

31996L0097

17.2.1997.

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

L 46/20

## PADOMES DIREKTĪVA 96/97/EK

(1996. gada 20. decembris),

ar ko groza Direktīvu 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmās

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 100. pantu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu <sup>(1)</sup>,ņemot vērā Eiropas Parlamenta atzinumu <sup>(2)</sup>,ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>(3)</sup>,

tā kā Līguma 119. pantā ir paredzēts, ka visas dalībvalstis nodrošina, lai piemērotu principu par to, ka vīrieši un sievietes par vienādu darbu saņem vienādu atalgojumu; tā kā ar "atalgojumu" būtu jāsaprot parastā pamatalga vai minimālā alga un jebkura cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja;

tā kā Eiropas Kopienu Tiesa 1990. gada 17. maija spriedumā, kas pieņemts lietā 262/88: *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* <sup>(4)</sup>, ir atzinusi, ka visu veidu nodarbinātības pensijas ir atalgojuma elements Līguma 119. panta nozīmē;

tā kā iepriekšminētajā spriedumā, kas precizēts ar 1993. gada 14. decembra spriedumu (lieta C-110/91: *Moroni v. Collo GmbH*) <sup>(5)</sup>, Tiesa Līguma 119. pantu interpretē tā, ka sociālā arodnodrošinājuma sistēmās diskriminācija pēc dzimuma ir aizliegta vispār, ne tikai attiecībā uz pensionēšanās vecuma noteikšanu vai nodarbinātības pensijas piedāvājumu obligātās pensionēšanās kompensācijai, ja obligātā pensionēšanās ir ekonomiski nosacīta;

tā kā saskaņā ar 2. protokolu, kas attiecas uz Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 119. pantu un ir Līguma pielikumā, pabalstus,

kuri saistīti ar sociālā nodrošinājuma sistēmu, neuzskata par atalgojumu, ja un ciktāl tie attiecas uz nodarbinātības laiku līdz 1990. gada 17. maijam, izņemot gadījumus, kad darba ņēmēji vai viņu pārstāvji līdz minētajai dienai ir ierosinājuši tiesas prāvu vai cēlušī līdzvērtīgu prasību saskaņā ar attiecīgiem dalībvalsts tiesību aktiem;

tā kā 1994. gada 28. septembra spriedumā <sup>(6)</sup> (lieta C-57/93: *Vroege v. NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV* un lieta C-128/93: *Fischer v. Voorhuis Hengelo BV*) Tiesa ir nolēmusi, ka iepriekšminētais protokols neietekmē tiesības pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai, ko turpina reglamentēt ar 1986. gada 13. maija spriedumu lietā 170/84: *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Hartz* <sup>(7)</sup>, un ka lietā C-262/88: *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* 1990. gada 17. maijā pieņemtā sprieduma seku termiņš nav piemērojams tiesībām pievienoties kādai nodarbinātības pensiju sistēmai; tā kā Tiesa ir arī nolēmusi, ka dalībvalstu noteikumus, kas attiecas uz termiņiem tiesas prāvu ierosināšanai saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem, var piemērot darba ņēmējiem, kuri aizstāv savas tiesības pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai, ja minētie noteikumi šā veida lietās nav neizdevīgāki nekā līdzīgās lietās, kas ir dalībvalsts kompetencē, un ja ar tiem nepadara neiespējamu Kopienas tiesību īstenošanu praksē; tā kā Tiesa ir arī norādījusi uz to, ka tas, ka darba ņēmējs var prasīt pievienošanās nodarbinātības pensiju sistēmai ar atpakaļejošu spēku, nedod darba ņēmējam tiesības nemaksāt iemaksas par attiecīgo laika posmu;

tā kā darba ņēmēju izslēgšana no pievienošanās uzņēmējabsabiedrības vai nozares sociālā nodrošinājuma sistēmai, pamatojoties uz viņu darba līgumu būtību, var būt netieša sieviešu diskriminācija;

tā kā 1993. gada 9. novembra spriedumā (lieta C-132/92: *Birds Eye Walls Ltd v. Friedel M. Roberts*) <sup>(8)</sup>, Tiesa ir noteikusi arī to, ka Līguma 119. pantam nav pretrunā tas, ka, aprēķinot izlīdzinājuma pensiju, ko darba devējs maksā vīriešu un sieviešu dzimuma

