

## II

*(Förberedande rättsakter)*

## KOMMISSIONEN

**Ändrat förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet <sup>(1)</sup>**

*(96/C 379/07)**(Text av betydelse för EES)**KOM(96) 605 slutlig — 95/0117(CNS)**(Framlagt av kommissionen den 19 november 1996 i enlighet med artikel 189a.2 i Romfördraget)*

---

<sup>(1)</sup> EGT nr C 218, 23.8.1995, s. 5.

TIDIGARE VERSION  
(framlagd av kommissionen den 16 maj 1996)

NY VERSION  
(som tar hänsyn till vissa av Europaparlamentets ändringsförslag)

---

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA  
DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

Oförändrat

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande,

och

med beaktande av följande:

I artikel 119 i Romfördraget föreskrivs att varje medlemsstat skall se till att principen att kvinnor och män skall ha lika lön för lika arbete tillämpas; med lön förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

## TIDIGARE VERSION

I sin dom av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group<sup>(1)</sup> fastslår Europeiska gemenskapernas domstol att alla förmåner som utges enligt företags- eller yrkesbaserade pensionssystem utgör lön i enlighet med artikel 119 i fördraget.

I ovannämnda dom, som det klargörs i domen av den 14 december 1993 (mål C-110/91 Moroni)<sup>(2)</sup>, definierar domstolen tydligt sin åsikt vad gäller den faktiska räckvidden för artikel 119 i fördraget, och anger att diskriminering mellan män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet är förbjuden i allmänhet och inte bara vid fastställandet av pensionsålder eller när en företags- eller yrkesbaserad pension erbjuds som kompensation i samband med ofrivilligt avsked på grund av ekonomiska skäl.

I enlighet med det protokoll om artikel 119 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen som undertecknats i Maastricht av de tolv stats- och regeringscheferna, skall vid tillämpning av artikel 119 förmåner enligt företags- och yrkesbaserade system för social trygghet inte anses som lön, om och i den mån förmånerna kan hänföras till anställningstider före den 17 maj 1990, utom när det gäller arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den tidpunkten har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning.

I domarna av den 28 september 1994<sup>(3)</sup> (mål C-128/93 Fisscher och mål C-57/93 Vorege) avkunnade domstolen att protokollet om artikel 119 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, vilket protokoll bifogats Fördraget om Europeiska unionen, inte påverkar rätten att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem, vilket fortfarande regleras av domen av den 13 maj 1986 i mål C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH mot Hartz<sup>(4)</sup>, och att den begränsning av de tidsmässiga verkningarna som följer av domen av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group inte påverkar rätten att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem.

(<sup>1</sup>) Rec. 1990, s. I-1889.

(<sup>2</sup>) Rec. 1993, s. I-6591.

(<sup>3</sup>) Rec. 1994, s. I-4541, Rec. 1994, s. I-4583.

(<sup>4</sup>) Rec. 1986, s. I-1607.

## NY VERSION

## TIDIGARE VERSION

## NY VERSION

Utstängande av arbetstagare med avvikande anställningskontrakt från att få del av företags eller yrkesbaserade sociala trygghetssystem kan innebära en indirekt diskriminering av kvinnor.

I domen av den 6 oktober 1993 (C-109/91 Ten Oever)<sup>(5)</sup> och domarna av den 14 december 1993 (mål C-110/91 Moroni), av den 22 december 1993 (mål C-152/91 Neath)<sup>(6)</sup> och av den 28 september 1994 (mål C-200/91 Coloroll)<sup>(7)</sup> bekräftar domstolen att enligt domen av den 17 maj 1990 (mål C-262/88 Barber) kan, vid krav på lika behandling i fråga om företags- eller yrkesbaserade pensionssystem, den direkta effekten av artikel 119 i Romfördraget endast åberopas när det rör sig om förmåner för tjänstgöringstider efter den 17 maj 1990, utom när det gäller arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den tidpunkten har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning.

Oförändrat

I domarna av den 6 oktober 1993 (mål C-109/91 Ten Oever) och av den 28 september 1994 (mål C-200/91 Coloroll) bekräftar domstolen vidare att begränsningen av de tidsmässiga verkningarna av Barberdomen gäller för efterlevandepensioner, och följaktligen kan lika behandling i denna fråga endast göras gällande för tjänstgöringsperioder efter den 17 maj 1990, utom när det gäller de personer som före den tidpunkten har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning.

