

Odkaz:

Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. září 1994, Geertruida Catharina Fisser proti Voorhuis Hengelo BV a Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, věc C-128/93, Recueil 1994, s. I-4583*

Klíčová slova:

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Kantongerecht te Utrecht – Nizozemsko. Stejná odměna mužů a žen – Právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění – Omezení časových účinků rozsudku C-262/88, Barber

Předmět:

Výklad článku 119 Smlouvy o EHS s ohledem na právo na účast v systémech zaměstnaneckého penzijního pojištění, rozsudku Soudního dvora ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. 1889), a protokolu č. 2 k článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, připojeného ke Smlouvě o Evropské unii ze dne 7. února 1992

Skutkové okolnosti:

(Část „Skutkové okolnosti“ není převzata.)

Právní otázky:

- ¹ Rozsudkem ze dne 18. března 1993, došlým kanceláři Soudního dvora dne 26. března 1993, položil Kantongerecht te Utrecht na základě článku 177 Smlouvy o EHS předběžné otázky týkající se výkladu článku 119 této smlouvy s ohledem na právo na účast v systémech zaměstnaneckého penzijního pojištění, rozsudku ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889, dále jen „rozsudek Barber“) a protokolu č. 2 k článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, připojeného ke Smlouvě o Evropské unii ze dne 7. února 1992 (dále jen „protokol č. 2“).
- ² Uvedené otázky byly vzneseny v rámci sporu mezi G. C. Fisser a Voorhuis Hengelo BV a Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel ohledně účasti prvně uvedené v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění.
- ³ Paní G. C. Fisser byla zaměstnána u společnosti Voorhuis Hengelo BV (dále jen „Voorhuis“) od 1. ledna 1978 do 10. dubna 1992 s pracovním úvazkem v délce 30 hodin týdně.
- ⁴ Zaměstnanci společnosti Voorhuis jsou účastníky systému zaměstnaneckého penzijního pojištění Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel. Až do 31. prosince 1990 však nebyla G. C. Fisser dovolena účast v tomto systému, neboť pravidla systému z něho vylučovala vdané ženy.
- ⁵ Dne 1. ledna 1991 byl tento systém rozšířen na vdané ženy, takže G. C. Fisser měla možnost stát se jeho účastnicí, a to ke dni 1. ledna 1988.

* Jednací jazyk: nizozemština

⁶ Paní G. C. Fisscher následně zpochybnila původní pravidla systému z důvodu jejich neslučitelnosti s článkem 119 Smlouvy. Paní G. C. Fisscher totiž měla za to, že od 8. dubna 1976, dne vydání rozsudku Defrenne (43/75, Recueil, s. 455), ve kterém Soudní dvůr poprvé uznal přímý účinek článku 119, měl být tento systém přístupný i vdaným ženám. Proto uplatnila právo na účast se zpětnou účinností ode dne 1. ledna 1978, kdy nastoupila do zaměstnání.

⁷ Kantongerecht te Utrecht, k němuž podala G. C. Fisscher žalobu, rozhodl o přerušení řízení a položil Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

- 1) Zahrnuje právo na (stejnou) odměnu uvedené v článku 119 Smlouvy o EHS též právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, jako je systém dotčený v projednávané věci, jehož zřízení uložily orgány veřejné moci?
- 2) Vztahuje se v případě kladné odpovědi na první otázku časové omezení, které Soudní dvůr zavedl v rozsudku Barber pro opatření v oblasti důchodů, jako je opatření dotčené v rozsudku Barber („contracted out schemes“, smluvně vyloučené systémy), i na právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, jako je systém dotčený v projednávané věci a z něhož byla žalobkyně jako vdaná žena vyloučena?
- 3) V případech, kdy je důchodový systém používaný podnikem ze zákona povinný, je zřizovatel a správce tohoto systému (zaměstnanecký penzijní fond) povinen uplatňovat zásadu rovného zacházení stanovenou v článku 119 Smlouvy o EHS a může zaměstnanec, který je znevýhodněn nedodržením tohoto pravidla, uplatňovat práva přímo vůči penzijnímu fondu, jako by se jednalo o jeho zaměstnavatele?

