

31996L0097

17.2.1997

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

L 46/20

DYREKTYWA RADY 96/97/WE

z dnia 20 grudnia 1996 r.

zmieniająca dyrektywę 86/378/EWG w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 100,

uwzględniając wniosek Komisji ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ⁽²⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

artykuł 119 Traktatu stanowi, że każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń pracujących kobiet i mężczyzn za taką samą pracę; jako „wynagrodzenie” należy rozumieć zwykłą podstawową lub minimalną płacę lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia;

Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w swoim orzeczeniu z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie 262/88: Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group ⁽⁴⁾ uznał, że wszystkie formy emerytur pracowniczych stanowią elementy wynagrodzenia w rozumieniu art. 119 Traktatu;

w powyższym orzeczeniu, wyjaśnionym orzeczeniem z dnia 14 grudnia 1993 r. (sprawa C-110/91: Moroni przeciwko Collo GmbH) ⁽⁵⁾, Trybunał interpretuje art. 119 Traktatu w taki sposób, że dyskryminacja między kobietami i mężczyznami w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników zabroniona jest w ogóle, a nie tylko w odniesieniu do ustalania wieku emerytalnego lub wówczas, gdy emerytura przysługuje jako rekompensata za przymusowe zwolnienie z pracy ze względów ekonomicznych;

zgodnie z Protokołem 2 dotyczącym art. 119 Traktatu, załączonym do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, korzyści w ramach systemów zabezpieczenia społecznego

pracowników nie są traktowane jako wynagrodzenie, jeśli, i w takim zakresie w jakim odnoszą się one do okresów zatrudnienia przed dniem 17 maja 1990 r., z wyjątkiem przypadków pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy przed tą datą rozpoczęli postępowanie sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym;

w swoich orzeczeniach z dnia 28 września 1994 r. ⁽⁶⁾ (sprawa C-57/93: Vroege przeciwko NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV oraz sprawa C-128/93: Fisscher przeciwko Voorhuis Hengelo BV) Trybunał orzekł, że wyżej wymieniony Protokół nie wpływa na prawo do przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego pracowników, które nadal regulowane jest przez orzeczenie z dnia 13 maja 1986 r. w sprawie 170/84: Bilka-Kaufhaus GmbH przeciwko Hartz ⁽⁷⁾, i że czasowe ograniczenie skutków orzeczenia z dnia 17 maja 1990 r., w sprawie C-262/88: Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group, nie ma zastosowania do prawa do przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego pracowników; Trybunał orzekł także, że krajowe uregulowania dotyczące przedawnienia roszczeń mogą być stosowane wobec pracowników, którzy dochodzą swojego prawa do przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego pracowników pod warunkiem, że nie są one mniej korzystne dla tego typu roszczeń niż dla podobnych roszczeń o charakterze krajowym, oraz nie uniemożliwiają w praktyce realizacji praw przyznanych przez prawo wspólnotowe; Trybunał nadmienił również, że możliwość wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o ustalenie prawa do przystąpienia do pracowniczego systemu zabezpieczenia społecznego nie zwalnia pracownika z obowiązku opłacania składek za powstały okres członkostwa;

wylączenie pracowników z udziału w systemie zabezpieczenia społecznego w przedsiębiorstwie lub systemie sektorowym ze względu na charakter ich umowy o pracę może stanowić pośrednią dyskryminację kobiet;

w swoim orzeczeniu z dnia 9 listopada 1993 r. (sprawa C-132/92: Birds Eye Walls Ltd przeciwko Friedel M. Roberts) ⁽⁸⁾, Trybunał uznał również za zgodne z art. 119 Traktatu obliczanie emerytury pomostowej wypłacanej przez pracodawcę pracownikom

⁽¹⁾ Dz.U. C 218 z 23.8.1995, str. 5.

⁽²⁾ Opinia dostarczona dnia 12 listopada 1996 r. (Dz.U. C 362 z 2.12.1996).

⁽³⁾ Dz.U. C 18 z 22.1.1996, str. 132.

⁽⁴⁾ [1990] Zb. Orz. I-1889.

