

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

28 септември 1994 година*

„Равно заплащане на мъжете и жените – Професионални пенсии – Използване на статистически фактори, различни според пола – Ограничение във времето на последиците от Решението по дело C-262/88 Barber”

По дело C-200/91

с предмет преюдициално запитване отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от страна на High Court of Justice (England & Wales), Chancery Division (Англия и Уелс), по производството, висящо пред този съд, между:

Coloroll Pension Trustees Limited

срещу

1. James Richard Russell,

2. Daniel Mangham,

3. Gerald Robert Parker,

4. Robert Sharp,

5. Joan Fuller,

6. Judith Ann Broughton,

7. Coloroll Group Plc

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО и ограничението във времето на последиците от Решението по дело C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group от 17 май 1990 г., Recueil, стр. I-1889,

СЪДЪТ,

в състав: г-н О. Due, председател, г-н G.F. Mancini, докладчик, г-н J.C. Moitinho de Almeida, г-н M. Diez de Velasco и D.A.O. Edward, председатели на състав, г-н C.N. Kakouris, г-н R. Joliet, г-н F.A. Schockweiler, г-н G.C. Rodríguez Iglesias, г-н F. Grévisse, г-н M. Zuleeg, г-н P.J.G. Картеун и г-н J.L. Murray, съдии,

генерален адвокат: г-н W. Van Gerven,

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

като има предвид становищата, представени:

* Език на производството: английски.

- за Coloroll Pension Trustees Ltd., от McKenna & Co., solicitors, подпомагани от г-н Patrick Howell QC, г-н David Anderson, barrister, и г-н James Clifford, barrister,

- за г-н James Richard Russell, от г-н Gerald Robert Parker, г-н Robert Sharp и г-жа Joan Fuller от Sacker & Partners, solicitors, г-н Mark Greenless, solicitor, подпомагани от г-н Timothy Lloyd QC и г-н Nicholas Green, barrister,

- за г-жа Judith Ann Broughton, от Travers Smith, Braithwaite, solicitors, подпомагани от David Vaughan QC и г-н Nicholas Warren, barrister,

- за Coloroll Group Plc (в несъстоятелност), от Wilde Sapte, solicitors, г-н Nigel Barnett, г-н Philip Wareham и г-жа Jill Mackenzie, solicitors, подпомагани от г-н Jeremy Lever, QC и г-н John Stephens, barrister,

- за правителството на Обединеното кралство, от г-н John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, в качеството на представител,

- за нидерландското правителство, от г-н T. P. Hofstee, заместник-генерален секретар в Министерство на външните работи, в качеството на представител,

- за германското правителство, от г-н Ernst Roeder, Ministerialrat в Министерство на икономиката и г-н Claus Dieter Quassowski, Regierungsdirektor в същото министерство, в качеството на представители,

- за ирландското правителство, от г-н Louis J. Dockery, Chief State Solicitor, в качеството на представител,

- за датското правителство, от г-н Joergen Molde, правен съветник в Министерство на външните работи, в качеството на представител,

- за Комисията на Европейските общности, от г-н Jean-Louis Dewost, генерален директор на правната служба, и г-жа Karen Banks член на неговата правна служба, в качеството на представители,

предвид доклада от съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на Coloroll Pension Trustees Ltd, г-н James Richard Russell и др., г-жа Judith Ann Broughton, Coloroll Group Plc, датското и германското правителство, правителството на Обединеното Кралство, за което се явяват г-н John E. Collins, подпомаган от Sir Nicholas Lyell QC, главен прокурор, г-н Stephen Richards и г-н Nicholas Paines, barristers, нидерландското правителство, за което се явяват г-н J.W. de Zwaan и г-н T. Heukels, заместник-правни съветници в Министерство на външните работи, в качеството на представители, ирландското правителство, за което се явяват г-н J. Cooke SC и г-н A. O' Caoimh, barrister-at-law, в качеството на представители и Комисията, на съдебното заседание от 26 януари 1993 г.

след като изслуша заключението на генералния адвокат в заседанието от 28 април 1993 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 23 юли 1991 г., получено в Съда на 31 юли 1991 г., High Court of Justice (England & Wales), Chancery Division (Върховен съд) е отправил до Съда преюдициално запитване на основание член 177 от Договора за ЕИО по редица въпроси относно тълкуването на член 119 от Договора и на Решение по дело C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group, от 17 май 1990 г., Recueil, стр. I-1889 (наричано по-нататък „Решението Barber“) относно ограничението на действието му във времето.
2. Въпросите са били повдигнати в рамките на производството, предвидено съгласно Правилника на Supreme Court (Върховен съд), заведено пред High Court (Върховен съд) от Colroll Pension Trustees Limited.
3. В съответствие с множество уставни договори на тръстове (като тръст е основната правно-организационна форма на пенсионно-осигурителните фондове в Обединеното Кралство) Colroll Pension Trustees Limited държи и управлява като попечител активите на тези схеми, създадени от различни дружества в Colroll group за техните заети лица с основната цел да им осигури пенсии и други преимущества, обещани от работодателя.
4. По отношение на основните им премии, пенсионните схеми на Colroll са дефинирани добавки/схеми за последно възнаграждение, които предоставят на зетото лице определена пенсия, отговаряща на 1/60-та част от неговата последна заплата за всяка прослужена година от времето, когато той достигне нормална пенсионна възраст, която е 65 години за мъжете и 60 години за жените.
5. При определени обстоятелства, членовете, могат да се пенсионират преди достигане на тази възраст и да получат незабавно пенсията, чийто размер е намален в съответствие със статистически фактори, различни от пола, като статистически жените имат по-голяма продължителност на живота от мъжете.
6. Същите статистически фактори се използват и при определяне на сумите, различаващи се според това дали съответният участник във въпросната схема е жена или мъж, в случай че участникът във схемата избере да получи частично или изцяло плащане вместо пенсията, ако се откаже от част от премията в замяна на пенсия при смърт, платима на съпруга/съпругата на участника във схемата, или на друго лице, наследник на участника, която пенсия е равна по стойност на частта, от която се е отказал, и ако придобитите права са прехвърлени на друг пенсионна схема или на застрахователно дружество.
7. Всички схеми предвиждат условия за придобиване на правото на пенсия на участниците от техните съпрузи или наследници. От друга страна, в определени случаи тази възможност се ограничава само за вдовиците и до наследниците на участника, които са от мъжки пол.
8. По отношение на тяхното финансиране, въпросните фондове зависят от направените вноски, тъй като те се финансират от вноски, платими не само от работодателя, но и от зетите лица.
9. Вноските, плащани от зетите лица, отговарят на процент от тяхната заплата, еднакъв за всички зети лица, без значение дали са мъже или жени. Зетите лица

също така имат право да правят допълнителни доброволни вноски, за да си осигурят допълнителна издръжка, които се изчисляват и превеждат отделно.

