



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 16.05.1995
COM(95) 186 def.
95/0117 (CNS)

Voorstel voor een
RICHTLIJN VAN DE RAAD

tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging
van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings-
en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

I. INLEIDING

Dit voorstel voor een richtlijn is bedoeld om Richtlijn 86/378/EEG van 24 juli 1986 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid in overeenstemming te brengen met artikel 119 van het Verdrag zoals dit door het Hof van Justitie is geïnterpreteerd.

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen erkent in het Barber-arrest van 17 mei 1990⁽¹⁾ en in de daaropvolgende arresten ter interpretatie van deze jurisprudentie⁽²⁾, met name het arrest van 14 december 1993 (zaak C-152/91 Moroni), dat alle vormen van bedrijfspensioenen – en, de facto, alle vormen van prestaties die door bedrijfsregelingen voor sociale zekerheid aan werknemers worden toegekend⁽³⁾ – een onderdeel van de beloning vormen in de zin van artikel 119 van het EEG-Verdrag inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen.

Aangezien artikel 119 van het Verdrag rechtstreeks van toepassing is en voor de nationale gerechtelijke instanties kan worden ingeroepen tegen iedere werkgever of het nu is door een privépersoon of door een publiekrechtelijk rechtspersoon⁽⁴⁾ is geen enkele afwijking van het beginsel van gelijke behandeling toegestaan. Bijgevolg zijn enkele bepalingen van Richtlijn 86/378/EEG van 24 juli 1986 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, waarin afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling zijn vastgelegd (met name in verband met de pensioengerechtigde leeftijd en prestaties aan overlevenden, artikel 9 van Richtlijn 86/378/EEG), nietig voor werknemers, aangezien dezen voor de nationale instanties op basis van artikel 119 van het Verdrag een vordering kunnen instellen. Dit artikel is immers een bepaling van primair recht, die primeert boven Richtlijn 86/378/EEG, die tot het afgeleid recht behoort. Het is duidelijk dat artikel 119 niet op zelfstandigen van toepassing is, zodat Richtlijn 86/378/EEG voor dezen ten volle van kracht blijft.

(1) Jurispr. 1990, blz. 1889.

(2) Jurispr. 1993, blz. I-4879, arrest van 6.10.1993, Zaak C-109/93 Ten Oever
Jurispr. 1993, blz. I-6591, arrest van 14.12.1993, Zaak C-110/91 Moroni
Jurispr. 1993, blz. I-6935, arrest van 22.12.1993, Zaak C-152/91 Neath
Jurispr. 1994, blz. I-4389, arrest van 28.9.1994, Zaak C-200/91 Coloroll
Jurispr. 1994, blz. I-4435, arrest van 28.9.1994, Zaak C-408/92 Smith
Jurispr. 1994, blz. I-4527, arrest van 28.9.1994, Zaak C-28/93 Van den Akker
Jurispr. 1994, blz. I-4541, arrest van 28.9.1994, Zaak C-128/93 Fisscher
Jurispr. 1994, blz. I-4583, arrest van 28.9.1994, Zaak C- 57/93 Vroege
Jurispr. 1994, blz. I-4471, arrest van 28.9.1994, Zaak C- 7/93 Beune.

(3) Onder "sociale zekerheid van werknemers" wordt verstaan iedere regeling die zijn oorsprong vindt in de arbeidsverhouding tussen een werknemer en een bepaalde werkgever, dus met uitzondering van de eigenlijke wettelijke regelingen en op eigen initiatief, zonder tussenkomst van de werkgever, gesloten verzekerings- of pensioenovereenkomsten.

(4) Jurispr. 1976 blz. 455, arrest van 8.4.1976, zaak 43/75, Defrenne/Sabena ("Defrenne II").

Uit zorg voor de rechtszekerheid en duidelijkheid en ter voorkoming van eventuele misverstanden bij de nationale instanties die het Gemeenschapsrecht moeten toepassen, heeft de Commissie derhalve dit voorstel tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG ingediend om deze richtlijn in overeenstemming te brengen met artikel 119 van het Verdrag. Door middel van de voorgestelde wijzigingen wordt alleen de jurisprudentie van het Hof omgezet en het voorstel voor een richtlijn is uitsluitend van verhelderende aard. Als rechtsgrond is artikel 100 gekozen aangezien de wijzigingen alleen op werknemers betrekking hebben.

II. TOELICHTING OP DE ARTIKELEN

De voorgestelde wijzigingen zijn samengevat in artikel 1. Artikel 2 regelt de datum voor de inwerkingtreding van de richtlijn. De artikelen 3 en 4 bevatten de voor ieder voorstel voor een richtlijn gebruikelijke slotbepalingen.

Artikel 1

1. Wijziging van artikel 2 van Richtlijn 86/378/EEG

Als gevolg van het arrest van 17 mei 1990 is het noodzakelijk het genoemde artikel in overeenstemming te brengen met de betekenis van artikel 119 van het Verdrag, zoals dat door het Hof van Justitie is uitgelegd. Het Hof verklaart dat zijn aan te merken als ondernemings- en sectoriële regelingen, alle regelingen die hun oorsprong vinden in de arbeidsverhouding tussen de werknemer en de werkgever, met uitzondering van de wettelijke regelingen waarop artikel 119 niet van toepassing is, en de op eigen initiatief, zonder tussenkomst van de werkgever, gesloten verzekerings- of pensioenovereenkomsten. Dientengevolge zijn de afwijkingen van artikel 2, lid 2, sub a) en b), alleen nog geldig voor zelfstandigen. Wat de afwijking in artikel 2, lid 2, sub d) betreft, blijft het eerste streepje ongewijzigd aangezien het Hof in zijn arrest in de zaak Coloroll bepaalt dat aanvullende uitkeringen die voortvloeien uit bijdragen die de werknemers zuiver vrijwillig hebben betaald, niet binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag vallen. Daarentegen dient de onder het tweede streepje vastgelegde afwijking van het beginsel van gelijke behandeling voor het tijdstip waarop de normale prestaties van werknemers zullen ingaan of voor de keuze tussen verscheidene prestaties uit hoofde van de regelingen voor werknemers, te worden gewijzigd en te worden beperkt tot zelfstandigen.

2. Wijziging van artikel 3

Artikel 3, dat is gewijd aan de personele werkingssfeer van de richtlijn, behoeft een toevoeging om de gezinsleden van de beoogde werknemers en hun rechtverkrijgenden te omvatten, omdat deze richtlijn immers ook van toepassing moet zijn op de overlevingspensioenen (uitkeringen aan de overlevende echtgenoten en wezen), de gezinstoelagen, enz.

3. Wijziging van artikel 6

De formulering van artikel 6 en meer in het bijzonder de punten h) en i) hiervan, is gewijzigd om rekening te houden met de tijdens de voorbereidende raadplegingen over de opstelling van het voorstel voor een richtlijn door de regeringsdeskundigen en andere instanties geuite verzoeken om verduidelijking van dit artikel naar aanleiding van de jurisprudentie van het Hof van Justitie.

In zijn arrest van 22 december 1992 in zaak C-152/91 Neath en in zijn arrest van 28 september 1994 in zaak C-200/91 Coloroll heeft het Hof van Justitie verklaard dat de premies en bijdragen van de werknemers aan een regeling ten behoeve van een vastgestelde uitkering waarbij de werkgever een vastgestelde einduitkering waarborgt, voor mannelijke en vrouwelijke werknemers evenveel moeten bedragen daar deze een element van de beloning vormen in de zin van artikel 119 van het Verdrag. Deze redenering is ook van toepassing op de bijdragen van werknemers bij regelingen met vaste premies en bijdragen. Daarentegen vallen de bijdragen van de werkgever bij regelingen met een vaste premie of bijdrage niet onder de term "beloning" in de zin van bovengenoemd artikel, aangezien bij de door de werkgever gekozen wijze van financiering ter waarborging van een voor beide geslachten gelijke vastgestelde einduitkering rekening kan worden gehouden met voor de twee geslachten verschillende actuariële berekeningselementen. Dit geldt eveneens bij de overdracht van rechten die zijn verworven in het kader van een regeling met vaste premies of bijdragen naar een andere regeling, met name wanneer een werknemer van werkkring verandert, maar ook de overgehevelde bedragen zelf kunnen verschillen aangezien vrouwen een hoger bedrag nodig hebben om dezelfde rechten te verwerven als mannen in dezelfde situatie.