⁽⁵⁾ [1993] Zb. Orz. I-6591.

⁽⁶⁾ Odpowiednio [1994] Zb. Orz. I-4541 oraz (1994) Zb. Orz. I-4583.

⁽⁷⁾ [1986] Zb. Orz. I-1607.

⁽⁸⁾ [1993] Zb. Orz. I-5579.

płci męskiej i żeńskiej, którzy przeszli na wcześniejszą emeryturę ze względów zdrowotnych, i mającej w szczególności na celu zrekomensowanie utraty dochodu, wynikającej z nieosiągnięcia wieku niezbędnego do uzyskania emerytury państwowej, która zostanie im następnie przyznana, oraz odpowiednie obniżenie wysokości emerytury pomostowej, nawet jeśli w przypadku kobiet i mężczyzn w wieku pomiędzy 60 a 65 rokiem życia rezultatem jest otrzymanie przez byłego pracownika płci żeńskiej niższej emerytury pomostowej niż ta, która wypłacana jest w takiej sytuacji pracownikowi płci męskiej, gdy różnica ta jest równa wysokości emerytury państwowej, do której pracownik płci żeńskiej jest uprawniony od 60 roku życia w odniesieniu do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy;

w swoim orzeczeniu z dnia 6 października 1993 r. (sprawa C-109/91: Ten Oever przeciwko Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf) ⁽¹⁾ oraz w swoich orzeczeniach: z dnia 14 grudnia 1993 r. (sprawa C-110/91: Moroni przeciwko Collo GmbH), z dnia 22 grudnia 1993 r. (sprawa C-152/91: Neath przeciwko Hugh Steeper Ltd) ⁽²⁾ oraz z dnia 28 września 1994 r. (sprawa C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited przeciwko Russell and Others) ⁽³⁾ Trybunał potwierdza, że w wyniku orzeczenia z dnia 17 maja 1990 r. (sprawa C-262/88: Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group), można powołać się na bezpośredni skutek art. 119 Traktatu celem dochodzenia równego traktowania w zakresie systemów zabezpieczenia socjalnego pracowników tylko w odniesieniu do korzyści wypłacanych za okresy zatrudnienia następujące po dniu 17 maja 1990 r., z wyjątkiem przypadków pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy przed tą datą rozpoczęli postępowanie sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym;

w wyżej wspomnianych orzeczeniach (sprawa C-109/91: Ten Over przeciwko Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf oraz sprawa C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited przeciwko Russell and Others) Trybunał potwierdza, że czasowe ograniczenie skutków orzeczenia w sprawie Barber ma zastosowanie w odniesieniu do renty w przypadku śmierci żywiciela rodziny i, w konsekwencji, można występować z roszczeniem o równe traktowanie w tym zakresie tylko w odniesieniu do okresów zatrudnienia po dniu 17 maja 1990 r., z wyjątkiem przypadków osób, które przed tą datą rozpoczęły postępowanie sądowe lub zgłosiły równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym;

w swoich orzeczeniach w sprawach C-152/91 i C-200/91 Trybunał uznaje, że składki na systemy emerytalne zdefiniowanej stawki, płacone przez pracowników płci męskiej i żeńskiej powinny być takie same, ponieważ są objęte zakresem art. 119 Traktatu; nierówna wysokość składek pracodawców wpłacanych w przypadku systemów zdefiniowanej stawki, ze względu na czynniki

ubezpieczeniowe, wprowadzające rozróżnienie w zależności od płci, nie podlega ocenie na podstawie tego przepisu;

w swoich orzeczeniach z dnia 28 września 1994 r. ⁽⁴⁾ (sprawa C-408/92: Smith przeciwko Advel Systems oraz sprawa C-28/93: Van den Akker przeciwko Stichting Shell Pensioenfonds) Trybunał wskazuje, że art. 119 Traktatu uniemożliwia pracodawcy przyjmującemu środki niezbędne do uzyskania zgodności z orzeczeniem w sprawie Barber z dnia 17 maja 1990 r. (sprawa C-262/88) podniesienie wieku emerytalnego kobiet do poziomu obowiązującego dla mężczyzn w odniesieniu do okresów zatrudnienia zakończonych pomiędzy dniem 17 maja 1990 r., a dniem, kiedy środki te zaczęły obowiązywać; z drugiej strony art. 119 nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca uczynił to w odniesieniu do okresów zatrudnienia zakończonych po tej dacie; w odniesieniu do okresów zatrudnienia przed dniem 17 maja 1990 r. prawo wspólnotowe nie nakładało żadnego obowiązku, który usprawiedliwiałby ograniczenie z mocą wsteczną korzyści odnoszonych przez kobiety;

