

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>1)</sup>**

as amended by

COUNCIL DIRECTIVE

**96/97/EC**

of 20 December 1996<sup>2)</sup>

**(consolidated version - unofficial)**

**Notice: Text marked bold is the text of Directive 96/97/EC**

Preamble of the Directive 86/378/EEC

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES,

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community, and in particular Articles 100 and 235 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,<sup>3)</sup>

Having regard to the opinion of the European Parliament,<sup>4)</sup>

Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee,<sup>5)</sup>

Whereas the Treaty provides that each

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>1)</sup>**

ve znění

SMĚRNICE RADY

**96/97/ES**

ze dne 20. prosince 1996<sup>2)</sup>

**(úplné znění - neoficiální)**

**Poznámka: Text vyznačený tučně je text směrnice 96/97/ES**

Preambule směrnice 86/378/EHS

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství, a zejména na články 100 a 235 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,<sup>3)</sup>

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu,<sup>4)</sup>

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru,<sup>5)</sup>

vzhledem k tomu, že Smlouva stanoví,

<sup>1)</sup> OJ L 225, 12.8.1986, p. 40 / Úř. věst. L 225, 12.8.1986, s. 40 / CELEX 31986L0378.

<sup>2)</sup> OJ L 046, 17.2.1997, p. 20 / Úř. věst. L 046, 17.2.1997, s. 20 / CELEX 31996L0097.

<sup>3)</sup> OJ C 134, 21. 5. 1983, p. 7 / Úř. věst. C 134, 21.5.1983, s. 7.

<sup>4)</sup> OJ C 117, 30. 4. 1984, p. 171 / Úř. věst. C 117, 30.4.1984, s. 171.

<sup>5)</sup> OJ C 35, 9. 2. 1984, p. 7 / Úř. věst. C 35, 9.2.1984, s. 7.

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, although the principle of equal pay does indeed apply directly in cases where discrimination can be determined solely on the basis of the criteria of equal treatment and equal pay, there are also situations in which implementation of this principle implies the adoption of additional measures which more clearly define its scope;

Whereas Article 1 (2) of Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions <sup>6)</sup> provides that, with a view to ensuring the progressive implementation of the principle of equal treatment in matters of social security, the Council, acting on a proposal from the Commission, will adopt provisions defining its substance, its scope and the arrangements for its application; whereas the Council adopted to this end Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security; <sup>7)</sup>

Whereas Article 3 (3) of Directive 79/7/EEC provides that, with a view to ensuring implementation of the principle of equal treatment in occupational schemes, the Council, acting on a proposal from the Commission, will adopt provisions defining its substance,

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 zásada stejné odměny je sice přímo použitelná v případech, kde diskriminace může být odhalena pouze na základě kritérií rovného zacházení a stejné odměny za práci, avšak existují i případy, kdy zavedení této zásady předpokládá přijetí dodatečných opatření, která jasněji vymezí její dosah;

vzhledem k tomu, že čl. 1 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a zvyšování odborné kvalifikace a o pracovní podmínky, <sup>6)</sup> stanoví, že k zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující její obsah, rozsah a prováděcí pravidla; že proto Rada přijala směrnici 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení; <sup>7)</sup>

vzhledem k tomu, že čl. 3 odst. 3 směrnice 79/7/EHS stanoví, že k zajištění zavedení zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující její

<sup>6)</sup> OJ L 39, 14. 2. 1976, p. 40 / Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40 / CELEX 31976L0207.

<sup>7)</sup> OJ L 6, 10. 1. 1979, p. 24 / Úř. věst. L 6, 10.1.1979, s. 24 / CELEX 31979L0007.

