

31996L0097

17.2.1997

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 46/20

NÕUKOGU DIREKTIIV 96/97/EÜ,**20. detsember 1996,****millega muudetakse direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides**

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eelkõige selle artiklit 100,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut, ⁽¹⁾võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust, ⁽²⁾võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust ⁽³⁾

ning arvestades, et:

asutamislepingu artikli 119 kohaselt tuleb igal liikmesriigil rakendada põhimõtet, et mehed ja naised peaksid saama võrdse töö eest võrdse tasu; "tasu" all tuleks mõista harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnd muud tasumoodust kas rahas või loonuse-na, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab;

oma 17. mai 1990. aasta otsuses kohtuasjas 262/88: Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group ⁽⁴⁾ tunnistas Euroopa Ühenduste Kohus, et kõik kutsealase pensioni vormid moodustavad osa töötasust asutamislepingu artikli 119 tähenduses;

eespool nimetatud otsuses, mida selgitatakse 14. detsembri 1993. aasta otsusega (kohtuasi C-110/91: Moroni v. Collo GmbH), ⁽⁵⁾ tõlgendab kohus asutamislepingu artiklit 119 nii, et meeste ja naiste vaheline diskrimineerimine kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides on keelatud üldiselt, mitte ainult pensioniea kehtestamise suhtes või juhul, kui kutsealast pensioni pakutakse majanduslikel põhjustel ametist tagandamise hüvitamiseks;

kooskõlas asutamislepingu artiklit 119 käsitleva Euroopa Ühenduse asutamislepingu lisas oleva protokolliga nr 2 ei loeta

kutsealase sotsiaalkindlustusskeemi alusel saadud toetusi töötasuks, kui ja niivõrd kui need on seotud teenistusajaga enne 17. maid 1990, välja arvatud töötajate või nende nimel nõude esitajate puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel;

oma 28. septembri 1994. aasta otsustes (kohtuasi C-57/93: Vroege v. NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV ja kohtuasi C-128/93: Fisscher v. Voorhuis Hengelo BV) ⁽⁶⁾ tegi kohus otsuse, et eespool nimetatud protokoll ei mõjutanud õigust liituda kutsealase pensioniskeemiga, mille reguleerimist jätkatakse 13. mai 1986. aasta otsusega kohtuasjas 170/84: Bilka-Kaufhaus GmbH v. Hartz, ⁽⁷⁾ ja et 17. mai 1990. aastal kohtuasjas C-262/88: Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group tehtud otsuse kehtivusaja piirangut ei kohaldata kutsealase pensioniskeemiga liitumise õiguse suhtes; samuti otsustas kohus, et siseriiklike õigusaktide kohase nõude esitamise tähtaegadega seotud siseriiklike eeskirju võib rakendada nende töötajate vastu, kes nõuavad oma õigust liituda kutsealase pensioniskeemiga, tingimusel et kõnealused eeskirjad ei ole selliste nõuete suhtes vähem soodsad kui samalaadsete siseriiklike nõuete suhtes ega muuda ühenduse õigusaktidest tulenevate õiguste rakendamist võimatuks; samuti on kohus osutanud, et kuigi töötaja võib nõuda kutsealase pensioniskeemiga liitumist tagasiulatuvalt, ei anna see talle õigust kõrvale hoida asjaomase liikmeksolemisega seotud sissemaksete tasumisest;

töötajate väljajätmine äriühingu või majandussektori sotsiaalkindlustusskeemist nende töölepingute laadi tõttu võib osutada naiste kaudseks diskrimineerimiseks;

oma 9. novembri 1993. aasta otsuses (kohtuasi C-132/92: Birds Eye Walls Ltd v. Friedel M. Roberts) ⁽⁸⁾ täpsustas kohus, et asutamislepingu artikliga 119 ei ole vastuolus asjaolu, et ennetähtaegse vanaduspensionari arvutamisel, mida tööandja maksab halva

