

31996L0097

L 46/20

ОФИЦИАЛЕН ВЕСТНИК НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

17.2.1997

ДИРЕКТИВА 96/97/ЕО НА СЪВЕТА

от 20 декември 1996 година

за изменение на Директива 86/378/ЕИО относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в професионалните социалноосигурителни схеми

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договор за създаване на Европейската общност и по-специално член 100 от него,

като взе предвид предложението на Комисията ⁽¹⁾,

като взе предвид становището на Европейския парламент ⁽²⁾,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет ⁽³⁾,

като има предвид, че член 119 от Договора предвижда, че всяка държава-членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените; като има предвид, че под „заплащане“ трябва да се разбира основната или минималната заплата или трудово възнаграждение, и всяко друго възнаграждение в брой или в натура, което работещият получава, пряко или непряко, от своя работодател във връзка с работата си;

като има предвид, че чрез своето решение от 17 май 1990 г. по дело 262/88: „Barber“ срещу „Guardian Royal Exchange Assurance Group“ ⁽⁴⁾, Съдът на Европейските общности признава, че всички форми на професионални пенсии съставляват елемент от заплащането по смисъла на член 119 от Договора;

като има предвид, че в гореспоменатото решение, както доразвивашото го Решение от 14 декември 1993 г. по дело C-110/91: „Mogoni“ срещу „Collo GmbH“ ⁽⁵⁾, Съдът тълкува член 119 от Договора в смисъла, че дискриминацията между мъжете и жените при професионалните социалноосигурителни схеми е забранена по принцип, а не само когато се отнася до определянето на пенсионната възраст, или когато една професионална пенсия се предлага като компенсация в случай на задължително пенсиониране от икономически съображения;

като има предвид, че съгласно Протокол № 2 относно член 119 от Договора, приложен към Договора за създаване на Европейската общност, обезщетенията по силата на професионална социалноосигурителна схема, не трябва да се считат за възнаграждение, по отношение на периоди на заетост преди 17 май 1990 г., с изключение за работещите, или за лицата, които имат техните

права, които преди тази дата са завели дело или са подали съответна жалба, в зависимост от действащото национално право;

като има предвид, че чрез своите решения от 28 септември 1994 г. ⁽⁶⁾ по дело C-57/93: „Vroege“ срещу „NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV“ и по дело C-128/93: „Fischer“ срещу „Voorhuis Hengelo BV“, Съдът се произнесе в полза на това, че гореспоменатият протокол няма никаква последица върху правото на включване към професионална пенсионна схема, което се регулира от решението от 13 май 1986 г. по делото 170/84: „Bilka-Kaufhaus GmbH“ срещу „Hartz“ ⁽⁷⁾, и че ограничението на последиците във времето, на решението от 17 май 1990 г., по делото C-262/88: „Barber“ срещу „Guardian Royal Exchange Assurance Group“, не се прилага по отношение на правото за включване към професионална пенсионна схема; като има предвид, че Съдът потвърди също така че националните норми, отнасящи се до сроковете за завеждане на дела, съгласно вътрешното право, могат да бъдат противопоставими на работещите, които отстояват правото си на включване в професионална пенсионна схема, при условие че те не са по-неблагоприятни за този вид дела, отколкото за подобни дела от вътрешен характер и, че не правят невъзможно упражняването на практика на правото на Общността; като има предвид, освен това, че Съдът е посочил, че фактът, че един работещ може да претендира за включване с обратно действие в професионална пенсионна схема, не му позволява да избегне плащането на съответни вноски, отнасящи се до въпросния период за включване;

като има предвид, че изключването на работещите по причини, дължащи се на вида на трудовия договор, от достъп до социалноосигурителни схеми, които се прилагат в дадено предприятие или сектор, може да представлява непряка дискриминация по отношение на жените;

като има предвид, че чрез своето решение от 9 ноември 1993 г. по дело C-132/92: „Birds Eye Walls Ltd“ срещу „Friedel M. Roberts“ ⁽⁸⁾, Съдът уточни също така че на член 119 от Договора не противоречи хипотезата, при изчисляването на сумата на една „преходна пенсия“, изплащана от работодателя на работниците или служителите от мъжки или женски пол, които са се възползвали от правото на ранно пенсиониране поради

⁽¹⁾ ОВ С 218, 23.8.1995 г., стр. 5.