Het Hof heeft een duidelijk standpunt ingenomen ten aanzien van de regelingen met vaste uitkeringen. Het Hof heeft zich echter niet uitgesproken over de bijdragen van de werkgever aan regelingen met vaste premies of bijdragen, waarbij de belofte van de werkgever een "vaste" bijdrage is en waarbij de einduitkeringen bijgevolg kunnen verschillen voor mannen en vrouwen om rekening te houden met actuariële berekeningselementen. Gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie, met name het arrest van 9 november 1993 in Zaak C 132/92 Birds Eye Walls⁽⁵⁾, kan echter worden gesteld dat de bedragen van deze bijdragen mogen verschillen als dit nodig is om de hoogte van de einduitkeringen gelijk te trekken of onderling aan te passen en de verschillen tussen beide geslachten te verminderen.

Rekening houdend met het bovenstaande wordt voorgesteld de formulering van artikel 6, sub h) en i), als volgt te wijzigen:

1. voor de door bedrijfspensioenregelingen betaalde uitkeringen geldt dat deze uitkeringen voor beide geslachten gelijk moeten zijn, behalve bij regelingen met vastgestelde premies of bijdragen waarvoor rekening mag worden gehouden voor de geslachten verschillende actuariële berekeningselementen (artikel 6, sub h));

⁽⁵⁾ Jurispr. 1993, blz. I-5579, arrest van 9.11.1993, Zaak C-132/92 Birds Eye Walls v. Friedel M. Roberts.

2. voor de door werknemers betaalde premies of bijdragen geldt dat deze bijdragen in alle gevallen gelijk moeten zijn voor beide geslachten;
3. voor de door de werkgever betaalde bijdragen geldt dat deze gelijk moeten zijn, maar wel mogen verschillen om rekening te houden met verschillende actuariële berekeningselementen bij:
 - regelingen met vastgestelde bijdragen en premies voor de gelijktrekking of onderlinge aanpassing van de hoogte van de vastgestelde einduitkeringen op basis van deze bijdragen en premies (de werkgever is niet verplicht voor een van beide geslachten hogere bijdragen te betalen, maar de mogelijkheid hiertoe bestaat);
 - door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vastgestelde uitkeringen wanneer de bijdragen van de werkgever zijn bedoeld ter aanvulling van de financiële grondslag ter dekking van de kosten van deze uitkeringen die voor mannen en vrouwen in dezelfde situatie gelijk moeten zijn.

4. Wijziging van artikel 8

Artikel 8 moet worden gewijzigd om rekening te houden met de situatie die is ontstaan naar aanleiding van de jurisprudentie van het Hof in de zaak-Barber en de daaropvolgende arresten.

Zo bepalen de punten 1 en 2 enerzijds dat de datum van inwerkingtreding, 1 januari 1993, alleen nog van toepassing is op zelfstandigen, en anderzijds dat de richtlijn niet van toepassing is op zelfstandigen voorzover het gaat om de rechten en plichten in verband met een periode van aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling vóór de herziening van de regeling op basis van de richtlijn. Het arrest in de zaak-Barber en de daaropvolgende arresten betreffende de toepassing van artikel 119 zijn uitsluitend van toepassing op werknemers.

5. Wijziging van artikel 9

De in artikel 9, sub a), b) en c), van Richtlijn 86/378/EEG voorziene afwijkingen gelden alleen nog voor zelfstandigen.

Na het arrest van 17 mei 1990 zijn deze afwijkingen voor werknemers, die immers onder artikel 119 van het Verdrag vallen, ongegrond. Met ingang van deze datum moet in de regelingen voor werknemers het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen worden gehanteerd wat betreft de leeftijd waarop de ouderdoms- of rustpensioenen worden toegekend, de toekenning van uitkeringen aan nabestaanden en de bijdragen van werknemers.

Weliswaar voorziet Richtlijn 86/378/EEG, zoals deze op 24 juli 1986 is aangenomen, in de gelijkheid van de werknemerspremies, maar pas vanaf 30 juli 1999 (art. 9, sub c)). Deze afwijking is na het arrest van 17 mei 1990 in de zaak-Barber, het arrest van 22 december 1993 in de zaak-Neath en het arrest van 28 september in de zaak-Coloroll niet meer geldig. De hoogte van de werknemerspremies is een element dat deel uitmaakt van de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers en is daarom een onderdeel van de beloning in de zin van artikel 119-EEG.

De nieuwe formulering van artikel 9 is er nu juist op gericht deze situatie te verduidelijken. Alleen voor zelfstandigen blijven deze afwijkingen geldig zolang het voorstel voor een richtlijn uit 1987 (COM(87)494 def. van 23 oktober 1987) niet is aangenomen (artikel 9, lid 2, sub a), b) en c)).

Artikel 2

Dit artikel heeft betrekking op de datum van inwerkingtreding van de maatregelen voor de omzetting van de voorgestelde wijzigingen en houdt rekening met het arrest in de zaak-Barber van 17 mei 1990 zoals dit is verduidelijkt door het Hof van Justitie in de daarmee verband houdende arresten en met het aanvullende protocol bij het EU-Verdrag.

Vastgesteld is nu dat de terugwerkende kracht van de richtlijn voor werknemers geldt tot 17 mei 1990, onder voorbehoud van de uitzondering voor de werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór deze datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld ter waarborging van hun rechten.

Alleen voor deze personen kan de richtlijn terugwerkende kracht krijgen die zich uitstrekt tot uitkeringen uit hoofde van tijdvakken van arbeid voor 17 mei 1990 en wel tot de datum van 8 april 1976⁽⁶⁾. Op deze datum is artikel 119 rechtstreeks toepasselijk verklaard.

Voor de Lid-Staten die na 8 april 1976 tot de Gemeenschap zijn toegetreden, hebben de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht tot de datum waarop artikel 119 krachtens de toetredingsakte toepasselijk is geworden.

Voor de Lid-Staten die na 17 mei 1990 zijn toegetreden, dat wil zeggen Finland, Oostenrijk en Zweden, is de richtlijn van toepassing met ingang van 1 januari 1994, overeenkomstig het EER-Verdrag.

Het tweede lid van het onderhavige artikel bepaalt dat geen afbreuk wordt gedaan aan de nationale regels betreffende de beroepstermijnen die kunnen worden ingeroepen tegen werknemers die hun recht op gelijke behandeling bij een bedrijfspensioenregeling laten gelden, mits deze niet minder gunstig zijn voor dit soort beroep dan voor soortgelijke beroepen van interne aard en zij de uitoefening van het gemeenschapsrecht in de praktijk niet onmogelijk maken.

Artikel 3

Dit artikel bevat de intussen klassieke bepalingen betreffende de datum van omzetting van de voorgestelde wijzigingen. De periode van een jaar is redelijk voor de wijzigingen die uitsluitend beogen Richtlijn 86/378/EEG aan de jurisprudentie van het Hof van Justitie aan te passen en met artikel 119 van het Verdrag in overeenstemming te brengen.

⁽⁶⁾ Zie arrest in bovengenoemde zaak-Defrenne II.

Bovendien wordt de Lid-Staten in de geest van het Verdrag betreffende de Europese Unie verzocht bij alle maatregelen tot omzetting van de richtlijn uitdrukkelijk naar de richtlijn te verwijzen.

Artikel 4

Klassieke formulering voor de bepaling dat deze Richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen.

Artikel 5

Klassieke formulering voor de bepaling dat deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

III. RECHTVAARDIGING VAN HET VOORSTEL MET BETREKKING TOT HET SUBSIDIARITEITSBEGINSEL

Aangezien het betrokken artikel 119 van het Verdrag een bepaling van primair recht is die uitsluitend bij een wijziging van het Verdrag gewijzigd kan worden en boven iedere vorm van afgeleid recht, zoals Richtlijn 86/378/EEG, primeert, is het wenselijk deze laatste in overeenstemming te brengen met artikel 119 van het Verdrag zoals dit is geïnterpreteerd door het Hof van Justitie en is bevestigd door de twaalf staatshoofden en regeringsleiders in Maastricht. Een voorstel voor een richtlijn is derhalve de enige mogelijkheid om deze aanpassing te bewerkstelligen.

