

HOTĂRÂREA CURȚII

28 septembrie 1994*

Geertruida Catharina Fisscher
împotriva
Voorhuis Hengelo BV și
Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel

(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de Kantongerecht te Utrecht)

„Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin – Drept de afiliere la un sistem de pensii ocupațional – Limitarea efectelor în timp ale Hotărârii C-262/88, Barber”

Cauza C-128/93

În cauza C-128/93,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Kantongerecht te Utrecht (Țările de Jos) pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe între

Geertruida Catharina Fisscher

și

1) Voorhuis Hengelo BV,

2) Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE cu privire la dreptul de afiliere la sistemele de pensii ocupaționale din Hotărârea Curții din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec., p. I-1889), precum și a Protocolului nr. 2 privind articolul 119 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană din 7 februarie 1992,

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, G. F. Mancini (raportor), J. C. Moitinho de Almeida, M. Diez de Velasco și D. A. O. Edward, președinți de cameră, C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn și J. L. Murray, judecători,

avocat general: domnul W. Van Gerven,
grefier: doamna L. Hewlett, administrator,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

— pentru doamna Fisscher, de către T. P. J. de Graaf, avocat în Baroul din Utrecht,

* Limba de procedură: olandeza.

— pentru Voorhuis Hengelo BV și Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, de către O. W. Brouwer, avocat în Baroul din Amsterdam,

— pentru guvernul german, de către domnia E. Röder, Ministerialrat în Ministerul Federal al Economiei, și C.-D. Quassowski, Regierungsdirektor în același minister, în calitate de agenți,

— pentru Guvernul Regatului Unit, de către domnul J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, în calitate de agent, asistat de domnul N. Paines, Barrister,

— pentru Comisia Comunităților Europene, de către doamna K. Banks și domnul B. J. Drijber, membri ai Serviciului Juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale doamnei Fisscher, reprezentate de către M. Greebe, avocat în Baroul din Utrecht, ale Voorhuis Hengelo BV și Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, reprezentate de către O. W. Brouwer și F. P. Louis, avocat în Baroul din Bruxelles, ale guvernului german, ale Guvernului Regatului Unit, precum și ale Comisiei, prezentate în ședința din 26 aprilie 1994,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 7 iunie 1994,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin hotărârea din 18 martie 1993, primită la Curte la 26 martie 1993, Kantongerecht te Utrecht a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din același tratat cu privire la dreptul de afiliere la sistemele de pensii ocupaționale, a Hotărârii Curții din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec., p. I-1889, denumite în continuare „Hotărârea Barber”), precum și a Protocolului nr. 2 privind articolul 119 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană din 7 februarie 1992 (denumit în continuare „Protocolul nr. 2”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Fisscher, pe de o parte, și Voorhuis Hengelo BV și Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, pe de altă parte, cu privire la afilierea acesteia la sistemul de pensii ocupațional.

3 Doamna Fisscher a fost în serviciul Voorhuis Hengelo BV (denumit în continuare „Voorhuis”) de la 1 ianuarie 1978 până la 10 aprilie 1992, lucrând 30 de ore pe săptămână.

4 Lucrătorii Voorhuis sunt afiliați la sistemul de pensii ocupațional al Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel. Cu toate acestea, până la 31 decembrie 1990, doamna Fisscher nu a fost admisă în cadrul sistemului deoarece regulamentul acestuia excludea femeile căsătorite.

5 La 1 ianuarie 1991, sistemul a fost extins la femeile căsătorite, astfel încât doamna Fisscher a putut să se afilieze, cu efect de la 1 ianuarie 1988.

6 Doamna Fisscher a contestat, apoi, fostul regulament, pe motiv că era incompatibil cu articolul 119 din tratat. Aceasta considera, într-adevăr, că de la 8 aprilie 1976, data Hotărârii Defrenne (43/75, Rec., p. 455), în care Curtea a recunoscut pentru prima dată efectul direct al

articolului 119, acest sistem ar fi trebuit să fie deschis, de asemenea, femeilor măritate. Prin urmare, aceasta a reclamat afilierea sa retroactivă începând cu 1 ianuarie 1978, data angajării sale.

