

TILSKIPUN RÁÐSINS 96/97/EB

frá 20. desember 1996

um breytingu á tilskipun 86/378/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna innan almannatryggingakerfa einstakra starfsgreina

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 100. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar ⁽¹⁾,með hliðsjón af álitum Evrópuþingsins ⁽²⁾,með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndarinnar ⁽³⁾,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

Í 119. gr. sáttmálans er kveðið á um að öllum aðildarríkjunum beri að tryggja að þeirri meginreglu sé beitt að karlar og konur hljóti jöfn laun fyrir jafna vinnu. Með „launum“ er átt við venjulegt grunn- eða lágmarkskaup ásamt öllu öðru endurgjaldi, hvort heldur er í fé eða fríðu, sem launþegi fær beint eða óbeint frá vinnuveitanda vegna starfs síns.

Dómstóll Evrópubandalaganna viðurkennir, með dómi sínum frá 17. maí 1990 í máli 262/88 (Barber gegn Guardian Royal Exchange Assurance Group) ⁽⁴⁾, að starfstengdur lífeyrir af öllu tagi sé launþáttur í skilningi 119. gr. sáttmálans.

Með framangreindum dómi sínum, eins og skýrt er með dómnum frá 14. desember 1993 (mál C-110/91, Moroni gegn Collo GmbH) ⁽⁵⁾, túlkar dómstóllinn 119. gr. sáttmálans þannig að mismunur karla og kvenna innan almannatryggingakerfa einstakra starfsgreina sé bönnuð almennt og ekki aðeins þegar ákvarða á hvaða aldur veitir réttindi til lífeyris eða þegar starfstengdur lífeyrir er boðinn sem uppbót fyrir uppsögn af efnahagsástæðum.

Í samræmi við bókun 2 varðandi 119. gr. sáttmálans, sem fylgir með stofnsáttmála Evrópubandalagsins, skulu bætur samkvæmt almannatryggingakerfi einstakra starfsgreina

ekki teljast til tekna ef og að svo miklu leyti sem unnt er að rekja þær til starfstímabila fyrir 17. maí 1990, nema um sé að ræða launþega, eða þá sem eiga rétt á greiðslum fyrir þeirra hönd, sem fyrir þann dag hafa hafið málarekstur eða lagt fram jafngilda kröfu í samræmi við gildandi innlend lög.

Með dómum sínum frá 28. september 1994 ⁽⁶⁾ (mál C-57/93, Vroege gegn NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV og mál C-128/93, Fisscher gegn Voorhuis Hengelo BV), úrskurðaði dómstóllinn að framangreind bókun hefði ekki áhrif á réttinn til að ganga inn í starfstengt lífeyriskerfi, sem dómurinn frá 13. maí 1986 í máli 170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH gegn Hartz) ⁽⁷⁾, mun áfram gilda um, og að tímatak-mörkun dómsins frá 17. maí 1990 í máli C-262/88 (Barber gegn Guardian Royal Exchange Assurance Group) hafi ekki áhrif á réttinn til að ganga inn í starfstengt lífeyriskerfi. Dómstóllinn úrskurðaði einnig að styðjast megi við innlendar reglur, sem varða frest til þess að höfða mál fyrir innlendum rétti, gagnvart launþegum sem halda fram rétti til að ganga inn í starfstengt lífeyriskerfi, að því tilskildu að þær henti ekki síður til málshöfðunar af því tagi en til svipaðra málshöfðana innanlands og að þær geri ekki að verkum að ómögulegt sé að nýta í reynd réttindi samkvæmt bandalagslögum. Dómstóllinn hefur líka bent á að sú staðreynd, að launþegi getur gert afturvirka kröfu um að ganga inn í starfstengt lífeyriskerfi, þýði ekki að hann komist hjá því að greiða iðgjöld fyrir það aðildartímabil sem um ræðir.

Það getur verið óbeint misrétti gagnvart konum þegar launþegar eru útilokaðir frá tryggingakerfi fyrirtækis eða starfsgreinar á grundvelli þess hvers eðlis starfssamningar þeirra eru.

Með dómi sínum frá 9. nóvember 1993 (mál C-132/92, Birds Eye Walls Ltd gegn Friedel M. Roberts) ⁽⁸⁾, hefur dómstóllinn og tekið fram að það stríði ekki gegn 119. gr. sáttmálans að þegar reiknaður er bráðabirgðalífeyrir, sem vinnuveitandi greiðir starfsmönnum, körlum og konum, sem hafa hætt störfum af heilsufarsástæðum fyrir eftirlaunaaldur, og sem er sérstaklega ætlað að bæta upp tekjumissi

⁽¹⁾ Stjtið. EB nr. C 218, 23. 8. 1995, bls. 5.