Met dit doel presenteert de Commissie het voorstel voor een richtlijn tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG ter voorkoming van eventuele verwarring bij de nationale instanties, op alle niveaus, die zijn belast met de toepassing van het Gemeenschapsrecht, en ter waarborging van de inzichtelijkheid en de doeltreffendheid van het Gemeenschapsrecht.

IV. STAND VAN DE RAADPLEGING

In verband met de beoogde wijziging van Richtlijn 86/378/EEG naar aanleiding van het arrest in de zaak-Barber en de daaropvolgende arresten heeft de Commissie bij verschillende gelegenheden advies ingewonnen van de regeringsdeskundigen, de pensioenfondsen en de vertegenwoordiging op Europees niveau van de vereniging van actuarissen, het raadgevend comité voor gelijke kansen en de sociale partners.

De betrokkenen hebben algemene overeenstemming bereikt over de wenselijkheid van een aanpassing van de tekst van Richtlijn 86/378/EEG ten einde deze in overeenstemming te brengen met de jurisprudentie van het Hof van Justitie ter interpretatie van artikel 119 van het Verdrag.

Hierbij moet worden vermeld dat de Commissie overeenkomstig de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte ook de EVA-landen die de EER-Overeenkomst hebben ondertekend, dat wil zeggen Noorwegen en IJsland, heeft geraadpleegd.

V. TOEPASSING IN DE EER-LANDEN

Artikel 119 van het Verdrag alsmede Richtlijn 86/378/EEG maken deel uit van de communautaire verworvenheden van de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte en zijn met ingang van 1 januari 1994 van toepassing.

Artikel 119 van het Verdrag komt overeen met artikel 69 van de EER-Overeenkomst. Richtlijn 86/378/EEG is als bepaling van afgeleid recht betreffende de toepassing van bedoeld artikel 69, lid 1, opgenomen onder nummer 20 in bijlage XVIII van de overeenkomst.

Voorstel voor een
RICHTLIJN VAN DE RAAD

tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging
van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings-
en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie⁽¹⁾

Gezien het advies van het Europees Parlement⁽²⁾

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité⁽³⁾

Overwegende dat in de bewoordingen van artikel 119 van het EG-Verdrag iedere Lid-Staat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid verzekert; dat onder beloning dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt;

Overwegende dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in zijn arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88, Barber tegen Royal Exchange Assurance⁽⁴⁾, erkent dat alle vormen van bedrijfspensioenen een element van de beloning vormen in de zin van artikel 119 van het Verdrag;

Overwegende dat het Hof in genoemd arrest, zoals verduidelijkt door het arrest van 14 december 1993 (zaak C-110/91, Moroni)⁽⁵⁾, een duidelijk standpunt inneemt over de daadwerkelijke draagwijdte van artikel 119 van het Verdrag, namelijk dat discriminatie tussen mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid in het algemeen is verboden, en niet alleen wanneer het de vaststelling betreft van de pensioengerechtigde leeftijd of wanneer een bedrijfspensioen wordt aangeboden als compensatie bij ontslag om economische redenen;

(1) PB

(2) PB

(3) PB

(4) Jurispr. 1990, blz. I-1889.

(5) Jurispr. 1993, blz. I-6591.

Overwegende dat, overeenkomstig het Protocol ad artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, te Maastricht ondertekend door de twaalf staatshoofden en regeringsleiders, voor de toepassing van artikel 119 uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning worden beschouwd indien en voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld;

Overwegende dat het Hof van Justitie in zijn arresten van 28 september 1994⁽⁶⁾ in zaak C-57/93, Vroege, en in zaak C-128/93, Fisscher, voor recht heeft verklaard, dat het Protocol ad artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, gehecht aan het Verdrag betreffende de Europese Unie, geen enkele invloed heeft op het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, dat beheerst blijft door het arrest van 13 mei 1986 in zaak 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH tegen Hartz⁽⁷⁾, en dat de beperking van de werking *ratione temporis* van het arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88, Barber, niet geldt voor het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling;

Overwegende dat het Hof van Justitie in zijn arrest van 6 oktober 1993 in zaak C-109/91, Ten Oever⁽⁸⁾, alsmede in zijn arresten van 14 december 1993 in zaak C-110/91, Moroni, van 22 december 1993 in zaak C-152/91, Neath⁽⁹⁾, en van 28 september 1994 in zaak C-200/91, Coloroll⁽¹⁰⁾, bevestigt dat ingevolge het arrest van 17 mei 1990, in zaak C-262/88, Barber, op de rechtstreekse werking van artikel 119 van het Verdrag slechts een beroep kan worden gedaan teneinde gelijkheid van behandeling op het gebied van bedrijfspensioenen te eisen met betrekking tot uitkeringen die verschuldigd zijn uit hoofde van na 17 mei 1990 vervulde tijdvakken van arbeid, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering hebben ingesteld of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld;

Overwegende dat het Hof van Justitie in zijn arresten van 6 oktober 1993, zaak C-109/91, Ten Oever, en van 28 september 1994, zaak C-200/91, Coloroll, nogmaals bevestigt dat de beperking *ratione temporis* van het arrest Barber van toepassing is op overlevingspensioenen en bijgevolg op de gelijkheid van behandeling op dit gebied enkel voor de na 17 mei 1990 vervulde tijdvakken van arbeid aanspraak kan worden gemaakt, behalve in het geval van personen die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld;

Overwegende dat het Hof van Justitie bovendien in zijn arresten van 22 december 1993, zaak C-152/91, Neath, en van 28 september 1994, zaak C-200/91, Coloroll, verklaart dat de premies en bijdragen van de werknemers aan een pensioenregeling ten behoeve van een gegarandeerde vaststaande einduitkering voor mannelijke en vrouwelijke werknemers even hoog moeten zijn, daar deze onder artikel 119 van het Verdrag vallen, terwijl de

(6) Jurispr. 1994, blz. I-4541 en Jurispr. 1994, blz. I-4583.

(7) Jurispr. 1986, blz. 1607.

(8) Jurispr. 1993, blz. I-4879.

(9) Jurispr. 1993, blz. 6935.

(10) Jurispr. 1994, blz. I-4389.

ongelijkheid van de werkgeverspremies, betaald in het kader van een door kapitalisatie gefinancierde bedrijfspensioenregeling met vaststaande uitkeringen, uit hoofde van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële gegevens niet in het licht van artikel 119 kan worden beoordeeld;

Overwegende dat het Hof van Justitie in zijn arresten van 28 september 1994⁽¹¹⁾ in zaak C-408/92, Smith, en in zaak C-28/93, Van den Akker, bepaalt dat artikel 119 van het EG-Verdrag zich ertegen verzet, dat een werkgever die de nodige maatregelen neemt om aan het arrest van 17 mei 1990 Barber (zaak C-262/88) te voldoen, voor tijdvakken van arbeid tussen 17 mei 1990 en de datum van inwerkingtreding van die maatregelen, de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen optrekt tot de voor mannen geldende leeftijd, terwijl ten aanzien van na laatstgenoemde datum vervulde tijdvakken van arbeid artikel 119 zich niet tegen een dergelijke handelwijze in de weg verzet; dat ten aanzien van vóór 17 mei 1990 vervulde tijdvakken van arbeid het gemeenschapsrecht geen enkele verplichting oplegde, die een grond kan zijn voor maatregelen waarbij de door vrouwen genoten voordelen achteraf worden verminderd;

Overwegende dat het Hof van Justitie in zijn arrest van 28 september 1994 in zaak C-200/91, Coloroll, bepaalt dat aanvullende uitkeringen die voortvloeien uit bijdragen die de werknemers zuiver vrijwillig hebben betaald, niet binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag vallen;