its scope and the arrangements for its application;	obsah, rozsah a prováděcí pravidla;
Whereas the principle of equal treatment should be implemented in occupational social security schemes which provide protection against the risks specified in Article 3 (1) of Directive 79/7/EEC as well as those which provide employees with any other consideration in cash or in kind within the meaning of the Treaty;	vzhledem k tomu, že zásada rovného zacházení by měla být zavedena v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, které poskytují ochranu proti rizikům stanoveným v čl. 3 odst. 1 směrnice 79/7/EHS, a také v těch, které poskytují zaměstnancům jakékoli jiné požitky v penězích nebo v naturáliích ve smyslu Smlouvy;
Whereas implementation of the principle of equal treatment does not prejudice the provisions relating to the protection of women by reason of maternity,	vzhledem k tomu, že se zavedení zásady rovného zacházení nedotýká ustanovení týkajících se ochrany žen z důvodů mateřství,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE: PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Preamble of the Directive 96/97/EC	Preambule směrnice 96/97/ES
<b>THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,</b>	<b>RADA EVROPSKÉ UNIE,</b>
<b>Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 100 thereof,</b>	<b>s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 100 této smlouvy,</b>
<b>Having regard to the proposal from the Commission,<sup>8)</sup></b>	<b>s ohledem na návrh Komise,<sup>8)</sup></b>
<b>Having regard to the opinion of the European Parliament,<sup>9)</sup></b>	<b>s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu,<sup>9)</sup></b>
<b>Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee,<sup>10)</sup></b>	<b>s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru,<sup>10)</sup></b>
<b>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</b>	<b>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</b>

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

<sup>9)</sup> Stanovisko ze dne 12. listopadu 1996 (Úř. věst. C 362, 2.12.1996) / Opinion delivered on 12 November 1996 (OJ C 362, 2.12.1996).

<sup>10)</sup> Úř. věst. C 18, 22.1.1996, s.132. / OJ C 18, 22.1.1996, p.132.

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. Guardian Royal Exchange Assurance Group,<sup>11)</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>12)</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

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 vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group<sup>11)</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>12)</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;

<sup>11)</sup> Sb. roz. 1990, s. I-1889 / [1990] ECR I-1889.

<sup>12)</sup> Sb. rozh. 1993, s. I-6591 / [1993] ECR I-6591.

law;

Whereas, in its judgments of 28 September 1994 <sup>13)</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 1986 in Case 170/84: *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Hartz*, <sup>14)</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;

vzhledem k tomu, že v rozsudku ze dne 28. září 1994 <sup>13)</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. Hartz*, <sup>14)</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, nezavazuje 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

<sup>13)</sup> Sb. rozh. 1994, s. I-4541 a Sb. rozh. 1994, s. I-4583, v tomto pořadí / [1994] ECR I-4541 and (1994) ECR I-4583, respectively.

<sup>14)</sup> Sb. rozh. 1986, s. I-1607 / [1986] ECR I-1607.

Whereas, in its judgment of 9 November 1993 (Case C-132/92: Birds Eye Walls Ltd v. Friedel M. Roberts),<sup>15)</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 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>16)</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>17)</sup> and 28 September 1994 (Case C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others)<sup>18)</sup>, the Court confirms that, by virtue of the

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>15)</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 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 Schoonmaakbedrijs)<sup>16)</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>17)</sup> a ze dne 28. září 1994 (věc C-200/91: Coloroll Pension Trustees Ltd. vs. Russell a další)<sup>18)</sup> Soudní dvůr potvrzuje, že na základě

<sup>15)</sup> Sb. rozh. 1993, s. I-5579 / [1993] ECR I-5579.

<sup>16)</sup> Sb. rozh. 1993, s. I-4879 / [1993] ECR I-4879.

<sup>17)</sup> Sb. rozh. 1993, s. I-6953 / [1993] ECR I-6953.

<sup>18)</sup> Sb. rozh. 1994, s. I-4389 / [1994] ECR I-4389.

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 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

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, 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

same provision;

Whereas, in its judgments of 28 September 1994 <sup>19)</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 obligation which would justify retroactive reduction of the advantages which women enjoyed;

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;

Whereas, among the measures included in its third medium-term action programme on equal opportunities for women and men (1991 to 1995) <sup>20)</sup>, the Commission emphasizes once more the adoption of suitable measures to take account of the consequences of the judgment

matematických faktorů rozlišujících pohlaví, nemá být posuzována s přihlédnutím k tomuto ustanovení;

vzhledem k tomu, že v rozsudcích ze dne 28. září 1994 <sup>19)</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 povinnost, která by ospravedlnila zpětné snížení výhod, které ženy měly;

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;

vzhledem k tomu, že mezi opatřeními zahrnutými do jejího třetího střednědobého akčního programu o rovných příležitostech pro ženy a muže (1991-1995) <sup>20)</sup> Komise znovu zdůrazňuje přijetí vhodných opatření k přihlédnutí k důsledkům rozsudku

<sup>19)</sup> Sb. rozh. 1994, s. I-4435 a Sb. rozh. 1994, st. I4527, v tomto pořadí / [1994] ECR I-4435 and [1994] ECR I-4527, respectively.

