

PRESUDA SUDA

17. svibnja 1990.(*)

„Socijalna politika – Jednake plaće muškaraca i žena – Poslovno uvjetovan otkaz – Isplata prijevremene mirovine”

U predmetu C-262/88,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku koji je na temelju članka 177. UEEZ-a uputio Court of Appeal (Žalbeni sud) u Londonu, Velika Britanija, u sporu koji se pred tim sudom vodi između

Douglasa Harveya Barbera

i

Guardian Royal Exchange Assurance Group,

o tumačenju članka 119. stavka 3. UEEZ-a i Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene (SL L 45, str. 19.), i Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.),

SUD,

u sastavu: O. Due, predsjednik, Sir G. Slynn, F. A. Schockweiler i M. Zuleeg, predsjednici vijeća, G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O' Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse i M. Díez de Velasco, suci,

nezavisni odvjetnik: W. Van Gerven,

tajnik: J. A. Pompe, zamjenik tajnika

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za D. H. Barbera, Christopher Carr, *QC*, po nalogu Irwina Mitchella, *solicitors*,
- za Guardian Royal Exchange Assurance Group, David Vaughan, *QC*, i Timothy Wormington, *barrister*, po nalogu Jaquesa i Lewisa, *solicitors*,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, J. E. Collins iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, uz asistenciju Petera Goldsmitha, *QC*,
- za Komisiju, Karen Banks i Julian Currall, članovi pravne službe, u svojstvu agenata,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu i nakon rasprave održane 15. studenoga 1989.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 30. siječnja 1990.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 12. svibnja 1988., koje je Sud zaprimio 23. rujna 1988., Court of Appeal (Žalbeni sud) u Londonu postavio je na temelju članka 177. UEEZ-a nekoliko prethodnih pitanja u pogledu tumačenja članka 119. stavka 3. UEEZ-a i Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene (SL L 45, str. 19., u daljnjem tekstu: Direktiva o jednakim plaćama) i Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40., u daljnjem tekstu: Direktiva o jednakom postupanju).
- 2 Pitanja su postavljena u okviru spora između pokojnog Douglasa Harveya Barbera i njegova bivšeg poslodavca, Guardian Royal Exchange Assurance Groupe (u daljnjem tekstu: Guardian), koji se odnosi na pravo D. H. Barbera na prijevremenu mirovinu nakon što je dobio poslovno uvjetovani otkaz.
- 3 Iz spisa proizlazi da je D. H. Barber bio osiguran kod mirovinskog fonda koji je osnovao Guardian, u kojem se primjenjivao sustav bez uplate doprinosa od strane obveznika, odnosno sustav koji u potpunosti financira poslodavac. Kod takvoga sustava radi se o mirovini „ustupljenoj” iz nacionalnog mirovinskog sustava (*contracted-out*), odobrenoj na temelju Social Security Pensions Acta (Zakon o mirovinama i socijalnoj sigurnosti) iz 1975., uz ugovorno odricanje osiguranika od onog dijela nacionalnog sustava mirovina koji se odnosi na plaću, koji je predmetni sustav zamijenio. Osiguranici te vrste sustava nacionalnom sustavu plaćali su samo smanjene doprinose koji odgovaraju osnovnoj mirovini koja se potonjim sustavom nudi svim radnicima u jednakoj mjeri, neovisno o njihovoj plaći.
- 4 U okviru mirovinskog sustava Guardian redovna dob za umirovljenje bila je utvrđena za kategoriju zaposlenika kojoj je pripadao D. H. Barber na 62 godine za muškarce i na 57 godina za žene. Ta je razlika bila istovjetna onoj koja postoji u okviru nacionalnog sustava socijalne sigurnosti, u kojem je redovna dob za umirovljenje 65 godina za muškarce i 60 godina za žene. Osobe koje su osigurane kod mirovinskog fonda Guardian imale su pravo na mirovinu odmah čim bi navršile redovnu dob za umirovljenje predviđenu tim sustavom. Pravo na mirovinu s isplatom odgođenom do redovne dobi za umirovljenje također se priznavalo osiguranicima koji su u trenutku prestanka radnog odnosa imali najmanje 40 godina i koji su imali najmanje 10 godina radnog staža u Guardianu.
- 5 Dokumentom „Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms” (Guardianov vodič o uvjetima otkaza), koji je bio dio ugovora o radu D. H. Barbera, predviđalo se da u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza članovi mirovinskog fonda imaju pravo na

