

**Odkaz:**

**Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. prosince 1993, Michael Moroni proti Collo GmbH, věc C-110/91, Recueil 1993, s. I-6591\***

**Klíčová slova:**

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Arbeitsgericht Bonn – Německo. Stejná odměna mužů a žen – Zaměstnanecké důchody – Omezení časových účinků rozsudku C-262/88, Barber

**Předmět:**

Výklad článku 119 Smlouvy o EHS 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) 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-110/91

**I – Skutkový stav a řízení**

1. *Normativní rámec a judikatura*

Článek 119 Smlouvy o EHS stanoví:

„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.

...“.

Směrnice Rady č. 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) v článcích 5, 6 a 8 stanoví následující:

*„Článek 5*

1. ...předpokládá zásada rovného zacházení zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav...

2. ...

---

\* Jednací jazyk: němčina

### Článek 6

1. Ustanovení, která odporují zásadě rovnosti zacházení, zahrnují ustanovení založená na pohlaví, buď přímo, nebo nepřímo, zejména s ohledem na manželský nebo rodinný stav pro:

...

f) stanovení rozdílných důchodových věků;

...

### Článek 8

1. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby ustanovení systémů sociálního zabezpečení pracovníků odporující zásadě rovného zacházení byla změněna do 1. ledna 1993.

2. Tato směrnice nevylučuje, aby práva a povinnosti vztahující se k období členství v systému sociálního zabezpečení pracovníků před změnou tohoto systému podléhaly nadále ustanovením systému platným v daném období.“

V rozsudku ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889), Soudní dvůr připomenul (bod 12 odůvodnění), 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 zaměstnanci vypláceny, byť nepřímo, v souvislosti s jeho zaměstnáním a že (bod 37) je článek 119 přímo použitelný na všechny formy diskriminace, které je možno zjistit na základě samotných kritérií stejné práce a stejné odměny, která jsou v něm použita.

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 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 žena ve stejném postavení má 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 ze smluvně vyloučených systémů a že výjimky ze zásady rovnosti mezi muži a ženami jsou v této oblasti i nadále přípustné“,

a že (bod 44):

„...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 vnesli rovnocennou stížnost podle použitelného vnitrostátního práva“.

## 2. *Skutečnosti předcházející sporu*

Michael Moroni, který se narodil dne 5. srpna 1948, byl zaměstnán u společnosti Collo GmbH od 1. dubna 1968 do 31. srpna 1983, kdy ukončil pracovní poměr po vzájemné dohodě.

Při uzavírání pracovního poměru se zaměstnavatel pana Moroniho zavázal, že mu po dosažení věku pro odchod do důchodu poskytne starobní důchod (podnikový důchod) v rámci systému důchodového zabezpečení tehdy platného v podniku. Tento systém stanovil, že muži získají dotčený důchod ve věku 65 let, zatímco ženy jej mohou začít pobírat ve věku 60 let.

„Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (zákon o zlepšení systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění) výslovně stanoví, že zaměstnanec má za určitých podmínek nárok na výplatu podnikového důchodu v případě předčasného odchodu z podniku (jak tomu bylo v případě M. Moroniho). V takovém případě dojde pouze ke snížení důchodu poměrně k počtu roků, po které byl zaměstnanec zaměstnán u žalované, a k počtu roků, které mu zbývají do dosažení věku pro odchod do důchodu. Pokud zaměstnanec uplatní svůj nárok na zákonný důchod ještě před dosažením obvyklého věku pro odchod do důchodu, má rovněž nárok požádat o předčasnou výplatu podnikového důchodu, který se tedy poměrně sníží. Pokud muž požádá o podnikový důchod ve věku mezi 60 a 65 lety, jeho žádost je považována za žádost o předčasnou výplatu, a jeho důchod se proto sníží, zatímco ženy ve věku 60 let obdrží za všech okolností výplatu svého (nesníženého) podnikového důchodu v plné výši.

S odvoláním na článek 119 Smlouvy M. Moroni tvrdí, že mu vznikne nárok na podnikový důchod po dosažení věku 60 let a že by mu měl být důchod poměrně snížen pouze za roky od ukončení pracovního poměru do dosažení věku 60 let, a nikoliv věku 65 let. Společnost Collo GmbH se domnívá, že článek 119 nelze použít a dovolává se podpůrně čl. 8 odst. 2 výše uvedené směrnice 86/378/EHS.

Za tohoto stavu považoval Arbeitsgericht Bonn za vhodné před rozhodnutím o žalobě podané M. Moronim předložit Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

- „1) Porušuje již nyní systém zaměstnaneckého penzijního pojištění, který je spravován podle systému přímého pojištění a obsahuje závazek vyplácet doplňkový starobní důchod muži po dosažení věku 65 let, ženě však od věku 60 let, též s ohledem na směrnici 86/378/EHS, článek 119 Smlouvy o EHS?
- 2) Pokud je odpověď na první otázku kladná, vyplývají z porušení již nyní právní důsledky, které směrnice 86/378/EHS předvídá, jak se zdá, teprve pro rok 1993? Může zaměstnanec, který je účastníkem takového systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, uplatnit nárok na důchod již po dosažení věku 60 let a má být doplňkový důchod vyplacen bez jakéhokoli snížení navzdory předčasnému odchodu do důchodu podle podmínek závazku?
- 3) Zůstává případné porušení článku 119 Smlouvy EHS, též s ohledem na směrnici 86/378/EHS, ještě i nyní bez důsledků,
- a) jestliže zaměstnanec před uveřejněním směrnice 86/378/EHS, před vyhlášením rozsudku Soudního dvora dne 17. května 1990 (C-262/88, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group) nebo přede dnem 1. ledna 1993, stanoveným v čl. 8 odst. 1 směrnice 86/378/EHS, předčasně opustil zaměstnání u svého zaměstnavatele nebo tak hodlá učinit, poté co získal nepropadnutelný nárok na důchod,
- nebo pouze tehdy,
- b) jestliže někdejší zaměstnanec pobíral podnikový důchod k jednomu z výše uvedených rozhodných dnů,
- nebo pouze v rozsahu, v němž
- c) byly již splněny podmínky pro vznik nároku na výplatu doplňkového podnikového důchodu k jednomu z výše uvedených rozhodných dnů, takže může být ještě požadováno zvýšení na základě budoucích nároků na důchod,
- nebo
- d) přísluší rozhodnutí otázky časových účinků změn vyplývajících z článku 119 Smlouvy o EHS za různých výše uvedených předpokladů v případě, jako je projednávaná věc, vnitrostátním soudům?“

### 3. *Řízení před Soudním dvorem*

Usnesení Arbeitsgericht Bonn došlo Soudnímu dvoru dne 11. dubna 1991.