<sup>20)</sup> OJ C 142, 31. 5. 1991, p. 1 / Úř. věst. C 142, 31.5.1991, s. 1.

of 17 May 1990 in Case 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 in respect of paid workers;

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;

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,

**HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:**

(Barber vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group);

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 s ohledem na pracovníky, kterým je vyplácena mzda nebo plat;

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;

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

**PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:**

---

Articles 1-13 of Directive 86/97/EEC as amended by Article 1 of Directive 96/96/EC

---

Články 1-13 směrnice 86/97/EHS ve znění článku 1 směrnice 96/97/ES

---

**Article 1**

The object of this Directive is to implement, in occupational social security schemes, the principle of equal treatment for men and women, hereinafter referred to as 'the principle of equal treatment'.

---

**Článek 1**

Účelem této směrnice je zavést v systémech sociálního zabezpečení pracovníků zásadu rovného zacházení pro muže a ženy (dále jen "zásada rovného zacházení").

**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-

**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

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 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**

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 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**

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.

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."

### 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.

### 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.

### Article 4

This Directive shall apply to:

(a) occupational schemes which provide protection against the following risks:

- sickness,
- invalidity,
- old age, including early retirement,
- industrial accidents and occupational diseases,
- unemployment;

(b) occupational schemes which provide for other social benefits, in cash or in kind, and in particular survivors' benefits and family allowances, if such benefits are accorded to employed persons and thus constitute a

### Článek 4

Tato směrnice se vztahuje na:

a) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které zajišťují ochranu pro případ:

- nemoci,
- invalidity,
- stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
- pracovních úrazů a nemocí z povolání,
- nezaměstnanosti;

b) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které stanoví další sociální dávky v penězích nebo v naturáliích, a zejména pozůstalostní a rodinné dávky, jsou-li tyto dávky určeny zaměstnancům, a tudíž představují požitky vyplácené

consideration paid by the employer to the worker by reason of the latter's employment.

zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání.

### **Article 5**

1. Under the conditions laid down in the following provisions, the principle of equal treatment implies that there shall be no discrimination on the basis of sex, either directly or indirectly, by reference in particular to marital or family status, especially as regards:

- the scope of the schemes and the conditions of access to them;
- the obligation to contribute and the calculation of contributions;
- the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse or dependants, and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits.

2. The principle of equal treatment shall not prejudice the provisions relating to the protection of women by reason of maternity.

### **Článek 5**

1. Za podmínek stanovených v následujících ustanoveních předpokládá zásada rovného zacházení zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav, obzvláště pokud jde o:

- oblast působnosti systémů a podmínky přístupu k nim,
- povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků,
- výpočet dávek včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.

2. Zásada rovného zacházení se nedotýká opatření na ochranu žen z důvodů mateřství.

### **Article 6**

**1. Provisions contrary to the principle of equal treatment shall include those based on sex, either directly or indirectly, in particular by reference to marital or family status, for:**

- (a) determining the persons who may participate in an occupational scheme;**
- (b) fixing the compulsory or optional nature of participation in an occupational scheme;**
- (c) laying down different rules as regards the age of entry into the scheme or the minimum period of employment or membership of the**

### **Článek 6**

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

- a) určení osob, které se mohou účastnit systému sociálního zabezpečení pracovníků;**
- b) stanovení povinné nebo dobrovolné povahy účasti v systému;**
- c) stanovení různých pravidel, pokud jde o věk pro vstup do systému nebo minimální dobu trvání zaměstnání nebo členství v systému vyžadované**

scheme required to obtain the benefits thereof;

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 odhláší 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 sex at the time when the scheme's funding is implemented;

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 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

- v případě příspěvkových systémů, je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,

**both sexes,**

**- 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,**

**(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.**

**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.**

#### **Article 7**

Member States shall take all necessary steps to ensure that:

(a) provisions contrary to the principle of equal treatment in legally compulsory collective agreements, staff rules of undertakings or any other arrangements relating to occupational schemes are null and void, or may be declared null and void or amended;

(b) schemes containing such provisions may not be approved or extended by administrative measures.