⁽¹⁾ EÜT C 218, 23.8.1995, lk 5.⁽²⁾ Arvamus on esitatud 12. novembril 1996 (EÜT C 362, 2.12.1996).⁽³⁾ EÜT C 18, 22.1.1996, lk 132.⁽⁴⁾ ECR [1990] I-1889.⁽⁵⁾ ECR [1993] I-6591.⁽⁶⁾ Vastavalt ECR [1994] I-4541 ja ECR [1994] I-4583.⁽⁷⁾ ECR [1986] I-1607⁽⁸⁾ ECR [1993] I-5579.

tervisliku seisundi tõttu ennetähtaegsele pensionile jäänud mees- ja naistöötajatele ning mille eesmärk on hüvitada eelkõige tulud, mis neil on saamata jäänud selle tõttu, et nad ei ole veel jõudnud riikliku pensioni maksmiseks nõutavasse ikka, tuleb arvesse võtta neile edaspidi makstava riikliku pensioni suurust ja vähendada vastavalt ennetähtaegse vanaduspensionide suurust, isegi kui 60–65aastaste meeste ja naiste puhul on tulemuseks asjaolu, et endine naistöötaja saab väiksemat ennetähtaegset vanaduspensionit, kui tema samaväärne meeskolleeg, kusjuures summade erinevus on sama mis riikliku pensioni puhul, millele naisel on õigus alates 60. eluaastast kõnealuse tööandja teenistuses töötatud aja alusel;

oma 6. oktoobri 1993. aasta otsuses (kohtuasi C-109/91: Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf) ⁽¹⁾ ning oma 14. detsembri 1993. aasta (kohtuasi C-110/91: Moroni v. Collo GmbH), 22. detsembri 1993. aasta (kohtuasi C-152/91: Neath v. Hugh Steeper Ltd) ⁽²⁾ ja 28. septembri 1994. aasta otsuses (kohtuasi C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others) ⁽³⁾ kinnitab kohus, et 17. mai 1990. aasta otsuse (kohtuasi C-262/88: Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group) kohaselt võib kutsealaste pensionite küsimuses võrdse kohtlemise nõudmiseks tugineda asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule ainult seoses toetustega, mis kuuluvad maksmisele 17. mail 1990 järgnenud teenistusaja eest, välja arvatud töötajate või nende nimel nõude esitajate puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel;

eespool nimetatud otsustes (kohtuasi C-109/91: Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf ja kohtuasi C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others) kinnitab kohus, et Barberi kohtuasjas tehtud otsuse ajapiirangut kohaldatakse toitjakaotuspensionite suhtes ja selles küsimuses võib võrdset kohtlemist nõuda ainult 17. mail 1990 järgnenud teenistusaja suhtes, välja arvatud nende isikute puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel;

oma otsustes kohtuasjades C-152/91 ja C-200/91 täpsustab kohus, et mees- ja naistöötajate sisetähtsusega määratud pensioniskeemi peavad olema võrdsed, sest need kuuluvad

asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse, samal ajal kui väljamaksete määratud kogumispensionide skeemi tehtavate tööandjate sisetähtsuse ebavõrdsust, mis tuleneb meeste ja naiste puhul kasutatud erinevatest kindlustusmatemaatilistest teguritest, ei või hinnata sama artikli kohaselt;

oma 28. septembri 1994. aasta otsustes (kohtuasi C-408/92: Smith v. Advel Systems ja kohtuasi C-28/93: Van den Akker v. Stichting Shell Pensioenfonds) ⁽⁴⁾ osutab kohus, et asutamislepingu artikkel 119 takistab tööandjal, kes võtab 17. mail 1990 Barberi kohtuasjas tehtud otsuse (C-262/88) järgimiseks vajalikud meetmed, tõsta 17. mai 1990 ja kõnealuste meetmete jõustumise kuupäeva vahelise teenistusaja puhul naiste pensioniiga samale tasemele meeste omaga; teisest küljest ei takista artikkel 119 tööandjal seda teha pärast viimati nimetatud kuupäeva lõppenud teenistusaja puhul; 17. mail 1990 eelnenud teenistusaja puhul ei tulene ühenduse õigusest kohustusi, mis põhjendaksid naiste soodustuste vähendamist tagasiulatavalt;