w swoim wyżej wymienionym orzeczeniu w sprawie C-200/91: Coloroll Pension Trustees Limited przeciwko Russell and Others, Trybunał orzekł, że dodatkowe świadczenia, wynikające z dobrowolnych składek płaconych przez pracowników, nie są objęte zakresem art. 119 Traktatu;

spośród przepisów zawartych w trzecim średniokresowym programie działania dotyczącym równych szans dla mężczyzn i kobiet (1991-1990) ⁽⁵⁾, Komisja ponownie podkreśla konieczność przyjęcia odpowiednich przepisów w celu uwzględnienia następstw orzeczenia z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie 262/88 (Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group);

orzeczenie to automatycznie unieważnia niektóre przepisy dyrektywy Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników ⁽⁶⁾ w odniesieniu do pracowników najemnych;

artykuł 119 Traktatu jest stosowany bezpośrednio i może być powoływany przed sądami krajowymi w sprawach przeciwko pracodawcom, bez względu na to, czy są to osoby prywatne czy też osoby prawne; do sądów należy również zapewnienie przestrzegania praw przyznanych jednostkom na podstawie tego postanowienia;

ze względu na pewność prawną, konieczna jest zmiana dyrektywy 86/378/EWG w celu przyjęcia przepisów, na które wpłynęło orzeczenie w sprawie Barber,

⁽¹⁾ [1993] Zb. Orz. I-4879.

⁽²⁾ [1993] Zb. Orz. I-6953.

⁽³⁾ [1994] Zb. Orz. I-4389.

⁽⁴⁾ Odpowiednio [1994] Zb. Orz. I-4435 oraz [1994] Zb. Orz. I-4527.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 142 z 31.5.1991, str. 1.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 225 z 12.8.1986, str. 40.

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

2. Artykuł 3 otrzymuje brzmienie:

Artykuł 1

W dyrektywie 86/378/EWG wprowadza się następujące zmiany:

1. Artykuł 2 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 2

1. Przez »systemy zabezpieczenia społecznego pracowników« rozumie się systemy nieobjęte dyrektywą 79/7/EWG, które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom pracującym na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym do grupy zawodowej, świadczeń, których celem jest uzupełnienie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe, czy dobrowolne.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

- a) umów indywidualnych osób pracujących na własny rachunek;
- b) systemów obejmujących tylko jedną osobę w przypadku osób pracujących na własny rachunek;
- c) umów ubezpieczenia, których stroną nie jest pracodawca, w przypadku pracowników najemnych;
- d) opcyjnych przepisów systemów zabezpieczeń społecznych, które adresowane są indywidualnie w celu zapewnienia:
 - bądź świadczeń uzupełniających,
 - bądź możliwości wyboru daty, od której udzielane będą zwykle świadczenia dla osób pracujących na własny rachunek lub wyboru między wieloma świadczeniami;
- e) systemów pracowniczych, w zakresie, w jakim są one finansowane ze składek wpłacanych dobrowolnie przez samych pracowników.

3. Niniejsza dyrektywa nie uniemożliwia pracodawcom przyznania osobom, które osiągnęły już wiek emerytalny konieczny do przyznania im emerytury pracowniczej, lecz nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego koniecznego do otrzymania emerytury ustawowej, dodatku do emerytury, którego celem jest wyrównanie lub częściowe wyrównanie kwoty świadczenia im wypłacanego w porównaniu do kwoty wypłacanej osobom płci odmiennej w identycznej sytuacji, które osiągnęły już ustawowy wiek emerytalny, do czasu, gdy osoby korzystające z dodatku osiągną ustawowy wiek emerytalny.”