K osvětlení této otázky může být užitečné poukázat na to, že Kantonrechter nemá pravomoc rozhodnout o žalobě na určení deliktní nebo kvazideliktní odpovědnosti, neboť význam žaloby překračuje meze jeho pravomoci. V tomto řízení je tedy třeba určit, zda může žalobkyně na základě své pracovní smlouvy uplatnit právo vůči penzijnímu fondu (žalované v bodě 2).

- 4) Jestliže má žalobkyně na základě článku 119 Smlouvy o EHS právo na účast v zaměstnaneckém penzijním fondu ode dne předcházejícího dni 1. ledna 1991, znamená to tedy, že není povinna zaplatit příspěvky, které by bývala musela zaplatit, kdyby jí byla povolena účast v penzijním fondu dříve?
- 5) Je v projednávaném případě relevantní skutečnost, že žalobkyně nereagovala dříve a nedomáhala se přiznání práv, která uplatňuje nyní?
- 6) Mají protokol k článku 119 Smlouvy o EHS, připojený k Maastrichtské smlouvě („protokol Barber“), a článek III, obsahující přechodná ustanovení návrhu zákona č. 20 890 (návrh zákona, kterým se mění tento článek), jímž má být provedena čtvrtá směrnice, důsledky pro posouzení projednávané věci, která byla předložena Kantongerecht návrhem na zahájení řízení ze dne 16. července 1992?“

K první otázce

⁸ První otázkou se vnitrostátní soud táže, zda právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění spadá do rozsahu působnosti článku 119

Smlouvy, a zda tedy podléhá zákazu diskriminace stanovenému v tomto článku.

⁹ V tomto ohledu je třeba připomenout, že již v rozsudku ze dne 13. května 1986, Bilka (170/84, Recueil, s. 1607), Soudní dvůr uznal, že v rozsahu, v němž je důchodový systém, byť by byl přijat v souladu s ustanoveními vnitrostátních právních předpisů, odvozen z dohody se zaměstnanci nebo jejich zástupci, a v rozsahu, v němž se orgány veřejné moci nezapojují do jeho financování, nepředstavuje takový systém systém sociálního zabezpečení přímo upravený zákonem, a nespadá proto do působnosti článku 119, a že dávky poskytované zaměstnancům na základě tohoto systému představují odměnu vyplácenou zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním ve smyslu čl. 119 odst. 2 (body 20 a 22).

¹⁰ Tyto zásady byly potvrzeny rozsudkem Barber, pokud jde o „smluvně vyloučené“ systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění podle britského práva, a rozsudkem ze dne 6. října 1993, Ten Oever (C-109/91, Recueil, s. I-4879).

¹¹ V posledně uvedeném rozsudku uznal Soudní dvůr použitelnost článku 119 na dávky vyplácené ze systému zaměstnaneckého pojištění podle nizozemského práva, který je podobný systému dotčenému v projednávané věci, přičemž zdůraznil zvláště skutečnost, že pravidla tohoto systému nejsou přímo stanovena zákonem, nýbrž vyplývají z dohody mezi sociálními partnery, a že orgány veřejné moci učinily pouze to, že na žádost zaměstnavatelských a odborových organizací považovaných za reprezentativní prohlásily tento systém za závazný pro celé profesní odvětví (bod 10).

¹² Krom toho z výše uvedeného rozsudku Bilka vyplývá, že do působnosti článku 119 spadá nejen nárok na dávky vyplácené ze systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, ale i právo na účast v tomto systému.

¹³ Toto rozhodnutí je odůvodněno (bod 27) úvahou, že, jestliže může, jak vyplývá z rozsudku ze dne 31. března 1981, Jenkins (96/80, Recueil, s. 911), politika odměňování spočívající ve stanovení nižší hodinové odměny za práci na částečný úvazek, než je hodinová odměna za práci na plný úvazek, v některých případech zakládat diskriminaci mezi muži a ženami, je tomu tak i v případě, že je zaměstnancům na částečný úvazek zamítnut nárok na podnikový důchod. Vzhledem k tomu, že takový důchod totiž spadá pod pojem odměny ve smyslu čl. 119 odst. 2, je celková odměna za stejný počet odpracovaných hodin vyplácená zaměstnavatelem zaměstnancům na plný úvazek vyšší než odměna vyplácená zaměstnancům na částečný úvazek.