⁽²⁾ Становище, дадено на 12 ноември 1996 г. (ОВ С 362, 2.12.1996 г.).

⁽³⁾ ОВ С 18, 22.1.1996 г., стр. 132.

⁽⁴⁾ Сборник от 1990 г., стр. 1—1889.

⁽⁵⁾ Сборник от 1993 г., стр. 1—6591.

⁽⁶⁾ Сборник от 1994 г., стр. 1—4541 и съответно стр. 1—4583.

⁽⁷⁾ Сборник от 1986 г., стр. 1—1607.

⁽⁸⁾ Сборник от 1993 г., стр. 1—5579.

здравословни причини, и която преходна пенсия е предназначена да компенсира по-специално загубата на доходи, дължаща се на факта, че изискваната възраст за изплащане на държавна пенсия, която ще се получава в последствие, още не е достигната, размерът на преходната пенсия следва да бъде съответно намален, въпреки че по отношение на мъжете и жените на възраст между 60 и 65 години това води като последствие до това бившата работничка или служителка да получава преходна пенсия по-ниска от тази на съответния си колега от мъжки пол, като тази разлика съответства на размера на държавната пенсия, на която жената има право при навършване на 60 годишна възраст на основание периодите на заетост при упоменатия работодател;

като има предвид, че чрез своето решение от 6 октомври 1993 г. по дело C-109/91: „Ten Oever“ срещу „Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf“⁽¹⁾, както и чрез своите решения от 14 декември 1993 г. по дело C-110/91: „Moroni“ срещу „Collo GmbH“, от 22 декември 1993 г. по дело C-152/91: „Neath“ срещу „Hugh Steeper Ltd“⁽²⁾ и от 28 септември 1994 г. по дело C-200/91: „Coloroll Pension Trustees Limited“ срещу „Russell and Others“⁽³⁾, Съдът потвърждава, че по силата на решението от 17 май 1990 г., по дело C-262/88: „Barber“ срещу „Guardian Royal Exchange Assurance Group“, за целите на завеждане на искове за равно третиране в областта на професионалните пенсии позоваване на прекия ефект на член 119 от Договора може да има единствено за плащанията, дължими за периоди на заетост след 17 май 1990 г., с изключение на работещите или на лицата, които имат техните права, чиито съдебни искове или еквивалентни на това жалби по действащото национално право са подадени преди тази дата;

като има предвид, че чрез гореспоменатите решения по делата C-109/91: „Ten Oever“ срещу „Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf“ и C-200/91: „Coloroll Pension Trustees Limited“ срещу „Russell and Others“, Съдът потвърждава, че ограничението във времето, на решението „Barber“ се прилага по отношение на пенсии на преживели и, че поради това равното третиране в тази област може да бъде претендирано само по отношение на периодите на заетост след 17 май 1990 г., без това да противоречи на предвиденото изключение в полза на лицата, които преди тази дата са подали съдебен иск или еквивалентна на това жалба съгласно действащото национално право;

като има предвид освен това, че чрез своите гореспоменати решения по дела C-152/91 и C-200/91, Съдът уточнява, че вноските на работещите мъже и жени в пенсионна схема с фиксиран размер

на обезщетенията, трябва да бъдат с еднакъв размер, тъй-като те се покриват от член 119 от Договора, докато различията във вноските на работодателя, плащани в рамките на капиталови пенсионни схеми с фиксиран размер на обезщетенията, поради използването на различни актюерски фактори в зависимост от пола, не попадат в приложното поле на същата тази разпоредба;

