

COUNCIL DIRECTIVE

**96/97/EC**

of 20 December 1996

SMĚRNICE RADY

**96/97/ES**

ze dne 20. prosince 1996

**amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes<sup>1)</sup> kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků<sup>1)</sup>**

---

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 100 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,<sup>2)</sup>

Having regard to the opinion of the European Parliament,<sup>3)</sup>

Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee,<sup>4)</sup>

Whereas Article 119 of the Treaty provides that each Member State shall ensure the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work; whereas 'pay' should be taken to mean the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives, directly or indirectly, from his employer in respect of his employment;

Whereas, in its judgement of 17 May 1990, in Case 262/88: Barber v.

---

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 100 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,<sup>2)</sup>

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu,<sup>3)</sup>

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru,<sup>4)</sup>

vzhledem k tomu, že článek 119 Smlouvy stanoví, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci; že "odměnou za práci" má být rozuměna obvyklá základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoli jiné požitky, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v penězích nebo v naturáliích, přímo či nepřímo, v souvislosti se zaměstnáním;

vzhledem k tomu, že v rozsudku ze dne 17. května 1990 ve věci 262/88: Barber

---

<sup>1)</sup> OJ L046, 17.2.1997, p. 20 / Úř. věst. L 046, 17.2.1997, s. 20 / CELEX 31996L0097.

<sup>2)</sup> OJ C 218, 23. 8. 1995, p. 5 / Úř. věst. C 218, 23.8.1995, s. 5.

<sup>3)</sup> Opinion delivered on 12 November 1996 (OJ C 362, 2. 12. 1996). / Stanovisko ze dne 12. listopadu 1996 (Úř. věst. C 362, 2.12.1996).

<sup>4)</sup> OJ C 18, 22. 1. 1996, p. 132 / Úř. věst. C 18, 22.1.1996, s. 132.

Guardian Royal Exchange Assurance Group,<sup>5)</sup> the Court of Justice of the European Communities acknowledges that all forms of occupational pension constitute an element of pay within the meaning of Article 119 of the Treaty;

Whereas, in the abovementioned judgment, as clarified by the judgment of 14 December 1993 (Case C-110/91: Moroni v. Collo GmbH),<sup>6)</sup> the Court interprets Article 119 of the Treaty in such a way that discrimination between men and women in occupational social security schemes is prohibited in general and not only in respect of establishing the age of entitlement to a pension or when an occupational pension is offered by way of compensation for compulsory retirement on economic grounds;

Whereas, in accordance with Protocol 2 concerning Article 119 of the Treaty annexed to the Treaty establishing the European Community, benefits under occupational social security schemes shall not be considered as remuneration if and in so far as they are attributable to periods of employment prior to 17 May 1990, except in the case of workers or those claiming under them who have, before that date, initiated legal proceedings or raised an equivalent claim under the applicable national law;

Whereas, in its judgments of 28 September 1994<sup>7)</sup> (Case C-57/93: Vroege v. NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV and Case C-128/93: Fisscher v. Voorhuis Hengelo BV), the Court ruled that the abovementioned Protocol did not affect the right to join an occupational pension scheme, which continues to be governed by the judgment of 13 May

vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group<sup>5)</sup> Soudní dvůr Evropských společenství potvrdil, že všechny formy pracovních důchodů tvoří součást odměny za práci ve smyslu článku 119 Smlouvy;

vzhledem k tomu, že v uvedeném rozsudku, upřesněném rozsudkem ze dne 14. prosince 1993 (věc C-110/91: Moroni vs. Collo GmbH),<sup>6)</sup> Soudní dvůr vykládá článek 119 Smlouvy tak, že diskriminace mezi muži a ženami v systémech sociálního zabezpečení pracovníků je zakázána všeobecně, a ne pouze s ohledem na stanovení důchodového věku nebo při nabízení pracovního důchodu formou náhrady za propuštění z hospodářských důvodů;

