

31986L0378

L 225/40

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

12.8.1986.

PADOMES DIREKTĪVA**(1986. gada 24. jūlijs)****par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā**

(86/378/EEK)

EIROPAS KOPIENU PADOME,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 100. un 235. pantu,

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

tā kā Līgumā ir noteikts, ka visas dalībvalstis nodrošina tāda principa ievērošanu, ka vīrieši un sievietes par vienādu darbu saņem vienādu atalgojumu; tā kā ar "atalgojumu" būtu jāsaprot parastā pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkura cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu saņem no darba devēja tieši vai netieši;

tā kā, lai gan vienlīdzīga atalgojuma princips patiešām ir tieši piemērojams gadījumiem, kad diskriminācijas noteikšanai par pamatu kalpo vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīga atalgojuma kritēriji, pastāv arī situācijas, kad šā principa īstenošana ir saistīta ar papildu pasākumu pieņemšanu, kas skaidrāk nosaka tā darbības jomu;

tā kā 1. panta 2. punktā Padomes Direktīvā 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz

vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem ⁽⁴⁾, ir paredzēts, ka nolūkā nodrošināt pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos Padome pēc Komisijas ierosinājuma pieņems noteikumus, ar ko noteiks tā saturu, darbības apjomu un piemērošanas pasākumus; tā kā Padome šim nolūkam ir pieņēmusi Direktīvu 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos ⁽⁵⁾;

tā kā Direktīvas 79/7/EEK 3. panta 3. punktā ir noteikts, ka nolūkā nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā Padome pēc Komisijas ierosinājuma pieņems noteikumus, ar ko noteiks tā saturu, darbības apjomu un piemērošanas pasākumus;

tā kā vienlīdzīgas attieksmes princips būtu jāīsteno sociālā arodnodrošinājuma sistēmā, kas paredz aizsardzību Direktīvas 79/7/EEK 3. panta 1. punktā noteiktajos gadījumos, kā arī sistēmā, kas paredz darbiniekiem jebkādu citu atlīdzību naudā vai natūrā Līguma izpratnē;

tā kā vienlīdzīgas attieksmes princips sociālā nodrošinājuma jautājumos neskar noteikumus attiecībā uz mātes aizsardzību,

⁽¹⁾ OV C 134, 21.5.1983., 7. lpp.

⁽²⁾ OV C 117, 30.4.1984., 169. lpp.

⁽³⁾ OV C 35, 9.2.1984., 7. lpp.

⁽⁴⁾ OV L 39, 14.2.1976., 40. lpp.

⁽⁵⁾ OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp.

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Šīs direktīvas mērķis ir īstenot sociālā arodnodrošinājuma sistēmā vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm, šo turpmāk sauktu "vienlīdzīgas attieksmes princips".

2. pants

1. Ar "sociālā arodnodrošinājuma sistēmu" saprot tādu sistēmu, kuru nereglamentē Direktīva 79/7/EEK un kuras mērķis ir nodrošināt uzņēmuma vai uzņēmumu grupas, tautsaimniecības nozares vai profesijas vai profesiju grupas darba ņēmējiem — vai tie būtu darbinieki vai pašnodarbinātas personas — pabalstus, kuru uzdevums ir papildināt likumā noteiktās sociālā nodrošinājuma sistēmas paredzētos pabalstus vai tos aizstāt neatkarīgi no tā, vai dalība šādā sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles.

2. Šī direktīva neattiecas uz:

- a) individuāliem līgumiem;
- b) sistēmām, kurās ir tikai viens dalībnieks;
- c) algotu darba ņēmēju gadījumā — apdrošināšanas sistēmām, ko dalībniekiem piedāvā individuāli, lai viņiem garantētu:

- vai nu papildu pabalstus, vai
- iespēju izvēlēties datumu, kad sāk saņemt parasto pabalstu, vai iespēju izvēlēties starp vairākiem pabalstiem.

3. pants

Šī direktīva attiecas uz strādājošajiem — ietverot pašnodarbinātas personas, personas, kuru darbu pārtraukusi slimība, maternitāte, nelaimes gadījums vai piespiedu bezdarbs, un darba meklētājus, kā arī uz tādiem darba ņēmējiem, kas ir pensionējušies vai guvuši invaliditāti.

4. pants

Šī direktīva attiecas uz:

- a) arodnodrošinājuma sistēmām, kas nodrošina aizsardzību šādos gadījumos:
 - slimība,
 - invaliditāte,
 - vecums, tostarp priekšlaicīga pensionēšanās,
 - nelaimes gadījumi darbā un arodslimības,
 - bezdarbs;
- b) arodnodrošinājuma sistēmām, kas paredz citus sociālos pabalstus naudā vai natūrā un jo īpaši apgādnieka zaudējuma pabalstus un ģimenes pabalstus, ja šie pabalsti ir piešķirti

darbiniekiem un tādējādi veido atlīdzību, ko darba devējs maksā darbiniekam, pamatojoties uz viņa nodarbinātību.

5. pants

1. Saskaņā ar turpmāk izklāstītajiem noteikumiem vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nepastāv nekāda — ne tieša, ne netieša, konkrēti atsaucoties uz laulātību vai ģimenes stāvokli — diskriminācija dzimuma dēļ, jo īpaši attiecībā uz:

- sociālā nodrošinājuma sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem,
- pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu,
- pabalstu aprēķināšanu, ietverot palielinājumus, kas maksājami attiecībā uz laulāto vai apgādājamiem, un nosacījumiem, kas reglamentē termiņus, kuros ir tiesības uz pabalstiem, un to saglabāšanu.

