

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

11 март 1981 година\*

”Равно заплащане,,

По дело 69/80

с предмет преюдициално запитване съгласно член 177 от Договора за ЕИО от страна на Court of Appeal (Civil Division), Лондон, по производството, висящо пред този съд между

**Susan Jane Worringham,**

**Margaret Humphreys**

и

**Lloyds Bank Limited**

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО, член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, 1975 г., стр. 19) и член 1, параграф 1, както и член 5, параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионална квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 39, 1976 г., стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н J. Mertens de Wilmars, председател, г-н P. Pescatore, Лорд Mackenzie Stuart и г-н Т. Koormans, председатели на състав, г-н А. O'Keefe, г-н G. Bosco и г-н А. Touffait, съдии,

генерален адвокат: г-н J.-P. Warner,

секретар: г-н А. Van Houtte,

постанови настоящото

### Решение

1 С решение от 19 февруари 1980 г., получено в Съда на 3 март 1980 г., Court of Appeal, Лондон, е отправил до Съда на Европейските общности съгласно член 177 от Договора за ЕИО няколко преюдициални въпроса относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО, на Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки

---

\* Език на производството: английски.

относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, стр. 19) и на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионална квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 38, стр. 40).

2. Тези въпроси бяха повдигнати в рамките на производство между две служителки и техния работодател, Lloyds Bank Limited (наричан по-долу „Lloyds“), който съгласно тяхното оплакване е нарушил клаузата за гарантиране на равно заплащане за мъжете и жените, включена в техните трудови договори с банката по силата на разпоредбите на раздел 1 (2) (a) от The Equal Pay Act 1970 (Закон за равно заплащане от 1970 г.). Ищците по главното производство твърдят по-специално, че Lloyds не е изпълнил своите задължения съгласно упоменатия закон, като не е платил на персонала от женски пол, под 25-годишна възраст, същата брутна заплата като тази на персонала от мъжки пол на същата възраст, заети със същата работа.

3. От информацията, съдържаща се в решението за препращане е ясно, че Lloyds прилага към своя персонал две пенсионни схеми, една за мъжете и друга за жените. Съгласно тези пенсионни схеми, които са резултат от колективно договаряне между профсъюзите и Lloyds, и които са били одобрени от националните органи съгласно The Finance Act 1970 (Финансовия закон от 1970 г.) и сертифицирани съгласно The Social Security Pensions Act 1975 (Закона за социалните пенсии от 1975 г.), членовете Ж възлагат свързаната с доходите част на държавната пенсионна схема, като тази част се заменя от договорна схема.

4. От същото решение следва, че независимо че двете пенсионни схеми, прилагани от Lloyds, не съдържат съществено различие при третирането на мъжете и жените по отношение на облагите във връзка с пенсията, те определят различни правила по отношение на други аспекти, които не са свързани с тази пенсия.

5. Разликата в заплащането, която се твърди в този случай пред националния съд, произтича, според ищците по главното производство, от разпоредбите на тези две пенсионни схеми във връзка с изискването за вноски, приложимо към персонала, който все още не е навършил 25-годишна възраст. Всъщност, от решението за препращане, е ясно че от мъжете, които не са навършили 25-годишна възраст, се изисква вноска в размер на 5 % от заплатата им към тяхната схема, докато от жените такава вноска не се изисква. За да покрие вноската, която се дължи от мъжете, Lloyds добавя допълнителни 5 % към брутната заплата на тези служители, които после се удържат и директно се плащат на попечителите на съответната пенсионна схема от името на тези служители.

6. От решението за препращане, става ясно, че служителите, напускащи своята работа които се съгласяват да прехвърлят своите придобити права към държавната пенсионна схема получават „премия, равностойна на вноските“, която им дава право на възстановяване, предмет на намаление във връзка с частта на цената на премията и във връзка с данъка върху дохода, на техни вноски за минал период схемата, чиито членове са били, с лихвите; тази сума

включва, в случая на мъжете, които не са навършили 25-годишна възраст, 5 % вноска, платена от тяхно име от работодателя.

7. Накрая, както следва от информацията, предоставена от националния съд, сумата на заплатата, в която се включва посочената по-горе вноска от 5 %, способства за определянето на сумата на някои обезщетения и социални придобивки, като плащания при съкращения, обезщетения при безработица и семейни добавки, както и ипотечни и кредитни облекчения.

