

## ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 86/378/ЕИО

от 24 юли 1986 година

### относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската икономическа общност и по-специално член 100 и 235 от него,

като взе предвид предложението на Комисията<sup>1</sup>,

като взе предвид становището на Европейския Парламент<sup>2</sup>,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет<sup>3</sup>,

като има предвид, че Договорът предвижда всяка държава-членка да осигури прилагането на принципа за равенство в заплащането на равния труд на мъжете и жените;

като има предвид, че под “възнаграждение” следва да се разбира основната или минималната заплата или трудово възнаграждение, и всяко друго възнаграждение в брой или в натура, което работникът получава, пряко или косвено, от своя работодател, във връзка с работата си;

като има предвид, че обикновено принципът за равенство в заплащането се прилага пряко в случаите, в които дискриминацията може да се установи с помощта само на критериите за равно третиране и за равенство в заплащането, но че има и случаи, при които прилагането на този принцип предполага предприемането на допълнителни мерки, които по-точно да определят неговото значение;

като има предвид, че член 1, параграф 2 от Директива на Съвета 76/207/ЕИО, от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до работа, на професионалната квалификация и развитие и на условията на труд<sup>4</sup> предвижда, с оглед постепенното прилагане на принципа на равното третиране в сферата на социалното осигуряване, Съветът да приеме, въз основа на предложението на Комисията, разпоредби, които да определят именно неговата същност, значение и обстоятелствата, при които се прилага;

---

<sup>1</sup> ОВ N C 134, 21.5.1983г., стр. 7

<sup>2</sup> ОВ N C 117, 30.4.1984г., стр. 169

<sup>3</sup> ОВ N C 35, 9.2.1984г., стр. 7

<sup>4</sup> ОВ N L 39, 14.2.1976г., стр. 40

като има предвид, че за целта Съветът е приел Директива 79/7/ЕИО, от 19 декември 1978 г. относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване<sup>5</sup>;

като има предвид, че член 3, параграф 3 от Директива 79/7/ЕИО предвижда, с оглед осигуряване прилагането на принципа на равното третиране в професионалните схеми, Съветът да приеме, въз основа на предложение на Комисията, разпоредби, които да определят именно неговата същност, значение и обстоятелствата, при които се прилага;

като има предвид, че принципът на равното третиране следва да бъде прилаган в професионалните социално-осигурителни схеми, които осигуряват закрила срещу рисковете предвидени в член 3, параграф 1 от Директива 79/7/ЕИО, както и в онези схеми, които по смисъла на Договора, предвиждат предоставянето на всякакви други изгоди за работниците или служителите, в брой или в натура;

като има предвид, че прилагането на принципа на равното третиране не накърнява разпоредбите относно закрилата на жените по време на майчинство,

## ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

### *Член 1*

Настоящата директива има за цел прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми, наричан по-долу “ принцип на равното третиране ”.

### *Член 2*

1. За “ професионални социално-осигурителни схеми ” следва да се приемат схемите, които не са регулирани от Директива 79/7/ЕИО, които имат за цел да предоставят на работниците или служителите, или на лицата, които работят на свободна практика, групирани в рамките на едно предприятие или в група от предприятия, със същата икономическа дейност или от същия професионален или междупрофесионален сектор, обезщетения, предназначени да допълнят или да заместят обезщетенията, предвидени в законните социално-осигурителни схеми, независимо дали участието в тези схеми е задължително или доброволно.

2. Настоящата директива не се прилага по отношение на:

а) индивидуалните трудови договори;

б) схемите, които имат само един участник;

в) случаите, в които наетите работници са на осигурителен договор, по който работодателят не е страна;

---

<sup>5</sup> ОВ N L 6, 10.1.1979г., стр. 24

г) доброволните разпоредби на професионалните схеми, които се предлагат индивидуално на наетите работници, с цел да им бъдат гарантирани:

- било допълнителни обезщетения,
- било избор на дата, на която да започне изплащането на основните обезщетения, или избор между няколко вида обезщетения.

### *Член 3*

Настоящата директива се прилага по отношение на трудоспособното население, включително на лицата, които работят на свободна практика, на наетите работници и лицата, които работят на свободна практика, и които са прекъснали дейността си поради заболяване, майчинство, злополука или принудителна безработица, и на лицата, търсещи работа, както и по отношение на работещите пенсионери или инвалиди.

### *Член 4*

Настоящата директива се прилага по отношение на:

а) професионалните схеми, които осигуряват закрила срещу следните рискове:

- болест,
- инвалидност,
- старост, включително и преждевременно пенсиониране,
- трудови злополуки и професионални заболявания,
- безработица;

б) професионалните схеми, които предвиждат други социални обезщетения, в брой или в натура, и по-специално наследствени пенсии и семейни добавки, ако се предоставят на наетите работници и по този начин представляват възнаграждение, изплатено от работодателя на работника за извършената от него работа.