Podle čl. 20 druhého pododstavce Protokolu o statutu Soudního dvora Evropských Společenství, předložili písemná vyjádření: Michael Moroni, zastoupený M. Hohlfeld, Rechtsanwalt v Bonnu, společnost Collo GmbH, zastoupená Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände; německá vláda, zastoupená E. Röderem, Ministerialrat na spolkovém ministerstvu hospodářství, jako zmocněncem; vláda Spojeného království, zastoupená R. Caudwell z Treasury Solicitor's Department, jako zmocněnkyní, a S. Richardsem, barrister; nizozemská vláda, zastoupená B. R. Botem, generálním tajemníkem na ministerstvu zahraničních věcí, jako zmocněncem; irská vláda, zastoupená L. J. Dockerym,

Chief State Solicitor, jako zmocněncem; a Komise Evropských Společenství, zastoupená K. Banks a B. Jansenem, členy právní služby, jako zmocněnci.

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. *Michael Moroni* se domnívá, že právní úprava dotčeného systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, která tím, že pro účely přiznání podnikového důchodu stanoví rozdílné věkové podmínky pro muže a ženy (65 let u mužů a 60 let u žen) a mechanismus poměrného snížení nároků na důchod u mužů, kteří žádají o výplatu tohoto důchodu po dosažení věku 60 let, zjevně porušuje článek 119 Smlouvy, který zakazuje jakoukoliv diskriminaci v oblasti odměňování. Již z důvodu tohoto porušení není možné použít směrnici 86/378/EHS.

Co se týče otázky 3 písm. a), *M. Moroni* je toho názoru, že porušení článku 119 nemůže zůstat bez důsledků, a to jak ve vztahu k minulosti, tak ve vztahu k budoucnosti, jelikož tento článek vyvolává účinky po celou dobu své existence. Nic na tom nemění skutečnost, že zaměstnanec opustil podnik předčasně a že získal pouze nepropadnutelný nárok na důchod, a stejně tak ani skutečnost, že tento zaměstnanec opustil podnik před zveřejněním směrnice 86/378/EHS.

2. Podle společnosti *Collo GmbH* byl rozsudek Barber pro systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění zdrojem velké nejistoty. Tato judikatura totiž dostatečně nezohlednila požadavky sociální politiky, z nichž vychází právní úprava, jako je ta v projednávané věci, která, podobně jako právní úpravy týkající se zákonných důchodů, stanoví pro přiznání podnikových důchodů mužům a ženám rozdílné věkové podmínky, a vede tudíž k diskriminaci mužů v mechanismech přiznávání těchto důchodů. Taková diskriminace je nevyhnutelná, a přesto podle logiky rozsudku Barber nepřijatelná. Tento rozpor vyplývá ze skutečnosti, že Soudní dvůr uplatňuje vůči věcnému odůvodnění rozlišujících ustanovení v systémech zaměstnaneckého penzijního pojištění přísnější kritéria, než jsou ta, která uplatňuje ve vztahu k zákonným důchodovým systémům.

Společnost *Collo GmbH* zdůrazňuje, že tuto nevyhnutelnou vazbu mezi zákonným a doplňkovým důchodem zohlednila i sama právní úprava Společenství, když stanovila postupné a paralelní uplatnění zásady rovného zacházení (viz výše uvedená směrnice 86/378/EHS). Z hlediska sociální politiky a ochrany legitimního očekávání je však velmi znepokojivé, když rozhodnutí Soudního dvora obchází ustanovení směrnice prostřednictvím výkladu článku 119.

Společnost *Collo GmbH* následně přechází k otázce omezení časových účinků rozsudku Barber a tvrdí, že Soudní dvůr neprávem nepřisoudil sekundárnímu právu Společenství, a zejména výše uvedené směrnici 86/378/EHS, větší význam než ten, který má jakožto faktor odůvodňující toto omezení. Systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění se totiž zakládají na dlouhodobých finančních výhledech, které nemohou průběžně podléhat změnám vyvolaným judikaturou Soudního dvora, aniž by tím byla ohrožena jejich další existence. Pokud by podle Společnosti *Collo GmbH* měla být dodatečně zavedena podmínka jednotného věku, je třeba v rámci přechodných ustanovení zohlednit ochranu legitimního očekávání a zásadu proporcionality. Při úpravě systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění by nemělo být opomíjeno hledisko jejich dobrovolnosti.

3. *Německá vláda* navrhuje odpovědět na první předběžnou otázku záporně.

Poté co německá vláda připomněla, že příslušnost v oblasti sociální politiky zůstává v zásadě v působnosti členských států, tvrdí, že kritéria posouzení rozdílných věkových podmínek uvedená v rozsudku Barber nejsou přenositelná na německé systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění. Tyto systémy totiž, na rozdíl od britského soukromého systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, které je předmětem věci Barber, nenahrazují téměř celý systém sociálního zabezpečení („contracted-out scheme“), nýbrž doplňují důchodové dávky sociálního zabezpečení, s nimiž jsou přímo spojeny. Tím se vysvětluje, proč systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění mají stejnou strukturu jako zákonný systém, zejména z hlediska rozdílného věku pro odchod do důchodu u mužů a žen. I když jsou systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění v Německu zřizovány na soukromoprávním základě, nic to ostatně nemění na tom, že právní rámec byl určen zákonem, který stanoví řadu minimálních podmínek pro přiznání důchodu, což svědčí o tom, že zaměstnanecký důchod nepředstavuje pouze odměnu za práci vykonanou zaměstnancem, nýbrž že je svým účelem určen k zabezpečení, a že se tedy svou strukturou přibližuje zákonnému důchodovému pojištění.