Overwegende dat de Commissie in haar derde actieprogramma voor de middellange termijn (1991-1995)⁽¹²⁾ voor gelijke kansen van mannen en vrouwen bij de geselecteerde acties opnieuw de nadruk legt op de goedkeuring van passende maatregelen om met de gevolgen van het arrest in zaak C-262/88, Barber, van 17 mei 1990 rekening te houden;

Overwegende dat dit arrest noodzakelijkerwijs de gedeeltelijke ontkrachting inhoudt van enkele bepalingen van Richtlijn 86/378/EEG⁽¹³⁾ met betrekking tot werknemers;

Overwegende dat artikel 119 van het Verdrag rechtstreeks van toepasselijk is en voor de nationale rechterlijke instanties kan worden ingeroepen tegen iedere werkgever ongeacht of deze een privépersoon of een publiekrechtelijke rechtspersoon is en dat het aan deze rechterlijke instanties staat, de bescherming van de rechten die deze bepaling aan de justitiabelen toekent, te garanderen;

Overwegende dat het om redenen van rechtszekerheid evenwel noodzakelijk is, Richtlijn 86/378/EEG te wijzigen om de onder de rechtspraak-Barber vallende bepalingen aan te passen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

⁽¹¹⁾ Jurispr. 1994, blz. I-4435 en Jurispr. 1994, blz. I-4527.

⁽¹²⁾ PB nr. C 142 van 31.5.1991, blz. 1.

⁽¹³⁾ PB nr. L 225 van 12.8.1986, blz. 40.

Artikel 1

Richtlijn 86/378/EEG wordt als volgt gewijzigd:

1. Artikel 2 komt als volgt te luiden:

"Artikel 2

1. Als ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid worden aangemerkt regelingen die niet vallen onder Richtlijn 79/7/EEG en tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.
2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:
 - a) individuele overeenkomsten van zelfstandigen,
 - b) regelingen van zelfstandigen die slechts één lid tellen,
 - c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is,
 - d) de facultatieve bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun
 - hetzij aanvullende prestaties,
 - hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties van zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen."

2. Artikel 3 komt als volgt te luiden:

"Artikel 3

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking - met inbegrip van zelfstandigen, van werknemers wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden op gepensioneerde of invalide werknemers alsmede op de rechtverkrijgenden van deze werknemers."

3. Artikel 6 komt als volgt te luiden:

"Artikel 6

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, met name door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om:

- a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling mogen deelnemen;
 - b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
 - c) uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;
 - d) behoudens voor zover bepaald onder h) en i), uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies of bijdragen wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;
 - e) uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze voor een van beide geslachten voor te behouden;
 - f) uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;
 - g) het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapverlof of van verlof om gezinsredenen;
 - h) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met actuariële berekeningsfactoren voor de twee geslachten verschillen bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen;
 - i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werknemers;
uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werkgevers behalve,
 - bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies of bijdragen gebaseerde prestaties gelijk te trekken of onderling aan te passen;
 - bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande einduitkeringen, wanneer de werkgeversbijdragen zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de kosten van deze vaststaande einduitkeringen aan te vullen;
 - j) verschillende normen of uitsluitend voor de personen van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder h) en i), met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.
2. Wanneer de toekenning van onder de onderhavige richtlijn vallende uitkeringen aan de beheersorganen van de regeling wordt overgelaten, moeten deze het beginsel van de gelijkheid van behandeling in acht nemen."

4. Artikel 8 komt als volgt te luiden:

"Artikel 8

1. De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen van zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, uiterlijk met ingang van 1 januari 1993 zijn herzien.
2. Deze richtlijn belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een beroepsregeling van zelfstandigen die voorafging aan de herziening van deze regeling, blijven vallen onder de bepalingen van de regeling die van kracht waren tijdens de bedoelde periode."

5. Artikel 9 komt als volgt te luiden:

"Artikel 9

In het geval van regelingen voor zelfstandigen mogen de Lid-Staten de verplichte tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen en de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties naar hun keuze:
 - hetzij uiterlijk tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,
 - hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;
- b) de pensioenen van nagelaten betrekkingen, totdat het beginsel van de gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven in de wettelijke sociale-zekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) de toepassing van artikel 6, lid 1, onder i), eerste alinea, om rekening te houden met de verschillende actuariële berekeningselementen, uiterlijk tot het verstrijken van een termijn van dertien jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van deze richtlijn."

Artikel 2

1. Iedere maatregel ter omzetting van deze richtlijn moet met betrekking tot werknemers alle prestaties omvatten, die voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990 zijn toegekend en heeft terugwerkende kracht tot die datum, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die voor die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. In dit geval moeten de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht hebben tot 8 april 1976 (of voor de Lid-Staten die na die datum tot de Gemeenschap zijn toegetreden, tot de datum waarop artikel 119 op hun

grondgebied van toepassing is geworden) en moeten zij alle prestaties omvatten die tijdens tijdvakken van arbeid na die datum zijn toegekend.

Voor de Lid-Staten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden, wordt deze laatste datum vervangen door 1 januari 1994.

2. Het eerste lid van het onderhavige artikel doet geen afbreuk aan de nationale wettelijke bepalingen betreffende de beroepstermijnen die kunnen worden ingeroepen tegen werknemers die hun recht op gelijke behandeling in het kader van een bedrijfspensioenregeling laten gelden, mits zij voor dit soort beroep niet minder gunstig zijn dan voor soortgelijke beroepen van interne aard en zij de uitoefening van het gemeenschapsrecht in de praktijk niet onmogelijk maken.

Artikel 3

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 1 juli 1996 deze aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de Lid-Staten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

2. De Lid-Staten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 4

Deze Richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen.

Artikel 5

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Brussel, op

Voor de Commissie

De Voorzitter

BIJLAGE 1

RICHTLIJN VAN DE RAAD

van 24 juli 1986

betreffende de tenuitvoerlegging van het
beginsel van gelijke behandeling van mannen
en vrouwen in ondernemings- en sectoriële
regelingen inzake sociale zekerheid

(86/378/EEG)

OORSPRONKELIJKE VERSIE

Artikel 1

Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in
ondernemings- en sectoriële regelingen inzake
sociale zekerheid van het beginsel van gelijke
behandeling van mannen en vrouwen, hierna
genoemd "beginsel van gelijke behandeling".

Artikel 2

1. Als ondernemings- of sectoriële regelingen
inzake sociale zekerheid worden aangemerkt
regelingen die niet vallen onder
Richtlijn 79/7/EEG en tot doel hebben aan
de werknemers of zelfstandigen uit een
onderneming, een groep ondernemingen,
een tak van de economie of een één of meer
bedrijfstakken omvattende sector, prestaties
te verstrekken in aanvulling op de prestaties
uit hoofde van de wettelijke regelingen op
het gebied van de sociale zekerheid of in de
plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij
deze regelingen verplicht is of niet.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

- a) individuele overeenkomsten;
- b) regelingen die slechts één lid tellen,

Voorstel voor een RICHTLIJN VAN DE RAAD

tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG
van 24 juli 1986
betreffende de tenuitvoerlegging van het
beginsel van gelijke behandeling van mannen
en vrouwen
in ondernemings- en sectoriële regelingen
inzake sociale zekerheid

NIEUWE VERSIE

Artikel 1

ongewijzigd

Artikel 2

1. ongewijzigd

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

- a) individuele overeenkomsten van
zelfstandigen;
- b) regelingen van zelfstandigen die slechts één
lid tellen,

- c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is,
- d) de facultatieve bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun
 - hetzij aanvullende prestaties,
 - hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen.

Artikel 3

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking - met inbegrip van zelfstandigen, van werknemers wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden - alsmede op gepensioneerde of invalide werknemers.

Artikel 4

Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) ondernemings- en sectoriële regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:
 - ziekte, invaliditeit, ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittrekking,
 - arbeidsongevallen en beroepsziekten,
 - werkloosheid;
- b) ondernemings- en sectoriële regelingen die voorzien in andere sociale prestaties in natura of in geld, en met name prestaties aan nagelaten betrekkingen en gezinsbijslagen, indien deze prestaties voor werknemers zijn bestemd en derhalve voordelen vormen waarbij de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.