⁽²⁾ Álit var skilað 12. nóvember 1996 (Stjtið. EB nr. C 362, 2. 12. 1996).

⁽³⁾ Stjtið. EB nr. C 18, 22. 1. 1996, bls. 132.

⁽⁴⁾ Dómasafn EB 1990, I-1889.

⁽⁵⁾ Dómasafn EB 1993, I-6591.

⁽⁶⁾ Dómasafn EB 1994, I-4541 og Dómasafn EB 1994, I-4583.

⁽⁷⁾ Dómasafn EB 1986, I-1607.

⁽⁸⁾ Dómasafn EB 1993, I-5579.

sem stafar af því að viðkomandi hafa ekki náð þeim aldri sem krafist er til að fá greiddan ellilífeyri frá ríkinu, sé tekið mið af þeirri fjárhæð sem þeir munu fá síðar í ellilífeyri frá ríkinu og að bráðabirgðalífeyrir sé lækkaður í samræmi við það, jafnvel þó að á meðal karla og kvenna á aldrinum 60 til 65 ára sé niðurstaðan sú að fyrrverandi starfsmaður, sem er kona, fái lægri bráðabirgðalífeyri en starfsmaður sem er karlmaður, þar eð munurinn samsvarar þeirri lífeyrisfjárhæð sem konan á rétt á að fá frá ríkinu frá 60 ára aldri miðað við starfsaldur hennar hjá vinnuveitandanum.

Með dómi sínum frá 6. október 1993 (mál C-109/91, Ten Oever gegn Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf) ⁽¹⁾ og með dómum sínum frá 14. desember 1993 (mál C-110/91, Moroni gegn Collo GmbH), 22. desember 1993 (mál C-152/91, Neath gegn Hugh Steeper Ltd) ⁽²⁾ og 28. september 1994 (mál C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited gegn Russell o.fl.) ⁽³⁾, staðfestir dómstóllinn, með skírskotun til dómsins frá 17. maí 1990 (mál C-262/88, Barber gegn Guardian Royal Exchange Assurance Group), að styðjast megi við bein áhrif 119. gr. sáttmálans, að því er varðar kröfu um jafnrétti með tilliti til starfstengds lífeyris, einungis þegar um er að ræða bætur sem ber að greiða vegna starfstímabila eftir 17. maí 1990, nema í því tilviki að launþegar, eða þeir sem eiga rétt á greiðslum fyrir þeirra hönd, hafi fyrir þann dag höfðað dómsmál eða lagt fram samsvarandi kröfu samkvæmt gildandi landslögum.

Með framangreindum dómum sínum (mál C-109/91, Ten Oever gegn Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf og mál C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited gegn Russell o.fl.), staðfestir dómstóllinn að tímatak mörkun Barber-dómsins eigi við um lífeyri eftirlifenda og þar af leiðandi sé aðeins hægt að gera kröfu um jafnrétti með tilliti til starfstímabila eftir 17. maí 1990, nema í því tilviki að viðkomandi hafi fyrir þann dag hafið málsókn eða sett fram samsvarandi kröfu samkvæmt gildandi landslögum.

Með dómum sínum í máli C-152/91 og máli C-200/91 tekur dómstóllinn enn fremur fram að iðgjöld launþega, karla og kvenna, í lífeyriskerfi, sem er kerfi ákvarðaðra réttinda, verði að vera jafnhá, þar sem fjallað er um þau í 119. gr. sáttmálans, en mishá framlög vinnuveitenda, sem eru greidd innan kerfis ákvarðaðra réttinda, þar sem fjármagn er til í

sjóði, og eru tilkomin vegna mismunandi tryggingafræðilegra stuðla eftir kyni, skuli ekki metin í ljósi sama ákvæðis.

Með dómum sínum frá 28. september 1994 ⁽⁴⁾ (mál C-408/92, Smith gegn Advel Systems og mál C-28/93, Van den Akker gegn Stichting Shell Pensioenfonds), bendir dómstóllinn á að 119. gr. sáttmálans komi í veg fyrir að vinnuveitandi, sem gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að fara eftir Barber-dómnum frá 17. maí 1990 (C-262/88), geti hækkað eftirlaunaaldur kvenna til jafns við það sem gildir um karla í tengslum við starfstímabil á bilinu frá 17. maí 1990 og til þess dags sem þær ráðstafanir taka gildi; að því er tekur til starfstímabila sem lauk eftir síðari dagsetninguna kemur 119. gr. hins vegar ekki í veg fyrir að vinnuveitandi stígi þetta skref; að því er tekur til starfstímabila fyrir 17. maí 1990 eru engar skuldbindingar í bandalagslögum sem geta réttlætt afturvirka skerðingu þess ávinnings sem konur hafa notið.

