

RÅDSDIREKTIV 96/97/EF

av 20. desember 1996

om endring av direktiv 86/378/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i yrkesbaserte trygdeordninger(*)

RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fællesskap, særlig artikkel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissjonen⁽¹⁾,

under henvisning til uttalelse fra Europaparlamentet⁽²⁾,

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité⁽³⁾ og

ut fra følgende betraktninger:

I traktatens artikkel 119 er det fastsatt at hver medlemsstat skal gjennomføre prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid. Med «lønn» skal forstås den alminnelige grunnlønn eller minstelønn og all annen godtgjøring som arbeidsgiveren på grunn av arbeidsforholdet direkte eller indirekte betaler arbeidstakeren i penger eller i naturalia.

De europeiske fællesskaps domstol har i sin dom av 17. mai 1990 i sak 262/88, Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group⁽⁴⁾, fastslått at alle former for yrkesbasert pensjon utgjør en del av lønnen som fastlagt i traktatens artikkel 119.

I nevnte dom, slik den er presisert i dommen av 14. desember 1993 i sak C-110/91, Moroni mot Collo GmbH⁽⁵⁾, har Domstolen fortolket traktatens artikkel 119 slik at forskjellsbehandling av menn og kvinner i yrkesbaserte pensjonsordninger er forbudt i alminnelighet, og ikke bare når pensjonsalderen skal fastsettes, eller når en yrkesbasert pensjon tilbys som vederlag i forbindelse med en oppsigelse av økonomiske årsaker.

I samsvar med protokoll 2 om traktatens artikkel 119, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fællesskap, skal ytelser i henhold til en yrkesbasert trygdeordning ikke anses som lønn dersom og i den utstrekning ytelsene gjelder

ansettelsestid før 17. mai 1990, med unntak for de arbeidstakere og personer som avleder rettigheter fra dem, som før denne dato har anlagt søksmål eller framsatt en tilsvarende klage etter den nasjonale lovgivning som får anvendelse.

I sine dommer av 28. september 1994 i sak C-57/93, Vroege mot NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV⁽⁶⁾, og sak C-128/93, Fisscher mot Voorhuis Hengelo BV⁽⁷⁾, har Domstolen fastslått at nevnte protokoll ikke berører retten til å være omfattet av en yrkesbasert pensjonsordning, idet denne retten fortsatt reguleres ved dommen av 13. mai 1986 i sak 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH mot Hartz⁽⁸⁾, og at den tidsmessige begrensningen av virkningene av dom av 17. mai 1990 i sak C-262/88, Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group, ikke gjelder retten til å være omfattet av en yrkesbasert pensjonsordning. Domstolen har også fastslått at nasjonale regler for frister for å anlegge internrettslige søksmål kan gjøres gjeldende overfor arbeidstakere som påberoper seg retten til å være tilknyttet en yrkesbasert pensjonsordning, forutsatt at disse reglene ikke er mindre gunstige for denne type søksmål enn for tilsvarende internrettslige søksmål, og at de ikke gjør det praktisk umulig å utøve en rett i henhold til fællesskapsretten. Domstolen har dessuten fastslått at den kjensgjerning at en arbeidstaker kan kreve å bli omfattet av en yrkesbasert pensjonsordning med tilbakevirkende kraft, ikke innebærer at arbeidstakeren kan unnlate å betale avgift til ordningen for det aktuelle tidsrom.

Å utelukke arbeidstakere fra en trygdeordning knyttet til et foretak eller en sektor på grunn av deres arbeidsavtalers art kan medføre en indirekte forskjellsbehandling av kvinner.

Domstolen har videre i sin dom av 9. november 1993 i sak C-132/92, Birds Eye Walls Ltd mot Friedel M. Roberts⁽⁹⁾, presisert at traktatens artikkel 119 ikke er til hinder for at det ved beregningen av en «overgangspensjon» som utbetales av en arbeidsgiver til mannlige og kvinnelige arbeidstakere som er blitt førtids-pensjonert av helsemessige årsaker, og som særlig skal oppveie for inntektstap som følge av at de ikke har oppnådd

(*) Denne EF-rettsakten, kunngjort i EFT nr. L 46 av 17.2.1997, s. 20, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 14/98 av 6. mars 1998 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se denne utgaven av EØS-tillegget til De Europeiske Fællesskaps Tidende.