10. Въпреки това, вноските на работодател, които се изчисляват като цяло, варират във времето, за да съответстват на разходите за осигуряване на обещаните премии. Те също са по-високи за жените, отколкото за мъжете, поради фактът, че съгласно системата за финансиране чрез капитализиране, се вземат предвид статистическите фактори, основани на продължителност на живота, която се различава в зависимост от пола.

11. С едно изключение, всички осигурителни фондове в Coloroll group са учредени в допълнение към задължителната схема за допълнително пенсионно осигуряване (наричана по-нататък „SERPS”), като пенсия, която се изплаща съгласно тази национална схема, е допълнителна към основната законна пенсия, към която тя се добавя в замяна на плащане на вноски към националната схема. „Учредени в допълнение към” означава, че схемите Coloroll заемат мястото на националната пенсионна схема, по отношение на вноските и премиите, които са свързани с размера на заплатата, получавана от всяко заето лице. Следователно участници в схемите на Coloroll плащат в националната схема само вноски в намален размер, изчислени според спестяванията, направени от държавата, като в същото време продължават да правят вноски към схемата за социално осигуряване. Тази схема, обаче, трябва да гарантира, че участниците в него получават сумарни премии, сравними с онези, които те биха получавали от SERPS, ако се прилагаше за тях.

12. От определението за препращане става ясно, че след тежкото финансово положение на дружествата от Coloroll group през 1990 г. и назначаването на синдици за някои от дружествата, принадлежащи на групата, попечителите следва да подготвят пенсионните схеми и да се справят с разполагаемите активи. Това изисква окончателна оценка на всички отговорности на схемите, приложение на техните активи за осигуряване на пенсии и други премии и ликвидиране на излишъка от средства.

13. Изправени пред задачата да вземат решение за случаите на стотици участници в схемите, които претендират плащане на най-различни пенсии и премии, попечителите не са сигурни дали правилата, съдържащи се в уставите на схемите, които са много подробни, са съвместими с член 119 от Договора, при тълкуването му от Съда по Решението *Varber* и се съмняват по-специално за приложението в този случай на ограниченията във времето на директния ефект на член 119, които са установени в това решение

14. Както е упоменато по-горе, всички въпросни схеми предвиждат прилагането на правила, които се различават в зависимост от пола, във връзка с обичайната пенсионна възраст и статистическите фактори, приложими за различните варианти за получаване на парични премии. Две от схемите също така се отличават със специфичната особеност, че в тях няма участници жени.

15. В тази ситуация, попечителите решават да заведат дело пред High Court, за да получат необходимите инструкции от този съд, под чиято юрисдикция попадат схемите. За да сторят това, попечителите като ищци по делото са посочили за ответници група лица, избрани като представители на различните заинтересувани страни.

16. High Court решава да спре производството и да отправи до Съда следните преюдициални въпроси:

1. 1) Може ли на директния ефект на член 119 от Договора за създаване на Европейската икономическа общност да се позовават: а) заети лица и б) наследници на тези заети лица по отношение на искове за изплащане на премии съгласно схемата, ако тези искове не са срещу работодателя, а са срещу попечителите на схемата?

2) Може ли на директния ефект на член 119 да се позовава по отношение на схема а) заети лица и б) наследници на тези заети лица?

(i) за да изискват от попечителите да управляват схемата сякаш устройствените ѝ актове са променени (без оглед на техните действителни условия), за да отразят принципа на еднакво заплащане, установен в член 119, като гарантират че премиите, изплащани от схемата на такива заети лица и/или на техните наследници са изравнени?

или

(ii) за да изискат от работодателя (ако все още съществува) и/или от попечителите да използват правомощията, които имат, чрез изменение на правилата на схемата или по друг начин, с цел да гарантират, че премиите, изплащани от схемата, отразяват принципа за еднакво заплащане?

и ако отговорът на въпроси (i) или (ii) е да,

(iii) изисква ли принципът за равенство премиите на необлагодетелствания пол да бъдат увеличени във всички случаи или в съответствие с член 119 премиите на лица от другия пол следва да бъдат намалени?

3) Ако директния ефект на член 119 може да се позовава и срещу работодателя и срещу попечителите на схемата, каква е връзката между отговорността на схемата и тази на работодателя? По-специално,

(i) може ли от работодателя да се изисква да заплати допълнителни средства на попечителите на схемата?

(ii) ако в капиталовите запаси на схемите има повече активи, може ли работодателят да изиска освобождаване от отговорността съгласно член 119 на първо място изцяло или частично, според случая, за сметка на излишните активи?

(iii) дали попечителите следва да предвидят допълнителна възможност за удовлетворяване от активите на схемата, в случай че няма иск срещу работодателя, или ако работодателят не е завел дело, за да се удовлетвори или гарантира по такъв иск?

4) Отговорите на части (1), (2) и (3) от този въпрос повлияни ли са (и ако да – как) от това дали:

а) капиталите, държани от попечителите, не са достатъчни, за да покрият изцяло разходите по изравняване на премиите, така че да отразят принципа за равно заплащане, установен в член 119; или

б) работодателят не може да осигури допълнителни капитали на попечителите на схемата; или

в) резултатът от изравняването на премиите ще постигне или може да постигне равенство за един клас бенефициенти (например лица, получаващи пенсия), само ако премиите на друга група (например, участници във схемата, които работят към настоящия момент) бъдат намалени?

2. По отношение на искове за премии от договорна схема, какъв е точният резултат от точка 5 от диспозитива на Решението по дело C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group от 17 май 1990 г. (ОВ С 146, 15.6.1990 г., стр. 8), че „не може да се позовава на директния ефект на член 119 от Договора, за да се претендира право на пенсия, считано от дата, предшестваща това решение, освен в случай на заети лица или техни наследници, които са завели дело преди тази дата ли са подали съответстващ иск съгласно приложимото национално право”? По-специално (и по изключение при дела, заведени преди датата на Решението Barber):

1) Може ли на директния ефект на член 119 от Договора за ЕИО да се позовават заети лица във връзка с такъв иск:

а) само с оглед на служба на или след 17 май 1990 г. (датата на решението)?
или

б) и с оглед на служба, преди 17 май 1990 г., и ако да, по отношение на целия период на тази служба или за част от нея и ако да – за каква част от тази служба?

2) Ако отговорът на въпрос 1) е б) – може ли на директния ефект на член 119 от Договора за ЕИО да се позовават във връзка с този иск:

а) само заети лица, чиято служба съгласно схемата е приключила на или след 17 май 1990 г.? или

б) и от заети лица

(i) чиято служба съгласно схемата е приключила преди 17 май 1990 г. и които имат право на частично плащане на пенсията (отсрочена пенсия) съгласно правилата на схемата само на или след 17 май 1990 г.?