mirovinu odmah, pod uvjetom da su navršili dob od 55 godina za muškarce ili 50 godina za žene. Zainteresirane osobe koje nisu ispunjavale te uvjete dobile su naknade u gotovini izračunane na temelju godina staža i mirovinu s odgodom koja se isplaćuje u redovnoj dobi za odlazak u mirovinu.

- 6 D. H. Barber dobio je poslovno uvjetovan otkaz s učinkom od 31. prosinca 1980. kad je imao 52 godine. Guardian mu je isplatio naknade u gotovini predviđene vodičem o uvjetima otkaza, kao i zakonitu novčanu naknadu zbog otkaza te dodatni iznos na dobrovoljnoj osnovi. Imao bi pravo na isplatu mirovinu počevši od dana kada bi navršio 62 godine. Nesporno je da bi, da se u istoj situaciji kao što je ona D. H. Barbera nalazi neka žena, ona dobila isplatu mirovine odmah, uvećanu za zakonitu novčanu naknadu zbog otkaza te da bi ukupna vrijednost tih davanja bila veća od iznosa koji je bio isplaćen D. H. Barberu.
- 7 Smatrajući se žrtvom zakonom zabranjene diskriminacije na temelju spola, D. H. Barber pokrenuo je postupak pred radnim sudovima. Budući da je njegov zahtjev bio odbijen u prvom i u drugom stupnju, D. H. Barber podnio je žalbu pred Court of Appeal (Žalbeni sud). Taj sud odlučio je prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Ako skupina zaposlenika dobije otkaz od svojeg poslodavca u okolnostima koje su slične onima u ovom slučaju i ako ti zaposlenici dobiju davanja u vezi s tim otkazom, jesu li sva ta davanja obuhvaćena pojmom ‚plaća‘ u smislu članka 119. UEEZ-a (75/117/EEZ) i Direktive o jednakim plaćama (75/117/EEZ) ili su obuhvaćene područjem primjene Direktive o jednakom postupanju (76/207/EEZ), ili se nijedna od tih mogućnosti ne može prihvatiti?
 2. Je li za odgovor na prvo pitanje važna činjenica da je jedno od predmetnih davanja mirovina koja je isplaćena kroz privatni strukovni mirovinski sustav kojim upravlja poslodavac (‚privatna mirovina‘)?
 3. Krši li se načelo jednakih plaća iz članka 119. i Direktive o jednakim plaćama u okolnostima ovog slučaja ako:
 - (a) muškarac i žena koji su iste dobi dobiju otkaz u istim okolnostima, pri čemu žena u okviru tog otkaza dobije privatnu mirovinu odmah, dok muškarac dobije privatnu mirovinu s odgodom, ili ako
 - (b) je ukupna vrijednost davanja isplaćenih ženi veća od ukupne vrijednosti davanja koje primi muškarac?
 4. Proizvode li se člankom 119. i Direktivom o jednakim plaćama izravni učinci u okolnostima ovog slučaja?
 5. Je li za odgovor na treće pitanje važno da se pravo žene na mirovinu s neposrednim učinkom, kao što je bilo predviđeno uvjetima otkaza, moglo ostvariti samo ako je tražene uvjete na temelju odredbi privatnog strukovnog sustava za dodjelu mirovine s isplatom odmah ona ispunila time što ju je Guardian izjednačio s umirovljenicom jer je dobila otkaz sedam godina prije

datuma redovnog odlaska u mirovinu na temelju odgovarajućeg mirovinskog sustava?