(1) EFT nr. C 218 av 23.8.1995, s. 5.

(2) Uttalelse avgitt 12. november 1996 (EFT nr. C 362 av 2.12.1996).

(3) EFT nr. C 18 av 22.1.1996, s. 132.

(4) Sml. (1990), s. I-1889.

(5) Sml. (1993), s. I-6591.

(6) Sml. (1994), s. I-4541.

(7) Sml. (1994), s. I-4583.

(8) Sml. (1986), s. I-1607.

(9) Sml. (1993), s. I-5579.

fastsatt alder for utbetaling av lovfestet pensjon, tas hensyn til det beløp de senere vil motta i lovfestet pensjon, og at overgangspensjonen reduseres tilsvarende, selv om resultatet for menn og kvinner mellom 60 og 65 år er at en kvinnelig tidligere arbeidstaker mottar en mindre overgangspensjon enn en mannlig tidligere arbeidstaker i tilsvarende situasjon, idet differansen tilsvarende det beløp som kvinnen har rett til i lovfestet pensjon fra fylte 60 år for den ansettelsestid hun har tilbakelagt hos denne arbeidsgiveren.

I sin dom av 6. oktober 1993 i sak C-109/91, Ten Oever mot Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf⁽¹⁾, og i sine dommer av 14. desember 1993 i sak C-110/91, Moroni mot Collo GmbH, av 22. desember 1993 i sak C-152/91, Neath mot Hugh Steeper Ltd⁽²⁾, og av 28. september 1994 i sak C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited mot Russell m.fl.⁽³⁾, bekrefter Domstolen at i henhold til dommen av 17. mai 1990 i sak C-262/88, Barber mot Guardian Royal Exchange, kan den direkte virkning av traktatens artikkel 119 bare påberopes til støtte for krav om likebehandling innenfor yrkesbaserte pensjonsordninger for ytelses i tilknytning til ansettelsestid etter 17. mai 1990, med mindre arbeidstakerne eller personer som avleder rettigheter fra dem, har anlagt søksmål eller framsatt en tilsvarende klage etter den nasjonale lovgivning som får anvendelse.

Domstolen bekrefter i dommene nevnt ovenfor i sak C-109/91, Ten Oever mot Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf, og i sak C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited mot Russell m.fl., at den tidsmessige begrensning av Barber-dommen får anvendelse på etterlattepensjoner, og at det følgelig bare kan kreves likebehandling for ansettelsestid etter 17. mai 1990, med mindre de berørte personer før nevnte dato har anlagt søksmål eller framsatt en tilsvarende klage etter den nasjonale lovgivning som får anvendelse.

I sine dommer i sak C-152/91 og i sak C-200/91 presiserer Domstolen dessuten at mannlige og kvinnelige arbeidstakers avgifter til en ytelsesbestemt pensjonsordning skal være de samme, ettersom de er omfattet av traktatens artikkel 119, mens det at arbeidsgiverens avgift til fondsbaserte ytelsesbestemte ordninger på grunn av bruk av forsikringstekniske faktorer kan være ulik for menn og kvinner, ikke skal vurderes i lys av nevnte bestemmelse.

I sine dommer av 28. september 1994 i sak C-408/92, Smith mot Advel Systems⁽⁴⁾, og i sak C-28/93, Van den Akker mot Stichting Shell Pensioenfonds⁽⁵⁾, presiserer Domstolen at traktatens artikkel 119 er til hinder for at en arbeidsgiver som treffer

nødvendige tiltak for å etterkomme dommen av 17. mai 1990 i sak C-262/88, Barber-dommen, setter kvinners pensjonsalder opp til samme nivå som menns for ansettelsestid mellom 17. mai 1990 og datoen for disse tiltakenes ikrafttredelse. Artikkel 119 er derimot ikke til hinder for at en arbeidsgiver kan gå fram på denne måten for ansettelsestid etter sistnevnte dato. For ansettelsestid før 17. mai 1990 inneholder fællesskapsretten ingen forpliktelser som kan rettferdiggjøre tiltak som med tilbakevirkende kraft begrenser de fordeler kvinner har nytt godt av.