I domarna av den 22 december 1993 (mål C-152/91 Neath) och av den 28 september 1994 (mål C-200/91 Coloroll) meddelar domstolen att avgifterna från manliga respektive kvinnliga arbetstagare till ett pensionssystem som garanterar en fast slutförmånsnivå inte får skilja sig åt eftersom de omfattas av bestämmelserna i artikel 119 i Romfördraget. Olikheter i de avgifter som arbetsgivare betalar till sådana pensionssystem som garanterar en fast slutförmånsnivå och som baseras på kapitalinvesteringar, och där olikheterna beror på sådana försäkringstekniska beräkningsfaktorer som är olika allt efter kön, omfattas inte av bestämmelserna i artikel 119 i Romfördraget.

<sup>(5)</sup> Rec. 1993, s. I-4879.

<sup>(6)</sup> Rec. 1993, s. I-6953.

<sup>(7)</sup> Rec. 1994, s. I-4389.

## TIDIGARE VERSION

I domarna av den 28 september 1994 (\*) (mål C-408/92 Smith och mål C-28/93 Van den Akker) anger domstolen att artikel 119 i Romfördraget förbjuder en arbetsgivare som vidtar åtgärder för att följa Barberdomen av den 17 maj 1990 (C-262/88) att höja pensionsåldern för kvinnor till den nivå som gäller för män vad gäller de tjänstgöringsperioder som fullgörs mellan den 17 maj 1990 och den dag då de åtgärderna börjar gälla. Vad gäller tjänstgöringsperioder som fullgörs efter den senare dagen förhindrar å andra sidan artikel 119 i Romfördraget inte en arbetsgivare att vidta en sådan åtgärd. Avseende tjänstgöringsperioder före den 17 maj 1990 föreskriver gemenskapens lagstiftning inte någon skyldighet som berättigar en retroaktiv minskning av de fördelar som kvinnor har haft.

I domen av den 28 september 1994 (mål C-200/91 Colroll) meddelar rådet att sådana tilläggsförmåner som baseras på avgifter som arbetstagare frivilligt betalar inte omfattas av bestämmelserna i artikel 119 i Romfördraget.

I kommissionens tredje medelfristiga handlingsprogram för jämställdhet mellan kvinnor och män (1991—1995) (\*) (KOM(90) 449 slutlig av den 6 november 1990) betonas återigen att det bör vidtas lämpliga åtgärder för att ta hänsyn till konsekvenserna av domslutet i mål C-262/88 Barber av den 17 maj 1990.

Denna dom sätter automatiskt ur kraft vissa bestämmelser i rådets direktiv 86/378/EEG (10) vad gäller löntagare.

Artikel 119 i Romfördraget är direkt tillämplig och kan göras gällande vid nationella domstolar mot alla arbetsgivare, oavsett om de är fysiska eller juridiska personer, och dessa domstolar har till uppgift att skydda de rättigheter som enskilda har enligt denna bestämmelse.

(\*) Rec. 1994, s. I-4435, Rec. 1994, s. I-4527.

(9) EGT nr C 142, 31.5.1991, s. 1.

(10) EGT nr C 225, 12.8.1986, s. 40.

## NY VERSION

## TIDIGARE VERSION

## NY VERSION

Av rättssäkerhetsskäl är det nödvändigt att ändra direktiv 86/378/EEG i syfte att anpassa de bestämmelser som påverkas av domslutet i Barbermålet.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

*Artikel 1*

Direktiv 86/378/EEG ändras på följande sätt:

1. Artikel 2 skall ersättas med följande:

*”Artikel 2*

1. Med företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet menas system som inte regleras av direktiv 79/7/EEG, vars syfte är att ge dem som arbetar, både anställda och egna företagare, i ett företag eller i en grupp av företag, inom ett område för ekonomisk verksamhet eller yrkessektor eller grupp av sådana sektorer, förmåner som skall komplettera förmånerna enligt lagstadgade system för social trygghet eller ersätta dessa, vare sig deltagandet i sådana system är obligatoriskt eller frivilligt.

2. Detta direktiv gäller inte

- a) individuella avtal för egna företagare
- b) system, för egna företagare, med endast en deltagare,
- c) löntagares försäkringssystem där arbetsgivaren inte är part,
- d) frivilliga bestämmelser enligt företags- eller yrkesbaserade system som erbjuds deltagare individuellt för att garantera dem
  - antingen ytterligare förmåner, eller
  - ett val av datum då de normala förmånerna för egna företagare utfaller, eller ett val mellan flera förmåner.”

