

Odkaz:

Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. prosince 1993, David Neath proti Hugh Steeper Ltd, věc C-152/91, Recueil 1993, s. I-6935*

Klíčová slova:

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Industrial Tribunal v Leedsu – Spojené království. Stejná odměna mužů a žen — Zaměstnanecké důchody — Používání pojistně matematických faktorů různých se podle pohlaví — Omezení časových účinků rozsudku ve věci C-262/88, Barber

Předmět:

Výklad článku 119 Smlouvy o EHS a omezení časových účinků rozsudku Soudního dvora ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889)

Skutkové okolnosti:

ZPRÁVA K JEDNÁNÍ předložená ve věci C-152/91

I — Skutkový stav a řízení

1. *Normativní rámec a judikatura*

Podle článku 119 Smlouvy o EHS:

„Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.

Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

...“

V rozsudku ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889), Soudní dvůr připomněl, že pojem odměny ve smyslu čl. 119 odst. 2 zahrnuje veškeré odměny v hotovosti nebo v naturáliích, současné nebo budoucí, za předpokladu, že jsou zaměstnavatelem, byť nepřímo, vypláceny zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním (bod 12 odůvodnění), a že je toto ustanovení přímo použitelné na všechny formy diskriminace, které je možno zjistit na základě v něm uvedených samotných kritérií stejné práce a stejné odměny (bod 37).

Z výše uvedených zásad Soudní dvůr mimo jiné vyvodil, že starobní důchody vyplácené soukromými systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění, pro které je charakteristické, že jsou zřizovány buď na základě dohody mezi sociálními partnery nebo na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele, že jsou financovány buď samotným zaměstnavatelem, nebo zaměstnavatelem a zaměstnanci, že mohou podle zákona se souhlasem zaměstnance zčásti nahrazovat zákonný systém (tyto systémy jsou označovány

* Jednací jazyk: angličtina

jako systémy „smluvně vyloučené“, „contracted-out“) a že se týkají pouze pracovníků zaměstnaných určitými podniky, představují odměny vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním, a spadají tudíž do působnosti článku 119 Smlouvy. Okolnost, že je soukromý systém zaměstnaneckého penzijního pojištění zřízen ve formě svěřenského fondu („trust“) a je spravován svěřenskými správci („trustees“), kteří jsou formálně nezávislí na zaměstnavateli, tento výklad článku 119 nevyvrací, neboť tento článek se týká rovněž odměn, které jsou zaměstnavatelem vypláceny nepřímo.

Ve výše uvedené věci Soudní dvůr dospěl k závěru (bod 3 výroku), že:

„je v rozporu s článkem 119, aby muž propuštěný z hospodářských důvodů mohl uplatnit nárok pouze na důchod s odloženým počátkem výplaty po dosažení obvyklého věku pro odchod do důchodu, zatímco má žena ve stejném postavení nárok na okamžitou výplatu starobního důchodu z důvodu uplatnění věkové podmínky různící se podle pohlaví, která odpovídá rozdílu stanovenému vnitrostátním zákonným systémem pro přiznání starobních důchodů“.

Měl však za to (bod 43 odůvodnění), že:

„členské státy a zúčastněné kruhy mohly mít důvodně za to, že článek 119 se nevztahuje na důchody vyplácené smluvně vyloučenými systémy a že výjimky ze zásady rovnosti mezi muži a ženami jsou v této oblasti i nadále přípustné“,

a že (bod 44 odůvodnění):

„... naléhavé důvody právní jistoty vylučují, aby právní situace, jejichž účinky byly v minulosti vyčerpány, byly zpochybněny, pokud by v takovém případě mohla být se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha mnoha smluvně vyloučených důchodových systémů. Je však třeba stanovit výjimku ve prospěch osob, které včas podnikly kroky k ochraně svých práv. Konečně je třeba upřesnit, že není přípustné žádné omezení účinků uvedeného výkladu, pokud jde o vznik nároku na důchod ode dne vydání tohoto rozsudku“,

a proto rozhodl (bod 5 výroku), že:

„není možné dovolávat se přímého účinku článku 119 Smlouvy za účelem získání nároku na důchod s účinkem ode dne předcházejícího dni vydání tohoto rozsudku, s výjimkou případu pracovníků nebo jejich právních nástupců, kteří podali před tímto dnem soudní žalobu nebo vznesli rovnocennou stížnost podle použitelného vnitrostátního práva“.

2. *Skutečnosti předcházející sporu*

Pan D. Neath byl zaměstnán u společnosti Hugh Steeper Ltd od 29. ledna 1973 do 29. června 1990, kdy byl z hospodářských důvodů propuštěn. V té době mu bylo 54 let a 11 měsíců.

Během tohoto období se žalobce stal postupně účastníkem dvou systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění, které jeho zaměstnavatel spravoval jménem svých zaměstnanců, jakož i zaměstnanců některých přidružených podniků.

Od 1. prosince 1975 do 31. prosince 1978 byl účastníkem systému 5 a od 1. ledna 1979 až do doby, kdy byl propuštěn, byl účastníkem systému 4. Když se stal účastníkem systému 4, všechny nároky získané žalobcem v rámci systému 5 byly převedeny do tohoto systému. Tento systém se stal systémem „smluvně vyloučeným“ („contracted-out“) ze State Earnings Related Pension Scheme (státní důchodový systém vázaný na příjem) s účinností od 1. dubna 1978.

Tyto dva systémy byly financovány z příspěvků zaměstnavatele a zaměstnanců, přičemž výše příspěvků hrazených zaměstnanci byla pro muže i ženy stejná. Některé aspekty pravidel upravujících systémy se však lišily podle pohlaví zaměstnance. Žena například mohla odejít do důchodu s výplatou důchodu v plné výši ve věku 60 let, zatímco muž tak mohl učinit až ve věku 65 let, přičemž způsob výpočtu výše důchodu se lišil jak podle pohlaví zaměstnance, tak i podle zvláštností projednávaného případu.

Účastník důchodového systému 4, jímž byl D. Neath, mohl se souhlasem zaměstnavatele a správců důchodového systému odejít do předčasného důchodu kdykoli po dosažení věku padesáti let s okamžitou výplatou sníženého důchodu. Snížený důchod zohledňuje délku období mezi dnem skutečného odchodu pracovníka do důchodu a dnem, ke kterému by mu vznikl nárok na odchod do důchodu s výplatou důchodu v plné výši („obvyklý věk pro odchod do důchodu“). Pokud zaměstnavatel a správci účastníkovi nepovolí předčasný odchod do důchodu a tento účastník, který po dosažení věku padesáti let a před dosažením obvyklého věku pro odchod do důchodu tento systém opustí, má nárok pouze na odložený důchod (splatný v rámci systému po dosažení obvyklého věku pro odchod do důchodu) nebo na převod získaných nároků do jiného systému. V posledně uvedeném případě je částka vypočtená jako pojistně matematická protihodnota nároků získaných účastníkem na základě jeho účasti v systému převedena do jiného důchodového systému podle výběru účastníka, a tím jsou závazky původního systému vůči němu vyčerpány. Částka vyplacená při převodu se liší podle pohlaví pracovníka. Při pojistně matematickém výpočtu kapitálové hodnoty získaných nároků se předpokládá, že ženy žijí déle než muži. Náklady systému na vyplácení starobního důchodu ženě jsou tedy považovány za vyšší než náklady na vyplácení takového důchodu muži. Hodnota převodu nároků získaných ženou je tedy považována za vyšší než hodnota nároků v případě muže.