като има предвид, че чрез своите решения от 28 септември 1994 г.⁽⁴⁾ по дело C-408/92: „Smith“ срещу „Advel Systems“ и по делото C-28/93: „Van den Akker“ срещу „Stichting Shell Pensioenfonds“, Съдът посочва, че хипотезата работодател да предприема необходимите мерки, за да се съобрази с решението от 17 май 1990 г. по дело C-262/88, като влига пенсионната възраст на жените на нивото на тази на мъжете по отношение на периодите на заетост включени между 17 май 1990 г. и датата на влизане в сила на упоменатите мерки противоречи на член 119 от Договора; докато предприемането на същите мерки за периодите на заетост след тази дата не противоречи на член 119; че за периодите на заетост, предхождащи 17 май 1990 г., правото на Общността не налага никакво задължение, което да оправдава мерки, намаляващи с обратно действие предимствата, от които са се ползвали жените;

като има предвид, че чрез гореспоменатото решение по дело C-200/91: „Coloroll Pension Trustees Limited“ срещу „Russell and Others“, Съдът прецени, че допълнителните обезщетения, произтичащи от направените напълно доброволно вноски от работниците или служителите, не са включени в приложното поле на член 119 от Договора;

като има предвид, че в мерките, включени в нейната трета средносрочна програма за действие за равните възможности на жените и мъжете (1991—1995)⁽⁵⁾, Комисията отново набляга на приемането на подходящи мерки за взимане под внимание последствията от решението от 17 май 1990 г., произнесено по делото 262/88: „Barber“ срещу „Guardian Royal Exchange Assurance Group“;

като има предвид, че това решение автоматично обезсилва някои разпоредби на Директива на Съвета 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 г., относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социалноосигурителни схеми⁽⁶⁾ по отношение на наетите работници;

като има предвид, че член 119 от Договора е пряко приложим и на него може има позоваване пред националните съдилища срещу всеки работодател, независимо дали той е физическо или юридическо лице и, че тези съдилища трябва да осигурят защитата на правата, гарантирани им от тази разпоредба;

като има предвид, че от гледна точка на правната сигурност е необходимо изменението и допълнението на Директива 86/378/ЕИО с оглед адаптиране на разпоредбите, засегнати от съдебната практика по делото „Barber“;

(1) Сборник от 1993 г., стр. 1—4879.

(2) Сборник от 1993 г., стр. 1—6953.

(3) Сборник от 1994 г., стр. 1—4389.

(4) Сборник от 1994 г., стр. 1—4435 и съответно стр. 1—4527.

(5) ОВ С 142, 31.5.1991 г., стр. 1.

(6) ОВ L 225, 12.8.1986 г., стр. 40.

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Директива 86/378/ЕИО се изменя, както следва:

1. Член 2 се заменя със следния текст:

„Член 2

1. „Професионални социалноосигурителни схеми“ означава схемите, които не са регулирани от Директива 79/7/ЕИО, които имат за цел да предоставят на работещите, независимо дали са работници или служители или самостоятелно заети лица, в рамките на едно предприятие или група от предприятия, област на икономическа дейност или професионален сектор или група професионални сектор, обезщетения, предназначени да допълнят или да заместят обезщетенията, предвидени в законно установените социалноосигурителни схеми, независимо дали участието в тези схеми е задължително или доброволно.

2. Настоящата директива не се прилага по отношение на:

- а) индивидуалните договори на самостоятелно заетите лица;
- б) схемите за самостоятелно заети лица, които имат само един участник;
- в) случаите, в които наетите работници са на осигурителен договор, по който работодателят не е страна;
- г) доброволните разпоредби на професионалните схеми, които се предлагат индивидуално на участниците, с цел да им бъдат гарантирани:
 - било допълнителни обезщетения,
 - било избор на датата, на която да започне изплащането на основните обезщетения на самостоятелно заетите лица, или избор между няколко вида обезщетения;
- д) професионалните схеми в случаите, когато обезщетенията, които те предоставят, са финансирани от доброволните вноски на работниците.

