

DYREKTYWA 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

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

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

uwzględniając wnioski Komisji¹,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego²,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego³,

a także mając na uwadze, co następuje:

w rozumieniu Traktatu 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 dodatki wypłacane, bezpośrednio lub pośrednio, pieniężne lub rzeczowe, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego ostatniego;

zważywszy, że choć zasada równości wynagrodzeń stosuje się 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 narzuca przyjęcie środków uzupełniających, które sprecyzują jej zakres;

art. 1 ust. 2, dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁴, przewiduje, że Rada, w celu zapewnienia stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego wyda, na podstawie wniosku Komisji, postanowienia które w szczególności ustalą treść, zakres i warunki stosowania; Rada przyjęła w tym celu dyrektywę 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. dotyczącą stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego⁵;

art. 3 ust. 3, dyrektywy 79/07/EWG przewiduje, że w celu zapewnienia realizacji zasady równego traktowania w systemach zawodowych, Rada wyda, na podstawie wniosku Komisji, postanowienia które ustalą treść, zakres i warunki stosowania;

należy realizować 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 systemach, które przewidują dla pracowników najemnych 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,

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. Niniejsza dyrektywa nie stosuje się do:

a) umów indywidualnych;

b) systemów mających tylko jednego członka;

c) w przypadku pracowników najemnych, do umów ubezpieczenia, których stroną nie jest pracodawca

d) opcyjnych postanowień systemów zabezpieczeń społecznych które adresowane są indywidualnie w celu zapewnienia:

- bądź świadczeń uzupełniających,

- bądź możliwości wyboru daty, od kiedy udzielane będą zwykłe świadczenia lub możliwości wyboru między wieloma świadczeniami.

Artykuł 3

Niniejsza dyrektywa 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 będących inwalidami.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa stosuje się do:

a) systemów zawodowych zapewniających ochronę przed następującymi ryzykami:

- chorobą,

- inwalidztwem,

- starością, w tym do wcześniejszych emerytur,
- wypadkiem przy pracy i chorobą zawodową,
- bezrobociem;

b) systemów zawodowych 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 zatrudniania tego ostatniego.

Artykuł 5

1. Na warunkach ustalonych w poniższych przepisach zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek 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 objęcia systemami,
- obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek,
- obliczanie wysokości świadczeń, w tym zwiększeń należnych z tytułu małżonka i na osobę będącą na utrzymaniu oraz jeżeli chodzi o warunki dotyczące okresu wypłaty świadczeń i zachowanie prawa do świadczeń.

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

Artykuł 6

1. Do przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania należą przepisy posługujące się pojęciem 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 pkt. 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 zachowanie 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 podejmą konieczne działania w celu:

a) unieważnienia, ogłoszenia możliwości uznania za nieważne lub zmiany przepisów naruszających zasadę równego traktowania, które zawarte są w prawnie wiążących układach zbiorowych pracy, regulaminach zakładowych i innych porozumieniach dotyczących systemów zawodowych;

b) uniemożliwienia działań administracyjnych zmierzających do zatwierdzenia lub rozszerzenia systemów zawierających takie przepisy.

Artykuł 8

1. Państwa Członkowskie podejmą działania niezbędne w celu zmiany, najpóźniej do dnia 1 stycznia 1993 r., przepisów dotyczących systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, które są sprzeczne z zasadą równego traktowania.

2. Niniejsza dyrektywa nie stoi na przeszkodzie, by prawa i obowiązki dotyczące okresu podlegania systemowi zabezpieczenia społecznego pracowników, uprzednie w stosunku do zmiany systemu, podlegały 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 starczych i emerytur oraz

mogących z tego wpływać 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 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 trzynastu lat począwszy od notyfikowania niniejszej dyrektywy.

Artykuł 10

Państwa Członkowskie wprowadzą 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 odwołaniu się do innych właściwych organów.

Artykuł 11

Państwa Członkowskie podejmą 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 wprowadzą w życie w ciągu trzech lat począwszy od jej notyfikowania przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, niezbędne dla wykonania niniejszej dyrektywy⁶. Poinformują one o tym niezwłocznie Komisję.

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

przypisy

1 Dz..U nr C 134 z 21.05.1983, str. 7.

2 Dz..U nr C 117 z 30.04.1984, str. 169.

3 Dz..U nr C 35 z 9.02.1984, str. 7.

4 Dz..U nr L 39 z 14.02.1976, str. 40.

5 Dz..U nr L 6 z 10.01.1979, str. 24.

6 Niniejsza dyrektywa została notyfikowana Państwowi Członkowskim dnia 30 lipca 1986 r.