Když byl D. Neath propuštěn, nebyl mu povolen okamžitý odchod do důchodu, nýbrž měl možnost zvolit mezi odloženým důchodem (splatným ve věku 65 let) a převodem svých nároků. Byl informován, že pokud by zvolil možnost převodu svých nároků, byla by mu vyplacena částka ve výši 30 672,59 £. Výpočet byl proveden na základě předpokladu, že začne pobírat důchod ve věku 65 let, s výjimkou nároků, které mu lze přiznat za dobu zaměstnání po dni 17. května 1990 a v jejichž případě byl výpočet v souladu s možným výkladem rozsudku ve věci Barber založen na předpokladu věku 60 let pro odchod do důchodu. Kdyby se výpočet nároků D. Neathe získaných za celkový počet odsloužených let zakládal na obvyklém věku pro odchod do důchodu v 60 letech, D. Neath by při použití pojistně matematických faktorů stanovených pro muže obdržel částku ve výši 39 934,56 £ a při použití pojistně matematických faktorů stanovených pro ženy 41 486,25£.

Pokud jde o možnost volby odloženého důchodu, D. Neath uvedl, že nejenže by ve srovnání se ženou musel čekat o pět let, než by mohl začít tento důchod pobírat, ale že by rovněž, kdyby chtěl v oné době uplatnit svůj nárok na přeměnu části svého důchodu na kapitálovou částku osvobozenou od daně, znovu získal částku nižší (17 193,94 £), než je částka, kterou by v podobné situaci získala žena (21 029,02 £). Tento rozdíl byl rovněž založen na pojistně matematických tabulkách, které předpokládají u žen vyšší naději dožití.

Poté co se D. Neath seznámil s jemu nabízenými možnostmi volby, podal žalobu k Leeds Industrial Tribunal, v níž tvrdil, že možnosti volby, které mu byly nabídnuty, byly méně výhodné než možnosti volby, které by byly nabídnuty ženě. Svou žalobu založil na článku 119 Smlouvy o EHS, jak byl vyložen Soudním dvorem ve věci Barber. V této souvislosti Industrial Tribunal považoval za vhodné předložit Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

- „1) Je účinkem článku 119 a rozsudku Barber pouze to, že zakládají muži, jehož pracovní poměr skončil ke dni 17. května 1990 nebo později, nárok na stejný důchod, který by pobíral, kdyby byl ženou?
 - 2) Platí totéž i o možnostech volby, které má dotyčný zaměstnanec v rámci důchodového systému, totiž
 - a) o převedených dávkách a
 - b) o dávkách ve formě kapitálových částek?
 - 3) Je-li odpověď na první nebo druhou otázku nebo na obě otázky záporná, je třeba zohlednit, a pokud ano, v jakém rozsahu:
 - a) počet let odpracovaných tímto zaměstnancem ke dni 17. května 1990 a
 - b) používání pojistně matematických předpokladů v důchodovém systému, založených na pohlaví?“
3. *Řízení před Soudním dvorem*

Usnesení Leeds Industrial Tribunal bylo Soudnímu dvoru doručeno dne 10. června 1991.

Podle čl. 20 druhého pododstavce Protokolu o statutu Soudního dvora Evropských společenství předložili svá písemná vyjádření:

- D. Neath, zastoupený Michaelem J. Beloffem, QC, a C. Lewisem a S. Moore, barristers,
- Hugh Steeper Ltd, zastoupená D. Pannickem, barrister,

- vláda Spojeného království, zastoupená J. E. Collinsem z Treasury Solicitor's Department, jako zmocněncem, ve spolupráci se S. Richardsem, barrister,
- nizozemská vláda, zastoupená B. R. Botem, generálním tajemníkem na ministerstvu zahraničních věcí, jako zmocněncem,
- německá vláda, zastoupená E. Röderem, Ministerialrat na ministerstvu hospodářství, jako zmocněncem,
- irská vláda, zastoupená L. J. Dockerym, Chief State Solicitor, jako zmocněncem, ve spolupráci s A. O'Caomhem, BL,
- dánská vláda, zastoupená J. Moldem, právním poradcem na ministerstvu zahraničních věcí, jako zmocněncem,
- Komise Evropských společenství, zastoupená K. Banks, členkou právní služby, jako zmocněnkyní.

Na základě zprávy soudce zpravodaje a po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta rozhodl Soudní dvůr o zahájení ústní části řízení bez dokazování.

II — Shrnutí písemných vyjádření předložených Soudnímu dvoru

1. Pokud jde o první předběžnou otázku, *D. Neath* tvrdí, že časové omezení přímého účinku článku 119 Smlouvy o EHS, stanovené v rozsudku Barber, se nevztahuje na pracovníky, kteří stejně jako on odejdou do důchodu po dni 17. května 1990. V důsledku toho s ním bývalo mělo být, pokud jde o důchodové dávky, zacházeno tak, jako by s ním bylo zacházeno, kdyby byl ženou. To znamená, že má právo na rovné zacházení, pokud jde o všechny odpracované roky, bez ohledu na to, zda se jedná o roky odpracované přede dnem 17. května 1990, nebo po tomto dni. Smyslem rozsudku ve věci Barber není, a ani by neměl být vykládán v tom smyslu, že pracovník, který odejde do důchodu po 17. květnu 1990, má právo na rovné zacházení, pouze co se týká roků odpracovaných po tomto dni.

Pan D. Neath předkládá několik argumentů na podporu takového výkladu.

Tento výklad vyplývá ze samotného znění rozsudku, který ve výroku i v odůvodnění odkazuje na „získání nároku na důchod“; nárok na důchod vzniká při odchodu do důchodu. Krom toho zamýšlel Soudní dvůr svým poukazem na to, že by mohla být se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha mnoha důchodových systémů, chránit tyto systémy před požadavky pracovníků, kteří odešli do důchodu před vydáním uvedeného rozsudku a kteří pobírali dávky za roky předcházející tomuto rozsudku.

Právo na rovné zacházení v oblasti odměn, zaručené článkem 119, je základním právem, které je součástí základů Společenství (v tomto ohledu je uveden rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, Recueil, s. 455), a proto musí být každá odchylka nebo omezení vykládány co možná nejrestriktivněji, aby bylo zajištěno co nejdůslednější dodržování tohoto práva.

Vzhledem k tomu, že rozsudek Barber již omezil použití článku 119 uvedeným způsobem, každé další omezení by bylo nepřijatelné.

Bylo by neslučitelné se sociální politikou, která je základem článku 119, omezit účinek tohoto článku tak, aby byly vyloučeny ze zásady rovného zacházení nejen důchody vyplácené přede dnem 17. května 1990, ale také důchody vyplácené po tomto dni. Toto by bylo v rozporu s cíli, které byly stanoveny Smlouvou v oblasti zlepšování životních podmínek a podmínek zaměstnávání.

Jiný výklad než ten, který zastává žalobce a který umožňuje zachování účinků diskriminačních pracovních podmínek po dni 17. května 1990, pokud jde o roky odpracované před tímto dnem, by ohrozil jednotnost podmínek hospodářské soutěže ve Společenství, již Soudní dvůr uznal ve výše uvedeném rozsudku Defrenne za jeden z cílů článku 119. Zaměstnavatelé, kterým vnitrostátní právo tím, že vyrovnává věk pro odchod do důchodu, ukládá povinnost zajistit pracovníkům, kteří odejdou do důchodu po dni 17. května 1990, rovné zacházení, se totiž ve srovnání se zaměstnavateli v členských státech, kteří nemají povinnost přiznat takovéto rovné zacházení, ocitají v nevýhodném konkurenčním postavení. Vzhledem k tomu, že v některých členských státech lze zaznamenat trend vyrovnávání věku pro odchod do důchodu u mužů a žen, což znamená rovné zacházení, bylo by vůči zaměstnavatelům z těchto zemí nespravedlivé umožnit zaměstnavatelům z jiných členských států, aby se vyhnuli plným účinkům zásady stejné odměny za stejnou práci v souvislosti s důchody.