3) Ако отговорът на въпрос 2) е б) (i), може ли на директния ефект на член 119 да се позовават заети лица, само във връзка с частични плащания на пенсия, платима на или след 17 май 1990 г. или също във връзка с частични плащания на пенсия, платима преди тази дата?

4) Дали принципите, установени в отговори 1) - 3), се прилагат по един и същ начин по отношение на искове от наследници на заети лица? По-специално, до каква степен и за какъв период прослужено време преживелият съпруг или съпруга, а) овдовели на или след 17 май 1990 г., и б), овдовели преди 17 май 1990 г., имат право да се позовават на директния ефект на член 119 във връзка с искове за пенсия на преживелия съпруг?

5) Дали принципите, установени в отговори 1) - 4) се прилагат, и ако да – как, за премии, които не зависят от продължителността на действителното прослужено време?

3. Прилагат ли се принципите, установени в отговор на въпрос 2, по един и същ начин спрямо схемите и периодите прослужено време, които не са договорени?

4. Съвместимо ли е с член 119 да се предвиждат премии или плащания от фонд, изчислени чрез отчитане на статистически съображения (включително, в конкретния случай, статистически предположения, свързани с продължителността на живота), които водят до резултати, различни за мъжете и жените? По-специално:

а) Може ли такива предположения да се използват при изчисляването на премии, които се изплащат на заето лице

(i) във връзка със сума пари, изплащани чрез замяна на част от годишната пенсия?

(ii) във връзка с пенсия за смърт, изплащана на наследник/близък в замяна на отказ от част от годишната пенсия?

(iii) чрез намаляване на пенсията, в случай че зетото лице избере да се пенсионира рано и да започне да получава пенсия преди достигане на нормална пенсионна възраст?

б) Ако попечителите на фонд изплатят сума на трета страна, за да гарантират плащане на пенсионните вноски от третата страна на зетото лице или неговите наследници, за когото тази сума е платена, имат ли право или задължение попечителите да:

(i) платят сума, която е еднаква за мъже и жени, но която осигурява пенсионни плащания, които не са равни за мъже и жени?

(ii) възприемат друг подход или подходи (и ако да - какъв)?

в) В контекста на дадените отговори на а) и б), заедно с отговорите на въпрос 2, изисква ли се от попечителите на схемата да преразгледат и направят отново изчисленията, направени при отчитане на такива статистически съображения във връзка със събития, случили се преди 17 май 1990 г., и ако да – за какъв период?

5. 1) В случай че фондът не е финансиран изключително от вноски от работодател, а е финансиран и от вноски на заети лица, които са (i) вноски, изисквани от зетите лица съгласно правилата на схемата и/или (ii) доброволни вноски, в допълнение към тези изисквани съгласно правилата на схемата, прилага ли се принципът за равенство, установен в член 119:

а) само към премии, изплащани от тези активи от капитала, които са натрупани, благодарение на вноски от работодател? или

б) и за премии, изплащани от тези активи на схемата, които са натрупани, благодарение на (i) обичайните вноски към схемата и/или (ii) допълнителни доброволни вноски?

2) Когато заето лице се прехвърли от един фонд на друг (например при смяна на работа) и вторият фонд поеме отговорността да изплаща премията в отговор на трансфера на плащане от попечителите от предишния фонд, прилага ли се член 119, с цел да се изисква тези премии да се увеличат от схемата, ако е необходимо, за да бъде спазен принципа за равенство? Ако да – как принципите, установени в отговора на Въпрос 2, се прилагат при тези обстоятелства?

6. Прилага ли се член 119 за фондове, в които винаги са участвали само лица само от един пол, за да се даде право на участниците на допълнителни премии, които тези участници биха имали в резултат на член 119, ако във схемата участваха лица и от другия пол?

Въпрос 1, първа част

17. С първата част на първия въпрос High Court пита, на първо място, дали наследниците на заето лице могат, както и самото заето лице, да се позовават на директния ефект на член 119 от Договора и, на второ място, дали на този член могат да се позовават не само срещу работодателя, но и срещу попечителите на пенсионна схема.

18. По отношение на първата част на въпроса, Съдът в своето Решение по дело C-109/91 Ten Oever/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf от 6 октомври 1993 г., Recueil, стр. I-4879, поддържа становището, че пенсията за преживелия съпруг, предвидена от пенсионна схема, попада в обхвата на член 119. Съдът също така поддържа, че фактът, че тази пенсия по определение не се изплаща на зетото лице, а на преживелия съпруг на зетото лице, не се отразява на това тълкуване, защото тази пенсия в качеството си на привилегия, произтича от участието на съпруга на преживелия съпруг във схемата, пенсията е законно придобита от преживелия съпруг поради трудовоправната връзка между зетото лице и съпруга на преживелия съпруг и се изплаща на преживелия съпруг, заради трудовото правоотношение на неговия съпруг (точка 13).

19. Следователно, тъй като правото на получаване на пенсия от преживелия съпруг възниква в момента на смъртта на зетото лице, участващ във схемата, преживелият съпруг е единственият, който може да предяви това право. Ако тази възможност бъде отказана на преживелия съпруг, това би лишило член 119 от цялата му ефективност по отношение на пенсията на преживелия съпруг.

20. По отношение на въпроса дали е възможно позоваване на член 119 срещу попечителите на пенсионна схема, Съдът в Решението Barber, след като установява, че пенсиите, изплащани от тези схеми, попадат в обхвата на член 119, счита, че това заключение остава в сила, дори ако фондът е учреден под формата на тръст и се управлява от попечители, които са формално независими от работодателя, тъй като член 119 се прилага и за възнаграждения, получени косвено от работодателя (точки 28 и 29).

21. Следователно работодателят не може да избегне задълженията, вменени му съгласно член 119, като учреди пенсионна схема с правната форма на тръст.

22. Самите попечители, въпреки че не са страна по трудовото правоотношение, са задължени да изплащат премии, които с това не губят качеството си на плащане по смисъла на член 119. Следователно те са длъжни, като правят това, да правят всичко

в размера не техните правомощия, за да осигурят спазване на принципа за равно третиране.

23. Вярно е, че задълженията на попечителите към участниците във схемата и към техните наследници са установени в устава на схемата, който е съгласно националното право. Въпреки това, както правилно изтъква Обединеното Кралство, ефективността на член 119 би била значително намалена и правната защита, необходима за осигуряване на действително равенство, би била сериозно накърнена, ако заето лице или негов наследник/близък може да се позовава на тази разпоредба само срещу работодателя, но не и срещу попечителите, които са изрично натоварени да изпълняват задължения на работодателя.

24. Следователно, отговорът на първата част на първия въпрос трябва да гласи, че и заетите лица и техните наследници могат да се позовават на директния ефект на член 119 от Договора срещу попечители на пенсионна схема, които са задължени, при упражняване на своите правомощия и изпълнение на задълженията си, както е определено в устава на схемата, да съблюдават принципа за равно третиране.