- 8 Tijekom odvijanja postupka pred Sudom D. H. Barber je preminuo. Budući da je nacionalni sud njegovoj udovici i izvršiteljici oporuke dozvolio da nastavi s postupkom u vlastito ime i za račun nasljedstva D. Barbera, ovaj prethodni postupak nastavio se uobičajenim tijekom.
- 9 Za potpuniji prikaz činjeničnog stanja u glavnom postupku, predmetnih odredbi Zajednice, odvijanja postupka, kao i pisanih očitovanja koja su podnesena Sudu, upućuje se na izvještaj za raspravu. Ti elementi spisa ovdje su navedeni samo onoliko koliko je nužno za obrazloženje Suda.

Prvo pitanje

- 10 Svojim prvim pitanjem nacionalni sud u biti nastoji saznati jesu li davanja koja poslodavac isplati radniku prilikom poslovno uvjetovanog otkaza obuhvaćena područjem primjene članka 119. Ugovora i Direktive o jednakim plaćama ili pak Direktive o jednakom postupanju.
- 11 Iz ustaljene sudske prakse (vidjeti osobito presudu od 31. ožujka 1981., Jenkins/Kingsgate, t. 22, 96/80, Zb., str. 911.) proizlazi da prva od te dvije direktive, koja je uglavnom namijenjena olakšavanju primjene načela jednakih plaća iz članka 119. Ugovora, ničime ne utječe na sadržaj i doseg tog načela kako proizlazi iz te potonje odredbe. Stoga kao prvo valja ispitati primjenjuje li se članak 119. u situaciji kao što je ona u glavnom postupku.
- 12 Kao što je Sud presudio, pojmom plaće u smislu članka 119. drugog stavka obuhvaća se svako primanje u gotovini ili u naravi, bilo sadašnje ili buduće, koje od svojeg poslodavca radnik prima neposredno ili posredno, a u vezi sa zaposlenjem (vidjeti osobito presudu od 9. veljače 1982., Garland/British Rail Engineering, t. 5., 12/81, Zb., str. 359.). Prema tome, okolnošću da se određena davanja isplaćuju nakon prestanka radnog odnosa ne isključuje se da ta davanja mogu imati narav plaće u smislu članka 119. Ugovora.
- 13 Posebno što se tiče novčanih naknada koje se dodjeljuju radniku prilikom otkaza, valja utvrditi da su one oblik plaće na koju radnik ima pravo na temelju svojeg zaposlenja, koja mu se isplaćuje u trenutku prestanka radnog odnosa, kojom mu se omogućuje prilagođavanje novim okolnostima koje proizlaze iz gubitka zaposlenja i kojom mu se osigurava izvor prihoda tijekom razdoblja traženja novog zaposlenja.
- 14 Iz toga slijedi da su novčane naknade dodijeljene radniku prilikom otkaza u načelu obuhvaćene pojmom plaće u smislu članka 119. Ugovora.
- 15 Na raspravi je vlada Ujedinjene Kraljevine tvrdila da zakonom propisana novčana naknada zbog otkaza nije obuhvaćena primjenom članka 119. Ugovora zato što čini naknadu socijalne sigurnosti, a ne oblik plaće.
- 16 U tom pogledu valja pojasniti da novčana naknada zbog otkaza koju isplaćuje poslodavac, kao što je ona u ovom slučaju, ne može prestati biti oblik plaće samo zato

što ne proizlazi iz ugovora o radu, nego je predviđena zakonom ili je isplaćena dobrovoljno.

- 17 Naime, što se tiče zakonom propisanih novčanih naknada zbog otkaza, valja podsjetiti da se, kao što je Sud presudio u presudi od 8. travnja 1976., Defrenne/Sabena, t. 40. (43/75, Zb., str. 455.), članak 119. Ugovora odnosi i na diskriminacije koje izravno proizlaze iz zakonskih odredbi. To podrazumijeva da davanja predviđena zakonom mogu biti obuhvaćena pojmom plaće u smislu te odredbe.
- 18 Iako je točno da mnoge vrste pogodnosti koje dodjeljuje poslodavac također odražavaju razmatranja socijalne politike, narav plaće koju ima davanje ne može se dovesti u pitanje čim radnik ima pravo od svojeg poslodavca primiti predmetno davanje na temelju postojanja radnog odnosa.
- 19 Što se tiče iznosa koje je poslodavac dobrovoljno isplatio, iz presude od 9. veljače 1982., Garland, t. 10. (12/81, gore navedena), proizlazi da se članak 119. primjenjuje i u slučaju kada poslodavac radnicima dodjeljuje pogodnosti a da to prema ugovoru nije dužan.
- 20 Stoga, bez potrebe da se raspravlja o eventualnoj primjeni Direktive o jednakom postupanju, na prvo pitanje valja odgovoriti da su davanja koja poslodavac isplaćuje radniku prilikom poslovno uvjetovanog otkaza obuhvaćena područjem primjene članka 119. drugog stavka Ugovora, bez obzira na to isplaćuju li se na temelju ugovora o radu, zakonskih odredbi ili na dobrovoljnoj osnovi.