Vzhledem k tomu, že rozsudky Soudního dvora nalézají právo a uvádějí, v čem právo spočívá a vždy spočívalo, odchylky od této deklaratorní povahy formou omezení časových účinků rozsudku jsou povolovány pouze výjimečně a jsou-li nezbytné s ohledem na vážné obtíže, které by takový rozsudek mohl způsobit, pokud jde o události a právní situace nastalé v minulosti. Soudní dvůr nemá naproti tomu pravomoc omezit své rozsudky způsobem, jímž by bylo ohroženo budoucí použití práva Společenství. Jít v projednávané věci dále a rozhodnout, že nejen v případě důchodů, které byly splatné přede dnem 17. května 1990, ale ani v případě důchodů, které jsou splatné po tomto dni, nemusí být dodržena zásada rovného zacházení, pokud jde o roky předcházející uvedenému dni, by neodůvodněně ohrozilo objektivitu práva Společenství.

Žalobce argumentuje, že jím zastávaný výklad je v souladu s obdobným postojem Soudního dvora v rozsudku Defrenne, jehož účinek Soudní dvůr omezil tak, že odměny, které by bývaly měly být vyplaceny pracovníkům přede dnem vyhlášení uvedeného rozsudku, nemohly být nahrazeny, nerozšířil však toto omezení takovým způsobem, že mzdy, které měly být vyplaceny po dni vyhlášení rozsudku, nemusely být v souladu se zásadou rovného zacházení.

Následně se D. Neath zabývá finančními důsledky uplatňování rozsudku Barber podle výkladu, který zastává, a domnívá se, že Soudní dvůr by měl zohlednit pouze náklady na použití zásady rovného zacházení na roky odpracované přede dnem 17. května 1990 (podle zprávy Bryana Davise, připojené ke spisu, činí 4 až 8 miliard £), neboť náklady vztahující se k následujícím rokům jsou budoucími náklady, které mohou být kryty nezbytnou úpravou příspěvků. Rozsudek Barber naproti tomu zprostil podle výkladu zastávaného žalobcem zaměstnavatele dodatečného břemene ve výši 6 až 12 miliard £.

Pro účely těchto odhadů byly zohledněny faktory snižující náklady, například skutečnost, že v roce 1990 bylo provedeno vyrovnání příspěvků mužů a žen již pro 45 až 50 % pracovníků s účastí v důchodových systémech ve Spojeném království, takže je třeba zohlednit pouze náklady na vyrovnání, které zbývá provést; faktory snižující náklady, neboť podle D. Neathe je naprosto legitimní zohlednit skutečnost, že důchodové systémy v průběhu let vytvořily značné přebytky, které jsou často dostačující ke krytí všech nákladů na vyrovnání příspěvků nebo jejich části; konečně byly zohledněny faktory vyrovnávající náklady, jelikož by se nemělo předpokládat, že zaměstnavatelé ponесou tyto náklady v plné výši; vyšší příspěvky mohou být financovány snížením růstu mezd, zvýšením prodejních cen a snížením důchodových dávek.

Pan D. Neath konečně upozorňuje na skutečnost, že kdyby měl Soudní dvůr rozhodnout, že se v oblasti odměn nelze dovolávat zásady rovného zacházení, pokud jde o roky odpracované přede dnem 17. května 1990, bylo by tím vážně ohroženo plné uskutečnění této zásady, jež by se tím odložilo o několik desetiletí.

Pokud jde o problém používání pojistně matematických předpokladů založených na pohlaví v důchodových systémech (třetí předběžná otázka, písmeno b)), D. Neath tvrdí, že používání rozdílných tabulek pro muže a ženy pro účely výpočtu důchodových dávek představuje diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu s článkem 119 a kterou je porušeno právo na stejnou odměnu za stejnou práci.

Taková diskriminace není odůvodněná, a to z několika důvodů:

- používání rozdílných tabulek podle pohlaví, jež má za následek, že muž získá výměnou části svého důchodu za kapitálovou částku nižší převoditelné nároky na důchod nebo nižší kapitálovou částku, než to, co by získal, kdyby byl ženou, představuje diskriminaci na základě pohlaví;
- riziko, že někteří pracovníci žijí déle než jiní, je rizikem, které by mělo být zobecněno a které by měli nést všichni pracovníci, a nikoli jedna skupina pracovníků, vymezená na základě pohlaví;
- další pojistně matematické rozdíly, jako např. rozdíly mezi kuřáky a nekuřáky, nebo mezi různými typy zaměstnání, nebo rozdíly založené na regionu, sociálním postavení či rase nejsou zohledněny. Systémy obecně nerozlišují mezi ženatými účastníky, respektive vdanými účastnicemi, a svobodnými účastníky či účastnicemi, ačkoli náklady na prvně uvedené účastníky či účastnice jsou vyšší z důvodu dávek, které mají být vypláceny vdovcům a vdovám;
- cílem článku 119 je zaručit základní individuální práva. Není odůvodněné používat pro účely výpočtu nároku na důchod skupinové předpoklady, neboť jednotlivec nemusí tyto předpoklady splňovat, a v důsledku toho s ním bude zacházeno odlišně pouze na základě jeho pohlaví.

2. *Hugh Steeper Ltd* zastává názor, že článek 119 a rozsudek Barber svým účinkem nezakládají muži, jehož pracovní poměr skončil ke dni 17. května 1990 nebo později, nárok na stejný důchod, který by pobíral, kdyby byl ženou. Jediným jejich účinkem je, že zakládají

muži nárok na stejný důchod, na jaký má nárok žena, pokud jde o dávky, které mu plynou v souvislosti s tou částí jeho pracovního poměru, která spadá do doby po dni 17. května 1990.

Toto tvrzení odůvodňuje Hugh Steeper Ltd poukazem na to, že důchod je odměnou za každý rok zaměstnání, během kterého byly hrazeny příspěvky, přičemž výplata této odměny je odložena do dne odchodu do důchodu.

Nárok na důchod (tj. na „odměnu“) nevzniká tedy k tomuto dni, nýbrž na konci každého měsíce či roku zaměstnání, za který byl odveden příslušný příspěvek, takže jakmile zaměstnanec odpracoval dotyčný měsíc či rok, právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyčerpal všechny své právní účinky vzhledem ke splnění práv a povinností obou stran. Odložená výplata se liší od nároku na výplatu. Toto pojetí nároku na důchod je ve shodě s terminologií rozsudku Barber, který vylučuje zpochybnění „právních situací, jejichž účinky byly vyčerpány v minulosti“, přičemž je však upřesněno, že „není přípustné žádné omezení..., pokud jde o vznik nároku na důchod ode dne vydání tohoto rozsudku“.

Žalovaná tvrdí, že jí zastávaný výklad je rovněž v souladu s cílem sledovaným Soudním dvorem, který spočívá v zajištění toho, aby jeho rozhodnutím „nebyla se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha mnoha smluvně vyloučených důchodových systémů“. Vzhledem k tomu, že příspěvky představují finanční oporu závazku výplaty odložené odměny a že se jejich výše stanoví v závislosti na právním kontextu v dané době a v závislosti na finančním výsledku, jehož má být dosaženo, následná změna samotného výsledku by totiž nejen zpochybnila právní situace v minulosti, ale také by vážně ohrozila finanční rovnováhu systémů, které nevytvořily prostředky nezbytné k pokrytí nových a nepředvídaných nákladů.

Pokud jde o otázku týkající se pojistně matematických předpokladů, Hugh Steeper Ltd tvrdí, že článek 119 nezakazuje používání pojistně matematických tabulek, které při výpočtu hodnoty nároků na důchod zohledňují rozdíl mezi nadějí dožití mužů a nadějí dožití žen, jelikož používání takových tabulek nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví.

Jelikož výpočet hodnoty získaných nároků na důchod závisí mimo jiné na délce života příjemce a jelikož tuto délku života nelze předvídat pro každého jednotlivce, je nezbytné opřít se o statistické údaje vycházející z minulé zkušenosti.