Въпрос 1, втора част

25. С втората част на първия си въпрос High Court пита дали, ако определени правила на схемата са несъвместими с принципа за равно заплащане, попечителите трябва да ръководят схемата, без да спазват тези правила, или работодателят и попечителите следва да изменят тези правила, за да съответстват те на член 119. High Court пита също дали единственият начин за постигане на еднакво третиране е във всеки случай да увеличава премиите на ощетената група, или дали това равенство може да се постигне и чрез намаляване на премиите на облагодетелстваната група лица.

26. Относно първата част на въпроса, следва да се има предвид, че принципът за равно заплащане е един от фундаменталните за Общността, и че член 119 създава права за лицата, които националните съдилища трябва да охраняват. Член 119, който има императивен характер, забранява дискриминацията между мъже и жени и се отнася не само за актове на обществени органи, но и за всички договори между отделни физически лица и за всички колективни споразумения, предназначени да регламентират трудови възнаграждения (вж. Решение. по дело 43/75 Defrenne/Sabena от 8 април 1976 г., Recueil, стр. 455, точки 12 и 39).

27. Следователно на работодатели и попечители не може да се позволи да се позовават на правилата на техните пенсионни схеми или на правилата, съдържащи се в уставите на тези тръстове, за да избегнат техните задължения да осигурят еднакво третиране в сферата на заплащането.

28. Доколкото съответните разпоредби на националното право им забранява да действат извън обсега на правомощията им или в нарушение на правилата на устава на схемата, работодателите и попечителите са длъжни, за да осигурят спазване на принципа за равно третиране, да използват всички средства, разрешени от националното им законодателство, като например завеждане на дело пред националните съдилища, особено когато, както в разглеждания случай, ангажирането на националния съд е необходимо, за да измени правилата на пенсионната схема или разпоредбите на устава ѝ.

29. Освен това, Съдът поддържа становището, че националните съдилища са задължени да осигуряват правната защита, която лицата черпят от директния ефект на разпоредбите на Договора (вж. Решението по дело C-213/89 *The Queen/Secretary of State for Transport*, от името на *Factortame Limited* и др. от 19 юни 1990 г., *Recueil*, стр. I-2433, точка 19). Следователно, те са задължени, по-специално в контекста на член 119, изцяло по тяхно усмотрение съгласно националните закони да тълкуват и прилагат съответните национални разпоредби, като съблюдават изискванията на правото на Общността, а когато това не е възможно, да не прилагат вътрешните несъвместими национални разпоредби (вж. Решение по дело 157/86 *Murphy* и др./*Bord Telecom Eireann* от 4 февруари 1988 г., *Recueil*, стр. 673, точка 11).

30. По отношение на втората част на въпроса, засягаща метода, който следва да се използва за постигане на еднакво третиране, в точка 15 на Решението *Defrenne*, цитирано по-горе, където има иск по основно дело за компенсация за дискриминация при плащане, Съдът, с оглед на връзката между член 119 и хармонизацията на условията за работа, при поддържане на подобрене, отхвърли аргумента, че е възможно постигане на съответствие с член 119 по друг начин, а не чрез увеличаване на най-ниските заплати.

31. Освен това, в точки 18 - 29 от Решението по дело C-184/89 *Nimz/Freie und Hansestadt Hamburg* от 7 февруари 1991 г. *Recueil*, стр. I-297, Съдът поддържа становището, че националният съд трябва да отменя всяка дискриминационна разпоредба от националните закони, без да се налага да иска или да чака нейното предварително отменяне по общо споразумение или чрез друга конституционно определена процедура, и да прилага спрямо лица от ощетената група същите мерки, както тези, с които се ползват други заети лица, мерки, които при липса на правилно прилагане на член 119 в националните закони, остават единственият валиден довод, на който може да се позовават.

32. Следователно, щом веднъж Съдът е установил, че е налице дискриминация по отношение на заплащането и доколкото мерките за постигане на еднакво третиране не са приети от схемата, единственият правилен начин за съблюдаване на член 119 е да се предоставят на лицата от ощетената група същите привилегии, като привилегиите, с които се ползват лицата от облагодетелстваната група.

33. Ситуацията е по-различна, по отношение на периодите прослужено време след влизането в сила на правилата за премахване на дискриминацията, тъй като член 119 не изключва мерки за постигане на еднакво третиране чрез намаляване на предимствата на лицата, които по-рано са били облагодетелствани. Член 119 само изисква мъжете и жените да получават еднакво заплащане за една и съща работа, без да се налага някакво специално равнище на заплащане.

34. И накрая, относно периодите прослужено време, предшестващи 17 май 1990 г., датата на Решението *Barber*, достатъчно е тук да се каже, че както ще бъде разяснено по-долу в отговор на втория въпрос, Решението *Barber* изключва приложението на член 119 към пенсионни премии, изплащани за тези периоди, така че работодателите и попечителите не са задължени да осигурят еднакво третиране по отношение на тези премии.

35. Следователно, по отношение на тези периоди, Правото на Общността не налага задължение, което може да оправдае намаляване с обратно действие на привилегиите, с които са се ползвали жените.

36. Следователно, отговорът, който трябва да се даде на втората част на първия въпрос, следва да гласи, че доколкото националните закони забраняват на работодатели и попечители да действат извън обсега на съответните им правомощия или в нарушение на разпоредбите на устава на схемата, те са задължени да използват всички средства, разрешени от националното право, като например сезиране на националните съдилища, за да премахнат всяка дискриминация в сферата на заплащането. Освен това, по отношение на периодите прослужено време, завършили, след като Съдът е установил дискриминация, но преди влизането в сила на мерките, предназначени да я премахнат, правилното прилагане на принципа за равно третиране изисква на оцетените заети лица да бъдат предоставени същите привилегии, с които по-рано са се ползвали другите заети лица. Спрямо прослуженото време, следващо влизането в сила на тези мерки, член 119 не изключва възможността да се постигне еднакво третиране чрез намаляване на привилегиите, с които облагодетелстваните заети лица са се ползвали. И накрая, спрямо прослужено време преди 17 май 1990 г., датата на Решението *Barber*, правото на Общността не налага никакво задължение, което би оправдало намаляване с обратна сила на привилегиите, с които облагодетелстваните заети лица са се ползвали.

Въпрос 1, трета част

37. Третата част на първия въпрос на High Court засяга съответните отговорности на работодателя и попечителите, ако е установено, че на директния ефект на член 119 могат да се позовават и срещу работодателя, и срещу попечителите.

38. Въпреки че член 119 налага на работодателя задължение за постигане на резултат, при който мъже и жени трябва да получават еднакво заплащане за една и съща работа, нито тази разпоредба, нито друга разпоредба на правото на Общността регламентира начина, по който това задължение следва да се изпълни от работодателите или от попечителите на пенсионна схема, които действат в рамките на своите правомощия.

