

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

17 май 1990 година\*

„Равно заплащане на мъжете и жените – Уволнение поради съкращение -  
Предварително плащане на пенсия за осигурителен стаж и възраст”

По дело C-262/88

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от Court of Appeal, London (Обединено кралство) в рамките на производство по делото, висящо пред този съд между

**Douglas Harvey Barber**

и

**Guardian Royal Exchange Assurance Group,**

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО, Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 относно 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 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, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 39, 1976 г., стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н О. Due, председател, сър Sir Gordon Slynn, г-н F. A. Schockweiler и г-н М. Zuleeg (председатели на състава), г-н G. F. Mancini, г-н R. Joliet, г-н Т. F. О’Higgins, г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н G. C Rodriguez, г-н F. Grévisse и г-н М. Díez de Velasco, съдии,

генерален адвокат: г-н W. Van Gerven,

секретар: г-н J. A. Ромре, заместник-секретар,

като има предвид писмените становища, представени:

- за г-н Barber от адв. Christopher Carr QC, упълномощен от г-н Irwin Mitchell, solicitors,

---

\* Език на производството: английски.

- за Guardian Royal Exchange Assurance Group от адв. David Vaughan, QC и Timothy Wormington, barrister, упълномощен от Jaques et Lewis, solicitors,

- за правителството на Обединеното кралство от г- н J. E. Collins, от правния отдел на Министерството на финансите, в качеството на представител, подпомаган от адв. Питър Peter Goldsmith, QC,

-за Комисията на Европейски общности от г-жа Karen Banks и г-н Julian Curral, членове на правния отдел на Комисията, в качеството на представители,

като взе предвид доклада по делото и устните становища от 15 ноември 1989 г.,

след като изслушва заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание на 30 януари 1990 г.,

постанови настоящото

### **Решение**

1. С искова молба от 12 май 1988 г., постъпила в Съда на 23 септември 1988 г., Court of Appeal, London (Апелативен съд, Лондон) на основание член 177 от Договора за ЕИО, е отправил искане към Съда да постанови тълкувателно решение по редица въпроси, свързани с тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО, Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, 1975 г., стр. 19, наричана по-долу „Директивата относно равното заплащане”) и 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, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 39, 1976 г., стр. 40, наричана по-долу „Директивата относно равното заплащане”).

2. Тези въпроси са възникнали в спора между покойния Douglas Harvey Barber и неговия бивш работодател, Guardian Royal Exchange Assurance Group (наричан по-долу „Guardian „), относно правото на г-н Barber на предварителна пенсия за осигурителен стаж и възраст при уволнение поради съкращение.

3. От представените пред Съда документи е видно, че г-н Barber е бил член на създаден от Guardian, пенсионен фонд, който прилага схема, която не се основава на лични вноски, а се финансира изцяло от работодателя. Тази схема, която представлява „изнесена” схема, тоест одобрена съгласно Social Security Pensions Act (Закона за пенсиите от социалната сигурност от 1975 г. схема, предполага отказ, по силата на договор, на членовете от доходите по държавната пенсионна схема, която въпросната схема замества. Вноските на членове на схема от този вид към държавната схема са намалени и съответстват на основната за всички

пенсия в твърд размер, предоставяна съгласно последната схема на всички работници или служители, независимо от техните доходи.

4. Съгласно пенсионната схема на Guardian нормалната възраст за пенсиониране, определена за категорията работници и служители, към която принадлежи г-н Barber, е 62 години за мъжете и 57 години за жените. Такова различие по пол съществува и съгласно държавната схема на обществено осигуряване, според която възрастта за пенсиониране е 65 години за мъжете и 60 години за жените. Членовете на пенсионния фонд на Guardian имат право на незабавна пенсия при достигане на предвидената в тази схема възраст за пенсиониране. Право на отсрочена пенсия, дължима при достигане на възрастта за пенсиониране, имат членовете на фонда, които са навършили най-малко 40 години и имат 10 години трудов стаж в Guardian към момента на прекратяване на трудовото правоотношение.

5. Съгласно Общите условия за прекратяване на трудовото правоотношение на Guardian (Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms), представляващи част от трудовия договор с г-н Barber, в случай на уволнение поради съкращение членовете на пенсионния фонд имат право на незабавна пенсия, при условие че мъжете са навършили 55 години, а жените 50 години. Служителите, които не отговарят на тези изисквания, получават парични обезщетения, изчислени въз основа на трудовия им стаж, както и отсрочена пенсия, дължима при достигане на предвидената възраст за пенсиониране.