- c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is,
- d) de facultatieve bepalingen van de beroepsregelingen van zelfstandigen die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun
 - hetzij aanvullende prestaties,
 - hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties aan zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen.

Artikel 3

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking - met inbegrip van zelfstandigen, van werknemers wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden - op gepensioneerde of invalide werknemers alsmede op de rechtverkrijgenden van deze werknemers.

Artikel 4

ongewijzigd

Artikel 5

1. Onder de in onderstaande bepalingen vastgestelde voorwaarden houdt het beginsel van gelijke behandeling in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, is uitgesloten, in het bijzonder met betrekking tot:
 - het toepassingsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake de toelating tot de regelingen,
 - de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening,
 - de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties
2. Het beginsel van gelijke behandeling doet geen afbreuk aan de bepalingen ter bescherming van de vrouw in verband met het moederschap.

Artikel 6

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, voor verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om:
 - a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling mogen deelnemen;
 - b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
 - c) uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;

Artikel 5

ongewijzigd

Artikel 6

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, voor verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om:
 - a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling mogen deelnemen;
 - b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
 - c) uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;

- | | |
|---|--|
| <p>d) behoudens voor zover bepaald onder h) en i), uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies of bijdragen wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;</p> <p>e) uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze voor een van beide geslachten voor te behouden;</p> <p>f) uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;</p> <p>g) het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomstenvoorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsleden;</p> <p>h) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met actuariële berekeningselementen die voor de twee geslachten verschillen bij prestaties die als door de premies of bijdragen bepaald worden beschouwd;</p> <p>i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werknemers;
uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werkgevers bij prestaties die als door de premies of bijdragen bepaald worden beschouwd, behalve wanneer het erom gaat de bedragen van deze prestaties nader tot elkaar te brengen;</p> | <p>d) behoudens voor zover bepaald onder h) en i), uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies of bijdragen wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;</p> <p>e) uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze voor een van beide geslachten voor te behouden;</p> <p>f) uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;</p> <p>g) het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomstenvoorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsleden;</p> <p>h) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met actuariële berekeningselementen die voor de twee geslachten verschillen bij regelingen met vastgestelde bijdragen of premies;</p> <p>i) <u>uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werknemers;</u>
<u>uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werkgevers behalve:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies of bijdragen gebaseerde prestaties gelijk te trekken of onderling aan te passen;</u> - <u>bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande einduitkeringen, wanneer de werkgeversbijdragen zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de kosten van deze vaststaande einduitkeringen aan te vullen;</u> |
|---|--|

- j) verschillende normen of uitsluitend voor de personen van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder h) en i), met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.
2. Wanneer de toekenning van de onder deze richtlijn vallende prestaties wordt overgelaten aan de beoordeling van de uitvoeringsorganen van de regeling, moeten deze zich laten leiden door het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 7

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat:

- a) de bepalingen in wettelijk verplichte collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen van bedrijven of alle andere regels in verband met ondernemings- of sectoriële regelingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of kunnen worden gewijzigd;
- b) de regelingen die dergelijke bepalingen bevatten, niet door bestuursrechtelijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen bindend verklaard.

Artikel 8

1. De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling uiterlijk op 1 januari 1993 worden herzien.
2. Deze richtlijn belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een ondernemings- of sectoriële regeling die voorafging aan de herziening van deze regeling, blijven vallen onder de bepalingen van de regeling die van kracht was tijdens bedoelde periode.

- j) verschillende normen of uitsluitend voor de personen van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder h) en i), met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.
2. Wanneer de toekenning van de onder deze richtlijn vallende prestaties wordt overgelaten aan de beoordeling van de uitvoeringsorganen van de regeling, moeten deze het beginsel van gelijke behandeling in acht nemen.

Artikel 7

ongewijzigd

Artikel 8

1. De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, uiterlijk met ingang van 1 januari 1993 zijn herzien.
2. Deze richtlijn belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een ondernemings- of sectoriële regeling voor zelfstandigen die voorafging aan de herziening van deze regeling, blijven vallen onder de bepalingen van de regeling die van kracht was tijdens bedoelde periode.

Artikel 9

De Lid-Staten mogen de verplichte tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen:

- a) met betrekking tot de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen en de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties naar hun keuze:
 - hetzij uiterlijk tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,
 - hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;
- b) met betrekking tot de pensioenen van nagelaten betrekkingen, zodat het beginsel van de gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven in de wettelijke sociale-zekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) met betrekking tot de toepassing van artikel 6, lid 1, onder 1), eerste alinea, om rekening te houden met de verschillende actuariële berekeningselementen, uiterlijk tot het verstrijken van een termijn van 13 jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van deze richtlijn.

Artikel 10

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor de rechter te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 9

In het geval van de regelingen voor zelfstandigen mogen de Lid-Staten de verplichte tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen en de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties naar hun keuze:
 - hetzij uiterlijk tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,
 - hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;
- b) de pensioenen van nagelaten betrekkingen, zodat het beginsel van de gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven in de wettelijke sociale-zekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) de toepassing van artikel 6, lid 1, onder 1), eerste alinea, om rekening te houden met de verschillende actuariële berekeningselementen, uiterlijk tot het verstrijken van een termijn van 13 jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van deze richtlijn.

Artikel 10

ongewijzigd

Artikel 11

De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn voor het beschermen van de werknemer tegen elke vorm van ontslag die een reactie zou zijn van de werkgever op een op ondernemingsniveau neergelegde klacht of op een rechtsvordering die erop gericht is het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 12

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk drie jaar na de kennisgeving van deze richtlijn aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.
2. De Lid-Staten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk vijf jaar na de kennisgeving van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 13

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Artikel 11

ongewijzigd

Artikel 12

ongewijzigd

Artikel 13

ongewijzigd

(artikel 2 van de richtlijn tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG)

3. Iedere maatregel ter omzetting van deze richtlijn moet met betrekking tot werknemers alle prestaties omvatten, die voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990 zijn toegekend en heeft terugwerkende kracht tot die datum, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die voor die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. In dit geval moeten de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht hebben tot 8 april 1976 (of voor de Lid-Staten die na deze datum tot de Gemeenschap zijn toegetreden, tot de datum waarop artikel 119 op hun grondgebied van toepassing is geworden) en moeten zij alle prestaties omvatten die tijdens tijdvakken van arbeid na die datum zijn toegekend. Voor de Lid-Staten die na 17 mei 1990 tot de Europese zijn, toegetreden wordt deze laatste datum vervangen door de datum van 1 januari 1994.
- 2) Het eerste lid van het onderhavige artikel doet geen afbreuk aan de nationale wettelijke bepalingen betreffende de beroepstermijnen die kunnen worden ingeroepen tegen werknemers die hun recht op gelijke behandeling in het kader van een bedrijfspensioenregeling laten gelden, mits zij voor dit soort beroep niet minder gunstig zijn dan voor soortgelijke beroepen van interne aard en zij de uitoefening van het gemeenschapsrecht in de praktijk niet onmogelijk maken.

(artikel 3 van de Richtlijn tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG)

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 1 juli 1996 aan deze richtlijn te voldoen.
Zij stellen de Commissie hiervan onmiddellijk in kennis.

Wanneer de Lid-Staten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

2. De Lid-Staten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

(artikel 4 van de richtlijn tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG)

Deze Richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen.