39. Следователно, националният съд, чието задължение е да осигури цялостното изпълнение на задължението за постигане на този резултат, може, с тази цел, да използва всички средства, разрешени съгласно националното право. Тоест, той може да разпорежи на работодателя да плати допълнителни суми във схемата, да разпорежи всяка сума, изплащана по силата на член 119, първо да бъде изплащана от допълнителните капитали на схемата или да разпорежи сумите, на които участниците във схемата имат право, да се изплащат от попечителите от активите на схемата, дори ако срещу работодателя няма подаден такъв иск или ако работодателят не се е противопоставил на такъв иск.

40. И така, отговорът на третата част от първия въпрос следва да гласи, че националният съд е задължен да осигури правилно прилагане на член 119, като взема предвид съответните отговорности на работодатели и попечители съгласно разпоредбите на националното право.

Въпрос 1, четвърта част

41. Четвъртата част от първия въпрос на High Court засяга последиците от отговорите на първите три части, ако капиталите, с които попечителите разполагат с цел изравняване на плащанията, са недостатъчни.

42. Фактът, че има затруднения при прилагане на принципа за равно заплащане, поради недостатъчност на средствата или невъзможност на работодателя да осигури допълнителни средства, е проблем, който следва да се реши в съответствие с националното право, и този проблем не може да оказва влияние на отговорите на предходните въпроси. От друга страна, както правилно изтъква Обединеното кралство, въпросното законодателство трябва да се прилага в съответствие с принципа за равно заплащане.

43. Отговорът на четвъртата част от първия въпрос следователно трябва да бъде, че всички проблеми, породени от това, че средствата, с които попечителите разполагат, не са достатъчни, за да бъдат изравнени премиите, трябва да бъдат разрешени съгласно националното право, при съблюдаване на принципа за равно заплащане, и че такива проблеми не могат да оказват влияние на отговорите на предишните въпроси.

Въпрос 2, първа част

44. С първата част на втория въпрос, от Съда се иска да определи точния обхват на ограничението във времето на последиците от Решението Barber.

45. Съдът вече е отбелязал в своето Решение по дело Ten Oever, цитирано по-горе, че въпросното ограничение е наложено в специфичния контекст на премиите (и по-специално – пенсиите), осигурени от частни пенсионни схеми, които се считат за плащане по смисъла на член 119 от Договора (точка 16).

46. Това решение е отчело факта, че основна характеристика на тази форма на плащане е интервалът от време между пораждането на право на пенсия, което е възниквало с течение на времето, в което заетото лице е бил на работа, и действителното плащане, което е отложено за след определена възраст (точка 17).

47. Съдът също така отчита и начина, по който се финансират пенсионните схеми и по този начин отчита и счетоводните връзки, съществуващи за всеки отделен случай между периодичните вноски и бъдещите суми, които ще се плащат (точка 18).

48. Като се имат предвид причините, разяснени в точка 44 от Решението Barber за ограничаване на действието му във времето, следва да се изясни, че еднаквото третиране в сферата на пенсиите може да се претендира само във връзка с премии, изплащани за прослужено време, след 17 май 1990 г., датата на Решението Barber, с изключение на случай на премии в полза на заети лица или техни наследници, които преди тази дата за завели дело или са подали молба с равностоен ефект съгласно приложимото национално право (точка 19).

49. Отговорът на първата част от втория въпрос следователно трябва да бъде, че по силата на Решението Barber, на директния ефект на член 119 от Договора може да се позовават, с цел претендиране на еднакво третиране в сферата на пенсиите, само във връзка с премии, изплащани за периоди прослужено време след 17 май 1990 г., с изключение на премии в полза на заети лица или техни наследници, които преди тази дата са завели съдебно дело или са подали друг равностоен иск съгласно приложимото национално право.

Въпрос 2, втора част и трета част

50. Втората и третата част на втория въпрос не изискват отговор, тъй като те предполагат различен отговор на първата част, а именно, че еднаквото третиране може да се претендира и спрямо премии, изплащани за периоди прослужено време, предшестващи датата 17 май 1990 г.

Въпрос 2, четвърта част

51. С четвъртата част на втория въпрос Съдът бива запитван дали и как ограничението във времето на действието на Решението Barber се прилага за пенсиите на преживелите съпрузи.

52. Както се изтъква по-горе, в точка 18, пенсията на преживял съпруг, предвидена от осигурителните фондове, попада в обхвата на член 119 от Договора.

53. Освен това, пенсията на преживелия съпруг е, както и определянето на пенсионна възраст, едно от изключенията, предвидени от член 9 от Директива 86/378/ЕИО на Съвета от 24 юли 1986 г. за прилагане на принципа за равно третиране на мъже и жени в професионалните социално-осигурителни схеми (ОВ L 225, 1986 г., стр. 40). Именно наличието на тези изключения мотивира Съда да постанови, че държавите-членки и заинтересованите страни обосновано имат право да считат, че член 119 не се прилага в този случай и в резултат на това, да ограничи действието във времето на Решението Barber (точки 42 и 43).

54. Следователно, това изключение се прилага и за пенсията на преживелия съпруг.

55. Тъй като пенсията на преживелия съпруг е право, произтичащо от участието на починалия съпруг в схема за социално осигуряване, то пенсията, предоставена на преживелия съпруг поради трудовоправната връзка между даден работодател и починалия съпруг, и тъй като пенсията се финансира от вноски, плащани от починалия съпруг по време на неговия трудов стаж, то преживелият съпруг може да претендира еднакво третиране по тези въпроси само за прослужено време след датата 17 май 1990 г.

56. Отговорът на четвъртата част на втория въпрос следователно трябва да бъде, че ограничението на действието във времето на Решението Barber се отнася и за пенсиите на преживял съпруг, и че еднакво третиране по тези въпроси може да се претендира само за прослужено време след датата 17 май 1990 г.

Въпрос 2, пета част

57. С петата част на втория си въпрос националният съд пита, дали и как ограничението във времето на действието на Решението Barber се отнася за премии, изплащани от професионалните социално-осигурителни схеми, които не са свързани с продължителността на действителното прослужено време.

58. Проблемът на националният съд се отнася, както става ясно от делото, за премии, като например плащане на обща сума в случай на смърт на заето лице по време на работа.

59. Тъй като тази премия се плаща само поради трудовоправната връзка, съществуваща към момента на събитието, водещо до заплащане на премията, без

оглед продължителността на предхождащото прослужено време, ограничението във времето на действието на Решението Barber се прилага само, ако съответното събитие се е случило преди 17 май 1990 г. След тази дата, такива премии следва да се предоставят съгласно принципа за равно третиране, без нужда да се прави разлика между прослуженото време преди и след Решението Barber.