eespool nimetatud otsuses kohtuasjas C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others otsustas kohus, et lisatoetused, mis tulenevad sisetähtsusest, mis töötajad on teinud vabatahtlikult, ei kuulu asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse;

naiste ja meeste võrdseid võimalusi käsitleva kolmanda keskmise tähtsusega tegevusprogrammi (1991–1995) ⁽⁵⁾ meetmete hulgas rõhutab komisjon veel kord sobivate meetmete võtmist, et arvestada kohtuasjas 262/88 (Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group) 17. mail 1990 tehtud otsuse tagajärgi;

kõnealune otsus muudab automaatselt kehtetuks teatavad nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiivi 86/378/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustuskeemides) ⁽⁶⁾ sätted palgatöötajate osas;

asutamislepingu artikkel 119 on vahetult kohaldatav ja sellele võib siseriiklikes kohtutes tugineda iga füüsilisest või juriidilisest isikust tööandja vastu, kusjuures nende kohtute ülesanne on kaitsta õigusi, mis kõnealune säte üksikisikutele annab;

õiguskindluse tagamiseks tuleb direktiivi 86/378/EMÜ muuta, et kohandada sätteid, mida mõjutab Barberi kausus,

⁽¹⁾ ECR [1993] I-4879.

⁽²⁾ ECR [1993] I-6953.

⁽³⁾ ECR [1994] I-4389.

⁽⁴⁾ Vastavalt ECR [1994] I-4435 ja ECR [1994] I-4527.

⁽⁵⁾ EÜT C 142, 31.5.1991, lk 1.

⁽⁶⁾ EÜT L 225, 12.8.1986, lk 40.

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

2. Artikkel 3 asendatakse järgmisega:

Artikkel 1

Direktiivi 86/378/EMÜ muudetakse järgmiselt.

1. Artikkel 2 asendatakse järgmisega:

“Artikkel 2

1. Kutsealased sotsiaalkindlustuskeemid on direktiiviga 79/7/EMÜ reguleerimata kindlustuskeemid, mille eesmärk on töötavatele isikutele, nii töötajatele kui ka füüsilisest isikust ettevõtjatele, ettevõtetes või ettevõtete ühenduses, majandustegevuse alal, kutsealases sektoris või sektorite grupis anda toetusi, mis täiendavad või asendavad riiklike sotsiaalkindlustuskeemide alusel makstavaid toetusi, olgu sellistes skeemides liikmeksolemine kohustuslik või vabatahtlik.

2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata:

- a) füüsilisest isikust ettevõtjate üksiklepingute suhtes;
- b) füüsilisest isikust ettevõtjate skeemide suhtes, kuhu kuulub ainult üks liige;
- c) palgatöötajate puhul selliste kindlustuslepingute suhtes, mille pooleks ei ole tööandja;
- d) kutsealaste skeemide valiksätete suhtes, mida pakutakse osalejatele individuaalselt, et tagada neile:
 - kas täiendavad toetused või
 - võimalus valida füüsilisest isikust ettevõtjate tavaliste toetuste saamise alguskuupäev või võimalus valida mitme toetuse vahel;
- e) kutsealaste skeemide suhtes, kui toetusi rahastatakse töötajate vabatahtlikest sisse maksetest.

3. Käesolev direktiiv ei takista tööandjal määramast isikutele, kes on juba jõudnud kutsealase skeemi kohaselt pensioni saamise tingimuseks olevasse pensioniikka, kuid ei ole veel jõudnud riikliku vanaduspensionini saamise tingimuseks olevasse pensioniikka, pensionilisa, mille eesmärk on võrdsustada kõnealuste isikutele makstavate toetuste kogusumma juba vanaduspensioniniikka jõudnud teisele sugupoolele samas olukorras makstava summaga või neid summasisid lähendada, kuni pensionilisa saavad isikud jõuavad vanaduspensioniniikka”.