<sup>(1)</sup> OV C 218, 23.8.1995., 5. lpp.<sup>(2)</sup> 1996. gada 12. novembra atzinums (OV C 362, 2.12.1996).<sup>(3)</sup> OV C 18, 22.1.1996., 132. lpp.<sup>(4)</sup> [1990] ECR I-1889.<sup>(5)</sup> [1993] ECR I-6591.<sup>(6)</sup> Attiecīgi [1994] ECR I-4541 un (1994) ECR I-4583.<sup>(7)</sup> [1986] ECR I-1607.<sup>(8)</sup> [1993] ECR I-5579.

darbiniekiem, kuri sakarā ar veselības traucējumiem ir pensionējušies pirms termiņa, un kas paredzēta, lai kompensētu īpaši ienākumu zudumu, kurš radies sakarā ar to, ka viņi vēl nav sasnieguši to vecumu, kas vajadzīgs, lai saņemtu valsts pensiju, kuru viņi saņems vēlāk, un lai attiecīgi mazinātu izlīdzinājuma pensijas summu, pat tad, ja attiecībā uz vīriešiem un sievietēm vecumā no 60 līdz 65 gadiem iznākums ir tāds, ka sieviešu dzimuma bijušie darbinieci saņem mazāku izlīdzinājuma pensiju nekā attiecīgais vīriešu dzimuma bijušais darbinieks un starpība ir vienāda ar to valsts pensijas summu, uz ko viņai ir tiesības no 60 gadu vecuma atkarībā no attiecīgajam darba devējam nostrādātā laika;

tā kā 1993. gada 6. oktobra spriedumā (lieta C-109/91: *Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf*)<sup>(1)</sup> un 1993. gada 14. decembra spriedumā (lieta C-110/91: *Moroni v. Collo GmbH*), 1993. gada 22. decembra spriedumā (lieta C-152/91: *Neath v. Hugh Steeper Ltd*)<sup>(2)</sup> un 1994. gada 28. septembra spriedumā (lieta C-200/91: *Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others*)<sup>(3)</sup> Tiesa ir apstiprinājusi to, ka, pamatojoties uz 1990. gada 17. maija spriedumu (lieta C-262/88: *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*), prasot vienlīdzīgu attieksmi jautājumā par nodarbinātības pensijām, Līguma 119. pantu var tieši piemērot tikai attiecībā uz pabalstiem, ko maksā par laiku, kurš nostrādāts pēc 1990. gada 17. maija, izņemot gadījumu, kad darbinieki vai tie, kas ceļ prasību saskaņā ar šo minēto, līdz minētajai dienai ir ierosinājuši tiesas prāvu vai cēlušī līdzvērtīgu prasību saskaņā ar piemērojamo dalībvalsts likumu;

tā kā iepriekšminētajos spriedumos (lieta C-109/91: *Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf* un lieta C-200/91: *Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others*), Tiesa ir apstiprinājusi to, ka *Barber* sprieduma seku termiņš ir piemērojams pensijām apgādnieka zaudējuma gadījumā un attiecīgi šajā jautājumā var prasīt vienlīdzīgu attieksmi tikai atkarībā no laika, kas nostrādāts pēc 1990. gada 17. maija, izņemot gadījumu, kad līdz minētajam datumam ir ierosināts izskatīt lietu vai celta līdzvērtīga prasība saskaņā ar piemērojamiem dalībvalsts tiesību aktiem;

tā kā turklāt spriedumā lietā C-152/91 un lietā C-200/91 Tiesa ir noteikusi, ka vīriešu un sieviešu dzimuma darbaņēmēju iemaksām noteiktu pabalstu pensiju sistēmā jābūt vienādām, jo uz tām attiecas Līguma 119. pants, tā kā darba devēju iemaksu nevienādība noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmās, kura rodas,

piemērojot aktuāros koeficientus atkarībā no dzimuma, nav vērtējama pēc šā paša noteikuma;

tā kā 1994. gada 28. septembra spriedumā<sup>(4)</sup> (lieta C-408/92: *Smith v. Advel Systems* un lieta C-28/93: *Van den Akker v. Stichting Shell Pensioenfonds*) Tiesa ir norādījusi uz to, ka ar Līguma 119. pantu darba devējam, kas pieņem pasākumus, kuri ir vajadzīgi, lai nodrošinātu atbilstību 1990. gada 17. maija *Barber* spriedumam (C-262/88), ir liegts palielināt pensionēšanās vecumu sievietēm līdz tādām, kādas attiecas uz vīriešiem attiecībā uz laiku, kas nostrādāts no 1990. gada 17. maija līdz dienai, kurā stājas spēkā minētie pasākumi; no otras puses, attiecībā un laiku, kas nostrādāts pēc pēdējā no minētajiem datumiem, darba devējam ar 119. pantu nav liegts veikt minēto pasākumu; attiecībā uz laiku, kurš nostrādāts līdz 1990. gada 17. maijam, Kopienas tiesību aktos nav noteikta saistība, ar ko būtu attaisnojams atpakaļejošs sieviešu privilēģiju samazinājums;