vzhledem k tomu, že v souladu s protokolem č. 2 týkajícím se článku 119 Smlouvy připojeným ke Smlouvě o založení Evropského společenství nejsou dávky ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků považovány za odměnu, pokud jsou vypláceny za doby zaměstnání před 17. květnem 1990, s výjimkou případu pracovníků nebo osob uplatňujících nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů;

vzhledem k tomu, že v rozsudku ze dne 28. září 1994<sup>7)</sup> (věc C-57/93: Vroege vs. NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV a věc C-128/93: Fisscher vs. Voorhuis Hengelo BV) Soudní dvůr rozhodl, že se výše uvedený protokol nedotýká práva přistoupit k důchodovému systému pracovníků, který se nadále řídí rozsudkem ze dne 13. května 1986 ve věci 170/84: Bilka-Kaufhaus GmbH vs.

<sup>5)</sup> [1990] ECR I-1889. / Sb. rozh. 1990, s. I-1889.

<sup>6)</sup> [1993] ECR I-6591. / Sb. rozh. 1993, s. I-6591.

<sup>7)</sup> [1994] ECR I-4541 and (1994) ECR I-4583, respectively. / Sb. rozh. 1994, s. I-4541 a Sb. rozh. 1994, s. I-4583, v tomto pořadí.

1986 in Case 170/84: Bilka-Kaufhaus GmbH v. Hartz,<sup>8)</sup> and that the limitation of the effects in time of the judgment of 17 May 1990 in Case C-262/88: Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group does not apply to the right to join an occupational pension scheme; whereas the Court also ruled that the national rules relating to time limits for bringing actions under national law may be relied on against workers who assert their right to join an occupational pension scheme, provided that they are not less favourable for that type of action than for similar actions of a domestic nature and that they do not render the exercise of rights conferred by Community law impossible in practice; whereas the Court has also pointed out that the fact that a worker can claim retroactively to join an occupational pension scheme does not allow the worker to avoid paying the contributions relating to the period of membership concerned;

Whereas the exclusion of workers on the grounds of the nature of their work contracts from access to a company or sectorial social security scheme may constitute indirect discrimination against women;

Whereas, in its judgment of 9 November 1993 (Case C-132/92: Birds Eye Walls Ltd v. Friedel M. Roberts),<sup>9)</sup> the Court has also specified that it is not contrary to Article 119 of the Treaty, when calculating the amount of a bridging pension which is paid by an employer to male and female employees who have taken early retirement on grounds of ill health and which is intended to compensate, in particular, for loss of income resulting from the fact that they have not yet reached the age required for payment of the State pension which they will

Hartz,<sup>8)</sup> a že omezení časových účinků rozsudku ze dne 17. května 1990 ve věci C-262/88: Barber vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group se nevztahuje na právo přistoupit k důchodovému systému pracovníků; že Soudní dvůr také rozhodl, že vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podání žaloby se lze dovolat proti pracovníkům, kteří uplatní své právo přistoupit k důchodovému systému pracovníků, za předpokladu, že tyto předpisy nejsou méně příznivé pro tento druh žaloby než pro podobné žaloby podle vnitrostátních právních předpisů a že v praxi neznemožňují výkon práva Společenství; že Soudní dvůr také poznamenal, že skutečnost, že pracovník může zpětně uplatňovat nárok na přistoupení k důchodovému systému pracovníků, nezbavuje pracovníka povinnosti zaplatit příspěvky za dobu dotyčného členství;

vzhledem k tomu, že vyloučení pracovníků z přístupu k podnikovému nebo odvětvovému systému sociálního zabezpečení z důvodu druhu jejich pracovních smluv může zakládat nepřímou diskriminaci vůči ženám;

vzhledem k tomu, že v rozsudku ze dne 9. listopadu 1993 (věc C-132/92: Birds Eye Walls Ltd. vs. Friedel M. Roberts)<sup>9)</sup> Soudní dvůr také upřesnil, že není v rozporu s článkem 119 Smlouvy, pokud je při výpočtu částky přechodného důchodu, který je vyplácen zaměstnavatelem zaměstnaným mužům i ženám, kteří odešli do předčasného důchodu ze zdravotních důvodů, a který je určen k náhradě zejména ztráty jejich příjmu vyplývající ze skutečnosti, že nedosáhli ještě věku vyžadovaného pro vyplácení zákonného důchodu, přihlédnuto k částce zákonného

<sup>8)</sup> [1986] ECR I-1607 / Sb. rozh. 1986, s. I-1607.