Vzhledem k tomu, že ženy žijí obecně déle než muži, používání pojistně matematických tabulek založených na pohlaví pro výpočet kapitálových částek v případě přeměny důchodů zaručuje, že muži a ženy obdrží stejnou hodnotu v poměru k důchodu, jehož se vzdali. Jelikož žena-důchodkyně bude ze statistického hlediska pobírat důchod déle než muž-důchodce, je spravedlivé, aby za každou 1 £ ročního důchodu, jehož se vzdá, obdržela vyšší částku než muž. Z obdobných důvodů má obecně používání pojistně matematických předpokladů založených na pohlaví při výpočtu převedených dávek za důsledek přiznání vyšších převedených dávek ženám než mužům.

3. Pokud jde o omezení časových účinků rozsudku Barber, vláda Spojeného království tvrdí, že z bodu 5 výroku rozsudku Barber, vykládaného ve světle bodů 43 a 44 odůvodnění, vyplývá, že je možné opírat se o přímý účinek článku 119, pokud jde o důchody za doby zaměstnání po vydání rozsudku Barber, ale nikoli pokud jde o důchody za doby zaměstnání před vydáním uvedeného rozsudku.

Takový výklad se zakládá na podrobném přezkumu samotného výroku (a), jeho odůvodnění (b), jakož i na skutečnosti, že alternativní výklady nejsou uspokojivé (c).

a) Co se týká samotného výroku, vláda Spojeného království zdůrazňuje, že jediným důvodem použitelnosti článku 119 na důchod je, že Soudní dvůr prohlásil, že důchod představuje formu odměny, byť se jedná o odměnu odloženou. Důchod je odměnou získanou zaměstnancem za dobu, po kterou byl zaměstnán u svého zaměstnavatele. Za každou dobu zaměstnání, která zakládá nárok na důchod, tj. za každé „výplatní období“, je zaměstnanci přiznán nárok na důchod; a v případě systémů financovaných z příspěvků jsou tyto příspěvky hrazeny za každé takové výplatní období. Doby zaměstnání a případně k nim se vztahující příspěvky takto zakládají práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele (a/nebo svěrenských fondů penzijního pojištění), přičemž je bezvýznamné, zda je skutečná výplata důchodu odložena do doby odchodu do důchodu.

Za těchto okolností je důvodné učinit závěr, že Soudní dvůr tím, že rozhodl ve věci Barber, že naléhavé důvody právní jistoty vylučují, aby „právní situace, jejichž účinky byly v minulosti vyčerpány“, byly zpochybněny, pokud by v takovém případě mohla být se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha mnoha smluvně vyloučených důchodových systémů, poukázal na situace, ve kterých byl již nárok na důchod získán na základě výkonu zaměstnání před vydáním rozsudku Barber. Toto se rovněž shoduje s prohlášením, podle něhož není přípustné žádné omezení přímého účinku článku 119, „pokud jde o vznik nároku na důchod ode dne vydání tohoto rozsudku“ (bod 44 odůvodnění).

V případě dob zaměstnání přede dnem vydání rozsudku se zaměstnavatelé i zaměstnanci ve svém jednání opírali o skutečnost, že uplatňování rozdílných věkových podmínek je dovoleno. Pro všechny tyto doby zaměstnání byly tedy důchody přislíbeny a naplánovány a příspěvky zaplacený s ohledem na věk odchodu do důchodu, který se mohl u mužů a u žen lišit. Nárok na důchod byl získán na tomto základě; finanční rovnováha stávajících systémů byla vytvořena na tomto základě. Pouze co se týká dob zaměstnání po vydání uvedeného rozsudku, měli být zaměstnavatelé považováni ve světle rozsudku Barber za obeznámené s tím, že plánování důchodů a příspěvků mělo být provedeno ve vztahu ke stejnému věku pro odchod do důchodu.

Takový závěr je potvrzen výše uvedeným rozsudkem Defrenne, v němž Soudní dvůr poprvé použil omezení časových účinků, a to právě v kontextu článku 119. Vzhledem k tomu, že v posledně uvedeném rozsudku, na který ostatně rozsudek Barber výslovně odkazuje, Soudní dvůr omezil jeho časové účinky tak, aby bylo znemožněno založit na přímém účinku článku 119 „nároky za výplatní období přede dnem vydání rozsudku“, je třeba se domnívat, že Soudní dvůr v rozsudku Barber uplatnil na zvláštní formu odměny dotčenou v uvedené věci obecný přístup k odměnám zvolený v rozsudku Defrenne. Pokud jde o důchody, přirozenou a zřejmou protihodnotou uvedených „nároků“ jsou nároky týkající se důchodů za doby zaměstnání přede dnem vydání rozsudku.

b) Co se týká odůvodnění výroku, vláda Spojeného království poznamenává, že smyslem existence omezení časových účinků rozsudku Barber byla snaha Soudního dvora zabránit tomu, aby byla se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha důchodových

systémů v situaci, v níž bylo možné důvodně se spolehnout na směrnice 79/7/EHS¹ a 86/378/EHS², které povolovaly výjimky ze zásady rovného zacházení. Soudní dvůr shledal, že před vydáním rozsudku Barber byly zjevně v dobré víře systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění financovány a výše dávek, které měly být těmito systémy poskytnuty, stanovovány na základě předpokladu, že nerovnosti inherentní rozdílným věkovým podmínkám byly v oné době ještě povoleny. Bylo by tudíž vůči zaměstnavatelům nespravedlivé a v rozporu se zásadou právní jistoty zvrátit tento základ financování, spadajícího do doby před vydáním rozsudku Barber.

Kdyby bylo zaujato odlišné stanovisko, cíle sledovaného Soudním dvorem, aby nebyla se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha penzijních fondů, by nebylo dosaženo, jelikož finanční důsledky by pro ně byly neúnosné. Vzhledem k tomu, že penzijní fondy byly financovány s cílem krýt finanční náklady stanovené ve vztahu k věkovým podmínkám platným v rámci těchto systémů, nedisponují proto finančními prostředky potřebnými k pokrytí zvýšených finančních nákladů, které by vyplynuly z každého zpětného uplatnění stejných věkových podmínek pro muže a ženy.

c) Výši potenciálního finančního schodku v případě vyrovnání důchodových dávek za doby zaměstnání před vydáním rozsudku Barber lze ozřejmit poukazem na dva základní alternativní výklady, které byly předloženy ohledně důsledků omezení časových účinků rozsudku Barber Soudním dvorem, a sice:

- o přímý účinek článku 119 se lze opírat v případě všech výplat důchodů po vydání rozsudku Barber bez ohledu na doby zaměstnání, k nimž se vztahují, nebo na den, ke kterému byl či má být důchod vyplacen poprvé; nebo
- o přímý účinek článku 119 se mohou opírat všichni ti, jimž budou důchody vyplaceny po vydání rozsudku Barber (tj. ti, jejichž zaměstnání skončí v rámci příslušného systému po tomto dni nebo jejichž zaměstnání skončilo před tímto dnem, kteří však mají nárok na odložený důchod, splatný až po tomto dni), pokud jde o zaměstnání vykonávané před vydáním i po vydání rozsudku Barber.

V prvním případě by se celkové finanční náklady systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění zvýšily nejméně o 45 miliard £ a ve druhém případě o 33 miliard £. K tomu je třeba připočítat přibližně 2 miliardy £ ročně, které jsou v každém případě potřebné k vyrovnání důchodových dávek v budoucnu. Toto zvýšení nákladů je masivní i z hlediska srovnání, jelikož příspěvky by po dobu příštích 15 let musely být navyšovány o částku pohybující se mezi 4 až 6 miliardami £ za rok, což by se rovnalo každoročnímu převedení 1,25 % hrubého domácího produktu ve prospěch dodatečných nároků na důchod. Krom toho by takové zvýšení mělo závažné důsledky pro národní důchod a zaměstnanost, vezme-li se v úvahu skutečnost, že ve Spojeném království existuje až 400 000 důchodových systémů a že tyto systémy mají těžký dopad na národní hospodářství jako celek. Je rovněž třeba obávat se téměř nepřekonatelných administrativních obtíží. Vláda Spojeného království na základě toho dochází k závěru, že tak vážným finančním důsledkům lze v souladu s cílem stanoveným

¹ Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 6, s. 24).

² Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (Úř. věst. L 225, s. 40)

samotným Soudním dvorem předejít pouze omezením přímého účinku článku 119 na důchody vyplacené za doby zaměstnání po vydání rozsudku Barber.

Vláda Spojeného království má za to, že přijetí jejího výkladu omezení časových účinků rozsudku Barber by mělo vést ke kladné odpovědi na druhou předběžnou otázku.

Pokud jde o třetí předběžnou otázku, vláda Spojeného království chápe první část otázky v tom smyslu, že se jí zjišťuje, zda se výklad omezení časových účinků rozsudku Barber, jenž má být podán, vztahuje rovněž na použití pojistně matematických faktorů v případě, že použití takových faktorů není uznáno za slučitelné s článkem 119. Vláda se domnívá, že je třeba na ni odpovědět kladně v tom smyslu, že článku 119 je možné se dovolávat pouze v souvislosti s dávkami za doby zaměstnání po vydání rozsudku Barber.

Vláda Spojeného království má však za to, že používání pojistně matematických faktorů založených na pohlaví pro účely výpočtu výše převeditelných nároků, jakož i výplat náhrad, je s článkem 119 slučitelné. Dosažení cíle stejných odměn může vyžadovat nerovné náklady různící se podle pohlaví. Při posuzování závazků přijatých systémem však nemůže být odhlédnuto od statistického zjištění, že ženy žijí v průměru déle než muži, a že proto pobírají důchod po delší dobu než muži. Úkolem pojistně matematické faktory je právě zohlednit tyto údaje při plánování, jak systém financovat. Pokud jde o posouzení výše převeditelných nároků nebo výplat náhrad, je nevyhnutelné, aby při výpočtu těchto předčasně vyplácených kapitálových částek byly zohledněny tytéž pojistně matematické faktory, neboť jinak by vznikla neshoda mezi plánovaným financováním a výplatami, které mají být provedeny, v důsledku čehož by došlo ke schodku, a tudíž i k nerovnováze v systému.

4. Pokud jde o první předběžnou otázku, *nizozemská vláda* tvrdí, že článek 119 Smlouvy zavádí povinnost přiznat stejné nároky na starobní důchod pracovníkům dosud vykonávajícím zaměstnání, a to v rozsahu, v němž se jedná o doby zaměstnání po dni 17. května 1990. Toto tvrzení se zakládá na skutečnosti, že nárok na důchod vzniká po celou dobu trvání právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a zejména na základě finančního příspěvku zaměstnavatele, stanoveného s ohledem na hospodářskou a právní situaci existující v době, kdy je tento příspěvek hrazen. Vzhledem k tomu, že penzijní fondy musí být ze zákona financovány kapitalizací, rezervy takto vytvořené v době, kdy vznikají nároky na důchod, zaručují výplatu důchodů ve stanovenou dobu.

Z tohoto přístupu vyplývá, že za odměnu ve smyslu článku 119 musí být považovány nároky na důchod vznikající po dobu plnění pracovní smlouvy, a nikoli důchod, který je vyplacen ve stanovenou dobu na základě těchto nároků. Stejně odměny v oblasti důchodů předpokládají tedy rovnost, pokud jde o vznik nároků na důchod. Jinými slovy, v oblasti důchodů vznikají zaměstnanci po určitou dobu nároky, jak jsou v této době vymezeny důchodovým systémem. Z toho vyplývá, že jak při stanovení výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, tak při zřizování fondu je zohledněna skutečnost, že rozsah smluvního závazku, a tedy i úroveň krytí, odpovídá rozsahu nároků, které byly založeny. Kdyby se později ukázalo, že rozsah tohoto závazku je mnohem větší než ten, který by bylo bývalo možné v průběhu financování systému důvodně očekávat na základě tehdy použitelného práva Společenství nebo přinejmenším na základě práva Společenství v té době důvodně považovaného za použitelné, vyvstala by tudíž situace, která by byla neslučitelná se zásadou právní jistoty.

Široký výklad článku 119 Smlouvy, z něhož by nevyplýval závazek přiznat stejné nároky, nýbrž pouze závazek vyplatit důchodové dávky ve shodné výši, a to bez ohledu na doby pojištění a na vznik nároků, které slouží jako základ této výplaty, by mohl vést k velmi závažným finančním a sociálně-ekonomickým důsledkům.

Pokud jde o druhou a třetí otázku, nizozemská vláda zdůrazňuje, že používání pojistně matematických faktorů je v doplňkových důchodových systémech financovaných kapitalizací nezbytným prvkem. V Nizozemsku je ostatně toto používání právně závazné. Vláda v tomto ohledu objasňuje, že podstatou financování kapitalizací je, že každá generace pracovníků zajišťuje financování svých důchodů. Má-li být dnes vytvořen prostřednictvím výběru příspěvků dostatečný finanční základ pro vytvoření matematických rezerv k zajištění výplaty důchodů, již je třeba do budoucna předvídat, je samozřejmě nezbytné mít spolehlivou prognózu výše očekávaných nákladů na důchody. Používání pojistně matematických údajů je klíčovým nástrojem takové prognózy. Vzhledem k tomu, že důchod je starobní dávkou, je nezbytné opírat se v tomto ohledu o (objektivní) kritérium „naděje dožití“, která je ze statistického hlediska u žen vyšší než u mužů, takže skutečné náklady na důchod přiznaný ženě jsou vyšší než skutečné náklady na stejný důchod přiznaný muži.

Tyto rozdíly se nutně projeví při převodu nároků a při přeměně části důchodu na kapitálovou částku, neboť tato kapitálová částka je rozdílná v případě mužů a v případě žen.

5. *Německá vláda* vyjadřuje pochybnosti ohledně skutečnosti, zda dotčený důchodový systém, který nahradil zákonný systém a který zachoval tytéž rozdíly v důchodovém věku pro muže a ženy jako zákonný systém, spadá do působnosti článku 119. I kdyby tomu tak mělo být, mělo by být možné uplatnit omezení časových účinků rozsudku Barber. Tento rozsudek by měl být vykládán v tom smyslu, že žalobci nepřiznává nárok na stejné důchodové dávky po 17. květnu 1990, jelikož jsou tyto dávky založeny na dobách zaměstnání a příspěvcích před tímto dnem. Tyto doby zaměstnání a tyto příspěvky totiž určily vznik nároků na důchod, a tím určily i právní situace, jejichž účinky byly vyčerpány v minulosti, ve smyslu rozsudku Barber. Co se týče dob zaměstnání a příspěvků po 17. květnu 1990, německá vláda má za to, že zákonodárci Společenství přísluší přijmout přechodná ustanovení.

Poté co německá vláda ve světle výše uvedených úvah navrhla odpovědět na druhou otázku kladně, tvrdí v souvislosti s třetí otázkou, že skutečnost, že důchodové dávky se stanovují s využitím pojistně matematických tabulek zohledňujících rozdíl mezi nadějí dožití mužů a nadějí dožití žen, je z hlediska článku 119 nesporná.

6. Podle *irské vlády* prohlášení Soudního dvora v rozsudku Barber, že „není možné dovolávat se přímého účinku článku 119 Smlouvy za účelem získání nároku na důchod s účinkem ode dne předcházejícího dni vydání tohoto rozsudku“ (bod 5 výroku), nutně znamená, že rovné zacházení v oblasti doplňkových důchodových systémů bude uplatňováno pouze za dobu zaměstnání zakládající nárok na důchod po dni 17. května 1990. Rozsudek Barber by měl být totiž vykládán ve světle rozsudku Defrenne, ve kterém Soudní dvůr rozhodl, že není možné dovolávat se přímého účinku článku 119 na podporu nároků za výplatní období přede dnem vydání rozsudku. Podle irské vlády vzniká nárok na důchod, a tedy na odměnu, po celou dobu zaměstnání, přičemž se nezohledňuje doba před vydáním rozsudku Barber.