Með framangreindum dómi sínum í máli C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited gegn Russell og öðrum) úrskurðaði dómstóllinn að viðbótarbætur, sem koma til vegna frjálsra iðgjalda launþega, falli ekki undir 119. gr. sáttmálans.

Í þriðju aðgerðaáætluninni til meðallangs tíma um jöfn tækifæri fyrir konur og karla (1991 til 1995) ⁽⁵⁾, leggur framkvæmdastjórnin enn á ný áherslu á að samþykktar verði viðeigandi ráðstafanir til að taka tillit til afleiðinga dómsins frá 17. maí 1990 í máli 262/88 (Barber gegn Guardian Royal Exchange Assurance Group).

Sá dómur ógildir sjálfkrafa tiltekin ákvæði tilskipunar ráðsins 86/378/EBE frá 24. júlí 1986 um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna í almannatryggingakerfum einstakra starfsgreina ⁽⁶⁾ að því er tekur til launþega.

Hvað varðar 119. gr. sáttmálans þá gildir hún án frekari lögfestingar og skírskota má til hennar fyrir innlendum dómstólum gagnvart hvaða vinnuveitanda sem er, bæði einstaklingum og lögpersónum, og þessum dómstólum ber að tryggja þann rétt sem þetta ákvæði veitir einstaklingum.

Með tilliti til réttaröryggis er nauðsynlegt að breyta tilskipun 86/378/EBE til þess að aðlaga ákvæðin sem Barberfordæmið hefur áhrif á.

⁽¹⁾ Dómasafn EB 1993, I-4879.

⁽²⁾ Dómasafn EB 1993, I-6953.

⁽³⁾ Dómasafn EB 1994, I-4389.

⁽⁴⁾ Dómasafn EB 1994, I-4435 og Dómasafn EB 1994, I-4527.

⁽⁵⁾ Stjútíð. EB nr. C 142, 31. 5. 1991, bls. 1.

⁽⁶⁾ Stjútíð. EB nr. L 225, 12. 8. 1986, bls. 40.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

1. gr.

Eftirfarandi breytingar eru gerðar á tilskipun 86/378/EBE:

1. Í stað 2. gr. komi eftirfarandi:

„2. gr.

1. Með „almannatryggingakerfi einstakra starfs-greina“ er átt við kerfi sem ekki heyra undir tilskipun 79/7/EBE og hafa það að markmiði að greiða launþegum, hvort heldur þeir starfa hjá öðrum eða sjálfstætt, innan fyrirtækis eða í hópi fyrirtækja, í ákveðinni starfsgrein eða á einu starfssviði eða fleiri, bætur sem hugsaðar eru sem viðbót við bætur sem lögbundin almannatryggingakerfi veita, eða sem ætlað er að koma í þeirra stað, án tillits til hvort aðild að slíkum kerfum er skylda eða ekki.

2. Tilskipun þessi gildir ekki um:

- a) einstaka samninga sjálfstætt starfandi einstaklinga;
- b) kerfi ætluð sjálfstætt starfandi einstaklingum með aðeins einn aðila;
- c) þegar um er að ræða launþega, tryggingasamninga sem vinnuveitandi á ekki aðild að;
- d) valfrjáls ákvæði atvinnutryggingakerfa sem standa einstökum félögum til boða í þeim tilgangi að tryggja þeim:
 - annaðhvort viðbótarbætur, eða
 - val um dagsetningu þegar greiðsla venjulegra bóta til sjálfstætt starfandi einstaklinga skal hefjast, eða val um mismunandi bótaflokka;
- e) atvinnutryggingakerfi að því marki sem bætur eru fjármagnaðar með frjálsum iðgjöldum launþega.

3. Þessi tilskipun kemur ekki í veg fyrir að vinnuveitandi veiti einstaklingum, sem hafa þegar náð eftirlaunaaldri að því er tekur til veitingar lífeyris innan atvinnutryggingakerfis, en hafa ekki enn náð eftirlaunaaldri að því er tekur til veitingar lögboðins eftirlaunalífeyris, lífeyrisuppbót með það að markmiði að heildarbætur, sem þessir einstaklingar fá greiddar, verði þær sömu, eða því sem næst, og þær sem einstaklingar af hinu kyninu, sem hafa náð lögboðnum eftirlaunaaldri og eru í sömu aðstöðu, fá greiddar, þangað til einstaklingar, sem njóta þessarar uppbótar, hafa náð lögboðnum eftirlaunaaldri.“

2. Í stað 3. gr. komi eftirfarandi:

„3. gr.

