

**DIREKTIVA NR. 86/378/KEE, “MBI BATIMIN E PARIMIT TË TRAJTIMIT
TË BARABARTË PËR BURRAT DHE GRATË NË SKEMAT
E SIGURIMIT SHOQËROR NË PUNË”**

24 korrik 1986

Këshilli i Komuniteteve Evropiane,

Duke pasur parasysh Traktatin themelues të Komunitetit Ekonomik Evropian, në veçanti nenet 100 dhe 235 të tij,

Duke pasur parasysh propozimin nga Komisioni,

Duke pasur parasysh opinionin e Parlamentit Evropian,

Duke pasur parasysh opinionin e Komitetit Ekonomik dhe Social,

Ndërkohë që Traktati përcakton që secili shtet anëtar do të sigurojë zbatimin e parimit që burrat dhe gratë duhet të marrin pagë të barabartë për punë të barabartë;

Ndërkohë që “pagë”, duhet të nënkuptohet paga apo rroga bazë ose minimale dhe çdo shpërblim tjetër, kesh apo në ndonjë formë tjetër, të cilën punëtori e merr, drejtpërdrejtë ose jo, për shkak të punësimit të këtij të fundit;

Ndërkohë që, megjithëse parimi i pagës së barabartë nuk zbatohet, në të vërtetë, drejtpërdrejtë në rastet ku diskriminimi nuk mund të përcaktohet vetëm mbi bazën e kriterit të trajtimit të barabartë dhe pagës së barabartë, ekzistojnë, gjithashtu, situata në të cilën zbatimi i këtij parimi nënkupton miratimin e masave shtesë, të cilat përcaktojnë në mënyrë më të qartë qëllimin e këtij parimi;

Ndërkohë që neni 1 (2) i Direktivës së Këshillit nr. 76/207/KEE, të nëntë shkurtit njëmijë e nëntëqind e shtatëdhjetë e gjashtë, “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë përsa i përket punësimit, formimit profesional dhe ngritjes në detyrë, si dhe të kushteve të punës”, përcakton që, me qëllim që të sigurohet zbatimi progresiv i parimit të trajtimit të barabartë në çështjet e sigurimit shoqëror, Këshilli, me propozim të Komisionit, do të miratojë dispozita që përkufizojnë thelbin dhe qëllimin e tij si dhe masat për zbatimin e këtij parimi

Ndërkohë që Këshilli miratoi, në këtë aspekt, Direktivën nr. 79/7/KEE, të nëntëmbëdhjetë dhjetorit njëmijë e nëntëqind e shtatëdhjetë e tetë “Mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror”;

Ndërkohë që neni 3 (3) i Direktivës 79/7/KEE përcakton që, me qëllim që të sigurohet zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në skemat e punësimit, Këshilli, me

propozim të Komisionit, do të miratojë dispozita që përkufizojnë thelbin dhe qëllimin e tij si dhe masat për zbatimin e këtij parimi.

Ndërkohë që parimi i trajtimit të barabartë duhet të zbatohet në skemat e sigurimit shoqëror në punë, i cili garanton mbrojtjen kundër rreziqeve të specifikuara në nenin 3(1) të Direktivës 79/7/KEE, si dhe ato të cilat u sigurojnë punëmarrësve çdo shpërblim tjetër, në kesh apo në një formë tjetër, brenda kuptimit të Traktatit;

Ndërkohë që parimi i trajtimit të barabartë nuk do të cenojë dispozitat që lidhen me mbrojtjen e grave për shkak të amësisë.

Ka miratuar këtë Direktivë:

Neni 1

Qëllimi i kësaj Direktive është zbatimi, në skemat e sigurimit shoqëror në punë, i parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave, që tani e tutje do të referohet si “parimi i trajtimit të barabartë”.

Neni 2

1. “Skemat e sigurimit shoqëror në punë”, nënkuptojnë skemat të cilat nuk rregullohen nga Direktiva 79/7/KEE dhe që kanë për qëllim t'u mundësojnë punëtorëve, të vetë-punësuar ose jo, në një sipërmarrje ose një grup sipërmarrjesh, zonë aktiviteti ekonomik, sektori punësues ose grupi sektorësh me përfitime, me qëllim plotësimin ose zëvendësimin e përfitimeve të mundësuar nga skemat e sigurimit shoqëror të përcaktuara me ligj, pavarësisht anëtarësimit të detyrueshëm apo vullnetar në këto skema.