V konečném důsledku se jedná o sociální systém, který nemůže být zkoumán z hlediska pojmu odměny podle článku 119 Smlouvy o EHS.

Podle názoru německé vlády se nejedná ani o porušení sekundárního práva Společenství, a zejména výše uvedené směrnice 86/378/EHS, na niž odkázal předkládající soud. Zaprvé totiž lhůta pro provedení směrnice uplyne až dnem 1. ledna 1993, zadruhé směrnice vylučuje (čl. 8 odst. 2) použití přijatých ustanovení se zpětnou účinností a (článek 9) dává členským státům možnost odložit povinné uplatnění zásady rovného zacházení, buď do dne, kdy bude dosaženo této rovnosti v zákonných systémech, nebo nejpozději do doby, kdy bude tato rovnost vyžadována směrnicí.

Co se týče druhé předběžné otázky, má německá vláda za to, že, i kdyby měl Soudní dvůr učinit závěr, že článek 119 je použitelný na systém zaměstnaneckého penzijního pojištění, jakým je systém dotčený v projednávané věci, v němž jsou rozdílné věkové podmínky odůvodněny úzkou provázaností systému zaměstnaneckého penzijního pojištění se zákonným systémem zavedeným zákonem, právní účinky stanovené směrnicí 86/378/EHS by přesto v projednávané věci z výše uvedených důvodů ještě nenastaly.

Krom toho vyvolal rozsudek Barber vážnou nejistotu, o čemž svědčí stanovisko Komise, podle níž tento rozsudek zbavil účinku několik ustanovení směrnice, jelikož diskriminace mezi muži a ženami v systémech sociálního zabezpečení pracovníků je obecně zakázána. Německá vláda konstatuje, že směrnice 86/378/EHS nebyla ani prohlášena za neplatnou Soudním dvorem, ani zrušena nebo změněna Radou; to umožnilo zaměstnavatelům legitimně se domnívat, že rozdílné věkové podmínky jsou prozatím přípustné.

Kdyby měl Soudní dvůr nicméně dojít k závěru, že zákonodárce Společenství nerespektoval Smlouvu, musel by mu nařídít, aby takovou protiprávnost napravil, jelikož zákonodárce má možnost činit politická rozhodnutí nezbytná k dosažení toho, tím, že zohlední finanční rovnováhu, která by se ocitla ve vážném ohrožení, pokud by byl systém tvořený vzájemně na sobě závislými zákonným a doplňkovým systémem, vážně otřesen ve svých základech. Dbát v tomto kontextu o to, aby v rámci výkladu rozsudku Barber byly zohledněny hospodářské a finanční důsledky pro členské státy, nepředstavuje pro členské státy pouze právo a pro Komisi povinnost, nýbrž je to rovněž v zájmu Soudního dvora. Kdyby totiž Soudní dvůr

nezohledňoval hospodářské a finanční důsledky výkladu svých rozsudků, bylo by to na újmu jeho autority, neboť by jeho rozsudky byly obtížněji přijímány.

Konečně, co se týče různých aspektů třetí otázky, zastává německá vláda názor (otázka 3 písm. d), že požadavek jednotnosti výkladu a použití práva Společenství vylučuje, aby posouzení otázky časových účinků změn vyplývajících z článku 119 ve věci, jako je projednávaná věc, příslušelo vnitrostátním soudům.

V souvislosti s výkladem omezení časových účinků rozsudku Barber, který má být podán, německá vláda zdůrazňuje, že doby zaměstnání ukončené do 17. května 1990 nejsou rozsudkem vůbec ovlivněny. Zpětný účinek ve vztahu k důchodovým bodům a nárokům, které byly získány před tímto dnem, by se rovnal zásahu do již vzniklých vztahů. Tím by totiž byl zaměstnavatel nucen přijmout nová ustanovení týkající se dob, které by mohly sahat zpět o několik desetiletí, což by mohlo v mnoha případech způsobit jeho finanční úpadek.

Vzhledem k tomu, že M. Moroni byl zaměstnán u společnosti Collo GmbH od 1. dubna 1968 do 31. srpna 1983, předchází v projednávané věci sporná doba zaměstnání, a tedy doba získání důchodových bodů, jak dny vydání rozsudku Barber, tak dalším dvěma uvedeným datům uvedeným v předložené otázce (zveřejnění směrnice 86/378/EHS a lhůta pro její provedení).

4. *Nizozemská vláda* uvádí, že podstatou první předběžné otázky je, zda a v jakém rozsahu lze v projednávané věci hovořit o „odměně“ ve smyslu článku 119 EHS a, pokud ano, zda sporné rozlišení podle věku má být považováno za porušení zákazu diskriminace, který je v tomto článku stanoven.

Co se týče prvního aspektu otázky, nizozemská vláda vyvozuje z kritérií vyplývajících z judikatury Soudního dvora v dané oblasti, že zaměstnavatelem přijatý přímý a dobrovolný závazek vyplácet jednotlivému zaměstnanci důchod sice spadá obecně do působnosti článku 119, ale doplňkové důchodové systémy, jejichž použití vyplývá výlučně ze zákonné povinnosti, a které proto dotyčný zaměstnavatel nemůže prakticky nijak ovlivnit, naopak spadají mimo působnost tohoto článku. Je na vnitrostátním soudu, aby o takové otázce rozhodl.

Co se týče otázky, zda článek 119 Smlouvy vylučuje taková rozlišení podle věku, jako je rozlišení dotčené v projednávané věci, má nizozemská vláda za to, že je třeba na ni odpovědět, zdá se, spíše záporně, pokud jde o věkové rozdíly úzce spojené s rozdílem, povoleným směrnicí 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), ve věku pro odchod do důchodu stanoveném zákonným systémem sociálního zabezpečení, který mají soukromé systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění doplňovat. Sociální důvody týkající se žen, které vedly ke stanovení rozdílného věku pro odchod do zákonného důchodu, jsou rovněž platné v oblasti doplňkových důchodů.