8. Industrial tribunal, пред който на първа инстанция е повдигнат иск, е отхвърлил с Решение от 19 септември 1977 г. искането на ищците на основание по-специално на това, че различното заплащане на мъжете и жените, от което се оплаква в този случай е следствие от разлика в правилата на банковите пенсионни схеми за мъжете и жените и следователно попада в обхвата на изключението, което са съдържа в раздел 6 (1 а) (б) на The Equal Pay Act 1970, който изключва от приложното поле на действието на принципа за равно заплащане за мъжете и жените спрямо условията, които се отнасят до смърт или пенсиониране или всякаква разпоредба, направена във връзка със смърт или пенсиониране.

9. Ищците по главното производство обжалваха пред The Employment Appeal Tribunal, (Апелативния трибунал по трудова заетост), като твърдят, че плащането на допълнителни 5 % към брутната заплата на служителите от мъжки пол на Lloyds, които не са навършили 25 години, повдига проблема за дискриминация между мъжете и жените във връзка със заплащане, което попада извън изключението, съдържащо се в раздел 6 (1 а) (б) The Equal Pay Act 1970. Те също така твърдят, че във всеки случай този раздел не може да се тълкува и прилага в противоречие на правото на Общността, което има предимство над разпоредбите на The Equal Pay Act 1970.

10. The Employment Appeal Tribunal е допуснал жалбата на основание, че: а) в този случай е налице неравно заплащане на мъжете и жените, които не са навършили 25-годишна възраст; б) условията или разпоредбите в трудовия договор във връзка със заплащането трябва да са отделно от условията или разпоредбите във връзка с пенсиите; и в) съответната клауза в трудовия договор не е разпоредба във връзка със смърт или пенсиониране, както се предвижда съгласно раздел 6 (1 а) (б) от The Equal Pay Act 1970.

11. Предвид този правен проблем, The Court Of Appeal, сезиран от Lloyds срещу решението на The Employment Appeal Tribunal, е решил да отнесе до Съда на Европейските общности въпроси относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО, член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. и членове 1 и 5 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г.

#### **По първия въпрос**

12. Първият въпрос, поставен от националния съд, гласи:

„1 а) съставляват ли вноски, платени от работодател към пенсионна схема, или

б) права и облаги за служителя съгласно такава схема

„плащане” по смисъла на член 119 от Договора за ЕИО?”

13. Информацията, предоставена от националния съд показва, че първият въпрос по същество се отнася до това, съгласно буква а), дали суми от въпросния вид, платени от работодателя от името на служител към пенсионна схема посредством допълнение към бруtnата заплата, попадат в обхвата на понятието за „плащане” по смисъла на член 119 от Договора.

14. Съгласно втория параграф на член 119 от Договора за ЕИО, „плащане”, означава за целите на тази разпоредба, „обикновената, основна или минимална надница или заплата и всякакво друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, които служителят получава, пряко или косвено от неговия работодател, във връзка с неговото трудово отношение”.

15. Суми като разглежданите, които са включени в изчисляването на бруtnата заплата, дължима на служителя и които пряко определят изчисляването на други придобивки във връзка със заплата, като плащания при съкращения, обезщетения при безработица и семейни добавки и кредитни облекчения, са част от плащането на служителя по смисъла на втория параграф на член 119 от Договора, дори ако те незабавно се удържат от работодателя и плащат на пенсионна схема от името на служителя. Това се прилага *a fortiori*, когато тези суми се възстановяват при някои обстоятелства и подлежат на някои удържки на служителя, които му се връщат, ако той преустанови участието си в договорната пенсионна схема, по която те са били приспаднати.

16. Нещо повече, доводът, посочен от британското правителство, че плащането на въпросните вноски от страна на работодателя не произтича от правно задължение към служителя, не е от значение, тъй като това плащане всъщност е направено, то съответства на задължение на служителя да направи вноска и се удържа от неговата заплата.

17. Следователно предвид всички тези факти, е необходимо да се отговори на въпрос 1 (а) че вноска към пенсионна схема, която е направена от работодател от името на служители посредством допълнение към бруtnата заплата и която следователно способства при определянето на сумата на тази заплата, съставлява „плащане” по смисъла на втория параграф.