3. Разпоредбите на настоящата директива не възпрепятстват работодателя да отпусне на лица, които са достигнали пенсионната възраст за получаване на пенсия въз основа на професионална схема, но които не са достигнали все още пенсионната възраст за получаване на законно установена пенсия, добавка към пенсията им, с оглед пълното или почти пълното изравняване на размера на пълните обезщетения към тази на лицата от другия пол в същото положение, които вече са достигнали законно установената пенсионна възраст, дотогава, докато бенефициентите на отпуснатото допълнение достигнат законно установената пенсионна възраст.“

2. Член 3 се заменя със следния текст:

„Член 3

Настоящата директива се прилага по отношение на трудоспособното население, включително на самостоятелно заетите лица, на лицата, които са прекъснали дейността си поради заболяване, майчинство, злополука или принудителна безработица и на лицата търсещи работа, по отношение на пенсионирани работещи или работещите с увреждания, както и по отношение на лицата, които имат правата на тези работници в съответствие с националните законодателства и/или практики.“

3. Член 6 се заменя със следния текст:

„Член 6

1. Разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране, са онези, които се основават на пола, пряко или косвено, по-специално чрез позоваване на брачното или семейно положение, при:

- а) определянето на лицата, които могат да участват в професионална схема;
- б) определянето на задължителния или доброволен характер на участието в професионална схема;
- в) установяването на различни правила по отношение на възрастта за включване в схемата или по отношение на минималната продължителност на заетост или на участие в схема за получаване на обезщетения;
- г) установяването на различни правила, с изключение на мерките, предвидени в букви з) и и), за възстановяване на вноските, когато работещият напусне схемата, без да е изпълнил изискванията, които му гарантират правото на дългосрочни обезщетения;
- д) определянето на различни условия за предоставяне на обезщетения или запазването на тези обезщетения за работещите от единия от двата пола;
- е) налагането на различна пенсионна възраст;
- ж) преустановяване запазването или придобиването на права по време на отпуск по майчинство или на отпуск по семейни причини, който се полага по закон или по силата на споразумение и се изплаща от работодателя;
- з) определянето на различни нива на обезщетенията, с изключение на необходимите за отчитане на факторите на актюерските изчисления, които са различни за двата пола, в случаите на схеми с фиксиран размер на обезщетенията.

В случаите на капиталови схеми с фиксиран размер на обезщетенията размерът на някои елементи (за които фигурират примери в приложението) могат да се различава дотолкова, доколкото разликата в размера се дължи на последствията от използването на различни актюерски фактори в зависимост от пола при финансирането на схемата;

и) определянето на различни нива на вноските на работещите;

определянето на различни нива на вноските на работодателите, с изключение на:

— случаите на схеми с фиксиран размер на обезщетенията, чиято цел е напълно или почни напълно да се изравнят размерите на пенсионните обезщетения, основани на тези вноски,

— случаите на капиталови схеми с фиксиран размер на обезщетенията, когато вноските на работодателя са предназначени да попълнят финансовата основа, необходима за покриване размера на тези фиксирани обезщетения;

й) предвиждането на различни стандарти или на стандарти, приложими само по отношение на работещите от определен пол, с изключение на предвиденото в букви з) и и) относно гаранцията или запазването на правото на обезщетения, когато работещият напусне схемата.

2. Когато предоставянето на обезщетения, попадащи в обхвата на настоящата директива, се извършва по преценка на органите за управление на схемата, то тези органи трябва да се съобразяват с принципа на равното третиране.“

4. Член 8 се заменя със следния текст:

„Член 8

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки за преразглеждане и въвеждане в действие най-късно до 1 януари 1993 г., на разпоредбите на професионалните схеми за самостоятелно заетите лица, които противоречат на принципа на равното третиране.