Co se týče druhé a třetí otázky, jimiž je v podstatě vznesena otázka ohledně rozsahu časové působnosti článku 119, nizozemská vláda v případě, že Soudní dvůr dospěje k závěru o použitelnosti tohoto článku v projednávané věci, trvá na tom, že by přímý účinek měl být omezen tak, aby bylo možné dovolávat se jej se zpětnou účinností pouze ode dne vydání rozsudku v projednávané věci, nebo alespoň ode dne 17. května 1990, tj. dne vydání rozsudku Barber.

Nizozemská vláda má totiž za to, že všechny úvahy, které vedly Soudní dvůr v dřívějších rozsudcích k časovému omezení přímého účinku článku 119, jsou v projednávaném případě zcela platné. Přinejmenším nejednoznačná situace, která vyplývá – stejně jako v rozsudku Barber – z platné právní úpravy Společenství, jelikož byl zákonodárce Společenství zjevně přesvědčen, že článek 119 není použitelný na doplňkové důchodové systémy, a proto rozhodl o postupném zavedení zásady rovnosti, vedla zaměstnavatele k tomu, že v dobré víře vytvářeli podle určitých parametrů doplňkové důchodové systémy.

Charakteristické pro tyto systémy, obvykle financované podle zásad kapitalizace, je to, že pracovníkovi na základě jeho účasti v důchodovém systému vznikají po určitou dobu nároky, jak jsou v rámci tohoto systému v dané době definovány. Jsou to nároky na důchod vznikající po dobu plnění pracovní smlouvy, které musí být považovány za odměnu ve smyslu článku 119, a nikoliv důchod, který je vyplacen ve stanovenou dobu na základě těchto nároků. Rovné odměňování v oblasti důchodů tedy znamená rovnost co do vzniku nároků na důchod.

Ke vzniku nároků na důchod dochází v rámci důchodového systému, jehož je pracovník účastníkem, a po dobu, během níž trvá tato účast. Zásada právní jistoty jednak vyžaduje, aby měl pracovník jistotu, že nároky, jichž nabyl v souladu s podmínkami, které byly v platnosti po dobu jeho účasti a které byly stanoveny systémem, jehož byl účasten, zůstanou zachovány, aniž by byly dotčeny pozdějšími změnami tohoto systému. Kromě toho se zásada právní jistoty vztahuje na osoby s povinností splnit včas přijatý závazek vyplatit důchod nebo vyřídit vzniklé nároky (zaměstnavatel nebo správce penzijního fondu). Jak při stanovení částky příspěvku placeného zaměstnavatelem, tak při zřizování fondu se přihlíží ke skutečnosti, že rozsah smluvní povinnosti, a tedy výše krytí, odpovídají výši vzniklých nároků. Dospělo by se tudíž k situaci neslučitelné se zásadou právní jistoty, pokud by se rozsah této povinnosti později ukázal jako mnohem větší než ten, který bylo možné rozumně předpokládat v době financování, kdy se vycházelo z právního stavu ve Společenství použitelného v té době.

Z těchto úvah vyplynulo, že omezení časových účinků rozsudku Barber by mělo být vykládáno, nebo omezení časových účinků rozsudku, který má být vydán v projednávané věci, by mělo být stanoveno tak, aby již nemohly být zpochybněny doby kapitalizace předcházející dni vydání jednoho nebo druhého rozsudku, jinak by totiž byla se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha důchodových systémů a hrozily by závažné důsledky pro celé hospodářství dotýčných zemí. V tomto ohledu nizozemská vláda uvádí odhady penzijních institucí, podle nichž by přijetí jiného než zastávaného výkladu znamenalo pro Nizozemsko dodatečnou finanční zátěž ve výši nejméně 2,4 miliardy NLG ročně, a k tomu navíc jednorázovou finanční zátěž ve výši 120 miliard NLG.

5. *Vláda Spojeného království* navrhuje odpovědět na první předběžnou otázku kladně, s výhradou omezení časových účinků rozsudku Barber, neboť z tohoto rozsudku jasně vyplývá, že stanovení rozdílných věkových podmínek podle pohlaví v případě důchodů vyplácených v rámci systému zaměstnaneckého penzijního pojištění je v rozporu s článkem 119. Takový závěr se zakládá na skutečnosti, že ačkoliv se rozsudek týká pouze smluvně vyloučených systémů, úvaha má obecnou povahu. Co se týče souvztažnosti mezi uvedeným článkem a směrnicí 86/378/EHS, která, zdá se, znepokojuje vnitrostátní soud, domnívá se tato vláda, že ustanovení této směrnice musí ustoupit před přímým účinkem článku 119.

Podle vlády Spojeného království je stěžejním problémem v projednávané věci způsob, jímž má být vykládáno omezení časových účinků rozsudku Barber.



V tomto ohledu vláda Spojeného království tvrdí, že bod 5 výroku rozsudku Barber ve světle bodů 43 a 44 odůvodnění znamená, že je možné opřít se o přímý účinek článku 119 v případě důchodů za doby zaměstnání po vydání rozsudku Barber, avšak nikoliv v případě důchodů před jeho vydáním.

Takový výklad je založen a) na podrobném přezkumu samotného výroku, b) na odůvodnění výroku, c) na skutečnosti, že alternativní výklady, které byly předloženy, nejsou uspokojivé.

a) Co se týče 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 výplatní období. Doby zaměstnání a případně k nim se vztahující příspěvky takto zakládají práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele (a/nebo svěřenských 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 stávajících 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 rozsudku Barber, měli být zaměstnavatelé ve světle toho rozsudku považováni 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 rozsudkem ze dne 8. dubna 1976, Defrenne (43/75, Recueil, s. 455), 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 na 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 rozhodnutí Barber byla snaha Soudního dvora zabránit tomu, aby byla se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha systémů v situaci, v níž

bylo možné důvodně se spolehnout na výše uvedené směrnice 79/7/EHS a 86/378/EHS, které povolovaly výjimky ze zásady rovného zacházení. Soudní dvůr shledal, že před vydáním rozsudku Barber byly systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění financovány zjevně v dobré víře a výše dávek, které měly být těmito systémy poskytnuty, stanovovány na základě předpokladu, že nerovnosti inherentní rozdílným věkovým podmínkám byly v oné době ještě dovoleny. Bylo by tudíž nespravedlivé vůči zaměstnavatelům a v rozporu se zásadou právní jistoty tento základ financování zvrátit ve vztahu k době 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 samotným Soudním dvorem předejít pouze omezením přímého účinku článku 119 na důchody vyplacené za doby zaměstnání po vydání rozsudku Barber.