#### **Article 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**

**- v případě systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu, pokud jsou příspěvky zaměstnavatele určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky;**

**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. Pokud je přiznání dávek v rozsahu této směrnice ponecháno úvaze řídicích orgánů systému, musí tyto orgány přihlížet k zásadě rovného zacházení.**

#### **Článek 7**

Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby:

a) ustanovení kolektivních smluv, které jsou uzavírány povinně ze zákona, pracovních řádů podniků nebo jiné úpravy týkající se systémů sociálního zabezpečení pracovníků odporující zásadě rovného zacházení, byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna;

b) systémy obsahující tato ustanovení nemohly být schváleny ani rozšířeny správními opatřeními.

#### **Článek 8**

**1. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění, aby ustanovení systémů sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby odporující**

are revised with effect from 1 January 1993 at the latest.

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

#### Article 9

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

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

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

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

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

(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.

#### Article 9a

Where men and women may claim a flexible pensionable age under the same conditions, this shall not be

zásadě rovného zacházení byla změněna a používala se nejpozději do 1. ledna 1993.

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 systému podléhaly nadále ustanovením systému platným v daném období.

#### Článek 9

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

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

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

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

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

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

#### Článek 9a

Pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk, není to považováno

**deemed to be incompatible with this Directive.** **za neslučitelné s touto směrnicí.**

#### **Article 10**

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to enable all persons who consider themselves injured by failure to apply the principle of equal treatment to pursue their claims before the courts, possibly after bringing the matters before other competent authorities.

#### **Článek 10**

Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby umožnily každé osobě, která se cítí poškozená nedodržením zásady rovného zacházení, domáhat se nápravy soudní cestou případně poté, co se obrátila na jiné příslušné orgány.

#### **Article 11**

Member States shall take all the necessary steps to protect worker against dismissal where this constitutes a response on the part of the employer to a complaint made at undertaking level or to the institution of legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

#### **Článek 11**

Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propouštěním, které je reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.

#### **Article 12**

1. Member States shall bring into force such laws, regulations and administrative provisions as are necessary in order to comply with this Directive at the latest three years after notification thereof<sup>21)</sup>. They shall immediately inform the Commission thereof.

2. Member States shall communicate to the Commission at the latest five years after notification of this Directive all information necessary to enable the Commission to draw up a report on the application of this Directive for submission to the Council.

#### **Článek 12**

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do tří let po jejím oznámení<sup>21)</sup>. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

2. Členské státy sdělí Komisi nejpozději do pěti let po oznámení této směrnice všechny nezbytné informace za účelem umožnit Komisi vypracování zprávy pro Radu o uplatňování této směrnice.

---

<sup>21)</sup> Tato směrnice byla oznámena členskými státem dne 30. července 1986.  
This Directive was notified to the Member States on 30 July 1986

## Article 13

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Brussels, 24 July 1986.

For the Council

The President

A. CLARK

## Článek 13

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne 24. července 1986.

Za Radu

předseda

A. CLARK

---

Articles 2 - 4 of the Directive 96/97/EC

---

Články 2 - 4 směrnice 96/97 ES

## 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>22)</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 national law from**

## 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 dnem 17. května 1990,<sup>22)</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 pracovníkům nebo těm, kteří**

---

<sup>22)</sup> Corrigendum 31996L0097R(01) OJ L 151, 18.6.1999 p. 39 / Oprava 1996L0097R(01) Úř. Věst. L 151, 18.06.1999 s. 39.

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 the first sentence of paragraph 1 of this Article is replaced<sup>22)</sup> by 1 January 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.

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 1990 v první větě v odstavci 1 tohoto článku nahrazuje<sup>22)</sup> 1. lednem 1994.

### 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

The President

S. BARRETT

Za Radu

předseda

S. BARRETT

**ANNEX****PŘÍLOHA**

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.

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.