60. Отговорът, който ще се даде на петата част на втория въпрос, следователно трябва да гласи, че ограничението във времето на действието на Решението Barber се отнася за премии, които не са свързани с продължителността на действителното прослужено време, само ако съответното събитие се е случило преди 17 май 1990 г.

Въпрос 3

61. С третия въпрос High Court пита дали Решението Barber и по-специално ограничението на действието му във времето, засяга не само договорни схеми за допълнително пенсионно осигуряване, но и други пенсионни схеми

62. В своето Решение по дело C-110/91 Moroni/Collo GmbH от 14 декември 1993 г. Recueil, стр. I-6591, вече е изразил становището, че Решението Barber се прилага и за германския вид допълнително пенсионно осигуряване, разглеждано по това дело.

63. От друга страна, като стига до този извод, Съдът, приемайки, че фактите по делото Barber се отнасят за допълнително пенсионно осигуряване, изтъква, че като е постановил пенсиите, изплащани от такива фондове, да попадат в обхвата на член 119, той е приложил същите критерии, като тези, на които се е позовал при по-ранната си практика, за да разграничи задължителните схеми за социално осигуряване от допълнителното пенсионно осигуряване (точки 12 и 13).

64. По този начин, в точки 7 и 8 от своето Решение по дело 80/70 Defrenne/Sabena от 25 май 1971 г. Recueil, стр. 445, Съдът е постановил, че понятието за плащане не може да включва и схеми за социално осигуряване или премии, като например пенсиите, които са непосредствено регламентирани от закона, изключвайки всеки елемент на преговори в рамките на предприятието ли съответния отрасъл, и които са задължително приложими за общи категории работещи. Такива фондове предоставят на заетите лица привилегиите на задължителните фондове, чието финансиране с вноски от заети лица, работодатели и по-възможност обществени органи, е предопределено не толкова от трудовоправната връзка между работодател и заето лице, колкото от съображения на социалната политика.

65. В своето Решение по дело 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH/von Hartz от 13 май 1986 г., Recueil, стр. 1607 относно немски професионален фонд, Съдът постанови, че въпреки че е приет съгласно разпоредбите на немското законодателство, фондът е резултат от преговори между работодателя и представители на заетите лица, допълнен от задължителната схема за социално осигуряване и е получавал финансова подкрепа от държавата. Схема с такива характеристики попада в обхвата на член 119 от Договора.

66. Несъмнено, всички тези идентифициращи характеристики са налице и при допълнителните схеми за социално осигуряване.

67. Такива фондове са също така резултат от преговори между работодатели и заети лица или техни представители, или от едностранно решение на работодателя. Те

също са изцяло финансирани от работодателя или от работодателя и зетите лица, без вноски от страна на държавата.

68. Освен това, такива фондове не са задължителни за всички категории работещи. Те се отнасят само за зетите лица, зети в определени предприятия, като участието във схемите следва автоматично от трудовоправната връзка със съответния работодател. И въпреки че въпросните фондове са учредени съгласно националното право, те се управляват съгласно свои специални правила.

69. В допълнение, за първи път в Решението Barber Съдът се занимава с въпроса как различното третиране, произтичащо от определянето на различна възраст за пенсиониране за различните полове, трябва да се оценя в светлината на член 119. Безспорно е, че това диференциране не е свойствено за договорните пенсионни схеми. Напротив, то се установи при други видове пенсионни схеми и поражда същите дискриминационни последици.

70. Следователно, не може да се счита, че обхвата на принципите, установени в Решението Barber, се ограничава до договорните пенсионни схеми, а че тези принципи се отнасят и за допълнителните пенсионни схеми, от какъвто вид са германските допълнителни пенсионни схеми, разглеждани в упоменатото по-горе Решение Moroni.

71. Отговорът на третия въпрос следователно трябва да бъде, че принципите, установени в Решението Barber, и по-специално ограничението на действието му във времето, се отнасят не само за договорните пенсионни схеми, но и за допълнителни пенсионни схеми.

Въпрос 4

72. Същината на четвъртия въпрос на High Court е за това, дали член 119 изключва използването на статистически фактори, различаващи се според пола, при пенсионно-осигурителните фондове и ако е така – как ограничението във времето на действието на Решението Barber се прилага в този контекст.

73. Въпросните статистически фактори са най-вече тези, свързани с демографски предпоставки. Тъй като средностатистически жените живеят по-дълго от мъжете, техните бъдещи пенсии са по-скъпи от тези на мъжете и се налага работодателят да плаща по-високи вноски.

74. В резултат на отчитането на тези статистически фактори, сумите, на които работещите-мъже имат право, и по-специално, когато част от пенсията се обърне в обща сума, или когато придобитите права се прехвърлят, са по-ниски от тези, на които имат право работещите жени.

75. При отговора на въпроса дали тези разлики са съвместими с член 119 от Договора, първият въпрос беше дали прехвърлянето на премии и паричните премии представляват плащане по смисъла на този член.

76. В своето Решение по дело C-152/91 Neath/Hugh Steeper Ltd от 22 декември 1993 г., Rescueil, стр. I-6935, Съдът вече е постановил, че използването на статистически фактори, различаващи се според пола при финансиране на схемите за социално осигуряване за определени премии, не попада в обхвата на член 119 от Договора.

77. Като стига до този извод, Съдът потвърди, че понятието за плащане, по смисъла на член 119, втора алинея, включва всяко възнаграждение, без значение дали в брой или в натура, настоящо или бъдещо, ако заетото лице го получи, макар и косвено, от неговия работодател във връзка с неговото трудово правоотношение (точка 28).

78. Съдът тогава е установил, че основното предположение за този подход е, че работодателят се ангажира, макар и едностранно, да плаща на заетите лица си определени премии или да им предоставя определени привилегии, и че заетите лица в замяна очакват от работодателя да им плаща тези премии или да им осигурява съответните привилегии. Всичко, което не е последица от този ангажимент, и следователно не попада в рамките на съответните очаквания на работодателя, остава извън понятието за плащане (точка 29).

79. В контекста на схемите за социално осигуряване за определени премии, като разглежданите по делото Neath и по настоящото дело, ангажиментът на работодателя към заетото лице засяга заплащането в определен момент във времето, на периодична пенсия, за която определящите критерии вече са ясни към момента, в който работодателят поема ангажимент, което представлява плащане по смисъла на член 119. От друга страна, този ангажимент, не е задължително да се свързва с мерките за финансиране, които са избрани за осигуряване на периодичното плащане на пенсията, като по този начин остава извън обхвата на член 119 (точка 30).

80. Тъй като разглежданите схеми са със съфинансиране, финансирането се осигурява чрез вноски, плащани от заетите лица, и от такива, плащани от работодателите. Вноските, плащани от заетите лица, са елемент от тяхното възнаграждение, тъй като те се приспадат директно от техните заплати, които по дефиниция, представляват плащане (вж. Решението по дело 69/80 Worringham and Humphreys/Lloyds Bank от 11 март 1981 г., Recueil, стр. 767). Следователно размерът на тези вноски трябва да е еднакъв за всички заети лица, мъже и жени, което действително е така в настоящия случай. Това не е така при вноските на работодател, които осигуряват достатъчно средства, необходими за покриването на разходите за обещаните пенсии, като по този начин се осигурява тяхното плащане в бъдеще, което е и същината на ангажимента на работодателя (точка 31).