### *Член 5*

1. В съответствие с условията, фиксирани в последващите разпоредби, принципът на равното третиране предполага липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или косвено, особено що се отнася до брачното или семейно положение, и по-специално до:

- приложното поле на схемите и условията за достъп до тях;

- задължението за внасяне на осигурителните вноски и изчисляването на вноските;

- изчисляването на обезщетенията, включително и увеличенията, дължими на съпрузи и лица, които имат право на издръжка и условията, които определят продължителността и запазването на правото на обезщетение.

2. Принципът на равното третиране не накърнява разпоредбите относно закрилата на жените по време на майчинство.

### *Член 6*

1. Разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране са онези, които се основават на пола, пряко или косвено, по-специално на брачното или семейно положение, при:

а) определянето на лицата, които могат да участват в дадена професионална схема;

б) определянето на задължителния или доброволен характер на участието в професионална схема;

в) установяването на различни правила по отношение на възрастта за включване в схемата

или по отношение на минималната продължителност на заетост или на участието в схема, за получаване на обезщетения;

г) предвиждането на различни правила, с изключение на мерките предвидени в букви з) и и) ( фр. h) и i) ), за

възстановяване на вноските, когато работникът напусне схемата, без да е отговорял на изискванията, които му гарантират правото на дългосрочни обезщетения;

д) определянето на различни условия за предоставяне на обезщетения, или за запазване на тези обезщетения за работниците от единия от двата пола;

е) налагането на различна пенсионна възраст;

ж) преустановяване запазването или придобиването на права по време на отпуск по майчинство или на отпуск по семейни причини, който се полага по закон или по силата на споразумение и се изплаща от работодателя;

з) определянето на различни нива на обезщетенията, с изключение на необходимите за отчитане на факторите на актюерските изчисления, които са различни за двата пола в случаите на обезщетения, определяни на базата на осигурителните вноски;

и) определянето на различни нива на вноските на работниците; определянето на различни нива на вноските на работодателите, в случаите на обезщетения, определяни на база вноските, с изключение на насочените към изравняване размера на тези обезщетения;

й) предвиждането на различни стандарти или на стандарти, приложими само по отношение на работниците от определен пол, с изключение на предвиденото в букви з) и и) ( фр. h) и i) ), относно гаранцията или запазването на правото на обезщетения, когато работникът напусне схемата.

2. Когато предоставянето на обезщетения, по силата на настоящата директива, е поверено на органите за управление на схемата, то тези органи трябва да се съобразяват с принципа на равното третиране.

#### *Член 7*

Държавите-членки предприемат всички необходими мерки, за да:

а) бъдат недействителни, да могат да бъдат обявени за недействителни или да могат да бъдат изменени разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране, и които са включени в колективните трудови договори като юридически задължителни, в правилниците за вътрешния ред на предприятията, или във всички други договорености, свързани с професионалните схеми.

б) не могат да бъдат одобрявани или разширявани по административен път схемите, в които се съдържат подобни разпоредби.

#### *Член 8*

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки за преразглеждане и въвеждане в действие, най-късно до 1 януари 1993 г., на разпоредбите на професионалните схеми, които противоречат на принципа на равното третиране.

2. Настоящата директива не възпрепятства осъществяването на правата и задълженията, произтичащи от участието за определен период в професионална схема преди нейното преразглеждане, да останат предмет на разпоредбите на действаща през този период схема.

#### *Член 9*

Държавите-членки могат да отложат задължителното прилагане на принципа на равното Третиране, що се отнася до:

а) определянето на пенсионната възраст за предоставяне на пенсия за старост или за прослужено време, както и последствията, които могат да произтекат за други обезщетения:

- или до датата, на която е постигнато това равенство в законните схеми,

- било най-късно, докато дадена директива не наложи това равенство.

б) наследствените пенсии, докато дадена директива не наложи принципа на равното

третиране в законните социално-осигурителни схеми в тази връзка;

в) прилагането на член 6, параграф 1, буква и) ( фр. i) ), първата алинея, за отчитане на различните фактори на актюерските изчисления, най-късно до изтичането на тринадесетгодишния период, считано от нотификацията на настоящата директива.

#### *Член 10*

Държавите-членки въвеждат в националните си законодателства необходимите мерки, за да дадат възможност на всички лица, които смятат, че са оцетени поради неприлагането на принципа на равното третиране, да предявят своите претенции по съдебен ред, след евентуалното сезиране на други компетентни органи.

#### *Член 11*

Държавите-членки предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу всяко уволнение, което представлява реакция от страна на работодателя на жалба, подадена в рамките на предприятието или на предприета съдебна процедура, насочени към спазването на принципа на равното третиране.

#### *Член 12*

1. Държавите-членки въвеждат необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби, за да приведат законодателството си в съответствие с настоящата директива, в срок до три години след нейната нотификация<sup>6</sup>. Те незабавно уведомяват Комисията за това.

2. Най-късно пет години след нотификацията на настоящата директива, държавите-членки предоставят на Комисията цялата необходима информация, за да й дадат възможност да изготви доклад относно прилагането на настоящата директива, който да внесе в Съвета.

#### *Член 13*

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 24 юли 1986 година

*За Съвета:*

*Председател:*

---

<sup>6</sup> Държавите-членки са уведомени за настоящата директива на 30 юли 1986г.

**A. CLARK**