COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 26.01.2006
COM(2006) 22 definitief

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen

{SEC(2006) 82}

INHOUDSOPGAVE

I. INLEIDING 3

II. WERKINGSSFEER 4

III. MAATREGELEN TER BESCHERMING VAN DE PENSIOENRECHTEN VAN WERKNEMERS DIE ZICH BINNEN DE GEMEENSCHAP VERPLAATSEN 5

1. Gelijke behandeling inzake behoud van rechten 5

2. Garantie van grensoverschrijdende betalingen 6

3. Grensoverschrijdende aansluiting bij een regeling van gedetacheerde werknemers 7

a) Maatregelen om de betaling van bijdragen door en namens gedetacheerde werknemers mogelijk te maken (artikel 6, lid 1) 8

b) Vrijstelling van bijdragen (artikel 6, lid 2) 8

4. Informatieverstrekking aan deelnemers aan regelingen 9

IV. CONCLUSIE EN VERDERE ONTWIKKELINGEN 10

I. INLEIDING

De aanvullende pensioenregelingen hebben zich zeer uiteenlopend ontwikkeld in de verschillende lidstaten. Nu de Europese Unie 25 lidstaten telt, is het pensioenlandschap in de EU nog gevarieerder geworden. Dit geldt niet alleen voor wettelijke pensioenregelingen maar ook voor aanvullende pensioenregelingen, zodat het moeilijk is deze regelingen in te delen volgens de traditionele taxonomie van de drie pijlers[1].

De tenuitvoerlegging van het fundamentele beginsel van vrij verkeer van werknemers, vastgelegd in het EG-Verdrag, betekent ook dat de pensioenrechten, zowel wettelijke als aanvullende, van werknemers die zich binnen de Europese Unie bewegen, beschermd moeten worden. Door coördinatie van de pensioenregelingen van de socialezekerheidsstelsels wordt er weliswaar voor gezorgd dat migrerende werknemers hun opgebouwde wettelijke rechten volledig behouden, maar maatregelen ter verbetering van de bescherming van aanvullende pensioenrechten zijn nog in de beginfase. Algemeen wordt erkend dat het coördinatiemechanisme van Verordening (EEG) nr. 1408/71, en met name de regels inzake samentelling voor de wettelijke pensioenstelsels, in principe niet geëigend zijn voor aanvullende pensioenregelingen. De extreme verscheidenheid van deze regelingen in de lidstaten, en het feit dat zij veelal niet gebaseerd zijn op wetgeving, maar op initiatieven van de particuliere sector, maken het moeilijk om vergelijkbare regels toe te passen. Verordening (EEG) nr. 1408/71 is dan ook niet van toepassing op de meeste aanvullende pensioenregelingen. Een specifieke richtlijn op het terrein van aanvullende pensioenvoorzieningen werd als een passend juridisch instrument beschouwd voor de bescherming van aanvullende pensioenrechten van personen die zich binnen de Europese Unie verplaatsen.

De Raad heeft op 29 juni 1998 Richtlijn 98/49/EG ("de richtlijn") betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen goedgekeurd[2]. Deze richtlijn moest in de EU-15-lidstaten uiterlijk op 25 juli 2001 ten uitvoer gelegd zijn, en in de nieuwe lidstaten op 1 mei 2004. Bij de uit hoofde van deze richtlijn te nemen maatregelen wordt rekening gehouden met de bijzondere aard en kenmerken van aanvullende pensioenregelingen. Door deelnemers aan degelijke regelingen bepaalde rechten toe te kennen, beperkt de richtlijn de belemmeringen voor vrij verkeer, namelijk het verlies van alle of een deel van aanvullende pensioenrechten bij verhuizing naar een andere lidstaat om daar te gaan werken. Deze rechten worden nader uiteengezet in deel III.

---

1 Zoals beschreven in onder andere de Mededeling van de Commissie van 11 mei 1999 "Naar een interne markt voor aanvullende pensioenen – Resultaten van de raadpleging over het Groenboek over aanvullende pensioenen in de interne markt" (COM(99) 134 definitief).

2 PB L 209 van 25.7.1998, blz.46.

Overeenkomstig artikel 10, lid 3, van de richtlijn behandelt dit verslag de toepassing van de richtlijn en stelt waar nodig wijzigingen voor. Om een zo compleet mogelijk overzicht te verkrijgen is een vragenlijst aan de regeringen van de lidstaten en van de EVA-landen[3] toegezonden. De Commissie heeft ook de leden van het Pensioenforum[4] geraadpleegd. Dit verslag is in hoofdzaak gebaseerd op de door de respondenten verstrekte informatie. Er zij op gewezen dat de aan de Commissie toegezonden informatie zeer uiteenlopend was wat inhoud en gedetailleerdheid betrof. Het verslag geeft de stand van zaken in september 2005 weer.