81. В съответствие с това, Съдът стига до извода, че, за разлика от периодичното плащане на пенсии, неравенството на вноските от работодател за финансиране на схеми с определени премии, което се дължи на използването на статистически фактори, различаващи се според пола, не е засегнато от член 119 (точка 32).

82. Съдът счита, че това заключение по необходимост приложено и за специфичните аспекти, появили се в поставените въпроси, които, както и в настоящото дело, се отнасят за превръщането на част от периодичната пенсия в една обща сума и прехвърлянето на право на пенсия, чиято стойност зависи от условията за финансиране, които са избрани (точка 33).

83. За да се предостави изчерпателен отговор на въпросите на High Court , трябва да се добави, че в другите две разглеждани ситуации, а именно ако пенсията за смърт се изплаща на наследник срещу отказ от част от годишната пенсия и ако намалената пенсия се плаща, когато заетото лице избира ранно пенсиониране, избраните условия за финансиране също трябва да бъдат взети предвид. Тъй като тези условия не са обхванати от член 119, всяко неравенство на сумите на тези премии, произтичащо от

използването на статистически фактори при финансирането на схемата, не се разглежда от този член.

84. Като това се има предвид, частта от четвъртия въпрос, отнасяща се до възможно приложение в настоящото дело на ограничението във времето на действието на Решението Barber, не изисква отговор.

85. Отговорът на четвъртия въпрос следователно трябва да бъде, че използването на статистически фактори, изменящи се според пола при социално осигурителни схеми с определена премия, не попада в обхвата на член 119 от Договора. В резултат на това, неравенството в размера на общите премии или заместващите премии, чиято стойност може да бъде определена само въз основа на избраните мерки за финансиране на схемата, също така не се разглежда от член 119.

Въпрос 5, първа част

86. С първата част на петия си въпрос High Court пита, дали принципът за еднакво третиране, установен в член 119, се прилага за всички пенсионни премии, изплащани от пенсионните схеми или следва да се прави разлика според вида на вноските, от които се събират тези премии, а именно вноски от работодател или от заето лице, като последните могат да са задължителни или доброволни.

87. В Решението Barber Съдът изразява становище, че пенсиите, плащани от пенсионните схеми, представляват плащане, предлагано на заетите лица от работодателя заради трудовоправната им връзка с работодателя. Следователно, те следва да се разглеждат като плащане по смисъла на член 119, тъй като те са изцяло финансирани от работодателя, или от работодателя и от заетите лица, без вноска от страна на обществени органи при никакви обстоятелства (точка 25).

88. Следователно член 119 се отнася за всички премии, плащани на заето лице от пенсионна схема, без оглед на дали той участва във схемата с негови вноски или не. Обстоятелството дали вноските се плащат от работодател или от заето лице няма отношение към понятието за плащане в случая с пенсиите, които трябва да спазват принципа за равно третиране в тяхната цялост, без значение от източника на финансиране.

89. Това в случая е още повече вярно, тъй като документите показват, че от счетоводна гледна точка, щом вноските от работодател и заето лице са платени на схемата, те се управляват като отделна схема и оттук-нататък не е възможно да бъдат разграничени.

90. Друго е положението в случай на допълнителни доброволни вноски, заплащани от заетите лица с цел осигуряване на допълнителни премии, като например допълнителна определена пенсия за участника във схемата или неговите наследници, допълнителна освободена от данък обща сума или допълнителна еднократна пенсия при смърт.

91. Редът за позоваване показва, че тези допълнителни премии са изчислени отделно, единствено въз основа на стойността на направените вноски, които са предоставени на специална схема, управлявана от попечителите като отделна схема, различен от този, създаден от вноските на работодател и заето лице като нормална пенсионна схема.

92. Имайки предвид и факта, който също е виден от реда за позоваване, че член 12 от Закона за социално осигуряване от 1986 г. изисква пенсионните схеми само да осигурят необходимата административна рамка, която дава възможност на участниците, желаещи да правят допълнителни вноски, да си осигурят допълнителни премии, извън тези, на които имат право поради тяхната трудова заетост, като тези допълнителни премии не могат да се разглеждат като плащане по смисъла на член 119.

93. Отговорът на първата част от петия въпрос трябва, следователно, да гласи, че принципът за еднакво третиране, установен в член 119, се отнася за всички пенсионни премии, изплащани от пенсионни схеми, без да е необходимо да се прави разлика между тях с оглед вида на вноските, благодарение на които се дължи премията, а именно дали са вноски от работодател или заето лице. От друга страна, тъй като социално-осигурителната схема не прави нищо повече освен да осигурява на участниците си необходимите условия за управление, то допълнителните премии, произтичащи от вноски, правени от заети лица изцяло на доброволна основа, не са регламентирани от член 119.

Въпрос 5, втора част

94. Същината на втората част от петия въпрос на High Court е, дали в случай на прехвърляне на пенсионни права от един осигурителна схема на друга, вследствие от смяна на работата на заетото лице, втората схема е длъжна, когато заетото лице достигне пенсионна възраст, да увеличи премията, които се е задължил да му изплати при приемане на прехвърлянето му, за да премахне последиците, несъвместими с член 119, понесени от заетото лице в резултат от недостатъчните прехвърлени средства, което се дължи на дискриминационното третиране при първата схема.

95. Правата на заетото лице, произтичащи от член 119, не могат да бъдат повлияни от факта, че той сменя работата си и трябва да се включи в нова пенсионна схема, като вече придобитите от него права на пенсия се прехвърлят към новата схема.

96. Следователно, когато заетото лице достигне пенсионна възраст, той има право да очаква от схемата, в която той участва към този момент, да му изплати пенсия, изчислена в съответствие с принципа за равно третиране.

97. Ако това не се случи, и особено когато това е в резултат от недостатъчни средства, схемата, която извършва плащането, трябва да направи всичко възможно за да постигне изравняване, и ако е необходимо да подаде иск съгласно националното право за необходимите допълнителни суми срещу схемата, която е направила несъответстващ трансфер.

98. От друга страна, тъй като в Решението *Barber*, Съдът е ограничил директния ефект на член 119, като разрешава на него да се позовават по искове за еднакво третиране за периоди прослужено време след датата 17 май 1990 г., нито фондът, който е прехвърлял правата, нито схемата, която ги е получавала, е задължена да предприеме финансовите мерки, необходими за постигане на равенство във връзка с периодите прослужено време преди 17 май 1990 г.