I nevnte dom i sak C-200/91, Coloroll-dommen, har Domstolen avgjort at tilleggsytelser som har sin opprinnelse i avgifter innbetalt av arbeidstakeren på frivillig grunnlag, ikke omfattes av traktatens artikkel 119.

Med tiltakene i det tredje handlingsprogram på mellomlang sikt for like muligheter for menn og kvinner (1991-1995)⁽⁶⁾ understreker Kommissjonen nok en gang betydningen av at det vedtas egnede tiltak for å ta hensyn til følgene av dommen av 17. mai 1990 i sak 262/88, Barber-dommen.

Nevnte dom gjør automatisk visse bestemmelser i rådsdirektiv 86/378/EØF av 24. juli 1986 om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i yrkesbaserte trygdeordninger⁽⁷⁾ ugyldige når det gjelder lønnstakere.

Traktatens artikkel 119 får direkte anvendelse og kan påberopes for nasjonale domstoler overfor enhver arbeidsgiver, uavhengig av om det er en fysisk eller juridisk person, og det tilligger disse domstoler å sikre vernet av de rettigheter som denne bestemmelsen innrømmer borgerne.

Av hensyn til rettssikkerheten er det nødvendig å endre direktiv 86/378/EØF for å tilpasse de bestemmelser som påvirkes av rettspraksis som følge av Barber-dommen-

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

I direktiv 86/378/EØF gjøres følgende endringer:

1. Artikkel 2 skal lyde:

«Artikkel 2

1. Med «yrkesbaserte trygdeordninger» menes ordninger som ikke omfattes av direktiv 79/7/EØF, og som har til formål å sikre at personer i arbeid, enten de er arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende, i et foretak eller en gruppe foretak, i en næringsgren eller yrkesgruppe eller tverrfaglig yrkesgruppe, mottar ytelses som skal supplere eller erstatte de ytelses som gis gjennom lovfestede trygdeordninger, enten ordningene har obligatorisk eller frivillig medlemskap.

⁽¹⁾ Sml. (1993), s. I-4879.

⁽²⁾ Sml. (1993), s. I-6953.

⁽³⁾ Sml. (1994), s. I-4389.

⁽⁴⁾ Sml. (1994), s. I-4435.

⁽⁵⁾ Sml. (1994), s. I-4527.

⁽⁶⁾ EFT nr. C 142 av 31.5.1991, s. 1.

⁽⁷⁾ EFT nr. L 225 av 12.8.1986, s. 40.

2. Dette direktiv får ikke anvendelse på
- individuelle avtaler for selvstendig nærings-drivende,
 - ordninger for selvstendig næringsdrivende som har bare ett medlem,
 - forsikringsavtaler inngått av arbeidstakere der arbeidsgiveren ikke er part,
 - frivillige bestemmelser i yrkesbaserte ordninger som tilbys deltakerne individuelt for å sikre dem
 - tilleggsytelser eller
 - valg av tidspunkt for første utbetaling av en ordinær ytelse til selvstendige nærings-drivende, eller valg mellom flere ytelser,
 - yrkesbaserte ordninger dersom ytelsene finansieres av frivillige avgifter innbetalt av arbeidstakere.

3. Bestemmelsene i dette direktiv er ikke til hinder for at en arbeidsgiver gir en tilleggspensjon til personer som har oppnådd en alder som gir dem rett til en pensjon i henhold til en yrkesbasert ordning, men som ennå ikke gir dem rett til lovfestet alderspensjon, med henblikk på å utligne eller tilnærme de samlede ytelsene til de ytelser som mottas av personer av motsatt kjønn som er i samme situasjon, og som allerede har oppnådd den alder som gir dem rett til lovfestet alderspensjon, inntil mottakerne av slik tilleggspensjon har oppnådd lovfestet pensjonsalder.»