II. WERKINGSSFEER

In de zin van de richtlijn wordt onder aanvullende pensioenregeling verstaan: elke in overeenstemming met de nationale wetgeving en gebruiken ingestelde beroepspensioenregeling of vergelijkbare overeenkomst ter verschaffing van een aanvullend pensioen aan werknemers of zelfstandigen, ongeacht of dergelijke regelingen verplicht of vrijwillig zijn. Regelingen die onder de term "wetgeving" vallen, zoals gedefinieerd in de eerste alinea van artikel 1, onder j), van Verordening 1408/71, of in verband waarmee een lidstaat een verklaring aflegt uit hoofde van dat artikel, zijn van de werkingssfeer van de richtlijn uitgesloten.

Tabel 1 "Materiële werkingssfeer" in bijlage 1 van het werkdocument van de diensten van de Commissie dat gevoegd is bij het Verslag over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, geeft een beknopt overzicht van aanvullende pensioenvoorzieningen die binnen de werkingssfeer van de richtlijn vallen. In de uitzonderlijke gevallen dat er aanvullende pensioenregelingen bestaan die onder Verordening 1408/71/EEG vallen, is dat in de tabel aangegeven. Alle verdere informatie in dit verslag over de uitvoeringsmaatregelen van de lidstaten betreft de in deze tabel genoemde aanvullende pensioenregelingen. Er zij op gewezen dat deze tabel niet volledig kan zijn, gezien de complexiteit en grote verscheidenheid van de aanvullende pensioenregelingen.

De richtlijn is van toepassing ongeacht of de aanvullende pensioenregeling gebaseerd is op kapitalisatie, omslagstelsels of boekreserves (pensioenreserves). De meeste aanvullende pensioenregelingen werken op kapitalisatiebasis – vereenvoudigd uitgedrukt betekent dit dat "fondsen" die onafhankelijk van de werkgever bestaan, bijdragen ontvangen, die investeren en uitkeringen uitbetalen. Er zijn echter ook andere stelsels die gefinancierd worden door omslagstelsels of door een combinatie daarvan met kapitalisatie en boekreserves. Volgens de antwoorden op de vragenlijst zijn op de laatstgenoemde vorm van financiering (d.w.z. het opzij zetten van boekreserves om toezeggingen inzake pensioenen te kunnen nakomen) gebaseerde aanvullende pensioenregelingen te vinden in bijna de helft van de lidstaten,

---

[3] Alleen Noorwegen heeft geantwoord.

[4] Het Pensioenforum is een comité op het terrein van aanvullende pensioenen waarin de lidstaten, de sociale partners en relevante Europese federaties van pensioenverzekeringsinstellingen vertegenwoordigd zijn. Het is officieel opgericht bij Besluit C(2001) 1775 van de Commissie van 9 juli 2001. De volgende "stakeholder"-organisaties hebben antwoorden ingestuurd: AIM, EAPSPI en EFRP. Enkele nationale organisaties hebben apart op de vragenlijst geantwoord.

namelijk: Oostenrijk, België, Denemarken, Duitsland, Italië, Luxemburg, Portugal, Spanje, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en Noorwegen.

De richtlijn is voorts niet alleen van toepassing op ouderdomspensioenen maar ook op invaliditeits- en overlevingspensioenen (nabestaandenuitkeringen), waar die aangeboden worden. In alle lidstaten waar overleving een verzekerbaar biometrisch risico is, zijn echtgenoten en kinderen potentiële rechthebbenden op dergelijke pensioenen. Dit is geregeld ofwel door een expliciete verwijzing naar echtgenoten en kinderen of door het gebruik van ruimere begrippen, b.v. wettelijke erfgenamen of begunstigden, waaronder ook echtgenoten en kinderen vallen.

III. MAATREGELEN TER BESCHERMING VAN DE PENSIOENRECHTEN VAN WERKNEMERS DIE ZICH BINNEN DE GEMEENSCHAP VERPLAATSEN

1. Gelijke behandeling inzake behoud van rechten

Artikel 4 van de richtlijn bepaalt dat wanneer een werknemer die in een lidstaat rechten heeft verworven uit hoofde van een aanvullende pensioenregeling naar een andere lidstaat verhuist, die rechten behouden moeten blijven in ten minste dezelfde mate als voor werknemers die hun betrekking verlaten maar binnen dezelfde lidstaat blijven.