¹⁴ Z toho vyplývá, že systém zaměstnaneckého penzijního pojištění, který vylučuje účast vdaných žen, zahrnuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, odporující článku 119 Smlouvy.

¹⁵ S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první předběžnou otázku odpovědět tak, že právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění spadá do rozsahu působnosti článku 119 Smlouvy, a podléhá tedy zákazu diskriminace stanovenému v tomto článku.

Ke druhé otázce

¹⁶ Druhou otázkou se vnitrostátní soud táže, zda se omezení časových účinků rozsudku Barber vztahuje též na právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, jako je systém dotčený v původním řízení.

¹⁷ K zodpovězení této otázky je třeba připomenout kontext, v němž bylo rozhodnuto o omezení časových účinků rozsudku Barber.

¹⁸ Soudní dvůr se v souladu s ustálenou judikaturou, podle níž může být na základě obecné zásady právní jistoty, která je vlastní právnímu řádu Společenství, s ohledem na závažné obtíže, které by jeho rozsudek mohl způsobit ve vztahu k minulosti v právních vztazích založených v dobré víře, výjimečně nucen k tomu, aby omezil možnost všech zúčastněných osob dovolávat se ustanovení, jehož výklad podal, za účelem zpochybnění těchto právních vztahů (viz výše uvedený rozsudek Defrenne), zabýval ověřením toho, zda jsou splněna dvě hlavní kritéria nezbytná k tomu, aby mohlo být o takovém omezení rozhodnuto, a sice dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží.

¹⁹ Co se týče kritéria dobré víry, Soudní dvůr nejprve konstatoval (bod 42), že čl. 9 písm. a) 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) stanoví možnost odložit povinné zavedení zásady rovného zacházení, pokud jde o stanovení důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu, podobně jako to činí výjimka stanovená v čl. 7 odst. 1 písm. a) 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. 1979, L 6, s. 24).

²⁰ Soudní dvůr se dále domníval, že s ohledem na tato ustanovení mohly mít členské státy a zúčastněné kruhy důvodně za to, že se článek 119 nevztahuje na důchody vyplácené ze smluvně vyloučených systémů a že výjimky ze zásady rovnosti mezi muži a ženami jsou v této oblasti i nadále přípustné (bod 43).

²¹ V tomto ohledu je třeba poznamenat, že v rozsudku ze dne 14. prosince 1993, Moroni (C-110/91, Recueil, s. I-6591), Soudní dvůr připomněl a potvrdil zásady uvedené ve výše uvedených rozsudcích Defrenne, Bilka a Barber a poukázal na to, že rozsudek Barber se poprvé zabýval otázkou, jak má být z hlediska článku 119 nahlíženo na nerovné zacházení spočívající ve stanovení rozdílného důchodového věku podle pohlaví (bod 16).

²² Co se týče kritéria závažných obtíží, byl Soudní dvůr v rozsudku Barber toho názoru, že kdyby mohl každý dotčený zaměstnanec, podobně jako D. H. Barber, uplatňovat se zpětnou účinností právo na rovné zacházení v případech diskriminace, které mohly být až do té doby považovány za přípustné na základě výjimek stanovených výše uvedenou směrnicí 86/378, mohla by být se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha mnoha systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění (bod 44).

²³ Za výše uvedených okolností Soudní dvůr rozhodl, že přímého účinku článku 119 Smlouvy je možné dovolávat se za účelem uplatnění práva na rovné zacházení v oblasti zaměstnaneckých důchodů pouze v souvislosti s dávkami, které mají být vypláceny za doby zaměstnání po dni 17. května 1990, s výjimkou stanovenou ve prospěch pracovníků nebo jejich právních nástupců, kteří před tímto dnem podali

žalobu nebo vznesli rovnocennou stížnost podle použitelného vnitrostátního práva (bod 45 rozsudku Barber, jak byl upřesněn ve výše uvedeném rozsudku Ten Oever).