7 Sesizat cu privire la cererea doamnei Fisser, *Kantongerecht te Utrecht* a decis să suspende procedura și să adreseze Curții de Justiție următoarele întrebări preliminare:

„1) Dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional, precum cel de care este vorba în cazul de față, care este impus de către autoritățile publice, intră de asemenea în sfera dreptului la remunerare (remunerare egală) menționat la articolul 119 din Tratatul CEE?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea precedentă, limitarea în timp impusă de Curte în Hotărârea Barber pentru o măsură în materie de pensii, precum cea în cauză în Hotărârea Barber („contracted-out schemes”, sisteme cu derogare prevăzută de normă) se aplică, de asemenea, unui drept de afiliere la un sistem de pensii ocupațional, precum cel de care este vorba în cazul de față și de la care reclamanta, în calitate de femeie căsătorită, a fost exclusă?

3) În cazul în care sistemul de pensii aplicat într-o întreprindere devine obligatoriu în temeiul legii, organismul care pune în aplicare acest sistem și care îl gestionează (fondul de pensii ocupațional) are obligația de a aplica principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 119 din Tratatul CEE, iar lucrătorul care este dezavantajat prin nerespectarea acestei norme poate introduce direct o acțiune împotriva fondului de pensii ca și cum ar fi vorba de angajator?

Pentru a explicita această întrebare, poate fi util să se sublinieze lipsa de competență a *Kantonrechter* pentru a judeca o acțiune în răspundere delictuală sau cvasi-delictuală, deoarece importanța acțiunii depășește limitele competenței sale. Prin urmare, în prezenta procedură, este important să se stabilească dacă, pe baza contractului său de muncă, reclamanta poate introduce o acțiune împotriva fondului de pensii (al doilea pârât).

4) În cazul în care, în baza articolului 119 din Tratatul CEE, reclamanta are dreptul de afiliere la fondul de pensii ocupațional de la o dată anterioară datei de 1 ianuarie 1991, acest lucru înseamnă, prin urmare, că aceasta nu are obligația de a plăti cotizațiile pe care ar fi trebuit să le plătească, dacă ar fi fost admisă mai devreme la fondul de pensii?

5) Faptul că reclamanta nu a acționat mai devreme pentru a reclama acordarea drepturilor pe care le invocă în prezent este relevant în cazul de față?

6) Protocolul privind articolul 119 din Tratatul CEE atașat în anexă la Tratatul de la Maastricht („Protocolul Barber”) și articolul III care conține dispoziții tranzitorii ale Propunerii de Lege nr. 20 890 (propunere de lege privind modificarea acestui articol), care vizează punerea în aplicare a celei de a patra directive, aduc atingere evaluării prezentei cauze, care i-a fost adusă la cunoștință lui *Kantonrechter* prin citație la 16 iulie 1992?”

Cu privire la prima întrebare

8 În cadrul primei întrebări, instanța națională întreabă dacă dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional se încadrează în domeniul de aplicare a articolului 119 din tratat și este reglementat, prin urmare, de interdicția de discriminare prevăzută de acest articol.

9 Trebuie reamintit în această privință că, în Hotărârea din 13 mai 1986, *Bilka* (170/84, Rec., p. 1607), Curtea a recunoscut deja că, în măsura în care un sistem de pensii, deși adoptat în

conformitate cu dispozițiile prevăzute de legislația națională, își are originea într-un acord cu lucrătorii sau reprezentanții acestora și în măsura în care autoritățile publice nu intervin în finanțarea acestuia, respectivul sistem nu reprezintă un sistem de asigurări sociale direct reglementat de lege și, în consecință, nu intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 și că prestațiile plătite angajaților în temeiul regimului în litigiu reprezintă drepturi salariale plătite de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în sensul articolului 119 al doilea paragraf (punctele 20 și 22).

10 Aceste principii au fost confirmate prin Hotărârea Barber cu privire la sistemele de pensii ocupaționale „cu derogare prevăzută de normă” de drept britanic și prin Hotărârea din 6 octombrie 1993, Ten Oever (C-109/91, Rec., p. I-4879).

11 În această din urmă hotărâre, Curtea a recunoscut aplicabilitatea articolului 119 la prestații datorate în temeiul unui sistem ocupațional de drept olandez similar celui din prezenta cauză, subliniind, în special, faptul că reglementările schemei nu au fost stabilite direct prin lege, ci că acestea sunt rezultatul unei concertări între partenerii sociali, autoritățile publice limitându-se, la cererea organizațiilor patronale și sindicale considerate reprezentative, la hotărârea schemei obligatorii pentru întregul sector profesional (punctul 10).