2. Kjo Direktivë nuk zbatohet në rastin e:

- a. kontratave individuale,
- b. skemave që kanë vetëm një anëtar,
- c. në rastin e punëtorëve me pagesë, skemat e sigurimit të ofruar pjesëmarrësve në mënyrë individuale me qëllim garantimin,;
 - e përfitimeve shtesë, ose
 - përcaktimin e një date në të cilën do të fillojnë përfitimet normale, ose mundësinë e zgjedhjes midis disa përfitimeve;

Neni 3

Kjo Direktivë do të zbatohet për popullsinë aktive për punë, përfshirë personat e vetë-punësuar, atyre personave aktiviteti i të cilëve është ndërprerë për arsye sëmundjeje, leje lindjeje, aksidenti apo papunësie të padëshirueshme, si dhe personave të cilët janë në kërkim të punës, punëtorëve të dalë në pension dhe atyre të pa-aftë për punë.

Neni 4

Kjo Direktivë do të zbatohet për:

a. skemat e punësimit që garantojnë mbrojtjen ndaj rreziqeve të mëposhtme:

- sëmundje,
- invaliditet,
- pleqëri, përfshirë pensionin e parakohshëm,
- aksidente industriale dhe sëmundje profesionale,
- papunësi,

b. skemat e punësimit të cilat garantojnë përfitime të tjera sociale, kesh apo në ndonjë formë tjetër, dhe veçanërisht përfitimet e të mbijetuarve dhe ndihmat financiare për familjet, nëse këto përfitime u janë dhënë personave të punësuar dhe, si rrjedhim, përbëjnë një shpërblim të dhënë nga punëdhënësi tek punëtori, për shkak të punësimit të këtij të fundit.

Neni 5

1. Sipas kushteve të përcaktuara në dispozitat e mëposhtme, parimi i trajtimit të barabartë nënkupton që nuk do të ketë asnjë lloj diskriminimi, të drejtpërdrejtë ose jo, për shkak të gjinisë, duke iu referuar në mënyrë të veçantë gjendjes martesore ose familjare, sidomos përsa i përket:

- zbatueshmërisë së skemave dhe kushteve të hyrjes në to,
- detyrimit për të derdhur kontributet dhe llogaritjes së tyre,
- llogaritjes së përfitimeve, përfshirë rritjet që i takojnë bashkëshortit/ bashkëshortes, dhe për personat në varësi, si dhe kushteve që rregullojnë kohëzgjatjen dhe të drejtën e përfitimeve.

2. Parimi i trajtimit të barabartë nuk do të cenojë dispozitat që lidhen me mbrojtjen e grave për shkak të amësisë.

Neni 6

1. Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë do të përfshijnë ato mbi bazë gjinie, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo, veçanërisht duke iu referuar gjendjes martesore apo familjare, me qëllim:

a. përcaktimin e personave të cilët mund të jenë pjesë e një skeme punësimi;

b. përcaktimin e pjesëmarrjes, me natyrë qoftë të detyrueshme ose vullnetare, në një skemë punësimi;

c. hartimin e rregullave të ndryshme mbi moshën e hyrjes në këtë skemë ose të periudhës minimale kohore të punësimit ose anëtarësimit në këtë skemë me qëllim përfitimin prej saj;

d. hartimin e rregullave të ndryshme, përveç atyre të parashikuara në nën paragrafët h dhe i, për rimbursimin e kontributeve kur një punëtor largohet nga një skemë pa përmbushur kushtet duke mos garantuar kështu të drejtat për përfitime afatgjata;

e. vendosjen e kushteve të ndryshme për sigurimin ose kufizimin e këtyre përfitimeve të punëtorëve të njërës apo tjetrës gjini;

f. fiksimin e moshave të ndryshme të pensionit;

g. pezullimin e mbajtjes apo përfitimit të drejtave gjatë periudhave të lejes së lindjes ose lejes për arsye familjare, të garantuara nga ligji ose marrëveshja dhe të paguara nga punëdhënësi;

h. përcaktimin e niveleve të ndryshme të përfitimit, përveçse në raste kur është e nevojshme të merren parasysh faktorët përlllogaritës të sigurimeve të cilët ndryshojnë në bazë gjinie në rastet e skemave të caktuara të kontributit;

i. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëtorëve;

j. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëdhënësve në rastin e skemave të caktuara të përfitimeve, nëse qëllimi është bërja e shumës së përfitimeve pothuajse të barabarta për të dyja gjinitë;

k. vendosjen e standardeve të ndryshme ose e standardeve që zbatohen vetëm për punëtorët e një gjinie të caktuar, përveç rasteve të parashikuara në pikat h dhe i, lidhur me garantimin ose mbajtjen e të drejtës për përfitime të mëvonshme kur një punëtor largohet nga skema.