Drugo pitanje

- 21 Uzimajući u obzir odgovor na prvo pitanje, drugo prethodno pitanje valja tumačiti na način da se njime u biti nastoji saznati je li mirovina koja se isplaćuje kroz privatni strukovni sustav „ustupljene” mirovine (*contracted-out*) obuhvaćena područjem primjene članka 119. Ugovora, osobito ako je ta mirovina dodijeljena prilikom poslovno uvjetovanog otkaza.
- 22 U tom pogledu valja podsjetiti da je nakon donošenja presude od 25. svibnja 1971., Defrenne/Belgijska Država, t. 7. i 8. (80/70, Zb., str. 445.), Sud naveo da pogodnosti koje su po svojoj naravi davanja socijalne sigurnosti u načelu nisu različita od pojma plaće. Sud je, međutim, pojasnio da se tim pojmom, kako je utvrđen člankom 119., ne mogu obuhvatiti sustavi ili davanja socijalne sigurnosti, osobito mirovine, koji su izravno uređeni zakonom bez ikakvog elementa dogovora s poslodavcem ili u okviru predmetne grane djelatnosti, koje se obvezno primjenjuju na opće kategorije radnika.
- 23 Sud je napomenuo da se tim sustavima radnicima ustvari osigurava uživanje legalnog sustava čijem financiranju radnici, poslodavac i eventualno tijela javne vlasti pridonose u mjeri koja je manje funkcija radnog odnosa nego socijalne politike.
- 24 Dakle, kako bi se odgovorilo na drugo pitanje, valja se upitati vrijede li ta razmatranja i za privatne strukovne sustave „ustupljene” mirovine, kao što je onaj iz glavnog postupka.

- 25 U tom pogledu valja napomenuti, kao prvo, da predmetni sustavi proizlaze iz sporazuma između socijalnih partnera ili iz jednostrane odluke poslodavca. Njihovo financiranje u potpunosti osigurava poslodavac ili istodobno poslodavac i radnici, a da ni u kojem slučaju u tome ne sudjeluju tijela javne vlasti. Stoga su navedeni sustavi dio pogodnosti koje poslodavac nudi radnicima.
- 26 Kao drugo, takvi sustavi nisu obvezno primjenjivi na opće kategorije radnika. Suprotno tome, oni se odnose samo na radnike koje zapošljavaju određeni poduzetnici, tako da pristupanje tim sustavima nužno proizlazi iz radnog odnosa s određenim poslodavcem. K tome, čak i ako su predmetni sustavi osnovani u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i stoga zadovoljavaju uvjete koje se tim zakonodavstvom postavlja za odobravanje „ustupljene” mirovine (*contracting out*), uređeni su zasebnim propisima.
- 27 Nadalje valja napomenuti da, čak i ako se doprinosi uplaćeni u te sustave i davanja koja se njima osiguravaju dijelom zamjenjuju onima iz općeg zakonskog sustava, na temelju te okolnosti ne može se isključiti primjena članka 119. Naime, iz spisa proizlazi da strukovni sustavi, kao što je onaj iz glavnog postupka, svojim osiguranicima mogu dodijeliti davanja koja su veća od onih koja im isplaćuju zakonski sustavi, na način da je njihova ekonomska funkcija istovjetna funkciji dopunskih sustava koji postoje u određenim državama članicama u kojima su osiguranje i doprinosi u zakonski sustav obavezni, a da nikakve iznimke nisu dopuštene. Međutim, u presudi od 13. svibnja 1986., Bilka-Kaufhaus/Weber von Hartz (170/84, Zb., str. 1607.), Sud je presudio da su davanja koja pruža dopunski mirovinski sustav obuhvaćena pojmom plaće u smislu članka 119.
- 28 Stoga valja zaključiti da, za razliku od davanja koja pružaju nacionalni zakonski sustavi socijalne sigurnosti, mirovine koje isplaćuju sustavi jesu pogodnosti koje poslodavac plaća radniku na temelju zaposlenja potonjeg radnika i da su, prema tome, obuhvaćene područjem primjene članka 119. Ugovora.
- 29 To tumačenje članka 119. ne dovodi se u pitanje okolnošću da je predmetni privatni strukovni sustav oblik *trusta* i da njima upravljaju povjerenici koji su formalno neovisni u odnosu na poslodavca, s obzirom na to da se članak 119. odnosi također na pogodnosti koje poslodavac plaća neizravno.
- 30 Stoga na drugo pitanje koje je postavio nacionalni sud valja odgovoriti da su mirovine koje privatni strukovni sustav isplaćuje kao „ustupljenu” mirovinu obuhvaćene područjem primjene članka 119. Ugovora.