Het doel van dit artikel is te verzekeren dat personen die zich naar een andere lidstaat begeven niet in een ongunstigere situatie terecht komen dan personen die van baan veranderen maar binnen dezelfde lidstaat blijven. Door dit beginsel vast te leggen verzekert artikel 4 dat de minimumnorm gelijke behandeling van binnenlandse en grensoverschrijdende gevallen is, wat het behoud van reeds verworven rechten betreft.

Volgens enkele lidstaten was het niet nodig specifieke maatregelen te nemen om aan dit artikel te voldoen. De regeringen van de betreffende lidstaten voerden veelal als argument aan dat de bestaande wettelijke regelingen of collectieve overeenkomsten met betrekking tot het behoud van verworven rechten geen onderscheid maken tussen werknemers die binnen een lidstaat blijven en anderen die zich naar een andere lidstaat begeven.

Een aantal lidstaten heeft echter een specifieke verordening ingevoerd met het doel te verzekeren dat dezelfde beginselen van behoud van verworven pensioenrechten ook van toepassing zijn als een bij een regeling aangesloten werknemer naar een andere lidstaat verhuist. Dergelijke specifieke bepalingen zijn te vinden in de wetgeving van Frankrijk, Duitsland, Griekenland[5], Ierland, Letland, Luxemburg, Nederland, Polen, Portugal, het Verenigd Koninkrijk en Noorwegen. Deze lidstaten hebben twee verschillende juridische benaderingen gevolgd: Frankrijk, Ierland en het Verenigd Koninkrijk besloten een verbod van discriminerende regels in te voeren, terwijl de andere bovengenoemde lidstaten de voorkeur

[5] De Griekse wetgeving is uiteindelijk op 3 november 2004 goedgekeurd (Presidentieel decreet 227/2004 gepubliceerd in het Griekse staatsblad 212 van 5 november 2004).

gaven aan een positieve bepaling om gelijke behandeling te verzekeren[6]. Volgens de Estlandse autoriteiten heeft Estland Richtlijn 98/49/EG toegepast op de verplichte gekapitaliseerde pensioenregeling; de richtlijn wordt dus ten uitvoer gelegd door wet op de gekapitaliseerde pensioenvoorzieningen[7].

Het effect van de richtlijn op dit punt, in termen van feitelijke veranderingen in de praktijk, lijkt beperkt te zijn gebleven, aangezien de lidstaten aangaven dat non-discriminatie op dit terrein al geregeld was voordat de richtlijn van kracht werd. Zie voor de verwijzingen naar de nationale bepalingen bijlage 1, tabel 2: "Gelijk behoud van rechten" van het werkdocument van de diensten van de Commissie dat gevoegd is bij het Verslag over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen.

2. Garantie van grensoverschrijdende betalingen

Ingevolge artikel 5 van de Richtlijn moeten de lidstaten er zorg voor dragen dat prestaties uit hoofde van aanvullende pensioenregelingen aan deelnemers en vroegere deelnemers, alsmede aan andere rechthebbenden uit hoofde van die regelingen, in alle lidstaten worden uitgekeerd, exclusief de eventueel toepasselijke belastingen en transactiekosten. De uitbetaling van prestaties in heel Europa is een essentiële voorwaarde voor de verwezenlijking in de praktijk van de beginselen van vrij verkeer van werkenden en van kapitaal.

Verschillende lidstaten (Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Luxemburg, Malta, Nederland, Portugal, Slovenië, het Verenigd Koninkrijk en Noorwegen) hebben een specifieke bepaling in hun wetgeving ingevoerd die bepaalt dat prestaties moeten worden uitbetaald aan rechthebbenden die naar een andere lidstaat zijn verhuisd[8].

Deze bepaling was – in tegenstelling tot de andere hierboven bedoelde bepalingen – al goedgekeurd voordat de richtlijn van kracht werd. Cyprus en Spanje hebben geen specifieke bepaling ingevoerd uitsluitend met het oog op de tenuitvoerlegging van de richtlijn, maar meer algemene wetgeving die bepaalt dat het verkeer van kapitaal en betalingen tussen

---

6 Een voorbeeld is de Portugese uitvoeringsbepaling, die als volgt luidt: "Werknemers die bij een aanvullende pensioenregeling zijn aangesloten en voor wie geen bijdragen meer aan deze regeling worden betaald omdat zij naar een andere lidstaat zijn verhuisd, behouden hun verworven pensioenrechten in deze regelingen, onder dezelfde voorwaarden als gelden voor deelnemers die geen bijdragen meer betalen maar nog wel op het nationale grondgebied verblijven. 2.1 De bepalingen van lid 1 zijn ook van toepassing op andere rechthebbenden van de betreffende aanvullende pensioenregeling."

7 Antwoord van de Estlandse autoriteiten van 1.8.2005. De diensten van de Commissie onderzoeken momenteel de Estlandse gekapitaliseerde pensioenregeling.