(artikel 5 van de richtlijn tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG)

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Brussel, op 24 juli 1986

Voor de Raad
de Voorzitter
A. CLARK

Voor de Raad
de Voorzitter

BIJLAGE 2

DE GESCHIEDENIS

Onder beloning moet krachtens artikel 119 van het EEG-Verdrag niet alleen het salaris worden verstaan, maar "alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt". Een van de eerste vragen was of onder deze "andere voordelen" niet moeten worden begrepen de in ondernemings- en sectoriële regelingen, dat wil zeggen in bedrijfs- of aanvullende regelingen, van toepassing zijnde uitkeringen en bijdragen. Dit was ook de aanleiding voor de prejudiciële beslissing in zaak 80/71, Defrenne v. de Belgische Staat. In zijn arrest van 25 mei 1971 (Zaak 80/70, Defrenne I)⁽¹⁾ had het Hof van Justitie zijn standpunt verduidelijkt en de wettelijke sociale-zekerheidsregelingen uitgesloten van het begrip "aanvullende voordelen op het salaris". Het Hof verklaarde in de conclusies van de advocaat-generaal dat tot het begrip van "direct of indirect, in geld of in natura betaalde voordelen" niet de regelingen gerekend kunnen worden die zonder enig overleg binnen de betrokken onderneming of bedrijfstak rechtstreeks bij de wet worden vastgesteld, en verplicht van toepassing zijn op algemene categorieën werknemers. Het Hof bracht in herinnering dat werknemers en werkgevers, maar ook de overheid, aan de financiering van de regelingen bijdragen, niet zozeer naar aanleiding van de arbeidsverhouding tussen werkgevers en werknemers, als wel uit overwegingen van sociaal beleid. Het Hof concludeerde dat men om al deze redenen de uitkeringen van de wettelijke sociale zekerheidsregelingen niet onder de indirecte voordelen kan laten vallen. De Commissie heeft hieruit echter, a contrario, direct afgeleid dat deze redenering ertoe leidt dat de bedrijfsregelingen er wel onder vallen, omdat zij immers juist niet rechtstreeks bij de wet worden vastgesteld. Zij gaan gepaard met overleg binnen de onderneming of de bedrijfstak, zijn niet verplicht van toepassing op algemene categorieën werknemers, maar op de in de onderneming of de bedrijfstak beoogde categorie, en de betrokkenen, werkgevers of werknemers, dragen rechtstreeks bij aan de financiering van de regelingen en doen dit niet uit overwegingen van sociaal beleid.

Bij de opstelling van Richtlijn 75/117/EEG⁽²⁾ betreffende de gelijke beloning en houdende verduidelijking van de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag deed de vraag zich opnieuw voor of de bedrijfspensioenregelingen tot de materiële werkingssfeer van de richtlijn gerekend moesten worden aangezien uit de jurisprudentie van het Hof uit 1971 al blijkt dat de uit hoofde van deze regelingen betaalde uitkeringen integraal onderdeel uitmaken van het salaris.

Omdat men evenwel de situatie in de ondernemings- en sectoriële regelingen moeilijk gelijk kan trekken zonder dit ook te doen in de wettelijke regelingen (aangezien zij elkaar aanvullen), leek het verkieslijk de ondernemings- en sectoriële regelingen niet te behandelen in Richtlijn 75/117/EEG betreffende de gelijke beloning, maar dit te doen in een afzonderlijke richtlijn.

⁽¹⁾ Arrest van 25.5.1991, Jurispr. 1971, blz. 455.

⁽²⁾ Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10.2.1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers; PB nr. L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

Overigens sloot de tweede richtlijn inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, Richtlijn 76/207 van 9 februari betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden⁽³⁾, de sociale zekerheid van haar werkingssfeer uit, waarbij werd verduidelijkt (artikel 1, lid 2) dat de Raad bij een andere gelegenheid op voorstel van de Commissie een richtlijn betreffende de sociale zekerheid moest goedkeuren.

Derhalve werd in een eerste voorstel voor de gelijke behandeling met betrekking tot de sociale zekerheid, door de Commissie in 1977 gepresenteerd, gesteld dat de beoogde richtlijn van toepassing zou zijn op alle regelingen, zowel wettelijke als per bedrijfstak geregelde, zowel in de openbare als in de particuliere sector.

De werkingssfeer van de in 1978 aangenomen derde richtlijn, Richtlijn 79/7/EEG⁽⁴⁾ betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid is echter beperkt tot de wettelijke regelingen met uitzondering van de bedrijfspensioenregelingen aangezien de Raad had gekozen voor een geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid. Overigens worden zelfs in de wettelijke regelingen bepaalde belangrijke onderdelen uitgesloten, zoals de uitkeringen aan nagelaten betrekkingen, de gezinstoelagen en de pensioengerechtigde leeftijd.

Om de tekortkomingen op het gebied van de ondernemings- en sectoriële regelingen⁽⁵⁾ te verhelpen heeft de Commissie in 1983 een voorstel voor een richtlijn ingediend. De uiteindelijk door de Raad op 24 juli 1986 aangenomen Richtlijn 86/378/EEG is van toepassing op de ondernemings- en sectoriële of aanvullende regelingen, zoals gedefinieerd in artikel 2, maar de pensioengerechtigde leeftijd en de uitkeringen aan nagelaten betrekkingen zijn van de werkingssfeer ervan uitgesloten.

Om de tekortkomingen van Richtlijn 79/7/EEG en Richtlijn 86/378/EEG te verhelpen heeft de Commissie op 23 oktober 1987 een voorstel voor een richtlijn ter vervollediging van de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de wettelijke en ondernemings- en sectoriële regelingen voor sociale zekerheid ingediend [COM(87)494 def.]. Dit voorstel voor een richtlijn is nog steeds in behandeling bij de Raad, ondanks de gunstige adviezen van het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité.

⁽³⁾ Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9.2.1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden; PB nr. L 39 van 14.2.1976, blz. 40.

⁽⁴⁾ Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19.12.1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid; PB nr. L 6 van 10.1.1979, blz. 24.

⁽⁵⁾ Richtlijn 86/378/EEG van 24.7.1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid; PB nr. L 225 van 12.8.1986, blz. 40.

Ondertussen was de jurisprudentie aanzienlijk uitgebreid. Reeds in 1986, lang voor het arrest in de zaak-Barber, heeft het Hof van Justitie bevestigd wat impliciet in bovengenoemd arrest in de zaak-Defrenne I⁽⁶⁾ werd geoordeeld, namelijk dat alleen de uitkeringen van de eigenlijke wettelijke sociale zekerheid een uitzondering vormen op artikel 119. Zo heeft het Hof op 13 mei 1986 in de zaak 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber⁽⁷⁾ geoordeeld dat het uitsluiten van deeltijdwerknemers van het genot van een uitsluitend door de werkgever gefinancierd bedrijfspensioen valt onder het in artikel 119 van het EEG-Verdrag opgenomen verbod wanneer kan worden aangetoond dat een dergelijke maatregel voornamelijk vrouwelijke werknemers treft, tenzij de werkgever kan aantonen dat de maatregel om objectieve redenen die niets met discriminatie te maken hebben, gerechtvaardigd is.

Met zijn arrest van 17 mei 1990 (zaak 262/88/Barber) bevestigt het Hof zijn voorafgaande uitspraak (zaak 170/84/Bilka) en laat het geen enkele ruimte meer voor twijfel. De uit hoofde van ondernemings- en sectoriële regelingen verleende sociale uitkeringen vallen onder het beloningsbegrip in de zin van artikel 119-EEG.

Discriminatie tussen mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid is in algemene zin verboden, en niet alleen in het geval van het vaststellen van de pensioengerechtigde leeftijd, of wanneer een bedrijfspensioen wordt aangeboden als compensatie voor ontslag om economische redenen (de feiten uit zaak 262/88/Barber). De belangrijkste uitzonderingen op het beginsel van gelijke behandeling die zijn vastgelegd in artikel 9 van Richtlijn 86/378/EEG (de pensioengerechtigde leeftijd en prestaties aan overlevenden) en reeds bestonden bij de richtlijn betreffende de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid⁽⁸⁾, zijn voor werknemers nietig geworden. Het is duidelijk dat het arrest in de zaak-Barber niet van invloed is op Richtlijn 79/7/EEG aangezien de door wettelijke regelingen voor sociale zekerheid verstrekte uitkeringen niet als beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag worden beschouwd. Bijgevolg blijven de in deze richtlijn vervatte afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling van kracht tot het bovengenoemde voorstel voor een richtlijn uit 1987 door de Raad is goedgekeurd.