²⁴ Z výše uvedeného vyplývá zvláště to, že omezení časových účinků rozsudku Barber se týká pouze forem diskriminace, které mohly být zaměstnavateli a důchodovými systémy z důvodu přechodných výjimek stanovených právem Společenství použitelným v oblasti zaměstnaneckých důchodů důvodně nahlíženy jako přípustné.

²⁵ Co se týče práva na účast v systémech zaměstnaneckého penzijního pojištění, je nutno konstatovat, že nic neopravňuje k domněnce, že se mohly dotčené profesní kruhy ohledně použitelnosti článku 119 mýlit.

²⁶ Od vydání výše uvedeného rozsudku Bilka je totiž zřejmé, že porušení pravidla rovnosti nepřiznáním výše uvedeného práva spadá do působnosti článku 119.

²⁷ Vzhledem k tomu, že rozsudek Bilka nestanovil žádné omezení svých časových účinků, je krom toho možné dovolávat se přímého účinku článku 119 s cílem uplatnit se zpětnou účinností právo na rovné zacházení v souvislosti s právem na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, a to ode dne 8. dubna 1976, dne vydání výše uvedeného rozsudku Defrenne, jímž byl poprvé uznán přímý účinek výše uvedeného článku.

²⁸ Na druhou otázku je tudíž třeba odpovědět tak, že omezení časových účinků rozsudku Barber se nevztahuje na právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění.

Ke třetí otázce

²⁹ Třetí otázkou se vnitrostátní soud táže, zda jsou správci systému zaměstnaneckého penzijního pojištění – stejně jako zaměstnavatel – povinni dodržovat ustanovení článku 119 Smlouvy a zda může diskriminovaný zaměstnanec uplatnit svá práva přímo vůči těmto správcům.

³⁰ V tomto ohledu je třeba připomenout, že poté co Soudní dvůr v rozsudku Barber konstatoval, že důchody vyplácené ze smluvně vyloučených systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění spadají do působnosti článku 119, usoudil, že tento závěr je platný i v případě, že je takový systém zřízen ve formě svěřenského fondu („trust“) a je spravován svěřenskými správci („trustees“), kteří jsou formálně nezávislí na zaměstnavateli, neboť článek 119 se vztahuje i na odměny vyplácené zaměstnavatelem nepřímo (body 28 a 29).

³¹ Vzhledem k tomu, že jsou správci systému penzijního pojištění, přestože nejsou účastníky pracovního poměru, vyzváni k vyplacení dávek, které představují odměnu ve smyslu článku 119, jsou povinni řídit se tímto ustanovením tak, že učiní vše, co spadá do jejich pravomocí, aby zajistili dodržování zásady rovného zacházení v této oblasti, a pojištěnci musejí mít možnost toto ustanovení vůči nim uplatnit. Užitečný účinek článku 119 by se totiž podstatně snížil a právní ochrana, kterou vyžaduje skutečná rovnost, by byla vážně ohrožena, kdyby se zaměstnanec mohl dovolávat tohoto ustanovení pouze vůči zaměstnavateli, a nikoli vůči správcům systému výslovně pověřeným výkonem povinností zaměstnavatele.

³² Na třetí otázku je tedy třeba odpovědět tak, že správci systému zaměstnaneckého

penzijního pojištění jsou – stejně jako zaměstnavatel – povinni řídit se ustanoveními článku 119 Smlouvy a že diskriminovaný zaměstnanec může uplatnit svá práva přímo vůči těmto správcům.

Ke čtvrté otázce

³³ Čtvrtou otázkou se Soudní dvůr táže, zda skutečnost, že zaměstnanec může uplatnit právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění se zpětnou účinností, umožňuje tomuto zaměstnanci vyhnout se zaplacení příspěvků za dobu dotyčné účasti.