<sup>9)</sup> [1993] ECR I-5579 / Sb. rozh. 1993, s. I-5579.

subsequently receive and to reduce the amount of the bridging pension accordingly, even though, in the case of men and women aged between 60 and 65, the result is that a female ex-employee receives a smaller bridging pension than that paid to her male counterpart, the difference being equal to the amount of the State pension to which she is entitled as from the age of 60 in respect of the periods of service completed with that employer;

Whereas, in its judgment of 6 October 1993 (Case C-109/91: *Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf*)<sup>10)</sup> and in its judgments of 14 December 1993 (Case C-110/91: *Moroni v. Collo GmbH*), 22 December 1993 (Case C-152/91: *Neath v. Hugh Steeper Ltd*)<sup>11)</sup> and 28 September 1994 (Case C-200/91: *Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others*),<sup>12)</sup> the Court confirms that, by virtue of the judgment of 17 May 1990 (Case C-262/88: *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*), the direct effect of Article 119 of the Treaty may be relied on, for the purpose of claiming equal treatment in the matter of occupational pensions, only in relation to benefits payable in respect of periods of service subsequent to 17 May 1990, except in the case of workers or those claiming under them who have, before that date, initiated legal proceedings or raised an equivalent claim under the applicable national law;

Whereas, in its abovementioned judgments (Case C-109/91: *Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf* and Case C-200/91: *Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others*), the

důchodu, který budou později dostávat, a částka přechodného důchodu je jim podle toho snížena, i když v případě mužů a žen ve věku mezi 60 a 65 roky to znamená, že bývalá zaměstnaná žena dostává menší přechodný důchod než její mužský protějšek, přičemž rozdíl se rovná částce zákonného důchodu, na kterou má ona nárok od svého 60. roku věku za dobu zaměstnání splněnou u tohoto zaměstnavatele;

vzhledem k tomu, že v rozsudku ze dne 6. října 1993 (věc C-109/91: *Ten Oever vs. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijfs*)<sup>10)</sup> a v rozsudcích ze dne 14. prosince 1993 (věc C-110/91: *Moroni vs. Collo GmbH*), ze dne 22. prosince 1993 (věc C-152/91: *Neath vs. Hugh Steeper Ltd.*)<sup>11)</sup> a ze dne 28. září 1994 (věc C-200/91: *Coloroll Pension Trustees Ltd. vs. Russell a další*)<sup>12)</sup> Soudní dvůr potvrzuje, že na základě rozsudku ze dne 17. května 1990 (věc C-262/88: *Barber vs. Guardian Royal Exchange Group*), přímého účinku článku 119 Smlouvy se lze dovolat pro účely domáhání se rovného zacházení v otázkách pracovních důchodů pouze ve vztahu k dávkám vypláceným za dobu zaměstnání po dni 17. května 1990, s výjimkou případu pracovníků nebo těch, kteří uplatňují nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů;

vzhledem k tomu, že ve výše uvedených rozsudcích (věc C-109/91: *Ten Oever vs. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf* a věc C-200/91: *Coloroll Pension Trustees Ltd. vs. Russell a další*) Soudní dvůr potvrzuje,

<sup>10)</sup> [1993] ECR I-4879 / Sb. rozh. 1993, s. I-4879.

<sup>11)</sup> [1993] ECR I-6953 / Sb. rozh. 1993, s. I-6953.

<sup>12)</sup> [1994] ECR I-4389 / Sb. rozh. 1994, s. I-4389.