6. Г-н Barber е уволнен поради съкращение на 31 декември 1980 г., когато е бил на 52 години. Guardian му е изплатил паричните обезщетения съгласно общите условия, предвиденото в закона обезщетение, поради съкращение и допълнително безвъзмездно възнаграждение. Г-н Barber е следвало да придобие право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на 62 годишна възраст. Безспорно е, че жена в положението на г-н Barber би получила незабавно пенсия за осигурителен стаж и възраст, заедно с предвиденото в закона обезщетение поради съкращение, както и че общата стойност на тези плащания би надвишила изплатената на г-н Barber сума.

7. С убеждението, че е жертва на незаконна дискриминация, основана на пола, г-н Barber завежда дело пред трудов съд. Той обжалва решенията на първата и втората инстанция, с които неговата жалба е отхвърлена, пред апелативния съд. Последният решава да спре производството и да се обърне към Съда на ЕО с искане за постановяване на тълкувателно решение по следните въпроси:

„1) Когато група работници и служители са съкратени от техния работодател поради съкращение при обстоятелства, сходни с тези по настоящия случай, и в тази връзка получат обезщетения, представляват ли последните „заплащане“ по смисъла на член 119 от Договора за създаване на ЕИО и Директивата относно равното заплащане (75/117/ЕИО), и попадат ли в обхвата на Директивата относно равното третиране (76/207/ЕИО), или не?

2) От значение ли е за отговора на въпрос 1, че едно от въпросните обезщетения представлява пенсия, изплащана съгласно частна професионална пенсионна схема, управлявана от работодателя („частна пенсия“)?

3) Има ли нарушение на провъзгласения в член 119 принцип за равно заплащане и на Директивата относно равното заплащане с оглед обстоятелствата по настоящия случай, а именно:

а) мъж и жена на еднаква възраст са уволнени поради съкращение при едни и същи обстоятелства, като в резултат на това жената получава незабавна пенсия, а мъжът получава единствено отсрочена частна пенсия, или

б) общата стойност на получените от жената обезщетения е по-висока от общата стойност на тези, получени от мъжа?

4) Имат ли член 119 и Директивата относно равното заплащане пряко действие с оглед обстоятелствата на настоящия случай?

5) От значение ли е за отговора на въпрос 3, че правото на жената на незабавна пенсия, предвидено в общите условия, може да се упражни единствено при условие, че тя отговаря на изискванията за предоставяне на незабавна пенсия съгласно разпоредбите на частна професионална схема, тъй като се счита от Guardian за пенсионирана поради обстоятелството, че е уволнена в рамките на седем години преди датата, на която е следвало да се пенсионира съгласно пенсионната схема?”

8. Г-н Barber умира в хода на настоящото производство. Тъй като Апелативният съд е конституирал в процеса неговата вдовица и изпълнителка на завещание, г-жа Mr Barber, в лично качество и като управител на наследството на г-н Barber, производството за постановяване на тълкувателно решение е продължило обичайния си ход.

9. Извършено е препращане към доклада по делото с оглед по-задълбочена преценка на фактите по делото, съответните разпоредби от о правото на Общността, развитието на процедурата и писмените становища, представени пред Съда, които са посочени и обсъдени по-долу, единствено доколкото това е необходимо с оглед възприетите от Съда доводи.

### **По първия въпрос**

10. С първия въпрос Апелативният съд се стреми да установи дали по същество обезщетенията, изплатени от работодателя на работник или служител във връзка с уволнението на последния поради съкращение, попадат в обхвата на член 119 от Договора, Директивата относно равното заплащане или Директивата относно равното третиране.

11. Съгласно постоянната практика на Съда (вж., по-специално Решение от 31 март 1981 г. по дело Jenkins/Kingsgate, точка 22, 96/80, Recueil, стр. 911), че първата от тези две директиви, чиято цел е да улесни прилагането на принципа за равно заплащане, очертан в член 119 от Договора, по никакъв начин не променя неговото съдържание или обхват. Поради това на първо място следва да се разгледа въпросът дали член 119 се прилага при обстоятелства, каквито са налице в настоящия случай.

