

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

14 декември 1993 година\*

“Равно заплащане на мъжете и жените – Професионални пенсии – Действие във времето на Решение C-262/88, Barber”.

По дело C-110/91

с предмет преюдициално запитване отправено до Съда, в приложение на член 177 от Договора за ЕИО, от страна на Arbeitsgericht Bonn (Трудовият съд - Бон, по производството, висящо пред този съд между

**Michael Moroni**

ищец,

и

**Collo GmbH**

ответник,

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО, Директива 86/378/ЕИО на Съвета от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа за равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми (ОВ L 225, 1986 г., стр. 40) и действието във времето на Решение на Съда на Европейските общности от 17 май 1990 г., Barber (C-262/88, Recueil. стр. I-1889),

СЪДЪТ,

в състав: г-н О. Due, председател, г-н G.F. Mancini, г-н J.C. Moitinho de Almeida] и г-н Diez de Velasco председатели на състави, г-н С.N. Kakouris, г-н R. Joliet, г-н F.A. Schockweiler, г-н G.C. Rodríguez Iglesias, г-н M. Zuleeg, г-н P.J.G. Kapteyn и г-н L. Murray, съдии,

генерален адвокат: г-н W. Van Gerven,

секретар: г-н Н. von Holstein, заместник-секретар, и г-жа D. Loutermann-Hubeau, главен администратор,

като има предвид писмените становища, представени:

- за Michael Moroni, от адв. M. Hohlfeld, Rechtsanwaelt, Бон,

---

\* Език на производството: немски.

- за Collo GmbH, от Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Федералната конфедерация на сдруженията на немските работодатели),
- за германското правителство, от г-н E. Roeder, Ministerialrat във Федералното министерство на икономиката, в качеството на представител,
- за нидерландското правителство, от г-н B.R. Bot, главен секретар в Министерство на Външните работи, в качеството на представител,
- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа R. Caudwel, Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, и г-н S. Richards, barrister,
- за ирландското правителство, г-н L.J. Dockery Chief State Solicitor, в качеството на представител,
- за Комисията на Европейските общности, от г-ца K. Banks и г-н B. Jansen, членове на правната служба, в качеството на представител,

предвид изложеното в доклада за заседанието,

след като изслуша становищата на германското правителство, на нидерландското правителство, представлявано от г-н J.W. de Zwaan, и г-н T. Neukels, помощник юридически съветник в Министерство на Външните работи, в качеството на представители, на правителството на Обединеното кралство, представлявано от Сър Nicholas Lyell, QC, Attorney-General, г-н S. Richards и г-н N. Paines, barristers, и от г-н J. Collins, Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, на ирландското правителство, представлявано от г-н J. Cooke, SC и г-н A. O' Caoimh, BL, и на Комисията на заседанието на 26 януари 1993 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 28 април 1993 г.,

постанови настоящото

### Решение

1. С определение от 14 февруари 1991 г., получено в Съда на 11 април 1991 г., Arbeitsgericht Bonn, постави три преюдициални въпроса по силата на член 177 от Договора за ЕИО относно тълкуването на член 119 от този Договор, Директива 86/378/ЕИО на Съвета от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа за равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми (ОВ 1986 L 225, стр. 40, наричана по-нататък „Директива 86/378”) и Решението на Съда от 17 май 1990 г. по дело Barber (С-262/88, Recueil, стр. I-1889, наричано по-нататък „Решението по дело Barber”) относно неговото действие във времето.

2. Тези въпроси са поставени в рамките на производството между Michael Moroni и дружеството Collo GmbH (наричано по-нататък „Collo”) относно правилата за отпускане на пенсия от дружеството.

3. Г-н Moroni, роден през 1948 г., е бил служител на Collo в периода от 1968 г. до 1983 г. и на това основание е участвал в професионалната пенсионна схема за професионален стаж и възраст на дружеството. Съгласно тази схема, допълнителна спрямо законната схема, работниците от мъжки пол не могат да искат пенсия от дружеството преди да навършат 65 години, докато работниците от женски пол могат да получат такава пенсия на възраст 60 години, при условие, че към съответния момент служителят, мъж или жена, е работил най-малко десет години в предприятието.

4. Съгласно Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Законът за подобряване на схемата относно пенсиите за осигурителен стаж и възраст, наричан по-нататък „BetrAVG”), служител, който напусне предприятието преди да навърши пенсионна възраст запазва пенсионните права, придобити през периода на заетост, и тези права могат да бъдат предявени при навършване на 65 или 60 години, в зависимост от това дали служителят е от мъжки или женски пол. В този случай размерът на пенсията се изчислява като пенсията, дължима при достигане на обичайната пенсионна възраст, се намали с коефициент, равен на съотношението между действителния трудов стаж на служителя и общия теоретичен стаж. Тъй като жените достигат пенсионна възраст няколко години по-рано от мъжете, размерът на техните пенсии се намалява по-малко в сравнение с този на мъжете.