2. Artikkel 3 skal lyde:

«Artikkel 3

Dette direktiv får anvendelse på den yrkesaktive befolkning, herunder selvstendig næringsdrivende, personer hvis virksomhet blir avbrutt av sykdom, svangerskap og fødsel, ulykke eller ufrivillig arbeidsløshet, og arbeidssøkende, pensjonerte eller uføre arbeidstakere, samt på personer som avleder rettigheter fra dem, etter den nasjonale lovgivning som får anvendelse.»

3. Artikkel 6 skal lyde:

«Artikkel 6

1. Under bestemmelser som er i strid med prinsippet om likebehandling, hører bestemmelser som enten direkte eller indirekte tar utgangspunkt i kjønn, særlig under henvisning til sivilstatus eller familiesituasjon, ved fastsettelse av

- hvilke personer som kan tas opp som medlem av en yrkesbasert ordning,

- hvorvidt medlemskap i en yrkesbasert ordning er obligatorisk eller frivillig,
- forskjellige regler med hensyn til alder ved opptak i ordningen eller minstekrav til hvor lenge man må ha vært i arbeid eller medlem av ordningen for å ha rett til ytelsene,
- forskjellige regler for tilbakebetaling av avgifter, med unntak av bestemmelsene i bokstav h) og i), når en arbeidstaker går ut av en ordning uten å ha oppfylt vilkår som gir oppsatte rettigheter til langtidsytelser,
- forskjellige vilkår for å tilstå ytelser eller å utelukke det ene kjønn fra slike ytelser,
- forskjellig pensjonsalder,
- suspensjon av adgangen til under en fødselspermisjon eller permisjon av familiemessige årsaker å beholde eller opptjene en rettighet som følger av lov eller avtale, og som betales av arbeidsgiveren,
- forskjellige nivåer for ytelsene, unntatt i den grad det kan være nødvendig av hensyn til forsikringstekniske beregningsfaktorer som er forskjellige for de to kjønn innenfor avgiftsbestemte ordninger.

Når det gjelder fondsbaserte ytelsesbestemte ordninger, kan visse elementer (som vedlegget inneholder eksempler på) være ulike dersom de ulike beløpene skyldes bruken av forsikringstekniske faktorer som er forskjellige for de to kjønn, ved iverksettingen av finansieringen av ordningen,

- forskjellige nivåer for arbeidstakers avgift,
 - forskjellige nivåer for arbeidsgivers avgift, unntatt
 - når det gjelder avgiftsbestemte ordninger, dersom formålet er å gjøre ytelsesbeløpene like store for begge kjønn eller foreta en tilnærming av dem,
 - når det gjelder fondsbaserte ytelsesbestemte ordninger, dersom arbeidsgiverens avgift er ment å sikre finansieringen av de bestemte ytelsene,
- forskjellige regler, eller regler som bare gjelder arbeidstakere av det ene kjønn, med unntak av bestemmelsene i bokstav h) og i), for å opptjene eller beholde oppsatte rettigheter til ytelser når en arbeidstaker går ut av en ordning.

2. Når det overlates til ordningens administrasjonsorganer å avgjøre om ytelser som omfattes av dette direktiv, skal tilstås, skal de ta hensyn til prinsippet om likebehandling.»

4. Artikkel 8 skal lyde:

«Artikkel 8

1. Medlemsstatene skal treffe alle nødvendige tiltak for å sikre at bestemmelser i yrkesbaserte ordninger for selvstendig næringsdrivende som er i strid med prinsippet om likebehandling, er revidert senest 1. januar 1993.

2. Dette direktiv skal ikke være til hinder for at rettigheter og plikter i forbindelse med medlemskap i en yrkesbasert ordning for selvstendig næringsdrivende i et tidsrom før ordningen ble revidert, fortsatt er underlagt de bestemmelser i ordningen som var gjeldende i det aktuelle tidsrom.»