12. Както е посочил Съдът, понятието заплащане по смисъла на втората алинея от член 119, обхваща всяка друга престация, в пари или натура, незабавна или бъдеща, която работникът или служителът получава, макар и непряко, от работодателя срещу положения от него труд (вж., по-специално Решение от 9 февруари 1982 г. по дело 12/81 Garland/British Rail Engineering, точка 5, 12/81, Recueil, стр. 359). Следователно обстоятелството, че определени обезщетения са изплатени след прекратяване на трудовото правоотношение не влияе върху характера им на заплащане по смисъла на член 119 от Договора.

13. По отношение по-специално на обезщетението, изплатено на работника или служител при неговото уволнение поради съкращение, следва да се отбележи, че то представлява заплащане, което работникът или служителът има право да получи на основание полагания от него труд и което му се изплаща при прекратяване на трудовото правоотношение с оглед улесняване приспособяването му към новите условия, възникнали в резултат от загубата на работа, и осигуряване на доходи през периода на търсене на нова работа.

14. Следователно обезщетението, предоставено на работник или служител във връзка с неговото уволнение поради съкращение, по принцип попада в обхвата на понятието заплащане за целите на член 119 от Договора.

15. На заседанието Обединеното кралство посочва, че предвиденото в закона плащане поради съкращение остава извън обхвата на член 119 от Договора, тъй като представлява обезщетение в рамките на общественото осигуряване, а не форма на плащане.

16. В тази връзка е необходимо да се уточни, че изплатеното от работодателя обезщетение поради съкращение, като това, предмет на настоящото производство, не губи характера си на плащане единствено поради обстоятелството, че вместо да произтича от трудов договор, е установено в закона или се предоставя доброволно.

17. В случаите на предвидени в закона плащания поради съкращение следва да се има предвид че, както Съдът е посочил в свое решение от 8 април 1976 г. по дело 43/75, Defrenne/Sabena, точка 40, Recueil, стр. 455) член 119 от Договора се прилага и по отношение на дискриминация, произтичаща пряко от законодателни разпоредби. Това означава, че предвидените в закона обезщетения могат да попаднат в обхвата на понятието заплащане за целите на тази разпоредба.

18. Макар да е вярно, че редица привилегии, предоставени от работодателя, също се основават на съображения на социалната политика, обстоятелството, че дадено обезщетение представлява по своето естество заплащане не може да се постави под съмнение, когато работникът или служителят получава от работодателя си съответното обезщетение въз основа на съществуващото трудово правоотношение.

19. В случаите на доброволни плащания от работодател, видно от Решението от 9 февруари 1982 г. по дело 12/81, Garland, точка 10, цитирано по-горе, член 119 се прилага и по отношение на привилегиите, които работодателят предоставя на работниците и служителите, макар в негова тежест да не съществува такова договорно задължение.

20. Следователно без да е необходимо да се изследва въпросът дали Директивата относно равното третиране е приложима, отговорът на първия въпрос трябва да е следният: обезщетенията, изплащани от работодателя на работника и служителя във връзка с уволнението на последния поради съкращение, попадат в обхвата на втората алинея от член 119, независимо дали са изплащани съгласно трудов договор, нормативни разпоредби или добра воля.

### **По втория въпрос**

21. В светлината на отговора на първи въпрос, вторият въпрос цели по същество да установи дали пенсията за осигурителен стаж и възраст, изплащана съгласно договорна частна професионална схема, попада в обхвата на член 119 от Договора, и по-специално дали това е така в случаите, в които тази пенсия се предоставя при уволнение поради съкращение.

22. В тази връзка следва да се посочи, че в свое решение от 25 май 1971 г. по дело 80/70 Defrenne/Белгийската държава, точки 7 и 8 (80/70, Recueil, стр. 445), Съдът е постановил, че плащане, което по своето естество представлява обезщетение по социална сигурност осигуряване по принцип попада в обхвата на понятието заплащане. Въпреки това, Съдът се е произнесъл, че това понятие съгласно член 119 не включва схеми на социална сигурност или обезщетения, и по-специално пенсии за осигурителен стаж и възраст, които са пряко уредени от законодателството без елемент на договаряне в рамките на съответното предприятие или отрасъл и които са задължителни по отношение на общите категории работници и служители.