Irská vláda trvá na tom, že úvahy týkající se právní jistoty, které jsou obdobné úvahám uvedeným v rozsudku Barber, by měly být v projednávané věci uplatněny. V tomto ohledu zdůrazňuje význam doplňkových důchodových systémů v Irsku, podporovaných státem a financovaných z finančních prostředků, které si zaměstnanec spoří během celého svého pracovního života.

Pokud by rozsudek Barber měl být vykládán v tom smyslu, že je možné dovolávat se článku 119 i ve vztahu k dobám zaměstnání před vyhlášením tohoto rozsudku, mělo by to zhoubné finanční důsledky pro mnoho systémů, neboť by tyto systémy musely čelit nepředvídaným závazkům, k jejichž splnění nebyly zajištěny žádné finanční prostředky.

Pokud jde o druhou a třetí otázku, které se týkají používání pojistně matematických faktorů při výpočtu nároků, které mají být převedeny, jakož i při přeměně části důchodu na kapitálové částky, irská vláda tvrdí, že používání takových faktorů, které rozlišují podle pohlaví, neporušuje zásadu rovného zacházení uvedenou v článku 119 a že jejich používání ve finanční správě systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění může být odůvodněno objektivními důvody. Tyto důvody se týkají existence významných rozdílů mezi muži a ženami, zejména pokud jde o jejich naději dožití. Tyto rozdíly mají dopad na náklady na poskytování dávek v rámci systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, a vynucují si tedy používání pojistně matematických údajů za účelem zajištění rovnováhy mezi náklady a dávkami. Při výpočtu převodů nároků, jakož i při výpočtu přeměny části důchodu na kapitálovou částku je používání pojistně matematických údajů nezbytné pro účely zajištění správné přeměny získaných nároků na důchod na kapitálovou částku.

7. Stejně jako ostatní vlády, které předložily vyjádření, má *dánská vláda* za to, že ze samotného znění rozsudku Barber, jakož i z prohlášení Soudního dvora v tom smyslu, že jeho rozhodnutí nesmí se zpětnou účinností narušit finanční rovnováhu důchodových systémů, vyplývá, že příspěvky uhrazené přede dnem 17. května 1990, jakož i dávky plynoucí z těchto příspěvků, nejsou dotčeny výkladem článku 119, který podal Soudní dvůr.

Pokud jde o otázku týkající se používání pojistně matematických předpokladů, je dánská vláda rovněž toho názoru, že takové používání není v rozporu s článkem 119. Tyto předpoklady jsou založeny na vědeckých poznacích a jejich používání je nezbytné pro účely zajištění solventnosti a stability systémů, a tudíž i k zaručení toho, že důchody budou moci být později vyplaceny.

8. Podle *Komise* zamýšlel Soudní dvůr tím, že časově omezil účinky rozsudku Barber, vyloučit možnost znovuotevření diskuse o již vyplacených důchodech. „Účinky“, které měly být „vyčerpány“, byly výplaty důchodů. Kdyby, jak je tomu v projednávaném případě, nebylo vyplácení důchodů ještě zahájeno, nemohly být účinky vyčerpány.

Komise nesdílí názor, podle něhož příspěvky a práce přede dnem 17. května 1990 založily mezi smluvními stranami práva a povinnosti, a představují tedy „právní situace, jejichž veškeré účinky byly v minulosti vyčerpány“. Takový přístup neodpovídá skutečnosti. Ačkoli je možné se domnívat, že zvláštního právního účinku bylo dosaženo, jakmile uplynulo období, za které jsou hrazeny příspěvky, jelikož byl získán určitý nárok na budoucí důchod, zdá se, že tvrzení, že situace vyčerpala všechny své účinky, je v rozporu se zdravým rozumem, pokud nebylo dosaženo hlavního zamýšleného výsledku, a sice výplaty.

V důsledku toho má Komise za to, že správný výklad rozsudku Barber dovoluje tvrdit, že článek 119 musí být považován za přímo použitelný, pokud jde o důchod splatný po dni 17. května 1990, a to bez ohledu na skutečnost, že většina příspěvků, na nichž je tento důchod založen, byla uhrazena před tímto dnem.

Pokud jde o používání pojistně matematických faktorů, Komise zdůrazňuje, že tato otázka je již řadu let předmětem diskuse a že její názor na tuto otázku se liší od názoru Rady. Rada tím, že přijala směrnici 86/378/EHS, nepřistoupila na návrh Komise, jenž výslovně vyloučil možnost zohlednění rozdílných pojistně matematických faktorů pro muže a ženy, založených na naději dožití, při stanovení příspěvků a dávek.

Komise má však za to, že ustanovení uvedené směrnice jsou s ohledem na přímý účinek článku 119 pro účely řešení této otázky bezvýznamné a že otázka rozdílných pojistně matematických faktorů pro muže a ženy spadá do odůvodnění případného nerovného zacházení. Podle Komise je základní právo na rovné zacházení právem individuálním, a nikoli právem skupinovým. Mezi skutečnostmi, že ženy žijí obecně déle než muži, a nadějí dožití neexistuje přísně vzato žádná souvislost a není přípustné, aby byl jednotlivec postihován na základě předpokladů, které se v jeho případě mohou, ale nemusí naplnit. Existuje ostatně mnoho dalších rizikových faktorů, které se nezohledňují: nebezpečná a méně nebezpečná povolání, kuřáctví a nekuřáctví, dobrý či špatný zdravotní stav atd. Krom toho není technicky nezbytné, aby důchodové systémy stanovily rozdíl založený na naději dožití. Některé systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění a všechny státní důchodové systémy totiž používají systém kompenzace rizika, jímž jsou kryty rozdíly v pravděpodobné délce života mužů a žen.

Komise z toho vyvozuje závěr, že rozdílné zacházení vyplývající z používání rozdílných pojistně matematických faktorů pro muže a ženy není odůvodněné. Muž, který byl znevýhodněn použitím těchto pojistně matematických faktorů, má nárok obdržet částku (převod nároku nebo přeměna části důchodu na kapitálovou částku), kterou by získal, kdyby byl ženou.

Komise si klade otázku, zda by Soudní dvůr v případě, že by sdílel její názor, neměl zvážit omezení časových účinků svého rozhodnutí, a to zejména s ohledem na skutečnost, že směrnice 86/378/EHS stanoví používání pojistně matematických faktorů.

Komise závěrem navrhuje odpovědět na položené otázky takto:

„Účinkem článku 119, jak byl vyložen ve věci C-262/88, Barber v. Guardian Royal Exchange, je přiznat muži, jehož zaměstnání skončí ke dni 17. května 1990 nebo později, nárok na stejný důchod, který by pobíral, kdyby byl ženou.

Totéž platí, pokud jde o kapitálovou částku, kterou by získal namísto důchodu“.

Právní otázky:

¹ Usnesením ze dne 13. května 1991, došlým kanceláři Soudního dvora dne 10. června 1991, položil Leeds Industrial Tribunal na základě článku 177 Smlouvy o EHS tři předběžné otázky týkající se výkladu článku 119 Smlouvy o EHS a rozsudku Soudního dvora ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889, dále jen „rozsudek Barber“), pokud jde o omezení jeho časových účinků.