5. Artikkel 9 skal lyde:

«Artikkel 9

Med hensyn til ordninger for selvstendig næringsdrivende kan medlemsstatene utsette den obligatoriske gjennomføringen av prinsippet om likebehandling når det gjelder

a) fastsettelse av pensjonsalder for tilståelse av alderspensjon eller pensjon ved arbeidsopphør, og eventuelle følger dette kan få for andre ytelser, enten

— inntil den dato da likebehandling er gjennomført i lovfestede ordninger, eller

— senest inntil likebehandling blir pålagt ved et direktiv,

b) etterlattepensjon, inntil fellesskapsretten i dette spørsmålet innfører likebehandlingsprinsippet i lovfestede trygdeordninger,

c) anvendelse av artikkel 6 nr. 1 bokstav i) første ledd, for å ta hensyn til de ulike forsikringstekniske beregningsfaktorer, senest inntil 1. januar 1999.»

6. Ny artikkel 9a skal lyde:

«Artikkel 9a

Dersom menn og kvinner gjør krav på en fleksibel pensjonsalder på samme vilkår, skal dette ikke anses for å være uforenlig med dette direktiv.»

7. Følgende vedlegg tilføyes som nytt vedlegg:

«VEDLEGG

Eksempler på elementer som kan være ulike når det gjelder fondsbaserte ytelsesbestemte ordninger, som omhandlet i artikkel 6 bokstav h):

— omregning til kapital av en del av den periodiske pensjon,

— overføring av pensjonsrettigheter,

— en etterlattepensjon utbetalt til en person som avleder rettigheter fra noen, som motytelse for avkall på en del av en pensjon,

— en nedsatt pensjon dersom arbeidstakeren velger førtidspensjonering.»

Artikkel 2

1. Ethvert tiltak til gjennomføring av dette direktiv som angår arbeidstakere, skal omfatte alle ytelser utledet av ansettelsestid etter 17. mai 1990 og får tilbakevirkende kraft til nevnte dato, uten at dette berører arbeidstakere eller personer som avleder rettigheter fra dem, som før nevnte dato har anlagt søksmål eller framsatt en tilsvarende klage etter nasjonal lovgivning. I så fall skal gjennomføringstiltakene ha tilbakevirkende kraft til 8. april 1976 og omfatte alle ytelser utledet av ansettelsestid etter denne dato. For de medlemsstater som har tiltrådt Fellesskapet etter 8. april 1976, skal denne dato erstattes med den dato da traktatens artikkel 119 trådte i kraft på deres territorium.

2. Annet punktum i nr. 1 skal ikke være til hinder for at de nasjonale regler for frister for å anlegge internrettslige søksmål kan gjøres gjeldende overfor arbeidstakere eller personer som avleder rettigheter fra dem, som har anlagt søksmål eller framsatt en tilsvarende klage etter nasjonal lovgivning innen 17. mai 1990, forutsatt at disse reglene ikke er mindre gunstige for denne type søksmål enn for tilsvarende internrettslige søksmål, og at de ikke gjør det praktisk umulig å utøve fellesskapsretten.

3. For de medlemsstater som har tiltrådt Fellesskapet etter 17. mai 1990, og som 1. januar 1994 var part i avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, endres datoen 17. mai 1990 i nr. 1 og 2 til 1. januar 1994.

Artikkel 3

1. Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, innen 1. juli 1997. De skal umiddelbart underrette Kommissjonen om dette.

Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

2. Medlemsstatene skal senest to år etter ikrafttredelsen av dette direktiv oversende Kommisjonen alle nødvendige opplysninger, slik at den kan utarbeide en rapport om gjennomføringen av dette direktiv.

Artikkel 4

Dette direktiv trer i kraft den 20. dag etter at det er kunngjort i De Europeiske Fellesskaps Tidende.

Artikkel 5

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 20. desember 1996.

For Rådet

S. BARRETT

Formann