tā kā iepriekšminētajā spriedumā lietā C-200/91: *Coloroll Pension Trustees Limited v. Russell and Others* Tiesa ir nolēmusi, ka Līguma 119. pants neattiecas uz papildpabalstiem, kas veidojas tikai no darbinieku brīvprātīgām iemaksām;

tā kā starp pasākumiem, kas iekļauti trešajā vidēja termiņa rīcības programmā par vienlīdzīgām iespējām sievietēm un vīriešiem (1991.— 1995.)<sup>(5)</sup>, Komisija vēlreiz īpašu nozīmi ir piešķirusi attiecīgu pasākumu pieņemšanai, lai ievērotu sekas, kādas ir 1990. gada 17. maija spriedumam lietā 262/88 (*Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*);

tā kā ar minēto spriedumu automātiski spēku zaudē daži Padomes Direktīvas 86/378/EEK (1986. gada 24. jūlijs) noteikumi par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu pret vīriešiem un sievietēm sociālā arodnodrošinājuma sistēmās<sup>(6)</sup> attiecībā uz darbiniekiem;

tā kā Līguma 119. pants ir tieši piemērojams, un dalībvalstu tiesās to var izmantot pret jebkuru darba devēju, kas ir fiziska vai juridiska persona, un tā kā šīm tiesām jānodrošina tiesības, kuras minētais noteikums dod fiziskām personām;

tā kā, pamatojoties uz juridisku noteiktību, jāgroza Direktīva 86/378/EEK, lai korigētu noteikumus, ko skar *Barber precedents*,

<sup>(1)</sup> [1993] ECR I-4879.

<sup>(2)</sup> [1993] ECR I-6953.

<sup>(3)</sup> [1994] ECR I-4389.

<sup>(4)</sup> Attiecīgi [1994] ECR I-4435 un [1994] ECR I-4527.

<sup>(5)</sup> OV C 142, 31.5.1991., 1. lpp.

<sup>(6)</sup> OV L 225, 12.8.1986., 40. lpp.

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

**Direktīvu 86/378/EEK groza šādi.**

1. Ar šādu tekstu aizstāj 2. pantu:

“2. pants

1. “Sociālā arodnodrošinājuma sistēmas” ir tādas sistēmas, kas nav reglamentētas Direktīvā 79/7/EEK, kuras nolūks ir nodrošināt uzņēmuma vai uzņēmumu grupas, tautsaimniecības nozares vai profesijas vai profesiju grupas darba ņēmējiem — darbiniekiem vai pašnodarbinātām personām — pabalstus, lai papildinātu ar likumu noteiktajā sociālā nodrošinājuma sistēmā paredzētos pabalstus vai tos aizstātu neatkarīgi no tā, vai dalība šādā sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles.

2. Šo direktīvu nepiemēro:

- a) individuāliem pašnodarbināto personu līgumiem;
- b) sistēmām, kas paredzētas pašnodarbinātām personām un ko veido tikai viens dalībnieks;
- c) darbinieku apdrošināšanas līgumiem, kuros darba devējs nav līgumslēdzēja puse;
- d) izvēles nosacījumiem sociālā arodnodrošinājuma sistēmās, ko dalībniekiem piedāvā individuāli, lai viņiem garantētu:

— vai nu papildu pabalstus, vai

— iespēju izvēlēties dienu, kurā stājas spēkā parastie pabalsti pašnodarbinātām personām, vai izvēli starp vairākiem pabalstiem;

e) sociālā arodnodrošinājuma sistēmām, ciktāl pabalstus finansē no iemaksām, ko brīvprātīgi maksā darba ņēmēji.

3. Ar šo direktīvu neizslēdz to, ka darba devējs piešķir pensijas pielikumu personām, kas jau ir sasniegušas pensionēšanās vecumu atbilstīgi nodarbinātības pensiju sistēmai, bet kas vēl nav sasniegušas tādu pensijas vecumu, lai saņemtu ar likumu noteikto pensiju; šāda pielikuma mērķis ir līdz brīdim, kad attiecīgās personas sasniedz ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu, vienādot vai tuvināt kopējo šīm personām maksājamo pabalstu summu attiecībā pret to summu, kuru tās pašas apstākļos maksā pretējā dzimuma personām, kas jau ir sasniegušas ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu.”