Court confirms that the limitation of the effects in time of the Barber judgment applies to survivors' pensions and, consequently, equal treatment in this matter may be claimed only in relation to periods of service subsequent to 17 May 1990, except in the case of those who have, before that date, initiated legal proceedings or raised an equivalent claim under the applicable national law;

Whereas, moreover, in its judgments in Case C-152/91 and Case C-200/91, the Court specifies that the contributions of male and female workers to a defined-benefit pension scheme must be the same, since they are covered by Article 119 of the Treaty, whereas inequality of employers' contributions paid under funded defined-benefit schemes, which is due to the use of actuarial factors differing according to sex, is not to be assessed in the light of that same provision;

Whereas, in its judgments of 28 September 1994 <sup>13)</sup> (Case C-408/92: *Smith v. Advel Systems* and Case C-28/93: *Van den Akker v. Stichting Shell Pensioenfonds*), the Court points out that Article 119 of the Treaty precludes an employer who adopts measures necessary to comply with the Barber judgment of 17 May 1990 (C-262/88) from raising the retirement age for women to that which exists for men in relation to periods of service completed between 17 May 1990 and the date on which those measures come into force; on the other hand, as regards periods of service completed after the latter date, Article 119 does not prevent an employer from taking that step; as regards periods of service prior to 17 May 1990, Community law imposed no

že omezení časových účinků rozsudku ve věci Barber se vztahuje na pozůstalostní penze a v důsledku toho může být rovné zacházení v této záležitosti uplatňováno pouze ve vztahu k dobám zaměstnání po dni 17. května 1990, s výjimkou případu těch, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů;

vzhledem k tomu, že navíc v rozsudcích ve věcech C-152/91 a C-200/91 Soudní dvůr upřesňuje, že příspěvky pracujících mužů a žen do důchodového systému se zaručenou pevně stanovenou konečnou dávkou musí být stejné, protože se na ně vztahuje článek 119 Smlouvy, zatímco nerovnost příspěvků placených zaměstnavateli v rámci systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu, která je způsobena používáním pojistně matematických faktorů rozlišujících pohlaví, nemá být posuzována s přihlédnutím k tomuto ustanovení;

vzhledem k tomu, že v rozsudcích ze dne 28. září 1994 <sup>13)</sup> (věc C-408/92: *Smith vs. Advel Systems* a věc C-28/93: *Van den Akker vs. Stichting Shell Pensionenfonds*) Soudní dvůr poznamenává, že článek 119 Smlouvy zakazuje zaměstnavatelům, kteří přijali opatření nezbytná k dosažení souladu s rozsudkem Barber ze dne 17. května 1990, aby zvyšovali důchodový věk pro ženy na úroveň věku stanoveného pro muže ve vztahu k dobám zaměstnání splněným v době mezi 17. květnem 1990 a dnem, kdy tato opatření vstoupí v platnost; na druhé straně, pokud jde o doby zaměstnání splněné po tomto dni, nebrání článek 119 zaměstnavateli, aby takový krok učinil; pokud jde o doby zaměstnání před 17. květnem 1990, neukládá právo Společenství žádnou

<sup>13)</sup> [1994] ECR I-4435 and [1994] ECR I-4527, respectively / Sb. rozh. 1994, s. I-4435 a Sb. rozh. 1994, s. I-4527, v tomto pořadí.

obligation which would justify retroactive reduction of the advantages which women enjoyed;

povinnost, která by ospravedlnila zpětné snížení výhod, které ženy měly;

Whereas, in its abovementioned judgment in Case C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others), the Court ruled that additional benefits stemming from contributions paid by employees on a purely voluntary basis are not covered by Article 119 of the Treaty;

vzhledem k tomu, že ve výše uvedeném rozsudku ve věci C-200/91: Coloroll Pension Trustees Ltd. vs. Russell a další Soudní dvůr rozhodl, že na dodatečné dávky vyplývající z příspěvků placených zaměstnanci zcela dobrovolně se článek 119 Smlouvy nevztahuje;

Whereas, among the measures included in its third medium-term action programme on equal opportunities for women and men (1991 to 1995),<sup>14)</sup> the Commission emphasizes once more the adoption of suitable measures to take account of the consequences of the judgment of 17 May 1990 in Case 262/88 (Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group);

vzhledem k tomu, že mezi opatřeními zahrnutými do jejího třetího střednědobého akčního programu o rovných příležitostech pro ženy a muže (1991-1995)<sup>14)</sup> Komise znovu zdůrazňuje přijetí vhodných opatření k přihlídnutí k důsledkům rozsudku ze dne 17. května 1990 ve věci 262/88 (Barber vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group);

