RÅDETS DIREKTIV 96/97/EG

av den 20 december 1996

om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av kommissionens förslag [1],

med beaktande av Europaparlamentets yttrande [2],

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande [3], och

med beaktande av följande:

I artikel 119 i fördraget stadgas att varje medlemsstat skall upprätthålla principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete; med lön förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

I dom av den 17 maj 1990 i mål 262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group [4] slår Europeiska gemenskapernas domstol fast att alla förmåner som utges enligt företags- eller yrkesbaserade pensionssystem utgör lön i betydelsen enligt artikel 119 i fördraget.

I ovannämnda dom, som det klargörs i domen av den 14 december 1993 i mål C-110/91 (Moroni mot Collo GmbH) [5], tolkar domstolen artikel 119 i fördraget så, att diskriminering mellan män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet är förbjuden i allmänhet och inte bara när det gäller att fastställa vilken ålder som ger rätt till pension eller när en företags- eller yrkesbaserad pension erbjuds som kompensation i samband med uppsägning av ekonomiska skäl.

I enlighet med protokoll nr 2 om artikel 119 i fördraget som bilagts Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen skall förmåner enligt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet inte anses som lön om och i den mån förmånerna kan hänföras till anställning före den 17 maj 1990, utom när det gäller arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lag.

I domarna av den 28 september 1994 [6] i mål C-57/93 (Vroege mot NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV och mål C-128/93 Fisscher mot Voorhuis Hengelo BV) fastslår domstolen att det ovannämnda protokollet inte påverkar rätten att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem, vilket fortfarande gäller enligt domen av den 13 maj 1986 i mål 170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH mot Hartz) [7], och att den begränsning av effekterna i tiden som följer av domen av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 (Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group) inte gäller rätten att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem. Domstolen fastställde också att de nationella bestämmelser som rör tidsfrister för att väcka talan enligt nationell lag kan användas mot arbetstagare som hävdar sin rätt att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem, under förutsättning att de inte är mindre förmånliga för en talan av det slaget än för en liknande talan av inhemsk art och att de inte gör utövandet av rättigheter enligt gemenskapslag omöjligt i praktiken. Domstolen påpekade också att det faktum att en arbetstagare kan begära att retroaktivt få ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem ger inte arbetstagaren rätt att underlåta att betala de avgifter som hänför sig till den aktuella tiden för medlemskapet.

Att utesluta arbetstagare från möjligheten att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat system för social trygghet på grund av arten av deras anställningsavtal kan utgöra indirekt diskriminering av kvinnor.

I domen av den 9 november 1993 i mål C-132/92 (Birds Eye Walls Ltd mot Friedel M. Roberts) [8] preciserade domstolen också att det inte strider mot artikel 119 i fördraget när beloppet beräknas för förtidspension som betalas av en arbetsgivare till manliga eller kvinnliga arbetstagare som har gått i förtidspension av hälsoskäl och som är avsett att särskilt ersätta inkomstbortfall, som

---

[1] EGT nr C 218, 23.8.1995, s. 5.
[2] Yttrandet avgivet den 12 november 1996 (EGT nr C 362, 2.12.1996).
[3] EGT nr C 18, 22.1.1996, s. 132.
[4] Rec. 1990, s. I-1989.
[5] Rec. 1993, s. I-6591.
[6] Rec. 1994, s. I-4541 respektive Rec. 1994, s. I-4583.
[7] Rec. 1986, s. I-1607.
[8] Rec. 1993, s. I-5579.

beror på att de ännu inte har uppnått erforderlig ålder för att erhålla den statliga pension som de senare kommer att få, och att minska beloppet på förtidspensionen i enlighet med detta, trots att, när det gäller män och kvinnor mellan 60 och 65 år, resultatet blir att en kvinnlig före detta arbetstagare får lägre förtidspension än sin manlige motsvarighet eftersom skillnaden är lika med det statliga pensionsbelopp som hon är berättigad till från 60 års ålder med avseende på anställningens längd hos arbetsgivaren.

I domen av den 6 oktober 1993 i mål C-109/91 (Ten Oever mot Stichting Bedrijfpensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf) [1] och i domarna av den 14 december 1993 i mål C-110/91 (Moroni mot Collo GmbH), av den 22 december 1993 i mål C-152/91 (Neath mot Hugh Steeper Ltd) [2] och av den 28 september 1994 i mål C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited mot Russell and Others) [3] bekräftar domstolen att med stöd av domen av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 (Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group) kan, vid krav på lika behandling i fråga om företags- eller yrkesbaserade pensionssystem, den direkta effekten av artikel 119 i Romfördraget användas endast när det gäller förmåner som hänför sig till tjänstgöring efter den 17 maj 1990, med undantag för arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lag.

