- 47 Ugodnost, ki je podeljena delavkam, da lahko pridobijo starostno pokojnino ob pet let nižji starosti od starosti, ki je določena za delavce, ni neposredno povezana z namenom ureditve, ki uvaja različno obravnavanje.
- 48 Navedena ugodnost namreč delavk ne postavlja v poseben položaj v primerjavi z delavci, saj so moški in ženske, kar zadeva pogoje za odpoved delovnega razmerja, v enakem položaju (glej zgoraj navedeno sodbo Kleist, točka 37 in navedena sodna praksa).
- 49 Torej je treba ugotoviti, da so delavci in delavke v primerljivem položaju.
- 50 V skladu s členom 2(2) Direktive 76/207, ki razlikuje med neposredno in posredno diskriminacijo, je le v primeru slednje mogoče, da se ne opredeli kot diskriminacija, če je „objektivno utemeljena z legitimnim ciljem in če [so] sredstva za doseg tega cilja ustrezna in nujna“. Take možnosti pa ni za neposredno diskriminacijo.
- 51 Ker nacionalna ureditev, kakršna je v postopku v glavni stvari, pomeni različno obravnavanje zaradi spola, kot je razvidno iz točke 43 te sodbe, diskriminacije, ki jo uvaja, ni mogoče objektivno utemeljiti.
- 52 Ker je Sodišče v teh okoliščinah navedlo, po eni strani, da različno obravnavanje, ki ga uvaja nacionalna zakonodaja, kakršna je v postopku v glavni stvari, temelji neposredno na spolu ter da so delavci in delavke v primerljivem položaju, po drugi strani pa, da Direktiva 76/207 ne vsebuje izjeme, ki bi se uporabljala za neposredno diskriminacijo, je treba ugotoviti, da pomeni to različno obravnavanje neposredno diskriminacijo zaradi spola, ki je z navedeno direktivo prepovedana.
- 53 Zato je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 3(1)(c) Direktive 76/207 razlagati tako, da nacionalna ureditev, kakršna je v postopku v glavni stvari, ki jo sestavlja sistem zaposlovanja, ki je sestavni del pogodbe o zaposlitvi, sklenjene pred pristopom zadevne države članice k Uniji, ki določa, da se delovno razmerje konča zaradi dopolnjene upokojitvene starosti, ki je določena različno glede na spol delavca, pomeni neposredno diskriminacijo, ki jo navedena direktiva prepoveduje, če je zadevni delavec to starost dopolnil na dan po navedenem pristopu.

Stroški

- 54 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) razsodilo:

Člen 3(1)(c) Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, kakor je bila spremenjena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2002/73/ES z dne 23. septembra 2002, je treba razlagati tako, da nacionalna ureditev, kakršna je v postopku v glavni stvari, ki jo sestavlja sistem zaposlovanja, ki je sestavni del pogodbe o zaposlitvi, sklenjene pred pristopom zadevne države članice k Evropski uniji, ki določa, da se delovno razmerje konča zaradi dopolnjene upokojitvene starosti, ki je določena različno glede na spol delavca, pomeni neposredno diskriminacijo, ki jo navedena direktiva prepoveduje, če je zadevni delavec to starost dopolnil na dan po navedenem pristopu.

Podpisi