2. Настоящата директива не възпрепятства осъществяването на правата и задълженията, произтичащи от участието за определен период в професионална схема за самостоятелно заети лица, преди нейното преразглеждане, да останат предмет на разпоредбите на действащата през този период схема.“

5. Член 9 се заменя със следния текст:

„Член 9

По отношение на схемите за самостоятелно заети лица, държавите-членки могат да отложат задължителното прилагане на принципа на равното третиране, що се отнася до:

а) определянето на пенсионната възраст за предоставяне на пенсия за старост или за прослужено време, както и последствията, които могат да произтекат за други обезщетения:

— било до датата, на която е постигнато това равенство в законно установените схеми,

— било, най-късно, докато дадена директива не наложи това равенство;

б) наследствените пенсии, докато правото на Общността наложи принципа на равното третиране в законно установените социалноосигурителни схеми в тази връзка;

в) прилагането на член 6, параграф 1, буква и) първата алинея, за отчитане на различните фактори на актюерските изчисления, най-късно до 1 януари 1999 г.“

6. Добавя се следният член 9а:

„Член 9а

Когато мъжете и жените могат да претендират при еднакви условия за гъвкава пенсионната възраст, то това не се счита за несъвместимо с настоящата директива.“

7. Добавя се следното приложение:

„ПРИЛОЖЕНИЕ

Примери за елементите, които могат да се различават, що се отнася до капиталовите схеми с фиксиран размер на обезщетенията, цитирани в член 6, буква з):

— обръщането на част от редовната пенсия в капиталовложение,

— прехвърлянето на пенсионните права,

— възстановяването на пенсия, платима на лице, което има правото на компенсация за отказа си от част от годишната пенсия,

— намалена пенсия, когато работникът решава да се възползва от ранно пенсиониране.“

Член 2

1. Всяка мярка за прилагането на настоящата директива, по отношение на наетите работници, трябва да покрива всички обезщетения, отнасящи се до периодите на заетост след 17 май 1990 г. и да има обратно действие към тази дата, без това да засяга работниците или лицата, които имат техните права, и които преди тази дата, са завели дело или са подали съответна жалба, в зависимост от националното право. В този случай, мерките за транспониране трябва да имат обратно действие към датата 8 април 1976 г. и трябва да покриват всички обезщетения, отнасящи се до периодите на заетост след тази дата. За държавите-членки, които са присъединили към Общността след 8 април 1976 г. и преди 17 май 1990 г., тази дата се замества с датата, на която член 119 от Договора започва да се прилага на тяхната територия.

2. Второто изречение от параграф 1 не забранява националните норми, отнасящи се до сроковете за завеждане на дела по вътрешното право да бъдат противопоставими на работниците или на лицата, които имат техните права и които са подали иск или еквивалентна на това жалба съгласно националното право, преди 17 май 1990 г., при условие че те не са по-неблагоприятни за този вид дела, отколкото за подобни дела от вътрешен характер и че не правят невъзможно упражняването на практика на правото на Общността.

3. За държавите-членки, които са се присъединили към Общността след 17 май 1990 г. и които на 1 януари 1994 г. са били договарящи се страни по споразумението за Европейското икономическо пространство, датата 17 май 1990 г., която фигурира в първото изречение на параграф 1 от настоящия член, се замества с датата 1 януари 1994 г.

Член 3

1. Държавите-членки въвеждат необходимите закони, подзаконовни и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива, най-късно до 1 юли 1997 г. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, последните съдържат позоваване на настоящата директива или то се извършва

при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

2. Държавите-членки предоставят на Комисията, най-късно до две години след влизането в сила на настоящата директива, цялата необходима информация, за да ѝ дадат възможност да изготви доклад относно нейното прилагане.

Член 4

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейските общности*.

Член 5

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 20 декември 1996 година.

За Съвета

Председател

S. BARRETT