I ovannämnda domar i mål C-109/91 (Ten Oever mot Stichting Bedrijfpensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf) och mål C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited mot Russell and Others) bekräftar domstolen att begränsningen av tidseffekterna i Barberdomen gäller efterlevandepensioner och följaktligen kan likabehandling i detta fall yrkas endast för tjänstgöringstid efter den 17 maj 1990 utom för dem som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lag.

I domarna i mål C-152/91 och mål C-200/91 klargör domstolen att avgifterna för manliga respektive kvinnliga arbetstagare till ett förmånsbaserat pensionssystem måste vara desamma, eftersom de omfattas av bestämmelserna i artikel 119 i fördraget. Olikheter i arbetsgivares bidrag till sådana förmånsbaserade pensionssystem, som baseras på kapitalinvesteringar, där olikheterna beror på sådana försäkringstekniska beräkningsfaktorer som är olika beroende på kön, skall inte fastställas enligt samma bestämmelse.

I domarna av den 28 september 1994 [4] i mål C-408/92 (Smith mot Advel Systems) och mål C-28/93 (Van den Akker mot Stichting Shell Pensioenfonds), understryker domstolen att artikel 119 i fördraget hindrar en arbetsgivare som vidtar åtgärder för att följa Barber-domen av den 17 maj 1990 (mål C-262/88) att höja pensionsåldern för kvinnor till den som gäller för män när det gäller den tjänstgöring som fullgjorts mellan den 17 maj 1990 och den dag då de åtgärderna träder i kraft. När det gäller tjänstgöring som fullgörs efter den senare dagen hindrar å andra sidan artikel 119 i fördraget inte en arbetsgivare att ta det steget. För tjänstgöring före den 17 maj 1990 ålade gemenskapsrätten ingen skyldighet som rättfärdigar retroaktiv inskränkning av de fördelar som kvinnor hade.

I ovan nämnda dom av den 28 september 1994 i mål C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited mot Russel and Others) fastslår domstolen att sådana tilläggsförmåner som kommer från avgifter som arbetstagare fullt frivilligt betalar inte omfattas av bestämmelserna i artikel 119 i fördraget.

I det tredje medelfristiga handlingsprogram om lika möjligheter för kvinnor och män (1991–1995) [5] betonar kommissionen återigen att lämpliga åtgärder bör vidtas för att beakta konsekvenserna av domen av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 (Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group).

Den domen ogiltigförklarar automatiskt vissa bestämmelser i rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet [6] när det gäller löntagare.

Artikel 119 i fördraget är direkt tillämplig och kan åberopas 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 den bestämmelsen.

Av rättssäkerhetsskäl är det nödvändigt att ändra direktiv 86/378/EEG för att anpassa de bestämmelser som påverkas av den rättspraxis som följer av Barber-målet.

[1] Rec. 1993, s. I-4879.
[2] Rec. 1993, s. I-6953.
[3] Rec. 1993, s. I-4389.
[4] Rec. 1994, s. I-4435 respektive Rec. 1994, s. I-4527.
[5] EGT nr C 142, 31.5.1991, s. 1.
[6] EGT nr L 225, 12.8.1986, s. 40.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Direktiv 86/378/EEG skall 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, vilkas 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 försäkringsavtal där arbetsgivaren inte är part,

d) frivilliga bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade system som erbjuds deltagare individuellt för att garantera dem

— antingen ytterligare förmåner, eller

— ett val av dag då de normala förmånerna för egna företagare utfaller, eller ett val mellan flera förmåner,

e) företags- eller yrkesbaserade system i den mån förmånerna finansieras genom avgifter som betalas frivilligt av arbetstagare.

3. Detta direktiv hindrar inte en arbetsgivare från att bevilja personer som redan har uppnått pensionsåldern enligt ett företags- eller yrkesbaserat system, men som ännu inte har uppnått pensionsåldern för lagstadgad pension, ett pensionstillägg vars syfte är att göra förmånsbeloppet likvärdigt med eller nästan likvärdigt med det belopp som betalas ut till personer av det andra könet i samma situation, vilka redan har uppnått den lagstadgade pensionsåldern, fram till dess att de personer som åtnjuter tillägget uppnår den lagstadgade pensionsåldern."