5. Като се позовава на член 119 от Договора, г-н Moroni твърдял пред Arbeitsgericht Bonn, че има право на пенсия от дружеството при навършване на 60 години както служителите от женски пол, поради което размерът на пенсията му следва да се намали само с оглед броя на годините между прекратяването на трудовото му правоотношение и навършването на 60-годишна възраст.

6. Collo счита член 119 за неприложим в настоящия случай и се позовава на Директива 86/378, която предвижда, че преразглеждането на разпоредбите на професионалните схеми, противоречащи на принципа за равно третиране, който трябва да се въведе в действие най-късно до 1 януари 1993 г., не е задължително да има обратно действие (член 8) и че държавите-членки могат да отложат задължителното прилагане на принципа за равно третиране, що се отнася до определянето на пенсионната възраст за предоставяне на пенсия за старост или пенсия за осигурителен стаж и възраст, било до датата, на която е постигнато това равенство в законните схеми, било най-късно, докато дадена директива не наложи това равенство (член 9). Във всеки случай, е необходимо да се вземе предвид ограничението във времето на Решението по делото Barber.

7. При тези обстоятелства, Arbeitsgericht Bonn решил да спре делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1. Професионална социално-осигурителна схема под формата на пряко право, предоставяща професионална пенсия на служител от мъжки пол на възраст 65, а на служител от женски пол – на по-ранна възраст, а именно 60 години, нарушава ли член 119 от Договора за създаване на ЕИО, като се има предвид и Директива 86/378/ЕИО?

2. Ако отговорът на първия въпрос е положителен, дали нарушение поражда правни последици от настоящия момент, които са предвидени единствено за 1993 г. от Директива 86/378/ЕИО? Възможно ли е ли служител от мъжки пол, осигурен от подобна пенсионна схема, да претендира за професионална пенсия при навършване на 60 години и трябва ли тази пенсия да бъде изплатена без каквото и да било намаляване, въпреки че искането за пенсиониране предшества възникването на това право?

3. Понастоящем, нарушението на член 119 от Договора за ЕИО продължава ли да няма последици, като се има предвид също така Директива 86/378/ЕИО

а) ако служителът е напуснал или смята да напусне работа преждевременно, след като е придобил неотменимо право на пенсия, но преди публикуването на Директива 86/378/ЕИО, преди Съдът на Европейските общности да постанови Решението от 17 май 1990 г. (C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group) или преди 1 януари 1993 г., дата, която е определена в член 8, параграф 1 от Директива 86/378/ЕИО,

или само

б) ако бившият служител вече е получил професионална пенсия на някоя от изброените дати;

или само доколкото

в) към някоя от изброените дати исканията за отпускане на професионална пенсия вече са били уважени, поради което по отношение на бъдещите пенсионни права може да се иска увеличение;

или

г) при обстоятелства, подобни на настоящите, въпросът във връзка с горните алтернативи относно действието във времето на член 119 от Договора за ЕИО остава от компетентността на националните съдилища?"

8. Посочва се и протоколът от заседанието за по-пълно изложение на фактите по делото, процедурата и писмените становища, представени на Съда, които са посочени или разглеждани по-нататък, само доколкото са необходими за обосноваване на решението на Съда.

По първия въпрос

9. С първия въпрос Arbeitsgericht иска да установи дали е налице нарушение на член 119 от Договора когато даден работник има право да иска пенсия от дружество на основание допълнителна професионална осигурителна схема единствено на по-висока възраст отколкото работничка в същото положение, поради определянето на различни пенсионни възрасти за двата пола.

10. В тази връзка следва да се напомни, че в Решението по дело Barber (точка 32) Съдът е приел, че член 119 забранява всякаква дискриминация относно

заплащането на мъжете и жените, независимо от системата, създаваща това неравенство, и по-специално налагането на условие за възраст, различна за двата пола във връзка с пенсиите, изплащани съгласно договорна професионална схема, дори когато различната пенсионна възраст за мъжете и жените се основава на предвиденото съгласно националната законна схема.

11. Съдът е достигнал до този извод, след като в същото решение е приел, че професионалните пенсии представляват плащане по смисъла на втората алинея на член 119, като понятието за плащане, според константната съдебна практика, обхваща всяка престация, независимо дали е парична или в натура, незабавна или бъдеща, която работникът получава, макар и непряко от своя работодател във връзка с работата си, като обстоятелството, че някои обезщетения са предоставени след прекратяване на трудовото правоотношение не променя техния характер на плащане по смисъла на член 119 (вж., по-специално, точка 12).