2. Ar šādu tekstu aizstāj 3. pantu:

“3. pants

Šo direktīvu piemēro nodarbinātajiem iedzīvotājiem, to skaitā pašnodarbinātām personām, kas pārtraukušas darbu slimības, grūtniecības, nelaimes gadījuma vai piespiedu bezdarba dēļ, un darba meklētājiem, tiem darbiniekiem un tām pašnodarbinātajām personām, kuras ir pensionējušās un kļuvušas darbnespējīgas, kā arī personām, kas pretendē uz šādu statusu saskaņā ar dalībvalsts tiesībām un/vai praksi.”

3. Ar šādu tekstu aizstāj 6. pantu:

“6. pants

1. Vienlīdzīgas attieksmes principam pretrunā ir tādi noteikumi, kuri, jo īpaši atsaucoties uz laulību vai ģimenes stāvokli, tieši vai netieši pamatojas uz dzimumu un ar kuriem:

- a) nosaka to personu loku, kas var piedalīties sociālā arodnodrošinājuma sistēmā;
- b) nosaka to, vai piedalīšanās kādā sociālā arodnodrošinājuma sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles;
- c) paredz dažādus noteikumus attiecībā uz vecumu, kādā pievienojas sistēmai, vai minimālo nodarbinātības laiku, vai to dalības laiku sistēmā, kas vajadzīgs, lai iegūtu tās sniegtos pabalstus;
- d) paredz atšķirīgus noteikumus, izņemot h) un i) apakšpunktā paredzētos, attiecībā uz iemaksu atlīdzināšanu gadījumā, kad darba ņēmējs izstājas no sistēmas, neizpildījis nosacījumus, ar ko viņam ir garantēta atlikta tiesība uz ilgtermiņa pabalstiem;
- e) paredz atšķirīgus nosacījumus, lai piešķirtu pabalstus vai ierobežotu šādus pabalstus viena vai otra dzimuma darbiniekiem;
- f) nosaka atšķirīgus pensionēšanās vecumus;
- g) aptur tiesību saglabāšanu vai iegūšanu dzemdību atvaļinājumā vai atvaļinājumā ģimenes apstākļu dēļ, kas piešķirts ar likumu vai līgumu un par ko maksā darba devējs;
- h) nosaka atšķirīgus pabalsta līmeņus, izņemot tiktāl, ciktāl var būt vajadzīgs, lai ņemtu vērā aktuāro aprēķinu koeficientus, kuri noteiktu iemaksu sistēmās atšķiras attiecībā pret dzimumu.

Noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmās daži elementi (to piemēri ir pievienoti) var atšķirties, ja summu nevienlīdzība veidojas, piemērojot aktuāros koeficientus, kas atšķiras atkarībā no dzimuma laikā, kad ievieš fonda sistēmu;

- i) nosaka atšķirīgus darba ņēmēju iemaksu līmeņus;

nosaka atšķirīgus darba devēju iemaksu līmeņus, izņemot:

— noteiktu iemaksu sistēmās, ja to mērķis ir vienādot vai tuvināt galīgo pabalstu summu abiem dzimumiem,

— noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmās, ja darba devēja iemaksas ir paredzētas, lai nodrošinātu fondu pietiekamību noteikto pabalstu izmaksu segšanai;

- j) nosaka atšķirīgas normas vai tādas normas, kas piemērojamas tikai noteikta dzimuma darba ņēmējiem, izņemot tās, kas noteiktas h) un i) apakšpunktā, attiecībā uz tiesību garantēšanu vai saglabāšanu attiecībā uz atliktiem pabalstiem, ja darba ņēmējs izstājas no sistēmas.

2. Ja par šīs direktīvas piemērošanas jomā ietilpstošu pabalstu piešķiršanu lemj sistēmas pārvaldības iestādes, tad tām jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips."

4. Ar šādu tekstu aizstāj 8. pantu:

"8. pants

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka sociālā arodnodrošinājuma sistēmās, kuras paredzētas pašnodarbinātām personām un ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, pārskata vēlākais 1993. gada 1. janvārī.