18. Предвид този отговор, не е необходимо да се разглежда втората част на първия въпрос, въпрос 1 (б), който е допълнителен спрямо въпрос 1 (а).

#### **По втория въпрос**

19. Във втория си въпрос, който е почти идентичен на първия, националният съд поставя същия проблем на Съда по отношение на член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г.

20. Тъй като тълкуването на Директива 75/117/ЕИО беше поискано от националния съд субсидиарно към това на член 119 от Договора за ЕИО,

разглеждането на втория въпрос е нецелесъобразно, предвид тълкуването, направено на този член.

21. Нещо повече, Директива 75/117/ЕИО, чиято цел е, както следва от първото съображение, да определи условията, необходими за изпълнението на принципа на равно заплащане за мъжете и жените, се основава на понятието за „заплащане”, както е определено във втория параграф на член 119 от Договора за ЕИО. Независимо че член 1 от директивата пояснява, че понятието за „еднаква работа”, което се съдържа в първия параграф на член 119 от Договора обхваща случаите на „работа, на която се придава еднаква стойност”, това по никакъв начин не засяга понятието за „заплащане”, което се съдържа във втория параграф на член 119, но се отнася по подразбиране до това понятие.

### **По третия въпрос**

22. По-нататък в своя трети въпрос националният съд пита дали, ако отговорът на въпрос 1 е положителен, „член 119 от Договора за ЕИО... има пряко действие в държавите-членки, така че да предостави общностни права, на които лицата да могат да се позоват, ако са поставени при обстоятелствата на настоящия случай”.

23. Както Съдът вече е постановил в предишни решения (Решение от 8 април 1976 г. по дело 43/75, Defrenne Recueil 1976, стр. 455 и Решение от 27 март 1980 г. по дело 129/79, Macarthys Ltd Recueil 1980, стр. 1275), член 119 от Договора за ЕИО се прилага пряко към всички форми на дискриминация, които могат да се открият единствено с помощта на критериите за еднаква работа и равно заплащане, посочени във въпросния член, без да се изискват национални или общностни мерки, които да ги определят с по-голяма точност, за да се позволи тяхното приложение. Сред формите на дискриминация, които по този начин могат да бъдат правно идентифицирани, Съдът посочва по-специално случаите, когато мъжете и жените получават различно заплащане за равен труд, положен в едно и също учреждение или служба, публични или частни. При такова положение Съдът може да установи всички факти, които му помагат да реши дали една жена получава по-ниско заплащане, отколкото даден мъж, зает в същата работа или работа с еднаква стойност.

24. Такъв е случаят, когато изискването за плащане на вноски към пенсионна схема се прилага само спрямо мъжете, а не и спрямо жените и вноските, дължими от мъжете, са направени от работодателя от тяхно име посредством добавка към брутната заплата, чието действие е да предостави на мъжете по-високо заплащане по смисъла на втория параграф на член 119, отколкото това, което получават жените, заети в същата работа или работа с еднаква стойност.

25. Ако за жените не съществува задължение да плащат вноски, заплатата на мъжете след приспадане на вноските, е съпоставима с тази на жените, които не плащат вноски, неравенството между брунтните заплати на мъжете и жените е източник на дискриминация, която противоречи на член 119 от Договора, тъй като поради това неравенство мъжете получават облаги, от които жените, заети в същата работа или работа с еднаква стойност, са изключени, или получават

въз основа на това по-големи ползи или социални придобивки, отколкото тези, на които имат право жените.

26. Това се прилага по-специално, когато, както в този случай, служителите които напускат своята месторабота преди да навършат определена възраст, при определени обстоятелства, са обезщетени със суми под формата на „равностойни на премия вноски” в размер поне на част от вноските, платени от тяхно име от работодателя и когато сумата на brutната заплата, платена на служителя, определя сумата на някои облаги и социални придобивки, като плащания при съкращения, обезщетения при безработица и семейни добавки и ипотечни или кредитни облекчения, на които имат право служителите от двата пола.