12. Вярно е, както националният съд посочва, че фактите, обосновавали Решението по дело Barber са се отнасяли до договорна професионална схема, уредена от английското право, а не до допълнителна професионална схема, подобна на тази, която е предмет на главното производство.

13. Нужно е обаче, да се отбележи, че като приема, че предоставяните съгласно този вид схеми пенсии попадат в обхвата на член 119, Съдът е приложил същите критерии като тези, на които се е позовал в по-ранната си съдебна практика, за да разграничи законните социално-осигурителни схеми от професионалните пенсионни схеми.

14. В Решение от 25 май 1971 г., Defrenne (80/70, Recueil, стр. 445, съображения 7 и 8), Съдът е приел, че понятието за плащане не може да обхване обществено-осигурителни схеми или обезщетения, като например пенсии за осигурителен стаж и възраст, които се уреждат пряко от законодателството, без какъвто и да било договорен елемент в рамките на съответното предприятие или професионален отрасъл, и които се прилагат задължително по отношение на всички категории работници. Тези схеми осигуряват на работниците обезщетения съгласно законната схема, в чието финансиране участват работници и работодатели, а вероятно и държавните органи, в съотношение, определено по-скоро въз основа на съображения на социалната политика, отколкото на основание трудовото правоотношение между работодателя и работника

15. В Решение от 13 май 1986 г., Wilka-Kaufhaus (170/84, Recueil, стр. 1607), което също се отнася до немска професионална схема, Съдът е приел, че въпросната схема, макар приета в съответствие с предвидените в немското законодателство разпоредби относно подобни схеми, се е основавала на споразумение между работодателя и представителите на неговите служители, била е допълнителна спрямо законната социално-осигурителна схема и не е получавала финансиране от държавата. Ето защо схема с такива характеристики попада в обхвата на член 119 от Договора.

16. Освен това, за първи път, в Решението си по дело Barber, Съдът е разгледал въпроса как неравното третиране, резултат от определяне на различна пенсионна възраст за двата пола, се оценява съгласно член 119. Установено е обаче, че такава разлика не представлява особена характеристика на договорните професионални схеми; точно обратното, тя съществува при другите видове професионални схеми и има същите дискриминационни последици.

17. Следователно обхватът на принципите, възприети в Решението по дело Barber, не може да се счита за ограничен до договорните професионални схеми и тези принципи се прилагат и по отношение на допълнителните схеми от вида, предмет на главното производство.

18. Германското правителство посочва, че съгласно приложимата в Германия осигурителна схема относно пенсиите за осигурителен стаж и възраст работник от мъжки пол може да получи ранно плащане на неговата законна пенсия на възраст 60 години. В настоящия случай, съгласно BetrAVG работникът от мъжки пол има право по същото време да иска плащане на неговата професионална пенсия. Според него тези разпоредби изясняват тясната връзка и обвързаност между законната схема и частната професионална схема.

19. Този аргумент не може да бъде приет. Преди всичко, задължение, наложено от национална разпоредба за плащане на професионална пенсия едновременно със законната пенсия не може да има за последица изключването на професионалната схема от обхвата на член 119 от Договора. На второ място, трябва да се заключи, че посочената национална разпоредба не се отразява върху дискриминационния характер на въпросното намаляване, което възниква единствено от договорните разпоредби на въпросната професионална схема, определящи различна пенсионна възраст за мъжете и жените.

20. Ето защо на първия поставен на Съда въпрос трябва да се отговори, че видно от Решение по дело Barber, би било нарушение на член 119 от Договора за ЕИО ако съгласно допълнителна професионална схема служител от мъжки пол има право да претендира пенсия от дружество само на по-висока възраст в сравнение със служител от женски пол в същото положение, поради определянето на различна пенсионна възраст за мъжете и жените.

По втория въпрос

21. С втория си въпрос националният съд цели да установи дали член 8, параграф 1 от Директива 86/378 възпрепятства правните последици от несъвместимостта с член 119 от Договора на определянето на различна пенсионна възраст за мъжете и жените за целите на плащането на пенсии от дружествата преди 1 януари 1993 г., датата до която държавите-членки, съгласно посочената разпоредба, е следвало да предприемат необходимите мерки за съобразяване с тази директива.

22. Този въпрос се отнася най-вече до съотношението между член 119 и Директива 86/378.

23. В тази връзка е достатъчно е да се посочи, че според константната съдебна практика член 119 има пряко действие по отношение на всички форми на дискриминация, които могат да се установят единствено с помощта на посочените в тази разпоредба критерии за равен труд и равно заплащане, без за тяхното прилагане да е необходимо уточняване чрез национални или мерки на Общността (вж., по-специално параграф 37 от Решение по дело Barber).