12 În afară de aceasta, din Hotărârea Bilka, citată anterior, rezultă că intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 nu numai dreptul la prestațiile plătite printr-un sistem de pensii ocupațional, ci, de asemenea, dreptul de afiliere la acest sistem.

13 Această decizie este motivată (punctul 27) de considerația că în cazul în care, după cum rezultă din Hotărârea din 31 martie 1981, Jenkins (96/80, Rec., p. 911), o practică salarială care constă în stabilirea unei remunerații pe oră de muncă mai redusă pentru munca cu timp parțial față de munca cu normă întreagă poate, în anumite cazuri, să determine o discriminare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, același lucru se întâmplă atunci când lucrătorilor cu timp parțial li se refuză o pensie plătită de întreprindere. Într-adevăr, atunci când o astfel de pensie intră sub incidența noțiunii de remunerație în sensul articolului 119 al doilea paragraf, remunerația totală plătită de angajator lucrătorilor cu normă întreagă este mai mare, având în vedere un număr egal de ore lucrate, decât cea plătită lucrătorilor cu timp parțial.

14 Rezultă din aceasta că un sistem de pensii ocupațional care exclude afilierea femeilor căsătorite presupune o discriminare bazată direct pe criteriul de sex, contrară articolului 119 din tratat.

15 Având în vedere considerațiile precedente, este necesar să se răspundă la prima întrebare preliminară că dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119 din tratat și este reglementat așadar de interdicția de discriminare prevăzută de acest articol.

Cu privire la a doua întrebare

16 În cadrul celei de a doua întrebări, instanța națională întreabă dacă limitarea efectelor în timp ale Hotărârii Barber se aplică, de asemenea, dreptului de afiliere la un sistem de pensii ocupațional, precum cel în cauză în acțiunea principală.

17 Pentru a răspunde la întrebare, trebuie reamintit contextul în care s-a hotărât limitarea efectelor în timp ale Hotărârii Barber.

18 În conformitate cu jurisprudența constantă, conform căreia Curtea poate, cu titlu excepțional, să fie nevoită, prin aplicarea unui principiu general de securitate juridică specific ordinii juridice comunitare și ținând seama de perturbările grave pe care hotărârea sa le-ar putea cauza în trecut în raporturile juridice stabilite de bună credință, să limiteze posibilitatea oricărei părți interesate de a invoca o dispoziție pe care aceasta a interpretat-o în vederea contestării acestor raporturi juridice (a se vedea Hotărârea Defrenne, citată anterior), Curtea s-a preocupat să verifice existența ambelor criterii esențiale pentru ca o astfel de limitare să poată fi hotărâtă și anume buna credință a părților interesate și riscul unor perturbări grave.

19 În ceea ce privește criteriul bunei credințe, Curtea a constatat în primul rând (punctul 42) că articolul 9 litera (a) din Directiva 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială (JO L 225, p. 40) prevedea posibilitatea de a amâna aplicarea obligatorie a principiului egalității de tratament în ceea ce privește determinarea vârstei de pensionare în scopul acordării pensiilor pentru limită de vârstă, după modelul exceptării prevăzute la articolul 7 alineatul (1) litera (a) din Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979, L 6, p. 24).

20 Curtea a susținut apoi că, având în vedere aceste dispoziții, statele membre și părțile în cauză au putut considera în mod rezonabil că articolul 119 nu se aplica pensiilor plătite de sisteme excluse prin derogare de la normă și că derogările de la principiul egalității între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin continuau să fie admise în acest domeniu (punctul 43).

21 Este necesar să se observe în această privință că, în Hotărârea din 14 decembrie 1993, Moroni (C-110/91, Rec., p. I-6591), după ce a reamintit și a confirmat principiile enunțate în Hotărârile Defrenne, Bilka și Barber, citate anterior, Curtea a precizat că Hotărârea Barber trata pentru prima dată chestiunea privind evaluarea inegalității de tratament rezultate din stabilirea vârstelor de pensionare diferite pe criteriul genului, în temeiul articolului 119 (punctul 16).

22 În ceea ce privește criteriul perturbărilor grave, Curtea a considerat, de altfel, în Hotărârea Barber, că, în cazul în care orice lucrător de sex masculin în cauză putea, precum domnul Barber, să își reclame retroactiv dreptul la egalitatea de tratament în cazurile de discriminări care au putut, până atunci, să fie considerate admise pe baza excepțiilor prevăzute de Directiva 86/378, citată anterior, echilibrul financiar al multor sisteme profesionale ar risca să fie bulversat retroactiv (punctul 44).