³⁴ V tomto ohledu postačí konstatovat, že článek 119, pokud jde o právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, vyžaduje, aby zaměstnanec nebyl vystaven diskriminaci na základě pohlaví tím, že je vyloučen z takového systému.

³⁵ To znamená, že v případě, že k takové diskriminaci došlo, musí být rovného zacházení opětovně dosaženo uvedením diskriminovaného zaměstnance do stejného postavení, jako je postavení zaměstnanců opačného pohlaví.

³⁶ V důsledku toho se dotyčný zaměstnanec nemůže domáhat, zejména po stránce finanční, příznivějšího zacházení než toho, jakého by se mu bývalo dostalo, kdyby se byl býval stal řádným účastníkem systému.

³⁷ Na čtvrtou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že skutečnost, že zaměstnanec může uplatnit právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění se zpětnou účinností, neumožňuje tomuto zaměstnanci vyhnout se zaplacení příspěvků za dobu dotyčné účasti.

K páté otázce

³⁸ Podstatou páté otázky vnitrostátního soudu je, zda se lze vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podávání žalob podle vnitrostátního práva dovolávat vůči zaměstnancům, kteří uplatňují právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění.

³⁹ V tomto ohledu postačí připomenout, že podle ustálené judikatury jsou v případě, že neexistuje právní úprava Společenství v této oblasti, vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podávání žalob použitelné rovněž na žaloby na základě práva Společenství za předpokladu, že nejsou méně příznivé pro posledně uvedené žaloby než pro obdobné žaloby na základě vnitrostátního práva a že v praxi neznemožňují výkon práva Společenství (viz zejména rozsudek ze dne 16. prosince 1976, Rewe, 33/76, Recueil, s. 1989, body 5 a 6).

⁴⁰ Na pátou otázku je tudíž třeba odpovědět tak, že vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podávání žalob podle vnitrostátního práva se lze dovolávat vůči zaměstnancům, kteří uplatňují právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, za předpokladu, že tyto předpisy nejsou méně příznivé pro žaloby na základě práva Společenství než pro obdobné žaloby na základě vnitrostátního práva a že v praxi neznemožňují výkon práva Společenství.

K šesté otázce

41 Šestou otázkou chce vnitrostátní soud zjistit, jaký dopad může mít v kontextu
projednávané věci jednak návrh vnitrostátního zákona, jímž má být provedena výše
42 uvedená směrnice 86/387, a jednak protokol č. 2.

Co se týče návrhu vnitrostátního zákona, postačí připomenout, že podle ustálené
judikatury nepřísluší Soudnímu dvoru v rámci řízení podle článku 177 Smlouvy
vykládat vnitrostátní právo, ani posuzovat jeho účinky (viz zejména rozsudek ze dne
3. února 1977, Benedetti v. Munari, 52/76, Recueil, s. 163, bod 25).

43 Protokol č. 2, který na základě článku 239 Smlouvy tvoří nedílnou součást této
smlouvy, zní takto:

44 „Pro účely použití článku 119 se plnění vyplývající ze systému sociálního
zabezpečení pracovníků nepovažují za finanční odměnu, pokud se týkají období
zaměstnání před 17. květnem 1990, s výjimkou zaměstnanců nebo oprávněných osob
jednajících v jejich zastoupení, kteří před tímto datem podali žalobu nebo zahájili
obdobné řízení podle vnitrostátního práva.“

45 Ze spisu i z jednání před Soudním dvorem vyplývá, že podstatou problému je určení,
zda tento protokol má za cíl pouze upřesnit omezení časových účinků rozsudku
Barber, jak bylo výše připomenuto, nebo zda má širší dosah.

46 Podle Voorhuis, Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel a vlády
Spojeného království široká formulace protokolu naznačuje, že se tento protokol
vztahuje na všechny formy diskriminace na základě pohlaví, které mohou existovat v
rámci systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění, včetně diskriminace týkající se
práva na účast v takových systémech.