2. Ar šo direktīvu neaizliedz uz tiesībām un pienākumiem, kas attiecas uz pašnodarbinātu personu dalības laikposmu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā pirms minētās sistēmas pārskatīšanas, joprojām attiecināt tās sistēmas noteikumus, kura bija spēkā attiecīgajā laikposmā."

5. Ar šādu tekstu aizstāj 9. pantu:

"9. pants

Sistēmās, kas paredzētas pašnodarbinātām personām, dalībvalsts var atlikt vienlīdzīgas attieksmes principa obligāto piemērošanu, ciktāl tas attiecas uz:

- a) pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu vecuma vai izdienas pensijas, un iespējamās sekas attiecībā uz citiem pabalstiem:

— vai nu līdz dienai, kad šādu vienlīdzību panāk ar likumu noteiktajās sistēmās,

— vai vēlākais līdz laikam, kad šādu vienlīdzību nosaka ar direktīvu;

- b) apgādnieka zaudējuma pensijām — līdz laikam, kad ar Kopienas tiesību aktiem šajā jomā nosaka vienlīdzīgas attieksmes principu ar likumu noteiktajās sociālā nodrošinājuma sistēmās;

- c) direktīvas 6. panta 1. punkta i) apakšpunkta pirmās daļas piemērošanu, ņemot vērā atšķirīgos aktuāro aprēķinu koeficientus, vēlākais līdz 1999. gada 1. janvārim."

6. Iekļauj šādu pantu:

"9.a pants

Ja vīrieši un sievietes ar vienādiem nosacījumiem var pretendēt uz elastīgo pensijas vecumu, tad to neuzskata par nesaderību ar šo direktīvu."

7. Pievieno šādu pielikumu:

"PIELIKUMS

To elementu piemēri, kas var būt nevienlīdzīgi attiecībā uz noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmām, kā minēts 6. panta h) apakšpunktā:

— periodiskās pensijas daļas pārvēršana kapitāla summā,

— pensijas tiesību nodošana,

— kompensācijas pensija, ko maksā apgādājamam par atteikšanos no pensijas daļas,

— samazināta pensija, ja darba ņēmējs izvēlas pirmstermiņa pensionēšanos."

2. pants

1. Visiem pasākumiem, ar ko šo direktīvu īsteno attiecībā uz darbiniekiem, jāattiecas uz visiem pabalstiem par nodarbinātības laikposmiem pēc 1990. gada 17. maija, un tos piemēro ar atpakaļejošu spēku līdz minētajam datumam, neskarot darbiniekus un tos, kuri saskaņā ar tiem ceļ prasību, ja pirms minētā datuma ir ierosināta lietas izskatīšana vai celta līdzvērtīga prasība saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem. Tādā gadījumā īstenošanas pasākumi jāpiemēro ar atpakaļejošu spēku līdz 1976. gada 8. aprīlim, un tiem jāattiecas uz visiem pabalstiem par nodarbinātības laikposmiem pēc minētā datuma. Tajās dalībvalstīs, kas Kopienai pievienojās pēc 1976. gada 8. aprīļa, minēto datumu aizstāj ar datumu, kurā attiecīgajās dalībvalstīs sāk piemērot Līguma 119. pantu.

2. Otrais teikums 1. punktā neliedz tos dalībvalstu noteikumus, kas attiecas uz termiņiem lietu ierosināšanai saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem, piemērošanu darbiniekiem vai tiem, kas aizstāv viņu tiesības, kuri ierosina tiesvedību vai ceļ līdzvērtīgu prasību saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem līdz 1990. gada 17. maijam, ja minētie noteikumi šā veida lietās nav neizdevīgāki kā līdzīgās lietās, kas ir dalībvalsts kompetencē, un ja ar tiem nepadara neiespējamu Kopienas tiesību īstenošanu praksē.

3. Dalībvalstīs, kas pievienojās pēc 1990. gada 17. maija un kas 1994. gada 1. janvārī bija līgumslēdzējas puses Līgumā par Eiropas Ekonomikas zonu, šā panta 1. un 2. punktā minēto 1990. gada 17. maiju aizstāj ar 1994. gada 1. janvāri.

3. pants

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 1997. gada 1. jūlijam. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos iekļauj atsauci uz šo direktīvu, vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka metodes, kā izdarīt šādas atsauces.

2. Vēlākais divus gadus pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā dalībvalstis dara Komisijai zināmu visu informāciju, kas vajadzīga, lai Komisija varētu sagatavot ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.

4 pants

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī.

5. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 1996. gada 20. decembrī

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

S. BARRETT