Treće i peto pitanje

- 31 Tim pitanjima nacionalni sud u biti nastoji saznati, kao prvo, protivi li se članku 119. da muškarac koji dobije poslovno uvjetovani otkaz može zatražiti samo mirovinu s isplatom odgođenom do redovne dobi za umirovljenje, dok žena koja se nalazi u istim okolnostima prima isplatu mirovine odmah, zbog primjene dobnog uvjeta koji se razlikuje ovisno o spolu, koji je u skladu s razlikom predviđenom nacionalnim zakonskim sustavom za dodjelu mirovina. Kao drugo, nacionalni sud u biti želi saznati trebaju li jednake plaće biti osigurane na razini svakog sastavnog dijela plaće ili samo u funkciji sveobuhvatne ocjene pogodnosti koje se dodjeljuju radnicima.

- 32 Što se tiče prvog od dvaju tako sastavljenih pitanja, dovoljno je napomenuti da se člankom 119. zabranjuje svaka diskriminacija između radnika i radnica u pogledu plaće, bez obzira na mehanizam kojim se utvrđuje ta nejednakost. Stoga se određivanje dobnog uvjeta koji se razlikuje prema spolu za mirovine koje se isplaćuju u okviru sustava „ustupljene ” mirovine protivi članku 119., čak i ako je razlika između dobi za mirovinu muškaraca i žena u skladu s razlikom predviđenom nacionalnim zakonskim sustavom.
- 33 Što se tiče drugog od tih pitanja, valja podsjetiti na presude od 30. lipnja 1988., Komisija/Francuska Republika, t. 27. (318/86, Zb., str. 3559.) i od 17. listopada 1989., Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, koji zastupa Danfoss, t. 12., (109/88, Zb., str. 319.), u kojima je Sud istaknuo temeljnu važnost transparentnosti i, osobito, mogućnosti nadzora od strane nacionalnih sudova radi sprječavanja i, po potrebi, suzbijanja svake diskriminacije na temelju spola.
- 34 Što se tiče načina na koji se provjerava poštovanje načela jednakih plaća, valja utvrditi da, kada bi nacionalni sudovi bili obvezni procijeniti i usporediti sve pogodnosti različite naravi koje se dodjeljuju radnicima ili radnicama, ovisno o slučaju, teško bi se izvršio sudski nadzor te bi se time umanjio korisni učinak članka 119. Iz toga proizlazi da se istinska transparentnost kojom se omogućuje učinkovit nadzor može osigurati samo ako se načelo jednakih plaća primjenjuje na svaki element plaće koja se dodjeljuje radnicima ili radnicama.
- 35 Stoga na treće i peto pitanje koje je postavio nacionalni sud valja odgovoriti da se članku 119. Ugovora protivi da muškarac koji dobije poslovno uvjetovani otkaz može imati pravo samo na mirovinu s isplatom odgođenom do redovne dobi za umirovljenje, dok žena koja se nalazi u istim okolnostima ima pravo na mirovinu odmah, zbog primjene dobnog uvjeta koji se razlikuje ovisno o spolu, koji je u skladu s razlikom predviđenom nacionalnim zakonskim sustavom za dodjelu mirovina. Načelo jednakih plaća treba osigurati za svaki element plaće, a ne samo u funkciji cjelokupne ocjene pogodnosti koje se dodjeljuju radnicima.