Krom toho, jelikož se podle vlády Spojeného království zdá být jisté, že zásady vyjádřené v rozsudku Barber se týkají nejen smluvně vyloučených systémů, ale také doplňkových důchodových systémů, a jelikož podmínky časového omezení rozsudku Barber, mající zabránit tomu, aby byla se zpětnou účinností narušena finanční rovnováha systémů v situaci, v níž by se dotčené osoby důvodně opíraly o příslušné směrnice, se vyskytují v systémech

posledně uvedeného typu, je třeba se domnívat, že Soudní dvůr zamýšlel rozšířit toto časové omezení na tyto systémy.

Co se týče třetí předběžné otázky, má vláda Spojeného království za to, že jediná rozhodná data, která je třeba zohlednit v projednávané věci, jsou data zaměstnání zakládající nárok na důchod a den vydání rozsudku Barber, zatímco den zveřejnění směrnice 86/378/EHS nebo lhůta stanovená pro její provedení jsou irelevantní. Z tohoto hlediska je jasné, že M. Moroni získal nároky na odložený důchod na základě zaměstnání ukončeného v roce 1983, téměř sedm let před vydáním rozsudkem Barber a podle mechanismu kapitalizace platného v oné době. Bylo by naprosto neobvyklé, aby taková situace, jejíž veškeré účinky byly již vyčerpány, byla narušena se zpětným účinkem.

Co se týče třetí otázky písmene d), má vláda Spojeného království za to, že je spíše na Soudním dvoře než na vnitrostátním soudu, aby o ní rozhodl. Jedná se totiž o otázku výkladu rozsudku Barber, a pouze nový rozsudek Soudního dvora může zaručit jistotu a konzistentnost potřebné k rozhodování vnitrostátních soudů v této oblasti.

6. Též *irská vláda* je toho názoru, že správný výklad rozsudku Barber nutně vede k závěru, že smluvní doplňkové důchodové systémy spadají, stejně jako smluvně vyloučené systémy, do působnosti článku 119. První předběžná otázka by tedy měla být zodpovězena kladně, přičemž nezbytným logickým důsledkem je, že omezení časových účinků rozsudku Barber se musí se stejnou platností použít na oba typy systémů. Soudní dvůr by tedy měl omezit možnost každé dotčené osoby dovolávat se výkladu článku 119, který tato podá v rozsudku v projednávané věci.

Pokud se jedná o to, jaký je přesný výklad rozsudku Barber, který má být v tomto ohledu podán, domnívá se irská vláda, že prohlášení Soudního dvora, 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 podle článku 119 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 nesmí být zohledněna 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.

7. Podle *Komise* jsou podnikové důchodové systémy podle německého vnitrostátního práva upraveny na základě dohod uzavřených na úrovni podniku. Doplnují tedy zákonný důchodový systém, aniž by jej nahrazovaly nebo ovlivňovaly nároky získané na jeho základě.

Nárok na podnikový důchod vyplývá z dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, i když určité aspekty zaměstnaneckých důchodů jsou upraveny zákonem, a proto již nespádají do prostoru vyjednávání mezi dotčenými. Tyto znaky odpovídají těm, na jejichž základě Soudní dvůr ve věci Barber dospěl k závěru, že důchody vyplácené v rámci systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, který nahrazuje zákonný systém („contracted-out“), spadají do působnosti článku 119. Ostatně již v rozsudku ze dne 13. května 1986, Bilka (170/84, Recueil, s. 1607), Soudní dvůr prohlásil, že podnikové důchody přiznávané v Německu jako doplněk k zákonným systémům spadají pod pojem odměny ve smyslu článku 119. Toto zjištění, jakož i judikatura Soudního dvora v oblasti rovného odměňování, vedou Komisi k tomu, aby navrhla odpovědět kladně na první předběžnou otázku, která směřuje ke zjištění, zda systém zaměstnaneckého penzijního pojištění, obsahující závazek zaměstnavatele vyplatit mužům a ženám doplňkový starobní důchod v rozdílném věku, porušuje článek 119.

Co se týče rozsahu omezení časových účinků rozsudku Barber, Komise, odkazujíc na prohlášení Soudního dvora, že (bod 44 odůvodnění) „naléhavé důvody právní jistoty vylučují, aby právní situace, jejichž účinky byly v minulosti vyčerpány, byly zpochybněny...“, se domnívá, že vyčerpání právních účinků v minulosti může nastat pouze v případě nároků na důchod, které byly přiznány před vyhlášením rozsudku nebo které by bývaly měly být v souladu s rozsudkem přiznány přede dnem jeho vyhlášení. Tak tomu však není v případě nároků na důchod, které byly nebo mají být přiznány po vyhlášení rozsudku, i když se zakládají na příspěvcích, které byly zaplacené před vyhlášením rozsudku. Komisi utvrzuje v tomto výkladu rozsudku Barber zvláště poslední věta bodu 44, podle něhož „není přípustné žádné omezení účinků uvedeného výkladu, pokud jde o vznik nároku na důchod ode dne vydání tohoto rozsudku“. V tomto ohledu Komise rozumí „vznikem nároku na důchod“ situaci, v níž jsou splněny veškeré podmínky, které zakládají nárok na výplatu důchodu, a to, v případě starobního důchodu, především dosažení důchodového věku.