23 În aceste condiții, Curtea a hotărât că efectul direct al articolului 119 din tratat poate fi invocat, pentru a solicita tratamentul egal în materie de pensii ocupaționale, numai pentru prestațiile datorate pe baza perioadelor de muncă prestată ulterioare datei de 17 mai 1990, sub rezerva exceptării prevăzute în favoarea lucrătorilor sau a titularilor de drepturi ale acestora care, înainte de această dată, au inițiat o acțiune în justiție sau au depus o reclamație echivalentă în conformitate cu legislația națională aplicabilă (punctul 45 din Hotărârea Barber, astfel cum s-a precizat în Hotărârea Ten Oever, citată anterior).

24 Din considerațiile precedente, rezultă, în special, că limitarea efectelor în timp ale Hotărârii Barber se referă numai la tipurile de discriminări pe care, urmare a excepțiilor tranzitorii prevăzute de dreptul comunitar care poate fi aplicat în materie de pensii ocupaționale, angajatorii și sistemele de pensii le-au putut considera în mod rezonabil admise.

25 Este necesar să se constate că, în ceea ce privește dreptul de afiliere la sistemele ocupaționale, nici un element nu permite să se considere că mediile profesionale respective au putut să se înșele cu privire la aplicabilitatea articolului 119.

26 Într-adevăr, de la Hotărârea Bilka, citată anterior, este evident că o încălcare a normei de egalitate în recunoașterea dreptului respectiv intră sub incidența articolului 119.

27 În plus, din moment ce Hotărârea Bilka nu a prevăzut nicio limitare a efectelor sale în timp, efectul direct al articolului 119 poate fi invocat în vederea solicitării retroactive a egalității de tratament în ceea ce privește dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional și aceasta de la 8 aprilie 1976, data Hotărârii Defrenne, citate anterior, care a recunoscut pentru prima dată efectul direct al articolului respectiv.

28 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că limitarea efectelor în timp ale Hotărârii Barber nu se aplică dreptului de afiliere la un sistem de pensii ocupațional.

Cu privire la a treia întrebare

29 În cadrul celei de a treia întrebări, instanța națională întreabă dacă administratorii sistemului de pensii ocupațional au obligația, la fel ca angajatorul, de a respecta dispozițiile articolului 119 din tratat și dacă lucrătorul discriminat își poate reclama drepturile direct împotriva acestor administratori.

30 În această privință, trebuie reamintit că, în Hotărârea Barber, după ce a constatat că pensiile plătite de sistemele ocupaționale „cu derogare prevăzută de normă” intră sub incidența domeniului de aplicare a articolului 119, Curtea a considerat că această concluzie rămâne valabilă chiar dacă sistemul este constituit în formă de trust și administrat de către trustees care beneficiază de o independență formală față de angajator, dat fiind că articolul 119 urmărește, de asemenea, avantajele plătite de către angajator în mod indirect (punctele 28 și 29).

31 De vreme ce, deși nu sunt părți la relațiile de muncă, sunt obligați să plătească prestații care constituie o remunerare în sensul articolului 119, administratorii unui sistem de pensii au obligația de a respecta această dispoziție făcând tot ceea ce ține de competențele lor pentru a asigura respectarea principiului egalității de tratament în domeniu, iar afiliații trebuie să îl poată invoca împotriva acestora. Efectul util al articolului 119 s-ar diminua considerabil și s-ar aduce atingere în mod semnificativ protecției juridice impuse de o egalitate efectivă, în cazul în care un lucrător ar putea invoca această dispoziție numai împotriva angajatorului, exceptându-i pe administratorii sistemului însărcinați în mod expres cu executarea obligațiilor acestuia.

32 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de a treia întrebare că administratorii unui sistem de pensii ocupațional au obligația, la fel ca angajatorul, de a respecta dispozițiile articolului 119 din tratat și că lucrătorul discriminat își poate reclama drepturile direct împotriva acestor administratori.

Cu privire la a patra întrebare

33 În cadrul celei de a patra întrebări, instanța națională întreabă dacă faptul că un lucrător poate pretinde afilierea retroactivă la un sistem de pensii ocupațional îi permite acestuia să se sustragă de la plata cotizațiilor aferente perioadei de afiliere în cauză.