23. Съдът е отбелязал, че тези схеми предоставят на работниците и служителите обезщетението, което е предвидено в законноустановената схема, в чието финансиране участват работниците и служителите, работодателите и вероятно държавните органи, като приносят им се определя не толкова от съществуващото трудово правоотношение, колкото от съображения на социалната политика.

24. Следователно, за да се отговори на втория въпрос, е необходимо да се установи дали тези осигурителни плащания се прилагат и при договорните частни професионални схеми, подобни на посочените в настоящия случай.

25. В тази връзка следва да се отбележи, че всички въпросни схеми са резултат или от споразумение между работниците и служителите и работодателите, или от едностранно решение на работодателя. Те са изцяло финансирани от работодателя или едновременно от него и работниците и служителите, без някакво участие на държавните органи. Следователно тези схеми са част от плащанията, предоставени на работниците и служителите от работодателя.

26. На второ място, тези схеми не са задължителни за общите категории работници и служители. Точно обратното, те се прилагат единствено по отношение на работници и служители, заети в определени предприятия, като присъединяването към такава схема е обусловено от трудово правоотношение с даден работодател. Освен това, дори когато въпросните схеми са приети в съответствие с националното законодателство и следователно отговарят на установените в него изисквания за признаването им за договорни схеми, те се уреждат от собствени правила.

27. На трето място, трябва да се посочи, че макар понякога плащанията и обезщетенията, предоставяни в съответствие с тези схеми, да заместват отчасти тези, предвидени в установената от закона схема, това обстоятелство не може да изключи приложението на член 119. От представените пред Съда документи е видно, че професионалните схеми, подобни на схемите, предмет на настоящото производство, могат да предоставят на своите членове по-големи обезщетения от предвидените в законноустановената схема, тъй като тяхната икономическа функция е сходна с тази на допълнителните схеми, съществуващи в определени държави-членки, в които присъединяването и вноските в законноустановената схема са задължителни и отклонение от това правило не се допуска. В свое решение от 13 май 1986 г. *Bilka-Kaufhaus/Weber von Hartz* (170/84, Recueil, стр. 1607), Съдът е постановил, че обезщетенията, предоставени съгласно допълнителна пенсионна схема, попадат в понятието заплащане по смисъла на член 119.

28. Поради това трябва да се заключи, че за разлика от обезщетенията, предоставяни от установените в националното законодателство схеми на социална сигурност, пенсията, изплащана съгласно договорна схема, представлява плащане, извършвано от работодателя на работника и служителя на основание полагания труд, поради което попада в обхвата на член 119 от Договора.

29. Това тълкуване на член 119 не се засяга от обстоятелството, че въпросната частна професионална схема е създадена под формата на доверителна собственост и се управлява от доверителни собственици, които на практика са независими от работодателя, тъй като член 119 се прилага и по отношение на плащания, получавани непряко от работодателя.

30. Следователно отговорът на втория въпрос, поставен от Апелативния съд, трябва да бъде в смисъл, че пенсия, изплащана съгласно изнесена частна професионална схема, попада в обхвата на член 119 от Договора.

## По третия и петия въпрос

31. С тези въпроси Апелативният съд се стреми по същество да установи на първо място дали невъзможността на уволнени поради съкращение мъже да искат незабавна пенсия за осигурителен стаж и възраст, а единствено отсрочена пенсия, платима при навършване на предвидената за пенсиониране възраст, при условие че жени в същото положение имат право на незабавна пенсия за осигурителен стаж и възраст, поради прилагане като условие за пенсиониране на възраст, различна за двата пола съгласно националната законноустановена схема, противоречи на член 119 от Договора. На второ място, Апелативният съд иска да установи по същество дали равното заплащане следва да се обезпечи с оглед на всеки от елементите на възнаграждението или единствено с оглед на общата стойност на сумите, изплатени на работниците и служителите.

32. В случая на първия от тези два въпроса е достатъчно да се посочи, че член 119 забранява всякаква дискриминация във връзка със заплащането на мъжете и жените, независимо от системата – източник на това неравенство. Поради това противоречи на член 119 предвиждането на различна в зависимост от пола пенсионна възраст, във връзка с изплатените съгласно договорна схема пенсии, дори ако такава разлика съществува и в законноустановената схема.

