

31986L0378

L 225/40

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

12.8.1986

DYREKTYWA RADY
z dnia 24 lipca 1986 r.
w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn
w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników

(86/378/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 100 i 235,

uwzględniając wnioski Komisji ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ⁽²⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

Traktat stanowi, iż każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę; jako „wynagrodzenie” należy rozumieć zwykle podstawowe lub minimalne wynagrodzenie oraz wszystkie inne świadczenia, pieniężne lub rzeczowe, wypłacane bezpośrednio lub pośrednio, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia;

pomimo tego, że zasada równości wynagrodzeń stosowana jest bezpośrednio w przypadkach, gdy dyskryminacja może być stwierdzona za pomocą samych tylko kryteriów równego traktowania i równości wynagrodzeń, to występują również przypadki, gdy wprowadzenie w życie tej zasady wymaga przyjęcia środków uzupełniających, które bardziej precyzyjnie określają jej zakres;

artykuł 1 ust. 2 dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy ⁽⁴⁾, przewiduje, że Rada, w celu zapewnienia stopniowego wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego przyjmie, działając na wniosek Komisji, postanowienia które określą treść, zakres i warunki jej stosowania; Rada przyjęła w tym celu dyrektywę 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ⁽⁵⁾;

artykuł 3 ust. 3 dyrektywy 79/7/EWG przewiduje, że w celu zapewnienia wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w systemach zabezpieczeń społecznych, Rada działając na wniosek Komisji, przyjmie postanowienia które ustalą treść, zakres i warunki jej stosowania;

należy wprowadzać w życie zasadę równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, które zapewniają ochronę przed ryzykiem określonym w art. 3 ust. 1 dyrektywy 79/7/EWG, jak również w tych, które przewidują dla pracowników wszelkie świadczenia pieniężne lub rzeczowe w rozumieniu Traktatu;

wprowadzenie w życie zasady równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet ze względu na macierzyństwo,

⁽¹⁾ Dz.U. C 134 z 21.5.1983, str. 7.

⁽²⁾ Dz.U. C 117 z 30.4.1984, str. 169.

⁽³⁾ Dz.U. C 35 z 9.2.1984, str. 7.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 39 z 14.2.1976, str. 40.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 6 z 10.1.1979, str. 24.

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, zwanej dalej „zasadą równego traktowania”.

Artykuł 2

1. Przez „systemy zabezpieczenia społecznego pracowników” rozumie się systemy nie objęte dyrektywą 79/07/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. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do:

- a) umów indywidualnych;
- b) systemów mających tylko jednego członka;
- c) w przypadku pracowników najemnych, do systemów ubezpieczenia, których stroną nie jest pracodawca;
- d) opcjonalnych postanowień systemów zabezpieczeń, które adresowane są indywidualnie w celu zapewnienia:
 - bądź świadczeń uzupełniających,
 - bądź możliwości wyboru daty, od kiedy udzielane będą zwykle świadczenia lub możliwości wyboru między wieloma świadczeniami.

Artykuł 3

Niniejszą dyrektywę stosuje się do osób czynnych zawodowo, w tym do osób pracujących na własny rachunek i pracowników, których praca przerwana została z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub niedobrowolnego bezrobocia oraz do osób szukających pracy, jak i do pracowników emerytowanych oraz do pracowników niepełnosprawnych.

Artykuł 4

Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

- a) systemów zabezpieczeń społecznych zapewniających ochronę przed następującymi ryzykami:
 - chorobą,
 - inwalidztwem,
 - starością, w tym do wcześniejszych emerytur,
 - wypadkiem przy pracy i chorobą zawodową,
 - bezrobociem;
- b) systemów zabezpieczeń społecznych przewidujących inne świadczenia socjalne, rzeczowe lub pieniężne, a zwłaszcza świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i zasiłki

rodzinne, jeżeli świadczenia te przeznaczone są dla pracowników najemnych i w ten sposób stanowią świadczenia wypłacane przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego ostatniego.