Směrnice 86/378/EHS nemůže v tomto ohledu přinést žádnou změnu, vzhledem k tomu, že článek 119 Smlouvy je přímo použitelný. Do doby, než budou podmínky týkající se věku pro odchod do důchodu upraveny, je třeba použít pravidlo platné pro zvýhodněnou skupinu, které představuje jediný přiměřený vztažný bod v této oblasti. V projednávané věci to znamená, že se žalobcem musí být zacházeno jako se ženami, které se nacházejí ve stejném postavení, a že tedy žalobce může uplatnit své nároky na podnikový důchod po dosažení věku 60 let bez snížení za předčasný odchod do důchodu.

Co se týče třetí předběžné otázky, má Komise za to, že legitimní očekávání zaměstnavatele nelze chránit v tom smyslu, že po vyhlášení rozsudku Barber jsou v případě podnikových důchodových systémů přípustné výjimky ze zásady stejné odměny. Soudní dvůr totiž tuto ochranu legitimního očekávání výslovně omezil na období předcházející vyhlášení svého rozsudku, a to pro právní situace, ve kterých již byly vyčerpány všechny jejich účinky ke dni vyhlášení rozsudku (17. květen 1990). Tak tomu není v projednávané věci, jelikož nároky na důchod mají být přiznány až po vyhlášení rozsudku ve věci Barber.

Co se týče konkrétně otázky položené v bodě 3 písm. d), Komise je toho názoru, že s ohledem na jednotnost práva Společenství není možné ponechat rozhodování o tom, zda zaměstnavatel může v konkrétním případě tvrdit, že uplatnění zásady stejné odměny odporuje zásadě ochrany jeho legitimního očekávání, na vnitrostátních soudech. Komise má za to, že tato otázka je nedílnou součástí otázek výkladu práva Společenství, které přísluší zodpovědět Soudnímu dvoru.

Komise uzavírá své vyjádření tím, že navrhuje odpovědět na předběžné otázky takto:

- „1) Od vyhlášení rozsudku ve věci C-262/88 (Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group) dne 17. května 1990 se okamžitě uplatnění zásady stejné odměny, stanovené článkem 119 Smlouvy o EHS, rozšiřuje také na důchodový věk stanovený v podnikových důchodových systémech.
- 2) Zásada stejné odměny má za následek, že věk pro odchod do důchodu a nároky na důchod musí být v podnikových důchodových systémech pro muže i ženy stejné. Obsahují-li stávající systémy sociálního zabezpečení odlišná pravidla, musí být pravidlo stanovené pro zvýhodněnou skupinu rozšířeno na znevýhodněnou skupinu, a to do doby, než bude přijato nové pravidlo vyhovující zásadě stejné odměny.
- 3) Podle rozsudku vydaného ve věci C-262/88 nemůže již ode dne 17. května 1990 porušení článku 119 Smlouvy o EHS, které se týká věku pro odchod do důchodu stanoveného v rámci podnikových důchodových systémů, zůstat bez důsledků“.

**Právní otázky:**

<sup>1</sup> Usnesením ze dne 14. února 1991, došlým Soudnímu dvoru dne 11. dubna 1991, položil Arbeitsgericht Bonn na základě článku 177 Smlouvy o EHS tři předběžné otázky týkající se výkladu článku 119 Smlouvy o EHS, směrnice Rady č. 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, dále jen „směrnice 86/378“) 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 časových účinků.

<sup>2</sup> Tyto otázky byly položeny v rámci sporu mezi M. Moronim a společností Collo ohledně podmínek pro přiznání podnikového důchodu.

<sup>3</sup> Michael Moroni, narozený v roce 1948, byl v letech 1968 až 1983 zaměstnancem společnosti Collo a na základě toho účastníkem podnikového systému zaměstnaneckého penzijního pojištění. Podle tohoto systému, který doplňuje zákonný systém, mohou muži uplatnit nárok na podnikový důchod teprve po dosažení věku 65 let, zatímco ženy mohou důchod pobírat již od 60 let, v obou případech za předpokladu, že v době vzniku nároku na důchod měl dotýčný zaměstnanec, muž nebo žena, v podniku odpracováno alespoň deset let.

<sup>4</sup> Podle Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (zákon o zlepšení systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění, dále jen „BetrAVG“) se zaměstnanci, který opustí podnik před dosažením důchodového věku, zachovává nárok na důchod získaný za dobu zaměstnání, který může zaměstnanec podle toho, zda se jedná o muže, nebo ženu, uplatnit po dosažení věku 65 let, nebo 60 let. Výše důchodu se tedy vypočte tak, že se na důchod, na nějž by vznikl nárok po dosažení obvyklého věku pro odchod do důchodu, použije koeficient snížení, rovnající se poměru mezi skutečnou dobou zaměstnání v podniku a celkovou teoretickou dobou zaměstnání v podniku. Vzhledem k tomu, že počet let, který ženy musí odpracovat před dosažením důchodového věku, je nižší než u mužů, je snížení v jejich případě nižší než v případě mužů.

<sup>5</sup> S odvoláním na článek 119 Smlouvy M. Moroni před Arbeitsgericht Bonn tvrdil, že mu – stejně jako ženám ve stejném postavení – vznikne nárok na podnikový důchod

po dosažení věku 60 let, a že by mu tudíž měl být důchod snížen pouze podle počtu let, které mu zbývají od ukončení pracovního poměru do jeho šedesátých narozenin.

6 Společnost Collo zpochybňuje použitelnost článku 119 v projednávané věci a odkazuje na směrnici 86/378, podle níž zaprvé nemusí mít změny ustanovení systémů sociálního zabezpečení pracovníků odporující zásadě rovného zacházení, které mají být provedeny do 1. ledna 1993, nezbytně zpětný účinek (článek 8) a zadruhé mohou členské státy odložit použití zásady rovného zacházení, co se týče stanovení důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu, buď do doby, kdy bude této rovnosti dosaženo v zákonných systémech, nebo nejpozději do doby, kdy bude tato rovnost vyžadována směrnicí (článek 9). V každém případě je třeba zohlednit omezení časových účinků rozsudku Barber.

7 Za těchto okolností Arbeitsgericht Bonn rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

„1) Porušuje již nyní systém zaměstnaneckého penzijního pojištění, který je spravován podle systému přímého pojištění a obsahuje závazek vyplácet doplňkový starobní důchod muži po dosažení věku 65 let, ženě však od věku 60 let, též s ohledem na směrnici 86/378/EHS, článek 119 Smlouvy o EHS?