Whereas that judgment automatically invalidates certain provisions of Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes<sup>15)</sup> in respect of paid workers;

vzhledem k tomu, že rozsudek nevyhnutelně zrušuje některá ustanovení směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků<sup>15)</sup> s ohledem na pracovníky, kterým je vyplácena mzda nebo plat;

Whereas Article 119 of the Treaty is directly applicable and can be invoked before the national courts against any employer, whether a private person or a legal person, and whereas it is for these courts to safeguard the rights which that provision confers on individuals;

vzhledem k tomu, že článek 119 Smlouvy má přímý účinek a lze se jej dovolávat před vnitrostátními soudy proti každému zaměstnavateli, ať je jím fyzická nebo právnická osoba, a že je na těchto soudech chránit práva, která toto ustanovení přiznává jednotlivcům;

Whereas, on grounds of legal certainty, it is necessary to amend Directive 86/378/EEC in order to adapt the provisions which are affected by the Barber case-law,

vzhledem k tomu, že z důvodů právní jistoty je nezbytné pozměnit směrnici 86/378/EHS pro přizpůsobení ustanovení, která jsou ovlivněna věcí Barber,

<sup>14)</sup> OJ C 142, 31. 5. 1991, p. 1 / Úř. věst. C 142, 31.5.1991, s. 1.

<sup>15)</sup> OJ L 225, 12. 8. 1986, p. 40 / Úř. věst. L 225, 12.8.1986, s. 40 / CELEX 31986L0378

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

### **Article 1**

Directive 86/378/EEG shall be amended as follows:

1. Article 2 shall be replaced by the following:

#### **'Article 2**

1. "Occupational social security schemes" means schemes not governed by Directive 79/7/EEC whose purpose is to provide workers, whether employees or self-employed, in an undertaking or group of undertakings, area of economic activity, occupational sector or group of sectors with benefits intended to supplement the benefits provided by statutory social security schemes or to replace them, whether membership of such schemes is compulsory or optional.

2. This Directive does not apply to:

(a) individual contracts for self-employed workers;

(b) schemes for self-employed workers having only one member;

(c) insurance contracts to which the employer is not a party, in the case of salaried workers;

(d) optional provisions of occupational schemes offered to participants individually to guarantee them:

- either additional benefits, or

- a choice of date on which the normal benefits for self-employed workers will start, or a choice between several

### **Článek 1**

Směrnice 86/378/EHS se mění takto:

1. Článek 2 se nahrazuje tímto:

#### **"Článek 2**

1. "Systémy sociálního zabezpečení pracovníků" se rozumějí systémy, na které se nevztahuje směrnice 79/7/EHS a jejichž účelem je zajistit pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání, dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada, nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné.

2. Tato směrnice se nevztahuje na:

a) individuální smlouvy pro samostatně výdělečně činné osoby;

b) systémy pro samostatně výdělečně činné osoby, které mají pouze jednoho člena;

c) pojistné smlouvy, kde zaměstnavatel není smluvní stranou, v případě pracovníků pobírajících plat nebo mzdu;

d) dobrovolná ustanovení systémů sociálního zabezpečení pracovníků, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila

- buď doplňkové dávky, nebo

- výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro samostatně výdělečně činné osoby, nebo výběr z několika

benefits;

(e) occupational schemes in so far as benefits are financed by contributions paid by workers on a voluntary basis.

3. This Directive does not preclude an employer granting to persons who have already reached the retirement age for the purposes of granting a pension by virtue of an occupational scheme, but who have not yet reached the retirement age for the purposes of granting a statutory retirement pension, a pension supplement, the aim of which is to make equal or more nearly equal the overall amount of benefit paid to these persons in relation to the amount paid to persons of the other sex in the same situation who have already reached the statutory retirement age, until the persons benefiting from the supplement reach the statutory retirement age.`

2. Article 3 shall be replaced by the following:

### **'Article 3**

This Directive shall apply to members of the working population, including self-employed persons, persons whose activity is interrupted by illness, maternity, accident or involuntary unemployment and persons seeking employment, to retired and disabled workers and to those claiming under them, in accordance with national law and/or practice.`

3. Article 6 shall be replaced by the following:

### **'Article 6**

1. Provisions contrary to the principle of equal treatment shall include those based on sex, either directly or

dávek;

e) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jsou dávky financovány z příspěvků placených pracovníky na základě dobrovolnosti.