„Artykuł 3

Niniejsza dyrektywa stosuje się do osób czynnych zawodowo, w tym osób pracujących na własny rachunek, i pracowników, których praca przerwana została z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub niedobrowolnego bezrobocia, oraz do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników emerytowanych oraz pracowników niepełnosprawnych, jak również do osób występujących w ich imieniu zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.”

3. Artykuł 6 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 6

1. Do przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania należą przepisy, które posługują się pojęciem płci pośrednio lub bezpośrednio poprzez odniesienie zwłaszcza do stanu cywilnego, lub rodzinnego, jeżeli chodzi o:

- a) ustalenie osób, które mogą być objęte systemem zabezpieczenia społecznego pracowników;
- b) określenie obowiązkowego lub dobrowolnego charakteru uczestnictwa w systemach pracowniczych;
- c) ustanowienie różnych reguł dotyczących wieku przystąpienia do systemu lub minimalnego okresu zatrudnienia albo członkostwa w systemie, który jest niezbędny do uzyskania wynikających z niego świadczeń;
- d) ustanowienie różnych reguł, z wyjątkami przewidzianymi w lit. h) oraz i), w odniesieniu do zwrotu składek w momencie, gdy pracownik występuje z systemu bez wypełnienia warunków umożliwiających mu uzyskanie odroczonego prawa do świadczeń długookresowych;
- e) ustalenie różnych warunków przyznania świadczeń lub ograniczenie ich do pracowników jednej płci;
- f) ustanowienie różnego wieku emerytalnego;
- g) zawieszenie zachowania lub nabycia praw w okresach urlopu macierzyńskiego lub urlopu ze względów rodzinnych, ustawowo lub umownie ustalonych, i za które wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę;
- h) określenie różnej wysokości świadczeń, chyba że w koniecznym zakresie trzeba wziąć pod uwagę elementy rachunku kalkulacyjnego, które są różne dla każdej płci w przypadkach systemów zdefiniowanej składki.

W przypadku systemów zdefiniowanej stawki, niektóre elementy mogą się między sobą różnić, jeśli różnice kwotowe są wynikiem stosowania czynników ubezpieczeniowych, które wprowadzają rozróżnienia w odniesieniu do płci w czasie, gdy wdrażane jest finansowanie funduszu;

- i) ustalanie różnych wysokości składek należnych od pracowników;

ustalanie różnych poziomów składek pracodawców, z wyjątkiem:

— systemów zdefiniowanej składki, gdy ich celem jest wyrównywanie wysokości ostatecznego świadczenia lub częściowe ich wyrównanie w odniesieniu do obu płci,

— systemów zdefiniowanej stawki, gdzie składki pracodawcy mają na celu zapewnienie współmierności funduszy koniecznych do pokrycia kosztów świadczeń;

- j) określenie różnych norm lub norm stosujących się tylko do pracowników określonej płci, chyba że chodzi o środki przewidziane w lit. h) oraz i) w odniesieniu do zagwarantowania lub zachowania prawa do świadczeń odroczone, kiedy pracownik występuje z systemu.

2. Jeżeli przyznanie świadczeń objętych niniejszą dyrektywą pozostawione jest do uznania organów zarządzających systemem, organy te muszą brać pod uwagę zasadę równego traktowania."

4. Artykuł 8 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 8

1. Państwa Członkowskie podejmują działania niezbędne w celu zmiany, najpóźniej do dnia 1 stycznia 1993 r., przepisów dotyczących systemów pracowniczych, które odnoszą się do osób pracujących na własny rachunek, i są sprzeczne z zasadą równego traktowania.

2. Niniejsza dyrektywa nie stoi na przeszkodzie, by prawa i obowiązki dotyczące okresu podlegania systemowi pracowniczemu odnoszącemu się do osób pracujących na własny rachunek, uprzednie w stosunku do zmiany systemu, podlegały w dalszym ciągu postanowieniom obowiązującym w tamtym okresie."