2. Kur ofrimi i përfitimeve, në përputhje me qëllimin e kësaj Direktive, lihet në kompetencë të strukturave drejtuese të skemës, këta të fundit duhet të veprojnë në përputhje me parimin e trajtimit të barabartë

Neni 7

Shtetet anëtare do të marrin masat e nevojshme për të siguruar që:

a. dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, të cilat janë përfshirë në marrëveshjet kolektive të detyrueshme nga ana ligjore, në rregullat e brendshme të sipërmarrjeve, ose në çdo marrëveshje tjetër në lidhje me skemat e punësimit, duhet të/ose deklarohen të pavlefshme ose të rregullohen.

b. skemat që përmbajnë këto dispozita, nuk mund të miratohen apo të vazhdojnë më tej, nëpërmjet masave administrative.

Neni 8

1. Shtetet anëtare do të marrin hapat e nevojshme për të siguruar që dispozitat e skemave të punësimit në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, të rishikohen duke i shtrirë efektet që nga një janari njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë e tre, si afati më i fundit.

2. Kjo Direktivë nuk do të cenojë të drejtat dhe detyrimet që lidhen me një periudhë anëtarësimi në një skemë punësimi përpara rishikimit të kësaj skeme, që i nënshtrohen dispozitave të skemës që janë në fuqi gjatë kësaj periudhe.

Neni 9

Shtetet anëtare mund të shtyjnë afatin e zbatimit të detyrueshëm të parimit të trajtimit të barabartë në lidhje me:

a. përcaktimin e moshës së pensionit për dhënien e pensioneve të pleqërisë dhe pasojave të mundshme për përfitime të tjera:

- ose deri në datën kur kjo barazi është arritur në skemat e përcaktuara me ligj,
- ose, tek e fundit, derisa kjo barazi të parashikohet nga një Direktivë;

b. pensionet e të mbijetuarve derisa Direktiva të vendosë parimin e trajtimit të barabartë në skemat e sigurimit shoqëror të përcaktuara me ligj;

c. zbatimin e nën paragrafit të parë të pikës i të nenit 6 (1), duke marrë parasysh faktorët e ndryshëm përllëgaritës të sigurimeve, maksimalisht deri në përfundimin e periudhës trembëdhjetë vjeçare, nga momenti i njoftimit të kësaj Direktive.

Neni 10

Shtetet anëtare do të përfshijnë në sistemet e tyre ligjore kombëtare të gjitha masat e nevojshme për tu mundësuar të gjithë personave, që e konsiderojnë veten padrejtësisht të prekur nga mos zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë, që të kërkojnë pretendimet e tyre nëpërmjet proceseve gjyqësore, mundësisht pas ankimit pranë autoriteteve të tjera kompetente.

Neni 11

Shtetet anëtare do të marrin të gjitha masat e nevojshme për të mbrojtur punëtorët nga pushimi nga puna, kur kjo konsiderohet si reagim nga ana e punëdhënësit ndaj një

ankese brenda kësaj sipërmarrjeje ose ndaj ndonjë procesi ligjor, që synon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Neni 12

1. Shtetet anëtare do të miratojnë ligje, rregullore dhe dispozita administrative të nevojshme për përputhjen me këtë Direktivë, jo më vonë se tre vjet pas njoftimit të saj. Ato do të informojnë menjëherë Komisionin për këtë.

2. Shtetet anëtare do t'i dorëzojnë Komisionit, jo më vonë se pesë vjet pas njoftimit të kësaj Direktive, të gjithë informacionin e duhur për të mundësuar hartimin dhe paraqitjen pranë Këshillit, të një raporti mbi zbatimin e kësaj Direktive.

Neni 13

Kjo Direktivë i adresohet shteteve anëtare.