34 Este suficient să se constate în această privință că, în ceea ce privește dreptul de afiliere la un sistem ocupațional, articolul 119 impune ca lucrătorul să nu sufere o discriminare pe criteriul sexului prin excluderea de la un astfel de sistem.

35 Aceasta înseamnă că, în cazul în care a avut loc o astfel de discriminare, restabilirea egalității de tratament trebuie să situeze lucrătorul discriminat în aceeași situație ca cea a lucrătorilor de sex opus.

36 În consecință, lucrătorul respectiv nu poate pretinde, în special pe plan financiar, un tratament mai favorabil decât cel pe care l-ar fi avut în cazul în care ar fi fost afiliat corespunzător.

37 Este necesar să se răspundă la cea de a patra întrebare că faptul că un lucrător poate pretinde afilierea retroactivă la un sistem de pensii ocupațional nu îi permite acestuia să se sustragă de la plata cotizațiilor aferente perioadei de afiliere în cauză.

Cu privire la a cincea întrebare

38 În cadrul celei de a cincea întrebări, instanța națională întreabă în fond dacă normele interne cu privire la termenele de introducere a acțiunilor în temeiul dreptului intern sunt opozabile lucrătorilor care își reclamă dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional.

39 Trebuie reamintit în această privință că, în conformitate cu jurisprudența constantă, în absența unor reglementări comunitare în domeniu, normele interne cu privire la termenele de introducere a acțiunilor se aplică, de asemenea, acțiunilor bazate pe dreptul comunitar, cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile pentru aceste acțiuni decât pentru acțiunile similare de natură internă și ca acestea să nu facă inaplicabilă exercitarea dreptului comunitar (a se vedea, în special, Hotărârea din 16 decembrie 1976, Rewe, 33/76, Rec., p. 1989, punctele 5 și 6).

40 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de a cincea întrebare că normele interne cu privire la termenele de introducere a acțiunilor în temeiul dreptului intern sunt opozabile lucrătorilor care își reclamă dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional, cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile pentru acest tip de acțiuni decât pentru acțiunile similare de natură internă și ca acestea să nu facă inaplicabilă exercitarea dreptului comunitar.

Cu privire la a șasea întrebare

41 În cadrul celei de a șasea întrebări, instanța națională dorește să știe ce efect poate avea, în contextul prezentei cauze, proiectul de lege națională care vizează punerea în aplicare a Directivei 86/378, citate anterior, pe de o parte, și a Protocolului nr. 2, pe de altă parte.

42 În ceea ce privește proiectul de lege națională, este suficient să se reamintească faptul că, în conformitate cu o jurisprudență constantă, nu îi revine Curții să interpreteze dreptul intern sau să evalueze efectele acestuia în cadrul procedurii de la articolul 177 din tratat (a se vedea, în special, Hotărârea din 3 februarie 1977, Benedetti/Munari, 52/76, Rec., p. 163, punctul 25).

43 În ceea ce privește Protocolul nr. 2, care, în temeiul articolului 239 din tratat, face parte integrantă din tratat, acesta este redactat după cum urmează:

„În vederea aplicării articolului 119, prestațiile efectuate în baza unui regim profesional de asigurări sociale nu sunt considerate remunerații în cazul în care și în măsura în care acestea

pot fi atribuite unor perioade de muncă prestată anterioare datei de 17 mai 1990, cu excepția lucrătorilor sau a persoanelor aflate în întreținerea acestora care, înainte de această dată, au introdus o acțiune în justiție sau o reclamație echivalentă în conformitate cu legislația națională care se aplică”.

44 Din dosar și din dezbaterile care au avut loc în fața Curții rezultă, astfel, că problema care trebuie rezolvată este în fond aceea de a ști dacă acest protocol vizează numai să precizeze limitarea efectelor în timp ale Hotărârii Barber, astfel cum s-a reamintit anterior, sau dacă acesta are un domeniu de aplicare mai vast.

45 Conform Voorhuis, Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel și Guvernului Regatului Unit, formularea generală a protocolului indică faptul că acesta se aplică tuturor discriminărilor pe criterii de sex care pot exista în cadrul sistemelor de pensii ocupaționale, inclusiv celor cu privire la dreptul de afiliere la aceste sisteme.

46 Reclamanta din acțiunea principală, guvernul german și Comisia susțin, din contră, că, în pofida termenilor foarte generali în care este redactat, protocolul trebuie citit în coroborare cu Hotărârea Barber și nu poate avea un domeniu de aplicare mai vast decât limitarea efectelor sale în timp.