5. Artykuł 9 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 9

W odniesieniu do systemów dla osób pracujących na własny rachunek, Państwa Członkowskie mogą odroczyć obowiązkowe stosowanie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent starczych i emerytur oraz mogących z tego wypływać skutków w odniesieniu do innych świadczeń, do ich wyboru:

— bądź do czasu, kiedy równość ta zostanie wprowadzona w systemach ustawowych,

— bądź najpóźniej do czasu, gdy równość ta będzie określona przez dyrektywę;

- b) rent w przypadku śmierci żywiciela rodziny do czasu, aż prawo wspólnotowe wprowadzi zasadę równego traktowania w ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego w tym zakresie;

- c) stosowania art. 6 ust. 1 lit. i), aby uwzględnić elementy różnych rachunków kalkulacyjnych, najpóźniej do dnia 1 stycznia 1999 r."

6. Dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 9a

W przypadkach gdy kobiety i mężczyźni mogą występować z roszczeniem elastycznego ustalenia wieku emerytalnego na tych samych zasadach, nie uważa się tego za sprzeczne z niniejszą dyrektywą."

7. Dodaje się Załącznik w brzmieniu:

„ZAŁĄCZNIK

Przykłady elementów, które mogą uchodzić za nierówne w odniesieniu do systemów zdefiniowanych stawek, określonych w art. 6 lit. h):

- konwersja części emerytury okresowej na środki pieniężne,
- przeniesienie uprawnień do emerytury,
- emerytura zwrotna wypłacana osobie będącej na utrzymaniu w zamian za zrzeczenie się części emerytury,
- emerytura w ograniczonej wysokości w przypadku pracownika, który decyduje się na skorzystanie z wcześniejszego przejścia na emeryturę."

Artykuł 2

1. Jakikolwiek środek w celu wykonania niniejszej dyrektywy w odniesieniu do pracowników najemnych muszą objąć wszystkie świadczenia wynikające z okresów zatrudnienia po dniu 17 maja 1990 r. i mają zastosowanie z mocą wsteczną do tej daty, z zastrzeżeniem przypadków pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy przed tą datą rozpoczęli postępowanie sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym. W takim przypadku środki w celu wykonania dyrektywy muszą mieć zastosowanie z mocą wsteczną do dnia 8 kwietnia 1976 r. oraz muszą obejmować wszelkie świadczenia wynikające z okresów zatrudnienia następujących po tej dacie. W przypadku Państw Członkowskich, które przystąpiły do Wspólnoty po dniu 8 kwietnia 1976 r. a przed dniem 17 maja 1970 r., data ta zostanie zastąpiona datą rozpoczęcia stosowania art. 119 Traktatu na ich terytorium.

2. Ustęp. 1 zdanie drugie nie stanowi przeszkody dla stosowania norm krajowych odnoszących się do przedawnienia roszczeń wobec pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy rozpoczęli postępowanie sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym przed dniem 17 maja 1990 r., pod warunkiem, że nie są one mniej korzystne dla tego typu roszczeń niż wobec podobnych roszczeń krajowych oraz nie powodują w praktyce uniemożliwienia realizacji prawa wspólnotowego.

3. Dla Państw Członkowskich, których przystąpienie miało miejsce po dniu 17 maja 1990 r. i które w dniu 1 stycznia 1994 r. były Umawiającą się Stroną Porozumienia w sprawie Europejskiego Obszaru Gospodarczego, data 17 maja 1990 r., wymieniona w zdaniu pierwszym ust. 1 niniejszego artykułu, zostaje zastąpiona datą 1 stycznia 1994 r.

Artykuł 3

1. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy, do dnia 1 lipca 1997 r. Niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

Wymienione środki powinny zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy albo też odniesienie powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

2. Państwa Członkowskie przekazują Komisji, najpóźniej w ciągu dwóch lat od wejścia w życie niniejszej dyrektywy, wszelkie konieczne informacje w celu umożliwienia sporządzenia sprawozdania w sprawie stosowania niniejszej dyrektywy.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie 20. dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa jest skierowana do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 20 grudnia 1996 r.

W imieniu Rady

S. BARRETT

Przewodniczący