3. Tato směrnice nebrání zaměstnavateli přiznat osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle systému sociálního zabezpečení pracovníků, ale které zatím nedovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu, jehož cílem je dorovnat nebo přiblížit celkovou výši dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplnku dovrší zákonem stanovený důchodový věk."

2. Článek 3 se nahrazuje tímto:

### **"Článek 3**

Tato směrnice se vztahuje na pracující obyvatele včetně samostatně výdělečně činných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, mateřstvím, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a osob ucházejících se o zaměstnání, jakož i na důchodce a na invalidní pracovníky a na ty, kteří uplatňují nárok za ně v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí."

3. Článek 6 se nahrazuje tímto:

### **"Článek 6**

1. Ustanovení, která odporují zásadě rovného zacházení, zahrnují ta založená na pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s

indirectly, in particular by reference to marital or family status, for:	ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav pro:
(a) determining the persons who may participate in an occupational scheme;	a) určení osob, které se mohou účastnit systému sociálního zabezpečení pracovníků;
(b) fixing the compulsory or optional nature of participation in an occupational scheme;	b) stanovení povinné nebo dobrovolné povahy účasti v systému;
(c) laying down different rules as regards the age of entry into the scheme or the minimum period of employment or membership of the scheme required to obtain the benefits thereof;	c) stanovení různých pravidel, pokud jde o věk pro vstup do systému nebo minimální dobu trvání zaměstnání nebo členství v systému vyžadované pro získání dávek;
(d) laying down different rules, except as provided for in points (h) and (i), for the reimbursement of contributions when a worker leaves a scheme without having fulfilled the conditions guaranteeing a deferred right to long-term benefits;	d) stanovení různých pravidel, s výjimkou písmen h) a i), pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlásuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu doživotní právo na dlouhodobé dávky;
(e) setting different conditions for the granting of benefits or restricting such benefits to workers of one or other of the sexes;	e) stanovení různých podmínek pro přiznání dávek nebo omezení těchto dávek na pracovníky některého pohlaví;
(f) fixing different retirement ages;	f) stanovení rozdílných důchodových věků;
(g) suspending the retention or acquisition of rights during periods of maternity leave or leave for family reasons which are granted by law or agreement and are paid by the employer;	g) pozastavení zachování nebo získání nároků na dávky, které přiznává zákon nebo smlouva a jsou vypláceny zaměstnavatelem, během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů;
(h) setting different levels of benefit, except in so far as may be necessary to take account of actuarial calculation factors which differ according to sex in the case of defined-contribution schemes.	h) stanovení rozdílných úrovní dávek, s výjimkou nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě příspěvkových systémů.
In the case of funded defined-benefit schemes, certain elements (examples of which are annexed) may be unequal where the inequality of the amounts results from the effects of the use of actuarial factors differing according to	V případě systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu mohou být určité prvky (jejich příklady jsou přiloženy) nerovné, pokud nerovnost částek vyplývá z účinků použití pojistně matematických zásad, které se v době