2) Je-li odpověď na první otázku kladná, vyplývají již nyní z porušení právní důsledky, které směrnice 86/378/EHS předvídá, jak se zdá, teprve pro rok 1993? Může zaměstnanec, který je účastníkem takového systému penzijního pojištění, uplatnit nárok na důchod již po dosažení věku 60 let a má být doplňkový důchod vyplacen bez jakéhokoli snížení navzdory předčasnému odchodu do důchodu podle podmínek závazku?

3) Zůstává případné porušení článku 119 Smlouvy EHS, též s ohledem na směrnici 86/378/EHS, ještě i nyní bez důsledků,

a) jestliže zaměstnanec před zveřejněním směrnice 86/378/EHS, před vydáním rozsudku Soudního dvora dne 17. května 1990 (C-262/88, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group) nebo přede dnem 1. ledna 1993, stanoveným v čl. 8 odst. 1 směrnice 86/378/EHS, předčasně opustil zaměstnání u svého zaměstnavatele nebo tak hodlá učinit, poté co získal nepropadnutelný nárok na důchod,

nebo pouze tehdy,

b) jestliže někdejší zaměstnanec pobíral podnikový důchod k jednomu z výše uvedených rozhodných dnů,

nebo pouze v rozsahu, v němž

c) byly již splněny podmínky pro vznik nároku na výplatu doplňkového podnikového důchodu k jednomu z výše uvedených rozhodných dnů, takže může být ještě požadováno zvýšení na základě budoucích nároků na důchod,

nebo

- d) přísluší rozhodnutí otázky časových účinků změn vyplývajících z článku 119 Smlouvy o EHS za různých výše uvedených předpokladů v případě, jako je projednávaná věc, vnitrostátním soudům?“

8 Pro podrobnější popis skutkových okolností sporu 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.

### **K první otázce**

9 První otázkou se předkládající soud snaží zjistit, zda je v rozporu s článkem 119 Smlouvy, aby měl muž v rámci doplňkového systému zaměstnaneckého penzijního pojištění z důvodu stanovení rozdílného důchodového věku podle pohlaví možnost uplatnit nárok na podnikový důchod ve vyšším věku než žena ve stejném postavení.

10 Je třeba v tomto ohledu připomenout, že Soudní dvůr již v rozsudku Barber (bod 32) rozhodl, že článek 119 zakazuje jakoukoliv diskriminaci, pokud jde o odměnu mužů a žen, bez ohledu na mechanismus, jímž tato nerovnost vzniká, a zvláště stanovení rozdílných věkových podmínek podle pohlaví pro důchody vyplácené v rámci smluvně vyloučeného systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, i když rozdíl mezi důchodovým věkem mužů a důchodovým věkem žen odpovídá rozdílu, který stanoví vnitrostátní zákonný systém.

11 K tomuto závěru Soudní dvůr dospěl, poté co v tomtéž rozsudku shledal, že podnikové důchody spadají pod pojem odměny ve smyslu čl. 119 odst. 2, který podle ustálené judikatury zahrnuje veškeré odměny v hotovosti nebo v naturáliích, současné nebo budoucí, za předpokladu, že jsou zaměstnavatelem zaměstnanci vypláceny, byť nepřímo, v souvislosti s jeho zaměstnáním, přičemž okolnost, že určité dávky jsou vypláceny až po skončení pracovního poměru, nevylučuje, že tyto dávky nemohou mít povahu odměny ve smyslu výše uvedeného článku (viz zejména bod 12).

12 Je pravdou, jak podotýká vnitrostátní soud, že skutkový základ rozsudku Barber se týká smluvně vyloučeného („contracted-out“) systému zaměstnaneckého penzijního pojištění podle britského práva, a nikoliv doplňkového systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, jakým je systém dotčený v rámci sporu v původním řízení.

13 Přesto je třeba poukázat na to, že Soudní dvůr se při rozhodování o tom, zda důchody vyplácené v rámci systémů tohoto typu spadají do působnosti článku 119, opíral o stejná kritéria, jako jsou ta, z nichž vycházel ve své dřívější judikatuře při zjišťování rozdílů mezi zákonnými systémy sociálního zabezpečení a systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění.

14 V rozsudku ze dne 25. května 1971, Defrenne (80/70, Recueil, s. 445, body 7 a 8 odůvodnění), měl Soudní dvůr za to, že pod pojem odměny nelze zahrnout systémy nebo dávky sociálního zabezpečení, jako například starobní důchody, upravené přímo zákonem, bez jakéhokoliv prvku dohody v rámci podniku nebo dotčeného profesního odvětví a povinně použitelné na obecné kategorie zaměstnanců. Tyto systémy totiž poskytují zaměstnancům možnost využívat zákonného systému, na jehož financování zaměstnanci, zaměstnavatelé a popřípadě orgány veřejné moci

přispívají v rozsahu, který závisí ani ne tak na pracovním poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako spíše na hlediscích sociální politiky.

15 V rozsudku ze dne 13. května 1986, Bilka-Kaufhaus (170/84, Recueil, s. 1607), který se týká právě německého systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, Soudní dvůr konstatoval, že tento systém byl sice přijat v souladu s ustanoveními vnitrostátní úpravy, avšak zakládá se na dohodě mezi zaměstnavatelem a zástupci jeho zaměstnanců, je systémem doplňujícím zákonný systém sociálního zabezpečení a nepoživá žádné veřejné finanční podpory. Systém s takovými znaky tudíž spadá do působnosti článku 119 Smlouvy.

16 Krom toho je třeba se domnívat, že v rozsudku Barber se Soudní dvůr poprvé zabýval otázkou, jak má být z hlediska článku 119 Smlouvy nahlíženo na nerovné zacházení spočívající ve stanovení rozdílného důchodového věku podle pohlaví. Je nesporné, že takovéto rozlišení nepředstavuje zvláštní znak smluvně vyloučených systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění; právě naopak, lze se s ním setkat i u jiných typů systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění a má tytéž diskriminační účinky.