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 arbetssökande liksom även pensionerade och invalidiserade arbetstagare, och deras förmånsberättigade anhöriga i enlighet med nationell lag och/eller praxis."

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,

c) fastställa olika regler för ålder för inträde i systemet, eller vilken anställnings- eller medlemskapstid i detta som minst krävs för att erhålla dess förmåner,

d) fastställa olika regler, förutom vad som bestäms i h och i, för återbetalning av avgifter då en arbetstagare 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 försäkringstekniska beräkningsfaktorer, som är olika beroende på kön, för avgiftsbaserade system.

När det gäller fonderade förmånsbaserade system kan vissa inslag (exempel finns i bilagan) skilja sig åt, där olikheten i belopp beror på effekter av att försäkringstekniska faktorer använts, vilka skilde sig åt beroende på kön vid den tidpunkt när systemet fonderades.

i) fastställa olika nivåer för arbetstagares avgifter,

fastställa olika nivåer för arbetsgivares avgifter, utom

— vid avgiftsbaserade system om syftet är att utjämna de slutliga förmånernas belopp eller att göra dem mer likartade för bägge könen,

— vid fonderade förmånsbaserade system där arbetsgivarens bidrag är avsedda att säkerställa nödvändiga medel för att täcka kostnaden för de baserade förmånerna,

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 den rätta sig efter likabehandlingsprincipen."

4) Artikel 8 skall ersättas med följande:

"Artikel 8

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade system för egna företagare som strider mot likabehandlingsprincipen har reviderats och trätt i kraft senast den 1 januari 1993.

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

5) Artikel 9 skall ersättas med följande:

"Artikel 9

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

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

— antingen till den dag då sådan likabehandling uppnås i lagstadgade system,

— eller senast till dess att sådan likabehandling krävs genom ett direktiv,

b) efterlevandepensioner till dess att i gemenskapslag stadgas att likabehandlingsprincipen skall gälla i lagstadgade system för social trygghet i detta avseende,

c) tillämpningen av artikel 6.1 första stycket för att ta hänsyn till de olika försäkringstekniska beräkningsfaktorerna senast till den 1 januari 1999."

6) Följande artikel förs in:

"Artikel 9a

Om män och kvinnor har rätt att begära flexibel pensionsålder enligt samma villkor skall det inte anses vara oförenligt med detta direktiv."

7) Följande bilaga läggs till:

"BILAGA

Exempel på inslag som kan stå i strid med likabehandlingsprincipen när det gäller förmånsbaserade system enligt artikel 6 h är

— omvandling till ett fast belopp av en del av en periodisk pension,

— överföring av pensionsrättigheter,

— en efterlevandepension som utbetalas till en familjemedlem i utbyte mot att försäkringstagaren avstår från en del av pensionen,

— sänkt pension när arbetstagaren väljer att gå i förtidspension."

Artikel 2

1. Varje bestämmelse som syftar till att genomföra detta direktiv, när det gäller arbetstagare, måste omfatta alla förmåner som härrör från anställningstiden efter den 17 maj 1990 och skall tillämpas retroaktivt till den dagen, utan att det påverkar rättigheter för de arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt nationell lag. I det fallet måste genomförandebestämmelserna tillämpas retroaktivt till den 8 april 1976 och omfatta alla förmåner som härrör från anställningstid efter den dagen. För medlemsstater som anslöt sig till gemenskapen efter den 8 april 1976 skall den dagen ersättas av den dag då artikel 119 i fördraget blev tillämplig på deras territorium.

2. Den andra meningen i punkt 1 hindrar inte tillämpningen av nationella bestämmelser om frister som kan åberopas vid talan mot arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt nationell lag före den 17 maj 1990, under förutsättning att de nationella bestämmelserna inte är mindre förmånliga för en talan av det slaget än för liknande talan av inhemsk art och att de inte gör utövandet av gemenskapslag omöjligt i praktiken.

3. För medlemsstater vilkas anslutning ägde rum efter den 17 maj 1990 och som den 1 januari 1994 var avtalsparter i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet skall datumet den 17 maj 1990 i punkt 1 och 2 i det här direktivet ersättas med datumet den 1 januari 1994.

Artikel 3

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar eller andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 1 juli 1997. 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 utarbeta en rapport om genomförandet av detta direktiv.

Artikel 4

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Artikel 5

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 20 december 1996.

På rådets vägnar

S. BARRETT

Ordförande