sex at the time when the scheme's funding is implemented;	zavádění systému financování liší podle pohlaví;
(i) setting different levels for workers' contributions;	i) stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;
setting different levels for employers' contributions, except:	stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou:
- in the case of defined-contribution schemes if the aim is to equalize the amount of the final benefits or to make them more nearly equal for both sexes,	- v případě příspěvkových systémů, je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,
- in the case of funded defined-benefit schemes where the employer's contributions are intended to ensure the adequacy of the funds necessary to cover the cost of the benefits defined,	- v případě systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu, pokud jsou příspěvky zaměstnavatele určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky;
(j) laying down different standards or standards applicable only to workers of a specified sex, except as provided for in points (h) and (i), as regards the guarantee or retention of entitlement to deferred benefits when a worker leaves a scheme.	j) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze na pracovníky určitého pohlaví, s výjimkou opatření stanovených v písmenech h) a i), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.
2. Where the granting of benefits within the scope of this Directive is left to the discretion of the scheme's management bodies, the latter must comply with the principle of equal treatment.'	2. Pokud je přiznání dávek v rozsahu této směrnice ponecháno úvaze řídicích orgánů systému, musí tyto orgány přihlížet k zásadě rovného zacházení."

**4. Article 8 shall be replaced by the following:**

**4. Článek 8 se nahrazuje tímto:**

**'Article 8**

**"Článek 8**

1. Member States shall take the necessary steps to ensure that the provisions of occupational schemes for self-employed workers contrary to the principle of equal treatment are revised with effect from 1 January 1993 at the latest.

1. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění, aby ustanovení systémů sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby odporující zásadě rovného zacházení byla změněna a používala se nejpozději do 1. ledna 1993.

2. This Directive shall not preclude rights and obligations relating to a period of membership of an occupational scheme for self-employed workers prior to revision of that scheme

2. Tato směrnice nevylučuje, aby práva a povinnosti vztahující se k období členství v systému sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby před změnou tohoto

from remaining subject to the provisions of the scheme in force during that period.'

systemu podléhaly nadále ustanovením systému platným v daném období."

**5.** Article 9 shall be replaced by the following:

**5.** Článek 9 se nahrazuje tímto:

**'Article 9**

**"Článek 9**

As regards schemes for self-employed workers, Member States may defer compulsory application of the principle of equal treatment with regard to:

Pokud jde o systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby, mohou členské státy odložit povinné provedení zásady rovného zacházení pro:

(a) determination of pensionable age for the granting of old-age or retirement pensions, and the possible implications for other benefits:

a) stanovení důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu a možné důsledky pro jiné dávky

- either until the date on which such equality is achieved in statutory schemes,

- buď do dne, kdy bude dosaženo této rovnosti v zákonných systémech,

- or, at the latest, until such equality is prescribed by a directive;

- nebo nejpozději do doby, kdy bude tato rovnost vyžadována směrnicí;

(b) survivors' pensions until Community law establishes the principle of equal treatment in statutory social security schemes in that regard;

b) pozůstalostní důchody, dokud právo Společenství nezavede v tomto ohledu zásadu rovného zacházení v zákonných systémech sociálního zabezpečení;

(c) the application of the first subparagraph of point (i) of Article 6 (1) to take account of the different actuarial calculation factors, at the latest until 1 January 1999.'

c) použití čl. 6 odst. 1 písm. i) prvního pododstavce pro přihlídnutí k rozdílným pojistně matematickým zásadám, nejpozději do 1. ledna 1999"

**6.** The following Article shall be inserted:

**6.** Vkládá se nový článek, který zní:

**'Article 9a**

**"Článek 9a**

Where men and women may claim a flexible pensionable age under the same conditions, this shall not be deemed to be incompatible with this Directive.'

Pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk, není to považováno za neslučitelné s touto směrnicí."

**7.** The following Annex shall be added:

**7.** Doplňuje se nová příloha, která zní:

## 'ANNEX

Examples of elements which may be unequal, in respect of funded defined-benefit schemes, as referred to in Article 6 (h):

- conversion into a capital sum of part of a periodic pension,
- transfer of pension rights,
- a reversionary pension payable to a dependant in return for the surrender of part of a pension,
- a reduced pension where the worker opts to take early retirement.

## "PŘÍLOHA

Příklady prvků, které mohou být nerovné, pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v čl. 6 písm. h):

- přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,
- převod nároků na důchod,
- pozůstalostní důchod vyplácený nositeli práva v případě, že se vzdal části každoročně vypláceného důchodu,
- snížený důchod, pokud se pracovník rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu."