Þessi tilskipun gildir um allt vinnandi fólk, þar með talið sjálfstætt starfandi einstaklinga, fólk sem er tíma-bundið án vinnu vegna veikinda, barnsburðar, slyss eða atvinnuleysis og fólk í atvinnuleit, sem og um launþega á eftirlaunum og fatlaða launþega og þá sem eiga rétt á greiðslum fyrir þeirra hönd, í samræmi við innlend lög og/eða venjur.“

3. Í stað 6. gr. komi eftirfarandi:

„6. gr.

1. Til ákvæða, sem eru andstæð meginreglunni um jafnrétti, teljast öll þau ákvæði sem grundvölluð eru, beint eða óbeint, á kynferði, einkum með tilvísun til hjúskapar- og fjölskyldustöðu, í þeim tilgangi að:

- a) ákvarða hverjum er heimil aðild að atvinnutryggingakerfi;
- b) ákveða skyldubundna eða valfrjálsa aðild að atvinnutryggingakerfi;
- c) setja ólíkar reglur um aldurstakmark vegna aðildar að kerfinu eða lágmarksstarfstíma eða lágmarks-aðildartíma til að eiga rétt til bóta úr viðkomandi kerfi;
- d) setja ólíkar reglur, að undanskildu því sem kveðið er á um í h- og i-liðum, um endurgreiðslu iðgjalda þegar launþegi hættir aðild að kerfi án þess að hafa uppfyllt þau skilyrði sem tryggja honum rétt til langtímabóta síðar meir;
- e) setja ólík skilyrði fyrir bótageiðslum vegna kynferðis eða útiloka annað hvort kynið frá slíkum bótum;
- f) ákveða mismunandi eftirlaunaaldur;
- g) fresta því að rétti sé náð eða honum haldið í barnsburðarleyfi eða starfsleyfi af fjölskylduástandum sem veitt eru samkvæmt lögum eða samkomulagi og vinnuveitandi greiðir;
- h) ákvarða mismunandi bótastig, að undanskildum tilvikum þar sem nauðsynlegt getur talist að taka mið af tryggingafræðilegum reiknistuðlum sem eru mismunandi eftir kynjum þegar um er að ræða kerfi ákvarðaðra iðgjalda.