24. Тъй като въз основа на конститутивните елементи на въпросното плащане и предвидените в член 119 критерии дискриминацията може да се установи пряко като резултат от определянето на различни пенсионни възрасти за мъжете и жените във връзка с пенсиите от дружества, ефектът от директивата не е от значение, доколкото нейните разпоредби не могат по никакъв начин да ограничат обхвата на член 119.

25. Следователно, с оглед изложеното във връзка с отговора на третия поставен на Съда въпрос, работник, обект на дискриминация, резултат от определянето на различна пенсионна възраст за мъжете и жените, има право по принцип, да заяви правата си на плащане на пенсия от дружеството на същата възраст както служителите от женски пол, а всяко намаляване в случай на преждевременно напускане на предприятието трябва да се изчисли на основата на тази възраст.

26. С оглед изложеното във връзка с отговора на третия въпрос, на втория въпрос трябва да се отговори, че Директива 86/378/ЕИО на Съвета от 24 юли 1986 г. не може да забрани позоваването на прякото и незабавно действие на член 119 от Договора пред националните съдилища.

По третия въпрос

27. С третия въпрос по същество, се иска от Съда да уточни обхвата на ограничението във времето на Решение по делото Barber.

28. Както Съдът вече е посочил в Решение си от 6 октомври 1993 г. Ten Oever (C-109/91, Rec. стр. 0000 в Recueil), това ограничение във времето се е отнасяло до осигурителните обезщетения (по-специално пенсии) предоставяни съгласно частни професионални схеми, възприети като плащане по смисъла на член 119 от Договора.

29. При произнасяне на това решение Съдът е взел предвид факта, че при тази форма на плащане е налице период от време между възникването на правото на пенсия, което се придобива постепенно през целия професионален живот на служителите, и нейното действително плащане, което е отложено до достигането на определена възраст.

30. Освен това Съдът е отчетел начина на финансиране на професионалните пенсионни фондове и съответно съществуващите счетоводни връзки във всеки отделен случай между периодичните осигурителни вноски и дължимите бъдещи суми.

31. Предвид изложените в параграф 44 от Решение по делото Barber съображения за неговото ограничаване във времето, трябва да се изясни, че

равно третиране в областта на професионалните пенсии може да се иска единствено във връзка с обезщетения, дължими за периоди на заетост след 17 май 1990 г. - датата на Решението по делото Barber, освен в полза на работници или техни наследници, които преди тази дата са образували съдебни производства или са предявили подобни иски, съгласно приложимото национално право.

32. С оглед проблема, поставен в буква г) на третия въпрос, трябва да се уточни, че само Съдът може, по изключение, да ограничи възможността на съответните лица да се позовават на дадено от него, чрез постановяване на решение по преюдициален въпрос за тълкуване на разпоредба на Общността.

33. Ето защо отговорът на третия въпрос, поставен на Съда, следва да бъде, че по силата на Решението по дело Barber (C-262/88) позоваване на прякото действие на член 119 от Договора е възможно, за да се изиска равното третиране в областта на професионалните пенсии, единствено за осигурителни плащания, дължими за периоди на заетост след 17 май 1990, без това да противоречи на предвиденото изключение в полза на работниците или на лицата, които имат техните права и които преди тази дата са завели дело или са подали съответна жалба съгласно приложимото национално право.

#### **По съдебните разноски**

34. Разноските, направени от Обединеното кралство, от правителствата на Германия, Ирландия и Нидерландия и от Комисията на Европейските общности, представили писмени 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 преращата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения, СЪДЪТ реши,

като се произнася по въпросите, поставени му от Arbeitsgericht Bonn с Решение от 14 февруари 1991 г.,:

**1. Както може да се заключи от Решение от 17 май 1990 г. по дело Barber, (C-262/88) , би било нарушение на член 119 от Договора за ЕИО, ако съгласно допълнителна професионална схема служител от мъжки пол има право да претендира пенсия от дружество само на по-висока възраст в сравнение със служител от женски пол в същото положение, поради определянето на различни пенсионни възрасти за мъжете и жените.**

**2. С оглед изложеното във връзка с отговора на третия въпрос, Директива 86/378/ЕИО на Съвета от 24 юли 1986 относно прилагането на принципа за равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми не може да забрани позоваването на прякото и незабавно действие на член 119 от Договора пред националните съдилища.**



**3. По силата на Решението от 17 май 1990 г., позоваването на прякото действие на член 119 от Договора е възможно, за да се изиска равното третиране в областта на професионалните пенсии, единствено за осигурителни плащания, дължими за периоди на заетост след 17 май 1990 г., без това да противоречи на предвиденото изключение в полза на работниците или на лицата, които имат техните права и които преди тази дата са завели дело или са подали съответна жалба съгласно приложимото национално право.**

Подписи