17 Z toho vyplývá, že zásady vyjádřené v rozsudku Barber nesmějí být považovány za zásady, jejichž dosah je omezen na smluvně vyloučené systémy zaměstnaneckého penzijního pojištění, a že se rovněž týkají toho typu doplňkových systémů, který je předmětem sporu v původním řízení.

18 Německá vláda tvrdí, že podle zákonného systému sociálního důchodového zabezpečení platného v Německu může zaměstnanec uplatnit nárok na předčasnou výplatu svého zákonného důchodu po dosažení věku 60 let. V tomto případě BetrAVG stanoví, že má současně s tím nárok i na výplatu zaměstnaneckého důchodu. Tato právní úprava jasně ukazuje úzkou a přímou provázanost zákonného systému a systému zaměstnaneckého penzijního pojištění.

19 Tento argument nelze přijmout. Zaprvé nemůže mít totiž povinnost vyplacení zaměstnaneckého důchodu současně se zákonným důchodem, stanovená vnitrostátním právním předpisem, za následek vyloučení systému zaměstnaneckého penzijního pojištění z působnosti článku 119 Smlouvy. Zadruhé je nutno konstatovat, že dovolávaný vnitrostátní právní předpis nemá žádný účinek na diskriminační povahu sporného snížení, které vyplývá výlučně ze smluvních pravidel dotčeného systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, týkajících se stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.

20 Na první předběžnou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že je, jak vyplývá z rozsudku Barber, v rozporu s článkem 119 Smlouvy, aby měl muž v rámci doplňkového systému zaměstnaneckého penzijního pojištění z důvodu stanovení rozdílného důchodového věku podle pohlaví možnost uplatnit nárok na podnikový důchod ve vyšším věku než žena ve stejném postavení.

#### **Ke druhé otázce**

21 Svou druhou otázkou se předkládající soud táže, zda čl. 8 odst. 1 výše uvedené směrnice 86/378 nebrání tomu, aby byly ze stanovení rozdílného důchodového věku podle pohlaví pro účely vyplacení podnikových důchodů vyvozovány právní



důsledky neslučitelnosti s článkem 119 Smlouvy přede dnem 1. ledna 1993, k němuž jsou členské státy podle výše uvedeného právního předpisu povinny přijmout veškerá nezbytná opatření k zajištění souladu se směrnicí.

22 Podstatou této otázky je vznesení problému vztahu mezi článkem 119 Smlouvy a směrnicí 86/378.

23 V tomto ohledu postačí připomenout, že podle ustálené judikatury je článek 119 přímo použitelný na všechny formy diskriminace, které je možno zjistit na základě samotných kritérií stejné práce a stejné odměny, použitých v tomto článku, aniž by k uplatnění těchto kritérií byla nezbytná opatření Společenství nebo vnitrostátní opatření, tato kritéria vymezující (viz zejména rozsudek Barber, bod 37).

24 Vzhledem k tomu, že diskriminace vyplývající ze stanovení rozdílného důchodového věku podle pohlaví v oblasti podnikových důchodů může být přímo zjištěna na základě složek dotčené odměny a kritérií uvedených v článku 119, není třeba se zabývat otázkou účinků směrnice 86/378. Ustanovení směrnice totiž nemohou v žádném případě omezovat rozsah působnosti článku 119.

25 Z výše uvedeného vyplývá, že, s výhradou odpovědi na třetí předběžnou otázku, může muž, který je diskriminován stanovením rozdílného důchodového věku podle pohlaví, v podstatě uplatnit nárok na výplatu podnikového důchodu ve stejném věku jako žena ve stejném postavení a že jakékoliv snížení v případě předčasného odchodu musí být vypočteno poměrně k tomuto věku.

26 Na druhou předběžnou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že, s výhradou odpovědi podané na třetí předběžnou otázku, nemůže směrnice 86/378 bránit tomu, aby byl článek 119 Smlouvy přímo a bezprostředně uplatněn před vnitrostátními soudy.

### **Ke třetí otázce**

27 Třetí otázkou je Soudní dvůr v podstatě žádán, aby se vyjádřil k přesnému rozsahu omezení časových účinků rozsudku Barber.

28 Jak Soudní dvůr uvedl již v rozsudku ze dne 6. října 1993, Ten Oever (C-109/91, Recueil, s. I-4879), v tomto ohledu postačí 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.

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

30 Soudní dvůr přihlédl rovněž 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.

31 Také s ohledem na důvody, jimiž bylo odůvodněno omezení časových účinků rozsudku ve věci 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 dni 17. května 1990, tj. dni vydání rozsudku, s výhradou výjimky ve prospěch pracovníků nebo jejich právních nástupců, kteří před tímto dnem podali soudní žalobu nebo rovnocennou stížnost podle použitelného vnitrostátního práva.

32 S ohledem na předpoklad vyslovený v písmeni d) třetí otázky je třeba připomenout, že pouze Soudní dvůr může výjimečně omezit možnost všech dotčených osob dovolávat se výkladu určitého ustanovení práva Společenství v rámci řízení o předběžné otázce.

33 Na třetí předběžnou otázku je tudíž třeba odpovědět tak, že na základě rozsudku 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.

### K nákladům řízení

34 Výdaje vzniklé německé, nizozemské, irské vládě a 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 14. února 1991 předložil Arbeitsgericht Bonn, rozhodl takto:

- 1) **Jak vyplývá z rozsudku ze dne 17. května 1990 (C-262/88), je v rozporu s článkem 119 Smlouvy, aby měl muž v rámci doplňkového systému zaměstnaneckého penzijního pojištění z důvodu stanovení rozdílného důchodového věku podle pohlaví možnost uplatnit nárok na podnikový důchod ve vyšším věku než žena ve stejném postavení.**
- 2) **S výhradou odpovědi podané na třetí předběžnou otázku nemůže směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení bránit tomu, aby byl článek 119 Smlouvy přímo a bezprostředně uplatněn před vnitrostátními soudy.**
- 3) **Na základě rozsudku ze dne 17. května 1990 ve věci C-262/88, 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.**

ISAP ISAP ISAP ISAP ISAP ISAP