2. Vienlīdzīgas attieksmes princips neskar noteikumus attiecībā uz mātes aizsardzību.

6. pants

1. Ar vienlīdzīgas attieksmes principu pretrunā ir tādi noteikumi, kuri — jo īpaši atsaucoties uz laulātību vai ģimenes stāvokli — tieši vai netieši pamatojas uz dzimumu un ar kuriem:

- a) nosaka to personu loku, kas var piedalīties arodnodrošinājuma sistēmā;
- b) nosaka to, vai piedalīšanās kādā arodnodrošinājuma sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles;
- c) paredz dažādus noteikumus attiecībā uz vecumu, kādā pievienojas sistēmai, vai minimālo nodarbinātības laiku, vai laiku, kurā ņemta dalība sistēmā, kas nepieciešams, lai iegūtu tās sniegtos pabalstus;
- d) paredz dažādus noteikumus, izņemot h) un i) apakšpunktā paredzētos, attiecībā uz iemaksu atlīdzināšanu gadījumā, kad darba ņēmējs izstājas no sistēmas, vēl neizpildījis nosacījumus, kas viņam garantē atliktas tiesības uz ilgtermiņa pabalstiem;
- e) paredz dažādus nosacījumus, lai piešķirtu pabalstus vai liegtu šādus pabalstus viena vai otra dzimuma darbiniekiem;
- f) nosaka dažādus pensionēšanās vecumus;
- g) aptur tiesību saglabāšanu vai iegūšanu laikā, kamēr persona atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā vai likumā vai nolīgumā paredzētā atvaļinājumā ģimenes apstākļu dēļ, kuru apmaksā darba devējs;
- h) nosaka dažādus pabalstu lielumus, izņemot vajadzību ņemt vērā apdrošināšanas statistikas aprēķinu faktorus, kas dzimumiem ir atšķirīgi to pabalstu gadījumā, ko nosaka iemaksas;

- i) paredz dažādu lielumu darbinieku iemaksām;
 paredz dažādu lielumu darba devēja iemaksām tādu pabalstu gadījumā, ko nosaka iemaksas, izņemot — ja to veic nolūkā izlīdzināt šādus pabalstus;
- j) paredz dažādas normas vai tādas normas, kas piemērojamas tikai noteikta dzimuma darba ņēmējiem, izņemot tās, kas noteiktas h) un i) apakšpunktā, attiecībā uz garantijām vai tiesību saglabāšanu uz atliktiem pabalstiem, ja darba ņēmējs izstājas no sistēmas.

2. Ja par šīs direktīvas darbības jomā ietilpstošu pabalstu piešķiršanu lemj sistēmas pārvaldes iestādes, tām ir jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips.

7. pants

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

- a) jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu likumā noteiktajos obligātajos koplīgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai jebkādos citos noteikumos, kuri attiecas uz arodnodrošinājuma sistēmu, ir spēkā neesoši vai tos var pasludināt par spēkā neesošiem vai grozīt;
- b) sistēmas, kurās ir šādi noteikumi, nedrīkst administratīvi apstiprināt vai paplašināt.

8. pants

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tos arodnodrošinājuma sistēmas noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu, pārskata līdz 1993. gada 1. janvārim.

2. Šī direktīva neliedz uz tādām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no dalības arodnodrošinājuma sistēmā laikposmā pirms sistēmas pārskatīšanas, joprojām attiecināt tās sistēmas noteikumus, kas bija spēkā attiecīgajā laikposmā.

9. pants

Dalībvalstis drīkst atlikt vienlīdzīgas attieksmes principa obligātu piemērošanu attiecībā uz:

- a) pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu vecuma vai izdienas pensijas, un tās iespējamās sekas attiecībā uz citiem pabalstiem:
- vai nu līdz datumam, kad šāda vienlīdzība tiek panākta likumos noteiktajā sistēmā,

— vai, vēlākais, līdz laikam, kad šāda vienlīdzība tiek pieprasīta direktīvā;

b) apgādnieka zaudējuma pensijām — līdz laikam, kad direktīvā šajā ziņā tiek pieprasīts vienlīdzīgas attieksmes princips likumā noteiktajā sociālā nodrošinājuma sistēmā;

c) direktīvas 6. panta 1. punkta i) apakšpunkta pirmās daļas piemērošanu, lai ņemtu vērā dažādos aktuāraprēķinu faktorus, vēlākais, līdz beidzies trīspadsmit gadus ilga laikposms pēc šīs direktīvas izziņošanas.

10. pants

Dalībvalstis savā tiesiskajā sistēmā ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visas personas, kas uzskata, ka tām nodarīts kaitējums tādējādi, ka nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, varētu celt prasību tiesā, iespējams, pēc tam, kad tās iesniegušas lietu citās kompetentās iestādēs.

11. pants

Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai pasargātu darba ņēmēju no atlaišanas, ja tā ir darba devēja reakcija uz sūdzību uzņēmumā vai uz tiesu darbiem, kas ierosināti, lai panāktu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

12. pants

1. Dalībvalstīs stājas spēkā tādi normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vēlākais, trīs gadus pēc tās izziņošanas ⁽¹⁾. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

2. Dalībvalstis, vēlākais, piecus gadus pēc šīs direktīvas izziņošanas dara zināmu Komisijai visu informāciju, kas tai vajadzīga, lai sastādītu ziņojumu Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.

13. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 1986. gada 24. jūlijā

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

A. CLARK

⁽¹⁾ Šī direktīva ir izziņota dalībvalstīm 1986. gada 30. jūlijā.