## Article 2

1. Any measure implementing this Directive, as regards paid workers, must cover all benefits derived from periods of employment subsequent to 17 May 1990 and shall apply retroactively to that date, without prejudice to workers or those claiming under them who have, before that date, initiated legal proceedings or raised an equivalent claim under national law. In that event, the implementation measures must apply retroactively to 8 April 1976 and must cover all the benefits derived from periods of employment after that date. For Member States which acceded to the Community after 8 April 1976, and before 17 May 1990 <sup>16)</sup>, that date shall be replaced by the date on which Article 119 of the Treaty became applicable on their territory.

2. The second sentence of paragraph 1 shall not prevent national rules relating to time limits for bringing actions under

## Článek 2

1. Všechna opatření provádějící tuto směrnici, pokud jde o pracovníky, kterým je vyplácena mzda nebo plat, se musí vztahovat na všechny dávky odvozené z doby zaměstnání po dni 17. května 1990 a mají zpětnou působnost od tohoto dne, aniž tím jsou dotčeni pracovníci nebo ti, kteří uplatňují nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů. V takovém případě se tato prováděcí opatření musí použít zpětně ode dne 8. dubna 1976 a musí se vztahovat na všechny dávky odvozené z dob zaměstnání po tomto datu. Pro členské státy, které přistoupily do Společenství po dni 8. dubna 1976, a před 17. květnem 1990 <sup>16)</sup> se tento den nahrazuje dnem, od kterého začal být článek 119 Smlouvy plně použitelný na jejich území.

2. Druhá věta odstavce 1 nebrání dovolat se vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podání žaloby proti

<sup>16)</sup> Corrigendum 31996L0097R(01) OJ L 151, 18.6.1999 p. 39 / Oprava 1996L0097R(01) Úř. Věst. L 151, 18.06.1999 s. 39.

national law from being relied on against workers or those claiming under them who initiated legal proceedings or raise an equivalent claim under national law before 17 May 1990, provided that they are not less favourable for that type of action than for similar actions of a domestic nature and that they do not render the exercise of Community law impossible in practice.

**3.** For Member States whose accession took place after 17 May 1990 and who were on 1 January 1994 Contracting Parties to the Agreement on the European Economic Area, the date of 17 May 1990 in paragraph 1 and 2 of this Directive is replaced by 1 January 1994.

pracovníkům nebo těm, kteří uplatňují nárok za ně, kteří podali žalobu nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů před 17. květnem 1990 za předpokladu, že tyto předpisy nejsou méně příznivé pro tento druh žaloby než pro podobné žaloby podle vnitrostátních právních předpisů a že v praxi neznemožňují výkon práva Společenství.

**3.** Pro členské státy, jejichž přistoupení se uskutečnilo po dni 17. května 1990 a které byly dne 1. ledna 1994 smluvními stranami Smlouvy o Evropském hospodářském prostoru, se 17. květen 1994 v odstavcích 1 a 2 této směrnice nahrazuje 1. lednem 1994.

### **Article 3**

**1.** Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 1 July 1997. They shall forthwith inform the Commission thereof.

When Member States adopt these provisions, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such a reference shall be laid down by the Member States.

**2.** Member States shall communicate to the Commission, at the latest two years after the entry into force of this Directive, all information necessary to enable the Commission to draw up a report on the application of this Directive.

### **Článek 3**

**1.** Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do dne 17. července 1997. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

**2.** Členské státy sdělí Komisi nejpozději do dvou let po vstupu této směrnice v platnost všechny nezbytné informace za účelem umožnit Komisi vypracovat zprávu o provedení této směrnice.

**Article 4**

This Directive shall enter into force on the 20 day following that of its publication in the Official Journal of the European Communities.

**Článek 4**

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropských společenství.

**Article 5**

This Directive is addressed to the Member States.

**Článek 5**

Tato směrnice je určena členskými státy.

Done at Brussels, 20 December 1996.

V Bruselu dne 20. prosince 1996.

For the Council

Za Radu

The President

předseda

S. BARRETT

S. Barrett

(14) OJ No L 225, 12. 8. 1986, p. 40.

[14] Úř. věst. L 225, 12.8.1986, s. 40.