Četvrto pitanje

- 36 Nacionalni sud, k tome, svojim četvrtim pitanjem pita proizvode li članak 119. Ugovora i Direktiva o jednakim plaćama izravne učinke u okolnostima iz glavnog postupka.
- 37 Uzimajući u obzir odgovor na prvo pitanje, učinke Direktive o jednakim plaćama ne treba razmatrati. U pogledu članka 119., valja se pozvati na ustaljenu sudsku praksu, na koju se upućuje osobito u presudi od 31. ožujka 1981., Jenkins., t. 17., (96/80, prethodno navedeno) u skladu s kojom se ta odredba izravno primjenjuje na sve oblike diskriminacije koji se mogu utvrditi samo s pomoću kriterija jednakog rada i jednake plaće koji se navode u prethodno navedenom članku, a da za njihovu primjenu nisu potrebne mjere Zajednice ili nacionalne mjere kojima se ti kriteriji utvrđuju.
- 38 Okolnost da radnica ima pravo na mirovinu odmah nakon što je dobila poslovno uvjetovani otkaz, dok u sličnom slučaju radnik iste dobi ima pravo samo na mirovinu s odgodom, dovodi do nejednakosti plaća tih dviju kategorija radnika koju nacionalni

sud može izravno utvrditi na temelju predmetnih sastavnih elemenata plaće i kriterija koji su navedeni u članku 119.

- 39 Stoga na četvrto pitanje valja odgovoriti da se na članak 119. Ugovora može pozvati pred nacionalnim sudovima i da je na njima da osiguraju zaštitu prava koja se tom odredbom dodjeljuju pojedincima, osobito u slučaju u kojem mirovinski sustav radniku muškarcu nakon što je dobio otkaz ne isplaćuje mirovinu odmah, a to bi u sličnom slučaju učinio da se radi o radnici.

Vremenski učinci ove presude

- 40 U svojim pisanim i usmenim očitovanjima Komisija je navela mogućnost da Sud ograniči vremenske učinke ove presude ako se pojam plaće u smislu članka 119. drugog stavka Ugovora protumači na način da su mirovine koje kao „ustupljene” mirovine isplaćuju privatni strukovni sustavi njime obuhvaćene, u smislu da se na tu presudu može pozvati samo u postupcima koji se pred nacionalnim sudovima već vode i u sporovima koji se odnose na činjenice nastale nakon presude. Vlada Ujedinjene Kraljevine na raspravi je pak naglasila znatne financijske posljedice takvog tumačenja članka 119. Naime, u Ujedinjenoj Kraljevini znatan je broj radnika osiguran kod sustava koji isplaćuju „ustupljene” mirovine, a predmetni sustavi često odstupaju od načela jednakosti radnika i radnica, osobito predviđanjem različite dobi za mirovinu.
- 41 Kao što je Sud priznao u svojoj presudi od 8. travnja 1976., Defrenne (43/75, gore navedena), uzimajući u obzir ozbiljne poteškoće do kojih njegova presuda može dovesti u pogledu prošlih događaja, on iznimno može ograničiti mogućnost da se sve zainteresirane osobe pozovu na tumačenje koje Sud kojem je postavljeno prethodno pitanje iznosi u pogledu odredbe. Slično ograničenje može dopustiti samo Sud, i to u samoj presudi u kojoj se odlučuje o zatraženom tumačenju.
- 42 Što se tiče ovog predmeta, valja podsjetiti da se člankom 7. stavkom 1. točkom (a) Direktive Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (SL 1979., L 6, str. 24) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 7.) državama članicama dopustilo da odgode obveznu primjenu načela jednakog postupanja u pogledu utvrđivanja dobi za odlazak u mirovinu, radi dodjele starosne mirovine i njezine moguće posljedice na druga davanja. Ta je iznimka ponovljena u članku 9. točki (a) Direktive Vijeća 86/378/EEZ od 24. srpnja 1986. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u strukovnim sustavima socijalne sigurnosti (SL L 225, str. 40., ispravak objavljen u SL L 283, str. 27.), koji se može primijeniti na sustave koji isplaćuju „ustupljene” mirovine, kao što je onaj u glavnom postupku.
- 43 S obzirom na te odredbe, države članice i zainteresirane osobe mogle su razumno procijeniti da se članak 119. ne primjenjuje na mirovine koje sustavi isplaćuju kao „ustupljene” mirovine i da su iznimke od načela jednakosti radnika i radnica u tom području i dalje dopuštene.
- 44 Pod tim se uvjetima prevladavajućim razlozima pravne sigurnosti protivi da se pravne situacije čiji su učinci već iscrpljeni u prošlosti dovode u pitanje, iako se u takvom