- ² Tyto otázky byly vzneseny v rámci sporu mezi D. Neathem a společností Hugh Steeper Ltd ohledně pravidel týkajících se přiznání podnikového důchodu a převodu nároků na důchod.
- ³ Pan D. Neath byl zaměstnán u společnosti Hugh Steeper od 29. ledna 1973 do 29. června 1990, kdy byl propuštěn z hospodářských důvodů. Tehdy mu bylo 54 let a 11 měsíců. Během uvedeného období se stal postupně účastníkem dvou soukromých systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění spravovaných jeho zaměstnavatelem, přičemž nároky získané v rámci prvního z nich byly převedeny do systému, jehož účastníkem byl v době, kdy byl propuštěn, a který byl systémem „smluvně vyloučeným ze státního důchodového systému vázaného na příjem“ („contracted-out of State Earnings Related Pension Scheme“).
- ⁴ Podle pravidel posledně uvedeného systému mají muži nárok na podnikový důchod v plné výši až po dosažení věku 65 let, zatímco ženy mohou pobírat důchod v plné výši již od věku 60 let.
- ⁵ Každý účastník však může se souhlasem zaměstnavatele a správců systému kdykoli po dosažení věku padesáti let odejít do předčasného důchodu s okamžitou výplatou důchodu, který je však snížený v závislosti na délce doby, která jej dělí ode dne dosažení obvyklého věku pro odchod do důchodu. Pokud k tomu zaměstnavatel nebo správci neposkytnou souhlas, jak tomu bylo v případě D. Neathe, má účastník právo pouze na převod získaných nároků do jiného důchodového systému, nebo na odložený důchod splatný ke dni dosažení obvyklého věku pro odchod do důchodu, nerozhodli se v takovém případě pro možnost přeměny části tohoto důchodu na kapitálovou částku.
- ⁶ V době, kdy stál D. Neath před volbou mezi těmito dvěma možnostmi, uvědomil si na základě číselných údajů poskytnutých tímto systémem, že by v případě, že by zvolil možnost převodu svých nároků, byla jeho finanční situace příznivější, kdyby byl rozsudek Barber vykládán v tom smyslu, že každý muž, který – stejně jako on – odchází do důchodu po 17. květnu 1990, tj. dni vydání rozsudku, má právo na to, aby byl jeho důchod znovu vypočten ve vztahu k celé jeho profesní kariéře podle týchž parametrů, jako jsou parametry uplatňované v případě žen ve stejném postavení. Výklad, podle něhož může toto právo uplatnit pouze za doby zaměstnání po tomto dni, mu totiž přiznává nárok na nižší částku.
- ⁷ Pan D. Neath rovněž konstatoval, že bez ohledu na přijatý výklad bude převedená hodnota v každém případě nižší, než hodnota, kterou by obdržely jeho ženské kolegyně, a to z toho důvodu, že jsou při stanovování převáděné kapitálové částky používány pojistně matematické faktory založené na naději dožití, která se u mužů a žen liší.
- ⁸ A stejně tak kdyby zvolil možnost odloženého důchodu a požádal o přeměnu jeho části na kapitálovou částku, obdržel by z důvodu týchž pojistně matematických faktorů částku, která by byla nižší než částka, již by získala ve stejném postavení.
- ⁹ Pan D. Neath, opíraje se o zásadu stejné odměny mužů a žen, jak je stanovena v článku 119 Smlouvy a vyložena Soudním dvorem v rozsudku Barber, podal k Leeds Industrial Tribunal žalobu, již se domáhal uznání stejných nároků, jaké mají ženy ve stejném postavení. Za těchto okolností rozhodl Industrial Tribunal přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Je účinkem článku 119 a rozsudku Barber pouze to, že v případě muže, jehož pracovní poměr skončil ke dni 17. května 1990 nebo později, zakládají nárok na stejný důchod, který by pobíral, kdyby byl ženou?
- 2) Platí totéž i o možnostech volby, které má dotyčný zaměstnanec v rámci důchodového systému, totiž:
- a) o převedených dávkách a
 - b) o dávkách ve formě kapitálových částek?
- 3) Je-li odpověď na první nebo druhou otázku nebo na obě otázky záporná, je třeba zohlednit, a pokud ano, v jakém rozsahu:
- a) počet let odsloužených tímto zaměstnancem ke dni 17. května 1990, a
 - b) používání pojistně matematických předpokladů založených na pohlaví v důchodovém systému?“

¹⁰ Pro podrobnější výklad skutkových okolností věci v původním řízení, průběhu řízení a písemných vyjádření předložených Soudnímu dvoru se odkazuje na zprávu k jednání. Tyto údaje ze spisu jsou dále převzaty pouze v míře nezbytné pro úvahy Soudního dvora.

¹¹ Předběžné otázky se omezují na dva problémy: jednak na výklad rozsudku Barber, pokud jde o omezení jeho časových účinků, a jednak na otázku, zda je používání pojistně matematických faktorů různých se podle pohlaví v oblasti soukromých systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění slučitelné s článkem 119 Smlouvy.

K výkladu rozsudku Barber, pokud jde o omezení jeho časových účinků

¹² První a druhou otázkou a první částí třetí otázky se vnitrostátní soud žádá o vysvětlení, jaký je přesný rozsah omezení časových účinků rozsudku Barber.

¹³ Jak již Soudní dvůr uvedl v rozsudku ze dne 6. října 1993, Ten Oever (C-109/91, Recueil, s. I-4879), postačí v tomto ohledu poukázat na to, že o uvedeném omezení bylo rozhodnuto v konkrétním kontextu dávek (zejména důchodů), které byly stanoveny soukromými systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění a které byly kvalifikovány jako odměna ve smyslu článku 119 Smlouvy.

¹⁴ V uvedeném rozhodnutí byla zohledněna zvláštnost této formy odměny, spočívající v časovém odstupě mezi vznikem nároku na důchod, k němuž dochází postupně v průběhu pracovního života zaměstnance, a skutečnou výplatou důchodové dávky, která je naproti tomu odložena až do doby dosažení určitého věku.

¹⁵ Soudní dvůr rovněž přihlédl ke způsobu, jímž jsou zaměstnanecké penzijní fondy financovány, a tudíž k účetním vztahům existujícím v každém jednotlivém případě mezi pravidelnými příspěvky a v budoucnu splatnými částkami.

¹⁶ Také s ohledem na důvody, jimiž bylo odůvodněno omezení časových účinků rozsudku Barber, a které byly uvedeny v bodě 44 téhož rozsudku, je třeba upřesnit, že rovného zacházení v oblasti zaměstnaneckých důchodů se lze dovolávat pouze v souvislosti s dávkami, které mají být vyplaceny za doby zaměstnání po 17. květnu 1990, tj. dni vydání rozsudku, s výhradou výjimky stanovené ve prospěch pracovníků nebo jejich právních nástupců, kteří před tímto dnem podali soudní žalobu nebo vznesli rovnocennou stížnost podle použitelného vnitrostátního práva.

¹⁷ Pokud jde o převedené dávky a dávky ve formě kapitálových částek, jichž se výslovně týká druhá otázka, je třeba se domnívat, s výhradou toho, co bude vysvětleno níže, že

vzhledem k tomu, že podle rozsudku ve věci Barber není možné dovolávat se článku 119 s cílem zpochybnit finanční základ nároků na důchod vzniklých přede dnem 17. května 1990 na základě různých věků pro odchod do důchodu, musí být jeho kapitálová protihodnota nutně vystavena důsledkům tohoto časového omezení.

¹⁸ Je tedy třeba předkládajícímu soudu odpovědět tak, že podle rozsudku ve věci Barber je možné dovolávat se přímého účinku článku 119 Smlouvy za účelem uplatnění práva na rovné zacházení v oblasti zaměstnaneckých důchodů pouze v souvislosti s dávkami, které mají být vyplaceny za doby zaměstnání po dni 17. května 1990, s výhradou výjimky stanovené ve prospěch pracovníků nebo jejich právních nástupců, kteří před tímto dnem podali soudní žalobu nebo vznesli rovnocennou stížnost podle použitelného vnitrostátního práva. Hodnota převedených dávek a dávek ve formě kapitálových částek je dotčena obdobným způsobem.