## TIDIGARE VERSION

2. Artikel 3 skall ersättas med följande:

*”Artikel 3*

Detta direktiv skall gälla för medlemmar av den förvärvsarbetande befolkningen, däribland egna företagare, personer vars verksamhet avbrutits av sjukdom, barnafödande, olycksfall eller ofrivillig arbetslöshet samt arbetsökande liksom även pensionerade och invalidiserade arbetstagare, och deras förmånsberättigade anhöriga.”

## NY VERSION

2. a) Artikel 5.1 skall ersättas med följande:

*”Artikel 5*

1. Enligt de villkor som fastslås i följande bestämmelser innebär principen om likabehandling att det inte skall förekomma någon diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, i synnerhet under hänvisning till civilstånd eller familjestatus eller arbetets avvikande karaktär; särskilt i fråga om följande:

- Förmånernas tillämpningsområde och tillträdesvillkoren.
- Skyldighet att betala avgifter och beräkningen av avgifterna.
- Beräkningen av förmåner, inklusive tilläggsförmåner avseende make/maka eller familjemedlemmar och de villkor som avgör hur länge rätten till förmånerna skall kvarstå.”

3. Artikel 6 skall ersättas med följande:

*”Artikel 6*

1. Med bestämmelser som står i strid med likabehandlingsprincipen avses sådana bestämmelser som direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus, beror på kön, när det gäller att

- a) avgöra vilka personer som får delta i ett företags- eller yrkesbaserat system,
- b) fastställa om deltagande i ett företags- eller yrkesbaserat system skall vara obligatoriskt eller frivilligt,

3. Artikel 6 skall ersättas med följande:

*”Artikel 6*

1. Med bestämmelser som står i strid med likabehandlingsprincipen avses sådana bestämmelser som direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus, beror på kön, när det gäller att

## TIDIGARE VERSION

- c) fastslå olika regler för ålder för inträde i systemet, eller vilken minsta anställnings- eller medlemskaps-tid i detta som krävs för att erhålla dess förmåner,
- d) fastställa olika regler, förutom vad som bestäms i h och i, för återbetalning av avgifter när en arbetstaga-re lämnar ett system utan att ha uppfyllt de villkor som garanterar honom en uppskjuten rätt till långtidsförmåner,
- e) ställa olika villkor för beviljande av förmåner eller att inskränka förmånerna till arbetstagare av det ena eller andra könet,
- f) fastställa olika pensionsålder,
- g) temporärt upphäva innehavet eller förvärvet av rättigheter under barnledighet eller ledighet av familjeskäl som beviljas enligt lag eller avtal och betalas av arbetsgivaren,
- h) fastställa olika förmånsnivåer, utom i den mån det kan vara nödvändigt att ta hänsyn till försäkrings-tekniska beräkningsfaktorer, som är olika allt efter kön, för pensionssystem som föreskriver en fast avgift,
- i) fastställa olika nivåer för arbetsgarnas avgifter,

fastställa olika nivåer för arbetsgivarnas avgifter utom

— när syftet är att utjämna skillnaderna i de pensionförmåner som baseras på avgifter enligt system som föreskriver en fast avgift,

— när arbetsgivarens avgifter syftar till att säkerställa att de medel är tillräckliga som skall täcka kostnaden för de fasta förmånerna, vad gäller sådana pensionssystem som garanterar en fast slutförmånsnivå och baseras på kapitalinvesteringar,

## NY VERSION

- g) temporärt upphäva innehavet eller förvärvet av rättigheter under ledighet som beviljas enligt lag eller avtal och som betalas av arbetsgivaren,”

## TIDIGARE VERSION

## NY VERSION

- j) fastställa olika normer eller normer tillämpliga endast på arbetstagare av ett specificerat kön, utom såsom föreskrivs i h och i, i fråga om garantin för eller bibehållandet av rätten till uppskjutna förmåner, då en arbetstagare lämnar ett system.

2. När man överlämnar åt förmånssystemets förvaltning att inom räckvidden för detta direktiv efter gottfinnande bevilja förmåner, måste denna respektera likabehandlingsprincipen.”