27. В този случай, обстоятелството, че вноските са направени от работодателя само от името на мъже и не от името на жени, заети в същата работа или работа с еднаква стойност, води до различно заплащане за мъжете и жените, което националният съд може пряко да установи с помощта на компонентите на съответните заплати и критериите, установени в член 119 от Договора.

28. Поради тези причини, отговорът на третия въпрос трябва да гласи, че на член 119 от Договора може да се прави позоваване пред националните съдилища и тези съдилища имат задължение да гарантират защитата на правата, която тази разпоредба предоставя на лицата, по-специално в случай, когато поради изискването, наложено само на мъжете или само на жените да направят вноски към пенсионна схема, въпросните вноски са направени от работодателя от името на служителя и са приспаднати от brutната заплата, чиято сума те определят.

#### **Относно действието във времето на настоящото решение**

29. В своите писмени и устни становища, Lloyds е поискал от Съда да разгледа възможността, в случай че отговорът на третия въпрос е положителен, за ограничаване във времето на тълкуването, дадено чрез настоящото решение на член 119 от Договора, така че на това решение „да не може да се прави позоваване, за да се подкрепят претенции относно периодите на заплащане предшествващи датата на решението”.

30. За тази цел банката поддържа, първо, че проблемът на съответствие на националното право с правото на Общността е повдигнат само във фазата на обжалване, пред The Employment Appeal Tribunal и, второ, че признаването от страна на Съда на прякото действие на член 119 от Договора би довело, в подобни на този случай, до „претенции за уреждане с обратна сила на таблици за заплащания, които обхващат няколко години”.

31. Както Съдът призна в своето упоменатото по-горе решение от 8 април 1976 г., въпреки че последиците на всяко съдебно решение трябва внимателно да се отчитат, би било невъзможно да се стигне до там, че да се намали обективността на закона и по този начин да се изложи на риск неговото бъдещо прилагане въз основа на възможни последици, които могат да настъпят, вследствие на такова съдебно решение, по отношение на минал период.

32. В същото решение Съдът признава, че ограничението във времето на прякото действие на член 119 от Договора може да се вземе предвид по изключение в този случай, като се има ~~пред-вид~~предвид, първо, обстоятелството, че засегнатите страни, контекста на поведението на няколко държави-членки и становищата, приети от Комисията и които нееднократно са представяни на вниманието на засегнатите среди, е продължило дълъг период от време, съпътствано от практики, които са в противоречие с член 119 и като се има пред-видпредвид, на второ място, обстоятелството, че важните въпроси за правната сигурност, които засягат не само интересите на страните по главното производство, но също така цяла поредица от интереси, както обществени, така и частни, по принцип прави нежелателно повдигането на въпроса за плащания, по отношение на минали периоди.

33. В този случай не е изпълнено никое от тези условия, както по отношение на наличната понастоящем информация на засегнатите среди, по отношение обхвата на член 119 от Договора, по-специално в контекста на решенията на Съда по този въпрос, или по отношение броя на случаите, които ще бъдат засегнати от прякото действие на тази разпоредба.

#### **По четвъртия въпрос**

34. Тъй като четвъртият въпрос само беше поставен пред Съда на Европейските общности от националния съд в случай, че първите два въпроса получат отрицателен отговор, неговото проучване се обезсмисли.

#### **По съдебните разноски**

Разходите, направени от правителството на ~~обединеното~~Обединеното кралство и комисията на европейските общности, които представиха становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред преpraщащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите, поставени от страна на The Court Of Appeal, Лондон, ~~чрез искане/запитване~~ с определение от 19 февруари 1980 ~~години~~г., ~~не установява по силата на настоящото решени~~:

**1. Вноска към пенсионна схема, която е направена от работодател от името на служители посредством допълнение към брутната заплата и която следователно способства при определянето на сумата на тази заплата, съставлява „заплащане” по смисъла на втория параграф на член 119 от Договора за ЕИО.**

**2 На член 119 от Договора може да се прави позоваване пред националните съдилища и тези съдилища имат задължение да гарантират защитата на правата, която тази разпоредба предоставя на лицата, по-специално в случай, когато поради изискването, наложено само на мъжете или само на жените да направят вноски към пенсионна схема, въпросните вноски са направени от работодателя от името на служителя и са приспаднати от brutната заплата, чиято сума те определят.**