47 Este necesar să se constate în această privință că, prin generalitatea termenilor săi, protocolul menționat anterior se aplică prestațiilor plătite de un sistem de pensii ocupațional.

48 Cu toate acestea, această constatare necesită o precizare. Aceasta se referă la prestații, de altfel singurele menționate de Protocolul nr. 2, și nu la dreptul de afiliere la un sistem ocupațional de asigurări sociale.

49 Într-adevăr, protocolul prezintă o legătură evidentă cu Hotărârea Barber, citată anterior, din moment ce se referă la aceeași dată de 17 mai 1990. Această hotărâre condamnă o discriminare între bărbați și femei rezultată dintr-o condiție de vârstă variabilă pe criterii de sex pentru obținerea unei pensii pentru limită de vârstă ca urmare a unei concedieri din motive economice. Au existat interpretări divergente ale Hotărârii Barber care limitează, începând cu data acesteia, respectiv 17 mai 1990, efectul interpretării pe care o conferă articolului 119 din tratat. Aceste divergențe au fost eliminate de Hotărârea Ten Oever, citată anterior, care precede intrarea în vigoare a Tratatului privind Uniunea Europeană. Deși a extins-o la toate prestațiile plătite de un sistem ocupațional de asigurări sociale și a inclus-o în tratat, Protocolul nr. 2 a adoptat în esență aceeași interpretare a Hotărârii Barber din Hotărârea Ten Oever, dar, la fel ca Hotărârea Barber, nu a abordat sau reglementat așadar condițiile de afiliere la aceste sisteme ocupaționale.

50 Domeniul afilierii este, astfel, reglementat în continuare de Hotărârea Bilka, citată anterior, care se referă la încălcarea articolului 119 din tratat de către o întreprindere care, fără justificare obiectivă și fără legătură cu vreo discriminare pe criterii de sex, a stabilit o diferență de tratament între bărbați și femei prin excluderea unei categorii de salariați de la un sistem de pensii plătite de întreprindere. Trebuie reamintit că Hotărârea Bilka nu limitează, de altfel, în timp, efectele interpretării pe care o conferă articolului 119 din tratat.

51 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de a șasea întrebare că Protocolul nr. 2 nu are niciun efect asupra dreptului de afiliere la un sistem de pensii ocupațional, care este reglementat în continuare de Hotărârea Bilka.

Cu privire la cheltuielile de judecată

52 Cheltuielile efectuate de către guvernul german și Guvernul Regatului Unit, precum și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de către Kantongerecht te Utrecht, prin hotărârea din 18 martie 1993, declară:

- 1) **Dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional se încadrează în domeniul de aplicare a articolului 119 din Tratatul CEE și este, prin urmare, reglementat de interdicția de discriminare prevăzută de acest articol.**
- 2) **Limitarea efectelor în timp ale Hotărârii din 17 mai 1990, Barber (C-262/88) nu se aplică dreptului de afiliere la un sistem de pensii ocupațional.**
- 3) **Administratorii unui sistem de pensii ocupațional au obligația, la fel ca angajatorul, de a respecta dispozițiile articolului 119 din tratat, iar lucrătorul discriminat își poate reclama drepturile direct împotriva acestor administratori.**
- 4) **Faptul că un lucrător poate pretinde afilierea retroactivă la un sistem de pensii ocupațional nu îi permite acestuia să se sustragă de la plata cotizațiilor aferente perioadei de afiliere în cauză.**
- 5) **Normele interne cu privire la termenele de introducere a acțiunilor în temeiul dreptului intern sunt opozabile lucrătorilor care își reclamă dreptul de afiliere la un sistem de pensii ocupațional, cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile pentru acest tip de acțiuni decât pentru acțiunile similare de natură internă și ca acestea să nu facă inaplicabilă exercitarea dreptului comunitar.**
- 6) **Protocolul nr. 2 cu privire la articolul 119 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană, nu are niciun efect asupra dreptului de afiliere la un sistem de pensii ocupațional, care este reglementat în continuare de Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka (170/84).**

Due	Mancini	Moitinho de Almeida
Diez de Velasco	Edward	Kakouris
Schockweiler	Rodríguez Iglesias	Joliet
Zuleeg	Kapteyn	Grévisse
		Murray

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, la 28 septembrie 1994.

Grefier
R. Grass

Președinte
O. Due