Artykuł 5

1. Na warunkach określonych w poniższych przepisach zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bądź bezpośrednio, bądź pośrednio poprzez odniesienie zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, w szczególności, jeżeli chodzi o:

- zakres stosowania systemów i warunki przystępowania do nich,
- obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek,
- obliczanie wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych z tytułu małżonka i na osobę będącą na utrzymaniu oraz jeżeli chodzi o warunki dotyczące okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

2. Zasada równego traktowania nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet ze względu na macierzyństwo.

Artykuł 6

1. Postanowienia sprzeczne z zasadą równego traktowania obejmują takie, które są oparte na płci, bądź bezpośrednio, bądź pośrednio poprzez odniesienie zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, jeżeli chodzi o:

- a) ustalenie osób, które mogą być objęte systemem zabezpieczenia socjalnego pracowników;
- b) określenie obowiązkowego lub dobrowolnego charakteru objęcia systemem zawodowym;
- c) ustanowienie różnych reguł w odniesieniu do wieku objęcia systemem lub minimalnej długości okresu zatrudnienia, lub podlegania systemowi w celu uzyskania 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 świadczeń określonych jako oparte na składkach;

- i) ustalenie różnych wysokości składek należnych od pracowników;

ustalenie różnych wysokości składek należnych od pracodawców w przypadkach świadczeń określonych jako oparte na składkach, chyba że chodzi o zbliżenie wysokości tych 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 odroczonej, 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.

Artykuł 7

Państwa Członkowskie podejmują konieczne działania w celu:

- a) zapewnienia że przepisy naruszające zasadę równego traktowania, które zawarte są w prawie wiążących układach zbiorowych pracy, regulaminach zakładowych i innych porozumieniach dotyczących systemów zabezpieczeń społecznych, uznane są za nieważne i tracą moc lub mogą zostać uznane za nieważne lub zostać zmienione;
- b) zapewnienia, iż systemy zawierające takie postanowienia nie mogą zostać zatwierdzone lub przedłużone w drodze środków administracyjnych.

Artykuł 8

1. Państwa Członkowskie podejmują wszelkie niezbędne działania w celu zapewnienia, iż przepisy dotyczące systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, które są sprzeczne z zasadą równego traktowania zostaną zmienione najpóźniej do dnia 1 stycznia 1993 r.

2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawa i obowiązki dotyczące okresu członkostwa w systemach zabezpieczenia społecznego powstałe przed zmianą systemu, podlegają one w dalszym ciągu postanowieniom obowiązującym w tamtym okresie.

Artykuł 9

Państwa Członkowskie mogą odroczyć obowiązkowe stosowanie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

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

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

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

- b) rent w przypadku śmierci żywiciela rodziny, do czasu aż dyrektywa 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 upływu trzydziestu lat począwszy od notyfikowania niniejszej dyrektywy.

Artykuł 10

Państwa Członkowskie wprowadzają do krajowego porządku prawnego środki niezbędne dla umożliwienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania zasady równego traktowania, dochodzenie praw przed sądem po ewentualnym skierowaniu sprawy do innych właściwych organów.

Artykuł 11

Państwa Członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed zwolnieniem, w przypadku, gdy stanowiłoby ono odpowiedź pracodawcy na skargę złożoną na szczeblu przedsiębiorstwa lub na działanie prawne zmierzające do doprowadzenia do przestrzegania zasady równego traktowania.

Artykuł 12

1. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie w ciągu trzech lat począwszy od notyfikowania niniejszej dyrektywy przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, niezbędne do jej wykonania ⁽¹⁾. Poinformują one o tym niezwłocznie Komisję.

2. W ciągu pięciu lat począwszy od notyfikacji niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie przekazują Komisji wszelkie informacje konieczne dla sporządzenia przez Komisję, przedkładanego Radzie sprawozdania dotyczącego stosowania niniejszej dyrektywy.

Artykuł 13

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 24 lipca 1986 r.

W imieniu Rady

A. CLARK

Przewodniczący

⁽¹⁾ Niniejsza dyrektywa została notyfikowana Państwom Członkowskim dnia 30 lipca 1986 r.