K používání pojistně matematických faktorů různých se podle pohlaví v oblasti soukromých systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění

¹⁹ Ze spisu vyplývá, že systém zaměstnaneckého penzijního pojištění, jehož byl D. Neath účastníkem ke dni svého propuštění, je dávkově definovaným systémem (defined benefit/final salary scheme), který zajišťuje, že je zaměstnancům, kteří dosáhli důchodového věku, vyplácen důchod v určité výši, odpovídající jedné šedesátině jejich poslední mzdy za každý odsloužený rok.

²⁰ Tento systém je příspěvkový v tom smyslu, že je financován nejen z příspěvků zaměstnavatele, ale také z příspěvků zaměstnanců.

²¹ Posledně uvedené příspěvky odpovídají určitému procentu jejich mzdy, které je shodné pro všechny zaměstnance, muže i ženy.

²² Naproti tomu příspěvky zaměstnavatele, vypočítávané úhrnně, se v průběhu času mění tak, aby pokryly saldo nákladů na přislíbené důchody; krom toho jsou tyto příspěvky vyšší v případě žen než v případě mužů.

²³ Tato proměnnost a nerovnost vzniká v důsledku používání pojistně matematických faktorů v mechanismu financování systému. Vzhledem k tomu, že cílem systému zaměstnaneckého penzijního pojištění je zajistit budoucí vyplácení pravidelných důchodů, je totiž třeba finanční prostředky systému, vytvořené kapitalizací, přizpůsobit důchodům, které musí být podle prognóz v budoucnu vyplaceny. Propočty, které jsou nezbytné pro zřízení a chod tohoto systému, jsou založeny na řadě objektivních faktorů, jako je zejména míra návratnosti investic systému, míra růstu mezd a některé demografické předpoklady, zejména předpoklady týkající se naděje dožití pracovníků.

²⁴ Skutečnost, že ženy žijí v průměru déle než muži, je jedním z pojistně matematických faktorů, které jsou zohledňovány při stanovování toho, jak má být dotčený systém financován. Z tohoto důvodu systém vyžaduje, aby zaměstnavatel odváděl za ženy vyšší příspěvky než za muže.

²⁵ Zohlednění rozdílných pojistně matematických faktorů, jak bylo popsáno výše, se v případě převodu získaných nároků a v případě přeměny části důchodu na kapitálovou částku (případy, o které se jedná v rámci sporu v původním řízení), vede k tomu, že muži mají nárok na nižší částky, než jsou částky, na něž mají nárok ženy.

²⁶ Podstatou otázky vnitrostátního soudu je, zda jsou takové rozdíly slučitelné s článkem 119 Smlouvy. K zodpovězení této otázky je zapotřebí položit si otázku, zda

převedené dávky a dávky ve formě kapitálových částek představují odměny ve smyslu uvedeného článku.

²⁷ Komise tvrdí, že je tomu skutečně tak, a že je tudíž každé rozdílné zacházení založené na pohlaví přípustné pouze tehdy, je-li objektivně odůvodněné. Statistické údaje založené na naději dožití obou pohlaví však nepředstavují objektivní odůvodnění, neboť odpovídají průměrným hodnotám stanoveným na základě celkové populace mužů a žen, zatímco právo na rovné zacházení v oblasti odměn je právem přiznaným zaměstnancům individuálně, a nikoli z důvodu jejich příslušnosti k určité skupině.

²⁸ V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury zahrnuje pojem odměny ve smyslu čl. 119 odst. 2 veškeré odměny v hotovosti nebo v naturáliích, současné nebo budoucí, za předpokladu, že jsou zaměstnavatelem, byť nepřímo, vypláceny zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním. Bylo rovněž uvedeno, že okolnost, že jsou některé dávky vypláceny po skončení pracovního poměru, nevylučuje, že mohou mít povahu odměny ve smyslu článku 119 (viz zejména rozsudek Barber, bod 12).

²⁹ Předpokladem, o něž se opírá uvedený pojem, je existence závazku zaměstnavatele, byť jednostranného, vyplatit svým zaměstnancům stanovené dávky nebo jim poskytnout zvláštní odměny a současně s tím existence očekávání zaměstnanců, že jim zaměstnavatel vyplatí uvedené dávky nebo jim poskytne uvedené odměny. V důsledku toho pod pojem odměny nespadá nic, co nevyplývá z tohoto závazku, a nemůže být tudíž předmětem odpovídajícího očekávání ze strany zaměstnanců.

³⁰ V kontextu takového dávkově definovaného systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, jaký je předmětem věci v původním řízení, se závazek zaměstnavatele týká vyplácení pravidelného důchodu od určitého okamžiku, přičemž kritéria pro stanovení takového důchodu jsou známa již v době přijetí závazku, a důchod představuje odměnu ve smyslu článku 119. Tento závazek se naproti tomu nemusí nutně týkat podmínek financování zvolených pro účely zajištění pravidelné výplaty důchodu, které tak zůstávají mimo rozsah působnosti článku 119.

³¹ V příspěvkových systémech je uvedené financování zajišťováno z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů. Příspěvky zaměstnanců jsou složkou jejich odměny, jelikož jsou sráženy přímo ze mzdy, která je již *pojmově* odměnou (viz rozsudek ze dne 11. března 1981, Worringham, 69/80, Recueil, s. 767); jejich výše tedy musí být pro všechny zaměstnance, muže i ženy, stejná, jak je tomu i v projednávané věci. Jinak je tomu v případě příspěvků zaměstnavatele, které mají doplňovat finanční základ nezbytný ke krytí nákladů na přislíbené důchody, a zajišťovat tak jejich výplatu v budoucnu, což je předmětem závazku přijatého zaměstnavatelem.

³² Z toho vyplývá, že na rozdíl od pravidelného vyplácení důchodů nemůže být nerovnost příspěvků zaměstnavatele v rámci dávkově definovaných systémů financovaných kapitalizací, která je důsledkem používání pojistně matematických faktorů různých se podle pohlaví, posuzována z hlediska článku 119.

³³ Tento závěr se nutně vztahuje na zvláštní aspekty uvedené v předběžných otázkách, a sice na přeměnu části pravidelného důchodu na kapitálovou částku a převod nároků na důchod, jejichž hodnota může být určena jen v závislosti na podmínkách financování, které byly zvoleny.

³⁴ Je tedy třeba vnitrostátnímu soudu odpovědět tak, že používání pojistně matematických faktorů různých se podle pohlaví v dávkově definovaných systémech

zaměstnaneckého penzijního pojištění financovaných kapitalizací nespadá do působnosti článku 119 Smlouvy o EHS.

K nákladům řízení

³⁵ Výdaje vzniklé nizozemské, německé, irské a dánské vládě, vládě Spojeného království a Komisi Evropských společenství, které předložily Soudnímu dvoru vyjádření, se nenahrazují. Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před vnitrostátním soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud.

Z těchto důvodů

SOUDNÍ DVŮR

o otázkách, které mu usnesením ze dne 13. května 1991 předložil Leeds Industrial Tribunal, rozhodl takto:

- 1) **Na základě rozsudku ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88), je možné se dovolávat přímého účinku článku 119 Smlouvy o EHS za účelem uplatnění práva na rovné zacházení v oblasti zaměstnaneckých důchodů pouze v souvislosti s dávkami, které mají být vyplaceny za doby zaměstnání po dni 17. května 1990, s výhradou výjimky stanovené ve prospěch pracovníků nebo jejich právních nástupců, kteří před tímto dnem podali soudní žalobu nebo vznesli rovnocennou stížnost podle použitelného vnitrostátního práva. Hodnota převedených dávek a dávek ve formě kapitálových částek je dotčena obdobným způsobem.**
- 2) **Používání pojistně matematických faktorů různých se podle pohlaví v dávkově definovaných systémech zaměstnaneckého penzijního pojištění financovaných kapitalizací nespadá do působnosti článku 119 Smlouvy o EHS.**