33. По отношение на втория от тези въпроси е целесъобразно да се направи позоваване на Решенията от 30 юни 1988 г. по дело 318/86, Комисия/Френската република, (318/86, точка 27, Recueil стр. 3559), и от 17 октомври 1989 г. (по дело 109/88, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, упълномощено от Danfoss, точка 12, Recueil, стр. 3199), в които Съдът е подчертал основополагащото значение на прозрачността, и по-специално на възможността за подаване на жалба пред националните съдилища с оглед предотвратяване, а при необходимост, и премахване на всякаква дискриминация, основана на пола.

34. Във връзка със средствата за проверка на спазването на принципа за равно заплащане трябва да се посочи, че националните съдилища са длъжни да направят оценка и сравнение на всички видове плащания, които в зависимост от обстоятелствата, са предоставени на мъже или жени, в резултат на което ще се затрудни съдебното разглеждане, а ефективността на член 119 ще се намали. Следователно действителната прозрачност, позволяваща ефективно преразглеждане, е обезпечена единствено когато принципът за равното заплащане се прилага спрямо всеки от елементите на предоставеното на мъжете или жените възнаграждение.

35. Следователно отговорът на третия и петия въпрос, поставени от Апелативния съд, трябва да е следният: невъзможността на уволнени поради съкращение мъже да искат незабавна пенсия за осигурителен стаж и възраст, а единствено отсрочена пенсия, платима при навършване на предвидената за пенсиониране възраст, при условие че жени в същото положение имат право на незабавна пенсия за осигурителен стаж и възраст, поради прилагане като условие за пенсиониране на възраст, различна за двата пола съгласно националната



законноустановена схема, противоречи на член 119 от Договора. Прилагането на принципа за равно заплащане следва да се гарантира с оглед на всеки от елементите на възнаграждението, а не единствено с оглед на общата сума, изплащана на работниците и служителите.

### **По четвъртия въпрос**

36. С четвъртия си въпрос националният съд иска да установи дали член 119 от Договора и Директивата относно равното заплащане имат пряко действие при обстоятелствата в настоящия случай.

37. В светлината на отговора на първи въпрос не е необходимо да се обсъжда действието на Директивата относно равното заплащане. По отношение на член 119 целесъобразно е позоваване към установената съдебна практика, която Съдът е преразгледал по-специално в свое решение от 31 март 1981 г. по цитираното по-горе дело 96/80, точка 17, съгласно което тази разпоредба се прилага пряко спрямо всички форми на дискриминация, установими с помощта единствено на посочените във въпросния член критерии за еднакъв труд и равно заплащане, без да са необходими национални или общностни мерки, които да уточнят тяхното приложение.

38. При положение, че жените имат право на незабавна пенсия за осигурителен стаж и възраст при уволнение поради съкращение, а мъжете на същата възраст имат при същите обстоятелства право единствено на отсрочена пенсия, резултатът е наличие на неравно заплащане между тези две категории работници и служители, което националният съд може сам да установи като разгледа елементите на въпросното възнаграждение и критериите, предвидени в член 119.

39. Следователно, на четвърти въпрос трябва да се отговори, че член 119 от Договора може да се прилага от националните съдилища, чието задължение е да гарантират правата, които тези разпоредби предоставят на лицата, и по-специално в случаите, в които дадена договорна пенсионна схема не изплаща на уволнен поради съкращение мъж незабавна пенсия, каквато би изплатила на жена в подобно положение.

### **Действие на настоящото решение по време**

40. В своите писмени и устни становища Комисията се е позовала на възможността на Съда да ограничи действието на настоящото решение по време в случай че, за целите на втората алинея на член 119 от Договора, понятието заплащане се тълкува по начин, който обхваща пенсии, изплащани съгласно договорни частни професионални схеми, така че позоваване на настоящото решение да е възможно единствено във връзка с производства, висящи пред националните съдилища и по спорове, отнасящи се до обстоятелства, възникнали след датата на решението. От своя страна Обединеното кралство

подчертава на заседанието сериозните финансови последици от едно такова тълкуване на член 119. Броят на работниците и служителите, включени в договорни схеми в Обединеното кралство, е твърде голям, а въпросните схеми често се отклоняват от принципа за равенство между мъжете и жените, по-специално като предвиждат различни възрасти за пенсиониране.