- Þegar um er að ræða kerfi ákvarðaðra réttinda, þar sem fjármagn er til í sjóði, er mögulegt að viss atriði séu ekki eins (dæmi um þau eru í viðaukanum), þar sem misháar fjárhæðir má rekja til tryggingafræðilegra stuðla sem eru mismunandi eftir kynjum á þeim tíma sem aflað er fjár til kerfisins;
- i) ákvarða mismunandi iðgjaldastig launþega;
- ákvarða mismunandi stig á framlagi vinnuveitanda, nema
- þegar um er að ræða kerfi ákvarðaðra iðgjalda og markmiðið er að jafna lokaupphæð bótanna eða að þær nálgist það að verða jafnar fyrir bæði kynin,
 - þegar um er að ræða kerfi ákvarðaðra réttinda, þar sem fjármagn er til í sjóði, og framlög vinnuveitenda eiga að tryggja að sjóðirnir séu nógu stórir til að greiða umræddar bætur;
- j) setja mismunandi viðmiðunarreglur eða viðmiðunarreglur sem gilda aðeins um launþega af öðru kyninu, að undanskildu því sem kveðið er á um í h- og i-liðum, hvað varðar tryggingu fyrir rétti til bóta síðar meir, eða því að rétti sé haldið, þegar launþegi hættir aðild að kerfi.
2. Þegar greiðslur bóta, sem heyra undir gildissvið þessarar tilskipunar, eru á valdi stjórnenda einstakra kerfa, ber stjórnendunum að taka til greina meginregluna um jafnrétti.“
4. Í stað 8. gr. komi eftirfarandi:
- „8. gr.
1. Aðildarríkin skulu gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þau ákvæði atvinnutryggingakerfa fyrir sjálfstætt starfandi einstaklinga, sem brjóta í bága við meginregluna um jafnrétti, verði endurskoðuð og öðlist gildi eigi síðar en 1. janúar 1993.
2. Þessi tilskipun kemur ekki í veg fyrir að réttindi og skyldur, er tengjast aðildartímabili að atvinnutryggingakerfi fyrir sjálfstætt starfandi einstaklinga, sem liðið er þegar endurskoðun sama kerfis fer fram, haldist í samræmi við ákvæði kerfisins á því tímabili sem um er að ræða.“
5. Í stað 9. gr. komi eftirfarandi:
- „9. gr.
- Hvað varðar kerfi fyrir sjálfstætt starfandi einstaklinga er aðildarríkjunum heimilt að fresta lögboðinni gildistöku meginreglunnar um jafnrétti með tilliti til:
- a) ákvörðunar aldursmarka vegna ellilífeyris- eða lífeyrisgreiðslna og hugsanlegra áhrifa þessa á aðrar bætur:
- annað hvort til þess dags er slíku jafnrétti hefur verið náð í lögskipuðum kerfum,
 - eða, í síðasta lagi, þar til mælt er fyrir um slíkt jafnrétti í tilskipun;
- b) eftirlifendalífeyris þar til meginreglan um jafnrétti samkvæmt bandalagslögum hefur verið tekin upp í lögskipuðum tryggingakerfum;
- c) beitingar fyrri undirgreinar i-liðar 1. mgr. 6. gr. um að taka mið af mismunandi tryggingafræðilegum reiknistuðlum, fram til 1. janúar 1999 í síðasta lagi.“
6. Eftirfarandi grein bætist við:
- „9. gr. a
- Fari karlar og konur fram á sveigjanleg aldursmörk vegna töku lífeyris við sömu skilyrði telst það ekki ósamrýmanlegt þessari tilskipun.“
7. Eftirfarandi viðauki bætist við:
- „VIÐAUKI
- Dæmi um atriði sem mögulegt er að séu ekki eins innan kerfis ákvarðaðra réttinda, þar sem fjármagn er til í sjóði, eins og um getur í h-lið 6. gr.:
- hluta af reglubundnum lífeyri er breytt í peningagreiðslu,
 - flutningur lífeyrisréttinda,
 - eftirlifendalífeyrir greiddur þeim sem á rétt á bótum sem í staðinn afsalar sér hluta lífeyris,
 - skertur lífeyrir þegar launþegi óskar eftir lausn frá starfi áður en eiginlegum eftirlaunaaldri er náð.“
2. gr.
1. Allar ráðstafanir, sem lúta að framkvæmd þessarar tilskipunar hvað varðar launþega, skulu ná yfir allar bætur sem eru leiddar af starfstímabilum eftir 17. maí 1990 og gilda afturvirktil til þess dags, með fyrirvara um launþega, eða þá sem eiga rétt á greiðslum fyrir þeirra hönd, sem hafa fyrir þann dag höfðað dómsmál eða lagt fram samsvarandi kröfu samkvæmt landslögum. Í því tilviki skulu ráðstafanir, sem lúta að framkvæmd, gilda afturvirktil til 8. apríl 1976 og skulu ná yfir allar bætur sem eru leiddar af starfstímabilum eftir þann dag. Að því er tekur til aðildarríkja, sem gerðust aðilar að bandalaginu eftir 8. apríl 1976, kemur í stað þeirrar dagsetningar sá dagur þegar 119. gr. sáttmálans öðlaðist gildi á yfirráðasvæði þeirra.

2. Annar málsliður 1. mgr. kemur ekki í veg fyrir að styðjast megi við innlendar reglur um frest til að höfða mál samkvæmt landslögum gegn launþegum, eða þeim sem eiga rétt á greiðslum fyrir þeirra hönd, sem hafa höfðað dómsmál eða lagt fram samsvarandi kröfu samkvæmt landslögum fyrir 17. maí 1990, að því tilskildu að þessar reglur henti ekki síður til málshöfðunar af því tagi en til svipaðra málshöfðana innanlands og þær geri ekki að verkum að ómögulegt sé að nýta í reynd réttindi samkvæmt bandalagslögum.

3. Að því er tekur til aðildarríkja, sem gengu í bandalagið eftir 17. maí 1990 og sem voru aðilar að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið 1. janúar 1994, komi 1. janúar 1994 í stað dagsetningarinnar 17. maí 1990 í 1. og 2. mgr. þessarar tilskipunar.

3. gr.

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnáslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari 1. júlí 1997. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Þegar aðildarríkin samþykkja þessi ákvæði skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar

þau verða birt opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

2. Eigi síðar en tveimur árum eftir gildistöku tilskipunar þessarar skulu aðildarríkin senda framkvæmdastjórninni allar nauðsynlegar upplýsingar til að hún geti tekið saman skýrslu um beitingu tilskipunar þessarar.

4. gr.

Tilskipun þessi öðlast gildi á tuttugasta degi eftir að hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*.

5. gr.

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 20. desember 1996.

Fyrir hönd ráðsins,

S. BARRETT

forseti.