4. Artikel 8 skall ersättas med följande:

”Artikel 8

1. Medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade system för egna företagare som strider mot likabehandlingsprincipen är reviderade för den 1 januari 1993.

2. Detta direktiv skall inte utesluta att de bestämmelser för rättigheter och skyldigheter som gällde under en medlemskapsperiod i ett företags- eller yrkesbaserat system för egna företagare, innan systemet reviderades, fortfarande skall gälla för perioden i fråga.”

5. Artikel 9 skall ersättas med följande:

”Artikel 9

Medlemsstaterna får vad gäller system för egna företagare uppskjuta en obligatorisk tillämpning av likabehandlingsprincipen i fråga om

- a) avgörande av pensionsålder i syfte att bevilja ålderspension och de eventuella konsekvenserna för andra förmåner,

— antingen till det datum då sådan jämställdhet uppnås i lagstadgade system,

— eller allra senast till dess att sådan jämställdhet krävs av ett direktiv,



## TIDIGARE VERSION

- b) efterlevandepensioner till dess ett direktiv kräver likabehandlingsprincipen i lagstadgade system för social trygghet i detta avseende,
- c) tillämpningen av det första stycket i artikel 6.1 i för att ta hänsyn till de olika försäkringstekniska beräkningsfaktorerna senast till utgången av en period på tretton år räknat från dagen för anmälan av detta direktiv.”

## NY VERSION

5 a) en ny artikel 9a skall infogas enligt följande:

## ”Artikel 9a

Om kvinnor och män har möjlighet att på lika villkor tillämpa flexibel pensionsålder står det i sig inte i strid med detta direktiv.”

## Artikel 2

1. Varje bestämmelse som införlivar detta direktiv, vad gäller arbetstagare, måste omfatta alla förmåner som härrör ur anställningsperioder efter den 17 maj 1990 och skall tillämpas retroaktivt till den dagen, utan att det påverkar rättigheter för de arbetstagare eller deras föräldrar som föregående anhöriga som före den tidpunkten har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning. I detta fall skall införlivandebestämmelserna tillämpas retroaktivt till den 8 april 1976 (eller, vad gäller de medlemsstater som tillträdde gemenskapen efter den dagen, till den dag då artikel 119 i Romfördraget blev tillämplig på dessa medlemsstaters territorium) och måste omfatta alla förmåner som härrör ur anställningsperioder efter den dagen.

För de medlemsstater som tillträdde Europeiska unionen efter den 17 maj 1990 skall detta senare datum ersättas med den 1 januari 1994.

2. Första punkten i denna artikel påverkar inte tillämpningen av nationella regler om tidsgränser för att väcka talan inför nationell rätt, vilka regler kan åberopas mot arbetstagare som söker hävda sin rätt till likabehandling i samband med ett företags- eller yrkesbaserat pensionsystem, under förutsättning att de inte är mindre förmånliga för den typen av talan än andra ärenden av inhemsk natur och att de inte medför att gemenskapens lagstiftning blir omöjlig att tillämpa i praktiken.

## Artikel 2

1. Varje bestämmelse som genomför detta direktiv, vad gäller arbetstagare, måste omfatta alla förmåner som härrör ur anställningsperioder eller från perioder med ledighet betald av arbetsgivaren efter den 17 maj 1990 och skall tillämpas retroaktivt till den dagen, utan att det påverkar rättigheter för de arbetstagare eller deras föräldrar som föregående anhöriga som före den tidpunkten har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning. I detta fall skall införlivandebestämmelserna tillämpas retroaktivt till den 8 april 1976 och måste omfatta alla förmåner som härrör ur anställningsperioder eller perioder av betald ledighet betald av arbetsgivaren efter den dagen. För medlemsstater som tillträdde gemenskapen efter den 8 april 1976, skall detta datum ersättas med det datum på artikel 119 blev tillämplig på dessa medlemsstaters territorium.

Oförändrat

## TIDIGARE VERSION

## NY VERSION

*Artikel 3*

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar eller andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast ett år efter dagen för detta direktivs offentliggörande i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*. Medlemsstaterna skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna skall senast två år efter detta direktivs ikraftträdande meddela kommissionen all den information som den behöver för att kunna utarbeta en rapport om genomförandet av detta direktiv.

*Artikel 4*

Detta direktiv skall träda i kraft på den tjugonde dagen efter det att det publicerats i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

*Artikel 5*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

---