47 Žalobkyně v původním řízení, německá vláda a Komise naproti tomu tvrdí, že
protokol musí být navzdory svému velmi obecnému znění vykládán ve spojení s
rozsudkem Barber a že nemůže mít širší dosah než omezení časových účinků tohoto
rozsudku.

48 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že výše uvedený protokol je vzhledem k jeho
obecnému znění použitelný na dávky vyplácené ze systému zaměstnaneckého
penzijního pojištění.

49 Toto zjištění však obsahuje omezení. Týká se dávek – ostatně pouze ty jsou uvedeny
v protokolu č. 2 –, a nikoli práva na účast v systému sociálního zabezpečení
pracovníků.

50 Tento protokol má totiž zjevnou souvislost s výše uvedeným rozsudkem Barber,
neboť odkazuje ke stejnému dni 17. května 1990. Posledně uvedený rozsudek
prohlašuje za protiprávní diskriminaci mezi muži a ženami, která vyplývá z věkové
podmínky různící se podle pohlaví pro přiznání nároku na starobní důchod v
důsledku propuštění z hospodářských důvodů. V minulosti byly podány rozdílné
výklady rozsudku Barber, který počínaje dnem vydání tohoto rozsudku, tedy dnem
17. května 1990, omezuje účinek jím podaného výkladu článku 119 Smlouvy. Tyto
rozdíly byly odstraněny výše uvedeným rozsudkem Ten Oever, který byl vydán před
vstupem Smlouvy o Evropské unii v platnost. I když byl protokol č. 2 rozšířen na
všechny dávky vyplácené ze systému sociálního zabezpečení pracovníků a připojen

ke Smlouvě, přijal v podstatě stejný výklad rozsudku Barber jako rozsudek Ten Oever, avšak stejně jako rozsudek Barber se nezabýval podmínkami účasti v takových systémech, a tedy je ani neupravil.

⁵¹ Otázka účasti se tak i nadále řídí výše uvedeným rozsudkem Bilka, který poukazuje na porušení článku 119 Smlouvy podnikem, který bez objektivního odůvodnění nemajícího žádnou souvislost s jakoukoliv diskriminací na základě pohlaví zavádí rozdílné zacházení mezi muži a ženami vyloučením jedné kategorie zaměstnanců z podnikového důchodového systému. Je třeba připomenout, že rozsudek Bilka ostatně neomezuje časové účinky jím podaného výkladu článku 119 Smlouvy.

⁵² Na šestou otázku je tudíž třeba odpovědět tak, že protokol č. 2 nemá žádný dopad na právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, které se i nadále řídí rozsudkem Bilka.

K nákladům řízení

⁵³ Výdaje vzniklé německé vládě, Spojenému 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

rozhodl o otázkách předložených mu rozsudkem Kantongerecht te Utrecht ze dne 18. března 1993 takto:

- 1) **Právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění spadá do rozsahu působnosti článku 119 Smlouvy, a podléhá tedy zákazu diskriminace stanovenému v tomto článku.**
- 2) **Omezení časových účinků rozsudku ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88), se nevztahuje na právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění.**
- 3) **Správci systému zaměstnaneckého penzijního pojištění jsou – stejně jako zaměstnavatel – povinni řídit se ustanoveními článku 119 Smlouvy a diskriminovaný zaměstnanec může uplatnit svá práva přímo vůči těmto správcům.**
- 4) **Skutečnost, že zaměstnanec může uplatnit právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění se zpětnou účinností, neumožňuje tomuto zaměstnanci vyhnout se zaplacení příspěvků za dobu dotyčné účasti.**
- 5) **Vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podávání žalob se lze dovolávat vůči zaměstnancům, kteří uplatňují právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, za předpokladu, že tyto předpisy nejsou méně příznivé pro žaloby na základě práva Společenství než pro obdobné žaloby na základě vnitrostátního práva a že v praxi neznemožňují výkon práva Společenství.**

- 6) **Protokol č. 2 k článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, připojený ke Smlouvě o Evropské unii, nemá žádný dopad na právo na účast v systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, které se i nadále řídí rozsudkem ze dne 13. května 1986, Bilka (170/84).**