slučaju financijska ravnoteža brojnih mirovinskih sustava koji isplaćuju „ustupljene” mirovine može naknadno narušiti. Međutim, valja učiniti iznimku za osobe koje su pravodobno poduzele mjere za očuvanje svojih prava. Naposljetku valja pojasniti da se u pogledu stjecanja prava na mirovinu počevši od datuma ove presude ne može dopustiti nikakvo ograničenje učinaka navedenog tumačenja.

- 45 Stoga valja odlučiti da se na izravan učinak članka 119. Ugovora ne može pozvati kako bi se zatražilo stjecanje prava na mirovinu s učinkom od datuma koji prethodi datumu ove presude, osim u slučaju radnika ili njegovih nasljednika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski postupak ili podnijeli istovrijedan zahtjev na temelju primjenjivog nacionalnog prava.

Troškovi

- 46 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije Europskih zajednica, koje su Sudu podnijele očitovanja, ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je postavio pitanje, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenog,

SUD,

rješavajući pitanja koja mu je postavio Court of Appeal (Žalbeni sud) u Londonu, presudom od 12. svibnja 1988., odlučuje:

- 1. Davanja koje poslodavac isplaćuje radniku prilikom poslovno uvjetovanog otkaza obuhvaćena su područjem primjene članka 119. drugog stavka Ugovora bez obzira na to isplaćuju li se na temelju ugovora o radu, zakonskih odredbi ili na dobrovoljnoj osnovi.**
- 2. Mirovine koje kao „ustupljenu” mirovinu isplaćuje privatni strukovni sustav obuhvaćene su područjem primjene članka 119. Ugovora.**
- 3. Članku 119. protivi se da muškarac koji dobije poslovno uvjetovani otkaz može imati pravo samo na mirovinu s isplatom odgođenom do redovne dobi za umirovljenje, dok žena koja se nalazi u istim okolnostima ima pravo na mirovinu odmah, zbog primjene dobnog uvjeta koji se razlikuje ovisno o spolu, koji je u skladu s razlikom predviđenom nacionalnim zakonskim sustavom za dodjelu mirovina. Načelo jednakosti plaća treba osigurati za svaki element plaće, a ne samo u funkciji cjelokupne ocjene pogodnosti koje se dodjeljuju radnicima.**
- 4. Na članak 119. Ugovora može se pozvati pred nacionalnim sudovima. Na njima je da osiguraju zaštitu prava koja se tom odredbom dodjeljuju pojedincima, osobito u slučaju u kojem radniku nakon otkaza mirovinski sustav kao „ustupljenu” mirovinu ne isplaćuje mirovinu odmah, a to bi u sličnom slučaju učinio da se radi o radnici.**

5. Na izravan učinak članka 119. Ugovora ne može se pozvati kako bi se zatražilo stjecanje prava na mirovinu s učinkom od datuma koji prethodi datumu ove presude, osim u slučaju radnika ili njegovih nasljednika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski postupak ili podnijeli istovrijedan zahtjev na temelju primjenjivog nacionalnog prava.

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 17. svibnja 1990.

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski

RADNI PRIJEVOD