Met de uitspraak in de zaak-Barber laat het Hof echter enige twijfel bestaan over de gevolgen in de tijd (terugwerkende kracht) van de toepassing van artikel 119 van het EEG-Verdrag in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

In de tussentijd is het Hof in verscheidene zaken om een prejudiciële beslissing gevraagd om het Barber-arrest en de werkelijke toepassingsfeer van artikel 119 van het Verdrag te verduidelijken.

Voordat het Hof hierin uitspraak heeft kunnen doen, hebben de staatshoofden en regeringsleiders in Maastricht bijeen, een protocol ondertekend ter aanvulling op artikel 119 van het EEG-Verdrag, dat in het Verdrag van Maastricht is opgenomen en erop is gericht de gevolgen in de tijd van de toepassing van artikel 119 in de ondernemings- en sectoriële regelingen te beperken.

⁽⁶⁾ Jurispr. 1971, blz. 445, Zaak 80/70 Defrenne v. de Belgische Staat ("Defrenne I").

⁽⁷⁾ Jurispr. 1986, blz. 1607.

⁽⁸⁾ Bovengenoemde Richtlijn 79/7/EEG, PB L 6 van 10.1.1979, blz. 24 en arrest-Defrenne I.

Dit protocol luidt als volgt:

"Voor de toepassing van artikel 119 van het Verdrag worden uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning beschouwd indien en voor zover zij kunnen worden toegerekend aan de tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990 (datum van het Barber-arrest), behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld."

In zijn arresten van 6 oktober 1993 (Ten Oever), 14 december 1993 (Moroni), 22 december 1993 (Neath) en de zes arresten van 28 september 1994 (met name Coloroll) bevestigt het Hof deze stelling met betrekking tot de terugwerkende kracht van de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de bedrijfsregelingen voor werknemers.

Het Hof bevestigt in zijn arrest van 6 oktober 1993 in Zaak C-109/91 Ten Oever dat artikel 119 met ingang van 17 mei 1990 van toepassing is op prestaties aan nagelaten betrekkingen en dat met ingang van deze datum iedere vorm van discriminatie tussen mannen en vrouwen bij de toekenning van deze prestaties verboden is.

In zijn arrest van 14 december 1993 in Zaak C-110/91 Moroni bevestigt het Hof dat artikel 119 met ingang van 17 mei 1990 van toepassing is op alle ondernemings- en sectoriële regelingen en dat bijgevolg de leeftijd voor de toekenning van een ouderdoms- of rustpensioen op basis van deze regelingen voor beide geslachten gelijk dient te zijn.

In zijn arresten van 22 december 1993 in Zaak C-152/91 Neath en van 28 september 1994 in Zaak C 200/91 Coloroll bevestigt het Hof dat de premies of bijdragen van de werknemers in een bedrijfsregeling voor sociale zekerheid voor beide geslachten hetzelfde dienen te bedragen aangezien deze onder het begrip "beloning" in de zin van artikel 119 van het Verdrag vallen. De bijdragen van de werkgevers aan dergelijke regelingen kunnen voor mannen en vrouwen echter verschillen voorzover deze gebaseerd zijn op objectieve actuariële berekeningselementen die rekening houden met de langere gemiddelde levensverwachting van vrouwen.

Met betrekking tot de verwijzing naar voor beide geslachten verschillende actuariële elementen voor de berekening van de bijdragen en prestaties in het kader van bedrijfsregelingen, moet erop worden gewezen dat de Commissie in artikel 6 van haar voorstel van 23 mei 1983 (COM(83)219 def.), dat tot Richtlijn 86/378/EEG heeft geleid, een niet uitputtende lijst heeft gegeven van bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling. Het voornaamste probleem met deze richtlijn vindt echter zijn oorsprong in dit artikel, met name sub h) en i).

In Richtlijn 86/378/EEG wordt bepaald dat de regelingen rekening mogen houden met voor de twee geslachten verschillende actuariële berekeningselementen bij de werkgeverspremies en de uitkeringen die op deze premies zijn gebaseerd. Op het eerste gezicht hebben de afwijkingen betrekking op regelingen met vastgestelde bijdragen, maar algemeen wordt toegegeven dat de goedgekeurde tekst niet volkomen ondubbelzinnig is en tijdens de raadpleging van de regeringsdeskundigen, de pensioenfondsen en de sociale partners ter voorbereiding van de wijziging van Richtlijn 86/378 is algemene overeenstemming bereikt over de wenselijkheid van een verduidelijking van deze tekst.

De situatie met betrekking tot de bepalingen van artikel 6, sub h) en i), is verduidelijkt door de jurisprudentie van het Hof, in het bijzonder door bovengenoemde arresten van 22 december 1993 in zaak C-152/91 Neath en van 28 september 1994 in Zaak C 200/91 Coloroll. Volgens het Hof valt de toepassing van voor de twee geslachten verschillende actuariële berekeningselementen in de wijze van financiering door kapitalisatie van ondernemings- en sectoriële pensioenregelingen met vastgestelde uitkeringen, niet onder de werkingssfeer van artikel 119 van het EEG-Verdrag.

Het Hof verduidelijkt dat deze conclusie zich noodzakelijkerwijs uitstrekt tot de specifieke aspecten die door de prejudiciële vragen in de zaak-Neath en in de zaak-Coloroll worden aangeroerd, namelijk de omzetting in kapitaal van een deel van het periodieke pensioen alsmede de overdracht van pensioenrechten waarvan de waarde slechts kan worden bepaald in relatie tot de financieringswijze waarvoor is gekozen.

Verder verklaart het Hof dat de werknemerspremies in een ondernemings- of sectoriële regeling waarvoor premie wordt betaald, voor de twee geslachten dezelfde moeten zijn. Het Hof baseert deze conclusie op het denkbeeld dat, in de context van de bedrijfspensioenen, artikel 119 alleen het voorwerp van de belofte van de werkgever dekt, dat wil zeggen de periodieke pensioenuitkeringen die men moet ontvangen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De werkgeverspremies zouden hiermee buiten de werkingssfeer van artikel 119 vallen, alsmede de bedragen die bij een verandering van werkkring van het ene pensioenfonds naar het andere worden overgeheveld.

Deze elementen worden natuurlijk bepaald door de "financieringswijze" van een pensioenregeling en vallen daarom, de redenering van het Hof volgend, niet onder artikel 119. Het is evenwel minder duidelijk of met deze redenering ook het bedrag dat sommige regelingen voorzien in ruil voor het opgeven van een deel van het normale pensioen, van de werkingssfeer van artikel 119 wordt uitgesloten. Het Hof is van mening dat een dergelijke omzetting in kapitaal als gevolg van zijn redenering is uitgesloten van de werkingssfeer van artikel 119 (overweging 33 in het arrest-Neath). Opgemerkt dient evenwel te worden dat het aldus gekapitaliseerde bedrag niets anders is dan vervanging in een andere vorm van een gedeelte van het normale pensioen. Voor de volledigheid zij hier vermeld dat deze redenering van het Hof alleen geldt voor regelingen met vastgestelde uitkeringen.

Uit het voorgaande vloeit voort dat de bepalingen van artikel 6, sub h) en i), zoals deze door de Raad van Ministers zijn aangenomen, in overeenstemming blijven met artikel EEG-119. Ten behoeve van de duidelijkheid dienen echter enkele wijzigingen te worden aangebracht, met name door een onderscheid te maken tussen regelingen met vastgestelde bijdragen of premies (waarbij de werkgever een bijdrage waarborgt) en regelingen met vastgestelde prestaties (waarbij de werkgever een einduitkering waarborgt).

Daarom is de Commissie van mening dat voortaan elke verwijzing naar het meetellen van actuariële factoren die bij de werknemerspremies voor de twee geslachten verschillen, niet meer in aanmerking moet worden genomen.

Wat de hoogte van de bijdragen van de werkgever in het kader van regelingen met vastgestelde prestaties betreft, heeft het Hof uitdrukkelijk bevestigd dat dit bedrag mag verschillen tussen mannen en vrouwen om rekening te houden met voor de geslachten verschillende actuariële berekeningselementen. Daarentegen heeft het Hof geen uitspraak gedaan over de hoogte van deze bijdragen bij regelingen met vastgestelde bijdragen. Gelet op het arrest van 9 november 1993 in Zaak C-132/92 *Birds Eye Wells* zou men kunnen stellen dat ongelijke bijdragen van de werkgevers aan deze regelingen toegestaan zouden kunnen worden indien hiermee wordt beoogd de pensioenen voor mannen en vrouwen onderling aan te passen.