99. Отговорът на втората част на петия въпрос следователно трябва да бъде, че в случай на прехвърляне на пенсионни права от една пенсионна схема на друга,

вследствие на смяна на работата на зетото лице, втората схема е длъжна, когато зетото лице достигне пенсионна възраст, да увеличи премиите, които се е задължил да му изплати, когато е приел прехвърлянето, за да премахне последиците, несъвместими с член 119, понесени от зетото лице, в резултат на недостатъчните прехвърлени средства, като това се дължи в отговор на дискриминационното третиране при първата схема и втората схема трябва да направи това във връзка с премиите, плащани за периоди прослужено време след 17 май 1990 г.

Въпрос 6

100. С шестия въпрос High Court пита, дали член 119 се отнася и за фондове, които по всяко време са имали само участници от един пол.

101. В своето Решение по дело 129/79 Macarthy Ltd/Smith от 27 март 1980 г., Recueil, стр.1275, Съдът застъпва становището, че сравненията в случай на действителна дискриминация, попадаща в обсега на директното приложение на член 119, се ограничават до сравнения, които могат да се правят въз основа на конкретни преценки на работата, която действително е изпълнявана от зетите лица от различен пол в рамките на същата институция или предприятие (точка15).

102. Съдът е приел, че такива сравнения са възможни и между зети лица от различен пол, които изпълняват една и съща работа, но по различно време. В такъв случай, обаче, националният съд ще трябва да реши дали разликата в третирането може да се обясни с фактори, които не са свързани с дискриминация въз основа на пола (точки 11 и 12).

103. Следователно, зетото лице не може да се позовава на член 119, за да претендира плащане, на което би имал право, ако е бил от друг пол, ако в съответното предприятие няма, понастоящем или в миналото, зети лица от другия пол, които изпълняват или са изпълнявали сходна работа. В такъв случай основният критерий за определяне дали съществува еднакво третиране в сферата на заплащането, а именно изпълнението на една и съща работа, не може да бъде приложен.

104. Следователно, отговорът на шестия въпрос трябва да гласи, че член 119 от Договора не се отнася за фондове, които по всяко време са имали само участници от един пол.

По съдебните разноски

105. Разноските, направени от датското, нидерландското, германското и ирландското правителство, правителството на Обединеното Кралство и Комисията на Европейските общности, предоставили становища на Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящ пред националния съд, последният следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите, отправени от High Court , с Определение от 23 юли 1991, реши:

- 1. На непосредственото действие на член 119 от Договора за ЕИО могат да се позовават заети лица и техните наследници срещу попечителите на пенсионна схема, които са задължени при упражняване на правомощията си и изпълнение на задълженията си, установени в учредителния акт на схемата, да спазват принципа за равно третиране.**
- 2. Доколкото националното право забранява на работодатели и попечители да действат извън обсега на съответните им правомощия или в нарушение на разпоредбите на учредителния акт на схемата, те са задължени да използват всички средства, разрешени от националните закони, като например да подадат иск пред националните съдилища, за да премахнат всяка дискриминация с сферата на заплащането.**
- 3. По отношение на периоди прослужено време, приключили след като Съдът е констатирал дискриминация, но преди влизане в сила на мерките, предназначени да я премахнат, точното прилагане на принципа за равно заплащане изисква на оцетените заети лица да се предоставят същите привилегии, като тези, с които по-рано са се ползвали другите заети лица. От друга страна, по отношение на периодите прослужено време, следващи влизането в сила на тези мерки, член 119 не изключва възможността да се постигне еднакво третиране чрез намаляване на привилегиите, с които облагодетелстваните заети лица са се ползвали по-рано. И накрая, по отношение на периодите прослужено време, предшестващи 17 май 1990 г. – датата, на която е постановено Решението по дело C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group, Правото на Общността не налага задължение, което би оправдало намаляването с обратна сила на привилегиите, с които са се ползвали облагодетелстваните заети лица.**
- 4. Националният съд е задължен да осигури правилно прилагане на член 119, като взема предвид съответните отговорности на работодателите и попечителите съгласно разпоредбите на националното право.**
- 5. Всички проблеми, които възникват поради това, че средствата, с които попечителите разполагат, са недостатъчни за изравняване на премиите, следва да се решават съгласно националното право при спазване на принципа за равно заплащане, като такива проблеми не могат да влияят на отговорите на предходните въпроси.**
- 6. По силата на Решението Barber, възможно е позоваване на директния ефект на член 119 от Договора с цел претендиране на еднакво третиране в сферата на пенсиите, само във връзка с премии, които следва да се плащат за периоди прослужено време след 17 май 1990 г., с изключение на заети лица или техните наследници, които са завели дело или са подали равностоен иск съгласно приложимото национално право преди тази дата.**
- 7. Ограничението във времето на действието на Решението Barber се отнася за пенсии на преживял съпруг и следователно еднакво третиране по този въпрос може да се претендира само във връзка с периоди прослужено време, които са след 17 май 1990 г.**

8. Ограничението на действието на Решението Barber във времето се отнася за премии, които не са свързани с продължителността на действителното прослужено време, само ако събитието, пораждащо премията, се е случило преди 17 май 1990 г.

9. Принципите, установени в Решението Barber, и по-специално ограничението на действието му във времето, се отнасят не само за договорни пенсионни схеми, но и за допълнителни пенсионни схеми.

10. Използването на статистически фактори, изменящи се според пола, във схемите за социално осигуряване за определени премии, не попада в обхвата на член 119 от Договора. Следователно, неравенствата в размерите на премията или заместващите премии, чиято стойност може да се определи само въз основа на условията, избрани за финансиране на схемата, също не са регламентирани от член 119.

11. Принципът за еднакво третиране, установен в член 119, се прилага за всички пенсионни премии, изплащани от пенсионни схеми, без да е необходимо да се прави разлика според вида вноски, благодарение на които тези премии са възможни, а именно вноски от работодател или от заети лица. От друга страна, доколкото социално-осигурителната схема не прави нищо повече, освен че осигурява на участниците необходимите условия за управление, то допълнителните премии, произтичащи от вноски, плащани от заетите лица на изцяло доброволни начала, не се регламентират от член 119.

12. В случай на прехвърляне на пенсионните права на заето лице от една пенсионна схема на друга, вследствие на смяна на работа, втората схема е длъжна, когато зетото лице достигне пенсионна възраст, да увеличи премията, която се е задължил да му изплати, когато е приел прехвърлянето, за да премахне несъвместимите с член 119 последици, които зетото лице търпи в резултат на недостатъчните прехвърлени средства, което от своя страна се дължи на дискриминационно третиране от първата схема, като втората схема има тези задължения и спрямо премии, изплащани за прослужено време след 17 май 1990 г.

13. Член 119 от Договора не се прилага за фондове, които по всяко време са имали само участници от един пол.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 28 септември 1994 година.

Подписи