41. Съгласно възприетото от Съда в Решение от 8 април 1976 г. по дело 43/75, Defrenne, цитирано по-горе, той може по изключение, предвид сериозните трудности, които неговото решение може да създаде във връзка с минали събития, да ограничи възможността всички заинтересовани лица да се позовават на тълкуването на тази разпоредба, дадено от Съда по определено дело или въз основа на искане за тълкуване. Ограничение от този вид се допуска единствено от Съда, който разглежда съответното дело или постановява исканото тълкуване.

42. Във връзка с настоящия случай следва да се посочи, че член 7, параграф 1 от Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 г. относно постепенното прилагане на принципа за равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалната сигурност (ОВ L 6, 1979 г., г., стр. 24) позволява на държавите-членки да отложат задължителното прилагане на този принцип при определяне на пенсионната възраст с оглед предоставяне на пенсии за осигурителен стаж и възраст и възможните последици от това по отношение на други обезщетения. Това изключение попада в член 9, буква а) от Директива 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените във връзка с професионалните социално-осигурителни схеми (ОВ L 225, 1986 г., стр. 40: поправка, публикувана в ОВ L 283, 1986 г., стр. 27), които могат да се прилагат по отношение на договорни схеми като тази предмет на настоящия случай.

43. Предвид тези разпоредби държавите-членки и заинтересованите страни с основание могат да считат, че член 119 не се е прилагал по отношение на пенсии, изплащани съгласно договорни схеми и че отклонения от принципа за равенство между мъжете и жените са били все още допустими в тази връзка.

44. При тези обстоятелства съображенията за правна сигурност изключват правни положения, при които в миналото са изчерпани всички възможности за оспорване, когато това може да застраши с обратна сила финансовото равновесие на множество договорни пенсионни схеми. При все това е необходимо да се предвиди изключение в полза на лица, които своевременно са завели дело с оглед защита на техните права. Накрая, следва да се отбележи, че не се допускат никакви ограничения на действието на посоченото по-горе тълкуване при придобиване право на пенсия от датата на настоящото решение.

45. Следователно трябва да се посочи, че прякото действие на член 119 от Договора не може да се прилага с оглед получаване на пенсия от дата, която предхожда датата на настоящото решение, с изключение на случаите на работници и служители или техни представители, които преди тази дата са завели дела или са подали съответни жалби съгласно националното законодателство.

## **По съдебните разноски**

46. Разходите, направени от Обединеното кралство и Комисията на Европейските общности, за представяне на 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 препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски,

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнесе по въпросите, поставени пред него от Court of Appeal, London (Апелативен съд, Лондон) с Определение от 12 май 1988 г., реши:

**1) Обезщетенията, изплатени от работодател на работник или служител във връзка с неговото уволнение поради съкращение, попадат в обхвата на втората алинея на член 119 от Договора за създаване на ЕИО, независимо дали се предоставят на основание на трудов договор, нормативен акт или безвъзмездно.**

**2) Пенсията, изплатена съгласно договорна частна професионална схема, попада в обхвата на член 119 от Договора.**

**3) Невъзможността на уволнени поради съкращение може да искат незабавна пенсия за осигурителен стаж и възраст, а единствено отсрочена пенсия, дължима при навършване на предвидената за пенсиониране възраст, при условие че жени в същото положение имат право на незабавна пенсия за осигурителен стаж и възраст, поради прилагане като условие за пенсиониране на възраст, различна за двата пола съгласно националната законоустановена схема, противоречи на член 119 от Договора. Прилагането на принципа за равно заплащане следва да се обезпечи във връзка с всеки елемент от възнаграждението, а не само на основата на общата стойност на сумите, изплатени на работниците и служителите.**

**4) Пред националните съдилища е възможно позоваване на член 119 от Договора. Задължение на последните е да защитават правата, които тази разпоредба предоставя на лицата, по-специално когато договорна пенсионна схема не предоставя незабавна пенсия на мъж, уволнен поради съкращение, каквато при подобни обстоятелства предоставя на жена.**

**5) Прякото действие на член 119 от Договора не може да се изтъква с цел претендиране право на пенсия от дата, която предхожда тази на настоящото решение, с изключение на случаите, в които работници или техни представители преди тази дата са завели дела или са подали съответна жалба съгласно приложимото национално законодателство.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 17 октомври 1990 година.

Подписи