“Artikkel 3

Käesolevat direktiivi kohaldatakse töötava elanikkonna — kaasa arvatud füüsilisest isikust ettevõtjad, isikud, kelle töötamine on katkenud haiguse, raseduse ja sünnituse, õnnetuse või sunnitud töötuse tõttu, ja tööotsijad —, pensionile jäänud ja invaliidistunud töötajate suhtes, samuti isikute suhtes, kellele nende töötajate õigused laienevad kooskõlas siseriiklike seaduste ja/või tavadega.”

3. Artikkel 6 asendatakse järgmisega:

“Artikkel 6

1. Võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus on sätted, mis lähtuvad kas otseselt või kaudselt soolisest kuuluvusest, eriti perekonnaseisust, selleks et:

- a) kindlaks määrata isikud, kes võivad osaleda kutsealases kindlustuskeemis;
- b) kindlaks määrata kutsealases kindlustuskeemis osalemise kohustuslikkus või vabatahtlikkus;
- c) ette näha erinevad eeskirjad inimese vanuse suhtes kindlustuskeemiga liitumisel või töötamise või kindlustuskeemis osalemise miinimumaja suhtes, mis on nõutav kindlustuskeemi alusel toetuse saamiseks;
- d) ette näha erinevad eeskirjad sisse maksete tagasimaksmise kohta juhul, kui töötaja lõpetab skeemis osalemise, ilma et oleks täitnud tingimusi, mis kindlustavad talle tulevikus õiguse pikaajalistele toetustele, välja arvatud punktides h ja i ettenähtud eeskirjad;
- e) luua töötajatele toetuste määramiseks või piiramiseks soolisest kuuluvusest lähtudes erinevad tingimused;
- f) kinnitada erinev pensioniiga;
- g) peatada õiguste säilitamine või omandamine seaduse või lepinguga ettenähtud ja tööandja poolt tasustatava rasedus- ja sünnituspuhkuse või perekondlikel põhjustel töölt eemalviibimise ajal;
- h) kindlaks määrata toetuste erinev tase, välja arvatud sisse maksetega määratud pensioniskeemi puhul, kui on vaja arvestada kindlustusmatemaatilisi tegureid, mis on meeste ja naiste jaoks erinevad.

Väljamaksega määratud kogumispensioni skeemi puhul võivad teatavad komponendid (näited on lisatud) olla ebavõrdsed, kui summade erinevus tuleneb meeste ja naiste puhul erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamisest skeemi rahastamise ajal;

i) kindlaks määrata töötajate sissemaksete erinevad tasemed;

kindlaks määrata tööandjate sissemaksete erinevad tasemed, välja arvatud:

— sissemaksetega määratud pensioniskeemide puhul, kui eesmärk on võrdsustada või lähendada mõlema sugu poole lõplikke toetussummasid,

— väljamaksega määratud kogumispensioni skeemi puhul, kui tööandja sissemaksed peavad tagama määratud toetuste rahastamiseks piisavad vahendid;

j) kehtestada erinevad standardid või ainult ühest soost töötajatele kohaldatavad standardid, välja arvatud punktides h ja i ettenähtud juhtudel, millest lähtuvalt töötaja kindlustuskeemist lahkumise korral tagatakse või säilitatakse õigus toetustele tulevikus.

2. Juhul kui käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluvate toetuste andmise võivad otsustada kindlustuskeemi organid, peavad nad järgima võrdse kohtlemise põhimõtet."

4. Artikkel 8 asendatakse järgmisega:

"Artikkel 8

1. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid selle tagamiseks, et füüsilisest isikust ettevõtjate kutsealaste skeemide sätted, mis on vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega, vaadatakse läbi ja tehtavad muudatused jõustuvad hiljemalt 1. jaanuarist 1993.

2. Käesolev direktiiv ei välista, et enne kindlustuskeemi muutmist füüsilisest isikust ettevõtja kutsealases kindlustuskeemis osalemise kestusest tulenenud õigused ja kohustused jäävad reguleerituks osalemise ajal kehtinud kindlustuskeemi sätetega."