Op 28 september 1994 heeft het Hof met het arrest in Zaak C-200/91 *Coloroll* en met vijf andere arresten de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag en de toepassing ervan op de bedrijfsregelingen voor sociale zekerheid verduidelijkt.

In het arrest in Zaak C-200/91 *Coloroll* wordt het vraagstuk van de actuariële berekeningselementen toegelicht en worden de grote, bij eerdere arresten van het Hof (*Ten Oever*, *Moroni* en *Neath*) uitgesproken beginselen bevestigd en aangevuld met enige technische verduidelijkingen. Zo wordt bijvoorbeeld artikel 119 niet van toepassing geacht op regelingen waarbij altijd personen van een bepaald geslacht aangesloten zijn geweest en wordt gesteld dat werknemers en hun rechtverkrijgenden zich kunnen beroepen op dit artikel tegenover *trustees* (organisaties die bedrijfsregelingen beheren) opdat deze het beginsel van gelijke behandeling in acht nemen (de plichten van de werkgever worden overgedragen op de *trustees*).

In zijn arresten in zaak C-408/92 *Smith* en in zaak C-28/93 *Van den Akker* bepaalt het Hof van Justitie dat artikel 119 van het EG-Verdrag aldus moet worden geïnterpreteerd, dat het een werkgever niet toegestaan is om, teneinde aan het arrest-*Barber* te voldoen, voor tijdvakken van arbeid tussen 17 mei 1990 (datum van het arrest-*Barber*) en de datum van inwerkingtreding van die maatregelen, de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen op te trekken tot de voor mannen geldende leeftijd.

Samenvattend kan worden gesteld dat het krachtens artikel 119, voor de tijdvakken van arbeid tussen 17 mei 1990 en de datum van inwerkingtreding van de verplichting van een voor de regeling uniforme pensioengerechtigde leeftijd, niet toegestaan is de gelijke behandeling op een andere wijze tot stand te brengen dan door het toepassen van dezelfde regeling voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Ten aanzien van tijdvakken van arbeid die zijn vervuld na de datum van inwerkingtreding van de maatregelen voor gelijke behandeling staat artikel 119 er echter niet aan in de weg dat de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen wordt opgetrokken tot de voor mannen geldende leeftijd. Ten aanzien van vóór 17 mei 1990 vervulde tijdvakken van arbeid legt het Gemeenschapsrecht geen enkele verplichting op die een grond kan zijn voor maatregelen waarbij de door vrouwen genoten voordelen achteraf worden verminderd.

De arresten in zaak C-57/93 *Vroege* en in zaak C-128/93 *Fisscher* hebben betrekking op het recht van deeltijdwerknemers tot aansluiting bij een bedrijfsregeling voor sociale zekerheid.

Het Hof heeft eerdere jurisprudentie (zaak 170/84 Bilka) bevestigd en is van oordeel dat de uitsluiting van deeltijdwerknemers van de aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling een indirecte vorm van discriminatie tegen vrouwen kan zijn die strijdig is met artikel 119 van het Verdrag, indien deze uitsluiting niet objectief gerechtvaardigd is. De beperking van de werking in de tijd van het arrest-Barber van 17 mei 1990 en van Protocol nr. 2 bij artikel 119 van het Verdrag zijn niet van toepassing op het recht tot aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, die verder geregeld wordt door het arrest-Bilka van 13 mei 1986. Aangezien bij dit arrest geen enkele beperking van de werking ervan in de tijd was voorzien, kan de rechtstreekse werking van artikel 119 worden ingeroepen om het recht op gelijke behandeling met betrekking tot aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling te doen gelden en wel met terugwerkende kracht tot 8 april 1976, de datum van het arrest-Defrenne II, waarin voor het eerst de rechtstreekse werking van bovengenoemd artikel is bevestigd.

Het feit dat een werknemer aanspraak kan maken op de aansluiting met terugwerkende kracht bij een bedrijfspensioenregeling stelt de betrokkene echter niet vrij van de plicht tot het betalen van de desbetreffende bijdragen over de periode van aansluiting.

De nationale regels betreffende de beroepstermijnen kunnen worden ingeroepen tegen werknemers die hun recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling laten gelden, mits deze niet minder gunstig zijn voor dit soort beroep dan voor soortgelijke beroepen van interne aard en zij de uitoefening van het gemeenschapsrecht in de praktijk niet onmogelijk maken.

In zijn arrest in Zaak C-7/93 Beune verduidelijkt het Hof de criteria voor de toepassing van artikel 119 op bepaalde regelingen voor ambtenaren.

Aangezien deze jurisprudentie en het in Maastricht ondertekende protocol ter aanvulling op artikel 119-EEG noodzakelijkerwijs de gedeeltelijke ontkrachting met zich brengen van enkele bepalingen van Richtlijn 86/378/EEG, waarin bepaalde uitzonderingen (met name die van artikel 9) leken te worden toegestaan, dient de Commissie dit voorstel tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG in, ten einde deze met bovengenoemd artikel 119 in overeenstemming te brengen.

EVALUATIE VAN DE GEVOLGEN VAN HET VOORSTEL VOOR DE BEDRIJVEN, MET NAME HET MIDDEN- EN KLEINBEDRIJF

Waarom is, rekening houdend met het subsidiariteitsbeginsel, een communautaire wetgeving op dit gebied noodzakelijk en welke zijn de voornaamste doelstellingen daarvan?

Deze kwestie is voor dit voorstel voor een richtlijn van geen belang. Het gaat er hierbij om een rechtsbeslissing van het afgeleide recht, zoals Richtlijn 86/378/EEG, in overeenstemming te brengen met een primaire rechtsbepaling, zoals artikel 119 van het Verdrag, zoals dit door het Hof van Justitie is uitgelegd. Een voorstel voor een richtlijn is het enige middel om dit te doen.

Waarop zal het voorstel van toepassing zijn?

Alle door een werkgever ten gunste van zijn werknemers in de zin van artikel 2 van Richtlijn 86/378/EEG ingestelde bedrijfsregelingen vallen onder het voorstel, inclusief die van het midden- en kleinbedrijf. In de praktijk zullen echter zeer weinig kleine en middelgrote bedrijven door het voorstel worden getroffen.

Welke maatregelen moeten de bedrijven nemen om aan het voorstel te voldoen?

Het voorstel beoogt uitsluitend de verduidelijking, in het licht van de jurisprudentie van het Hof, van artikel 119 van het Verdrag in alle bedrijfsregelingen van de werknemers. Voor zover er door de werkgever ten gunste van zijn werknemers ingestelde aanvullende regelingen bestaan, moeten deze regelingen het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen naleven met ingang van 17 mei 1990 en voor de arbeidsperiode na deze datum, met name wat betreft de toekenning van ouderdoms- of pensioenuitkeringen of uitkeringen aan nabestaanden, behalve voor de personen die voor deze datum reeds overeenkomstig het van toepassing zijnde nationale recht een beroep hebben ingesteld of een soortgelijke klacht hebben ingediend.

Er zij op gewezen dat de bedrijven reeds verplicht zijn om dit beginsel toe te passen.

Welke economische gevolgen kan het voorstel hebben?

Het voorstel voor een richtlijn op zich zal geen enkel economisch gevolg hebben, aangezien het uitsluitend bedoeld is ter verklaring van een reeds bestaand recht.

Bevat het voorstel maatregelen waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke situatie van het midden- en kleinbedrijf (lagere of andere eisen, enz.)

Neen. Het gaat hierbij om de verduidelijking van een artikel van het Verdrag dat rechtstreeks van toepassing is.

ISSN 0254-1513

COM(95) 186 def.

DOCUMENTEN

NL

05 04

Catalogusnummer : CB-CO-95-222-NL-C

ISBN 92-77-89069-X

Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen

L-2985 Luxemburg