5. Artikkel 9 asendatakse järgmisega:

"Artikkel 9

Füüsilisest isikust ettevõtjate skeemide puhul võivad liikmesriigid võrdse kohtlemise põhimõtte kohustuslikku rakendamist edasi lükata:

a) pensioniea määramisel vanaduspensioni või väljateenitud aastate pensioni andmiseks ning selle võimalike mõjude puhul teistele toetustele:

— ajani, millal selline võrdsus saavutatakse riiklikes sotsiaalkindlustusskeemides,

— või hiljemalt seni, kuni selline võrdsus on direktiiviga ette nähtud;

b) toitjakaotuspensionide suhtes seni, kuni ühenduse õigusega kehtestatakse sellealastes riiklikes sotsiaalkindlustusskeemides võrdse kohtlemise põhimõte;

c) artikli 6 lõike 1 punkti i esimese taande kohaldamisel, et võtta arvesse erinevaid kindlustusmatemaatilisi tegureid kõige rohkem 1. jaanuarini 1999".

6. Lisatakse järgmine artikkel:

"Artikkel 9a

Kui mehed ja naised taotleavad paindlikku pensioniiga samadel tingimustel, ei loeta seda käesoleva direktiiviga vastuoluliseks."

7. Lisatakse järgmine lisa:

"LISA

Näited komponentidest, mis võivad artikli 6 punktis h nimetatud väljamaksega määratud kogumispensioni skeemi puhul olla ebavõrdsed:

— regulaarsete väljamaksetega pensioni osa muutmine kapitaliks,

— pensioniõiguste üleminek,

— pensioni vähenemine seoses soodustatud isikutele tehtava väljamaksetega,

— vähendatud pension, kui töötaja valib ennetähtaegselt pensionile jäämise."

Artikkel 2

1. Käesoleva direktiivi rakendamisel peavad palgatöötajaid käsitlevad meetmed hõlmama kõiki 17. maile 1990 järgnenud teenistusajast tulenevaid toetusi, kusjuures neid meetmeid kohaldatakse kõnealuse kuupäeva suhtes tagasiulatuvalt, ilma et see piiraks nende sätete kohaldamist, mis käsitlevad töötajaid või nende nimel nõude esitanuid, kes on enne kõnealust kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel. Sellisel juhul tuleb rakendusmeetmeid kohaldada tagasiulatuvalt 8. aprilli 1976. aasta suhtes ja need peavad hõlmama kõiki selle kuupäeva järgsest teenistusajast tulenevaid toetusi. Liikmesriikide puhul, kes ühinesid ühendusega pärast 8. aprilli 1976 ja enne 17. maid 1990, asendatakse nimetatud kuupäev selle kuupäevaga, mil nende territooriumil hakati kohaldama asutamislepingu artiklit 119.

2. Lõike 1 teine lause ei takista siseriiklike õigusaktide kohaste meetmete võtmise tähtaegu käsitlevatele siseriiklikele eeskirjadele tuginemist selliste töötajate või nende nimel nõude esitanute vastu, kes on enne 17. maid 1990 algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel, tingimusel et kõnealused eeskirjad ei ole selliste nõuete suhtes vähem soodustatud kui samalaadsete siseriiklike nõuete suhtes ega muuda ühenduse õigusaktide rakendamist võimatuks.

Artikkel 3

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigusnormid 1. juuliks 1997. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid kõnealused normid vastu võtavad, viidatakse nendes käesolevale direktiivile või lisatakse neile selline viide ametliku avaldamise korral. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Hiljemalt kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist esitavad liikmesriigid komisjonile kogu vajaliku teabe, et võimaldada komisjonil koostada aruanne käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

Artikkel 4

Käesolev direktiiv jõustub 20. päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Ühenduste Teatajas*.

Artikkel 5

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 20. detsember 1996

Nõukogu nimel

eesistuja

S. BARRETT