8 De formulering van de Finse Wet op de verzekeringsinstellingen is een voorbeeld van een dergelijke specifieke bepaling: "Aanvullende uitkeringen voor deelnemers aan een fonds, of voor andere verzekerden die onder het stelsel van aanvullende uitkeringen vallen, worden ook in andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte uitbetaald, onder dezelfde voorwaarden als in Finland. Tenzij de statuten van het betreffende fonds anders bepalen, kunnen aanvullende uitkeringen ook in landen buiten de Europese Economische Ruimte worden uitbetaald."

oorspronkelijke inwoners en inwoners van andere lidstaten aan geen enkele beperking onderworpen mag zijn.

De lidstaten die geen wettelijke maatregelen hebben genomen, hebben verklaard dat hun wettelijke bepalingen of collectieve overeenkomsten al voldeden aan de eis van artikel 5. Dit blijkt – volgens het merendeel van deze lidstaten – uit het feit dat hun bestaande wetgeving geen onderscheid maakt, wat betalingen betreft, tussen deelnemers die in het land blijven en deelnemers die zich naar een andere lidstaat begeven. Andere lidstaten hebben medegedeeld dat het niet noodzakelijk was specifieke maatregelen te nemen aangezien hun wetgeving geen bepalingen bevat die het vrije verkeer van kapitaal belemmeren, ook niet ten aanzien van grensoverschrijdende betalingen uit hoofde van aanvullende pensioenregelingen.

Dit artikel, net als artikel 4, heeft kennelijk niet geleid tot ingrijpende veranderingen in de praktijk van de lidstaten. Ook de lidstaten die een specifieke bepaling hebben ingevoerd, hebben niet gemeld dat daardoor in de praktijk veel veranderd is. Dit wijst erop dat het verzekeren van de betaling van uitkeringen zonder beperkingen aan (voormalige) deelnemers aan regelingen die in andere lidstaten woonden geen wezenlijke problemen opleverde voor nagenoeg alle typen regelingen

Zie voor de verwijzingen naar de nationale bepalingen bijlage 1, tabel 3: "Grensoverschrijdende betalingen" van het werkdocument van de diensten van de Commissie dat gevoegd is bij het Verslag over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen.

3. Grensoverschrijdende aansluiting bij een regeling van gedetacheerde werknemers

Artikel 6 betreft de gedetacheerde werknemers in de zin van Verordening 1408/71/EEG. Het gaat daarbij om situaties waarin een werknemer door zijn werkgever tijdelijk naar een andere lidstaat dan die waar hij gewoonlijk werkt wordt uitgezonden. Volgens de gehanteerde definitie kan een detachering 12 maanden duren; in uitzonderlijke gevallen kan dat verlengd worden tot 24 maanden. Gedurende de gehele detachering blijft er een directe (arbeids)relatie tussen de uitzendende onderneming en de gedetacheerde werknemer bestaan.

Een werknemer die op het punt staat om tijdelijk voor zijn werkgever in het buitenland te gaan werken, mag redelijkerwijs verwachten dat hij daarvan geen financieel nadeel zal ondervinden wat zijn aanvullende pensioenrechten betreft. Overstappen naar een andere regeling gedurende zijn verblijf in het buitenland – aangenomen dat er een dergelijke regeling bestaat – zou voor hem een aanzienlijk financieel verlies kunnen betekenen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de werknemer helemaal geen rechten opbouwt gedurende de detachering, omdat hij de wachtperiode die in het betreffende land geldt niet heeft vervuld. Ook kunnen problemen ontstaan als de nieuwe regeling niet compatibel is met de oude. Bij een overstap van een regeling met vaste uitkeringen naar een regeling met vaste bijdragen bijvoorbeeld is de berekening van de nodige dekking ingewikkeld. Dergelijke problemen kunnen worden voorkomen door grensoverschrijdende deelname, met andere woorden door de aansluiting bij de regeling in het land van herkomst te laten voortbestaan gedurende de detachering. Artikel 6 voorziet dan ook in grensoverschrijdende deelname door te bepalen dat

werkgevers en gedetacheerde werknemers in staat moeten zijn om bijdragen te blijven betalen aan de aanvullende regeling in de lidstaat van oorsprong gedurende de detachering in een andere lidstaat. Indien de betalingen van deze bijdragen wordt voortgezet, zijn de lidstaten verplicht om ervoor te zorgen dat gedetacheerde werknemers en hun werkgevers worden vrijgesteld van eventuele verplichtingen om bijdragen te betalen aan een aanvullende pensioenregeling in een andere lidstaat.

a) Maatregelen om de betaling van bijdragen door en namens gedetacheerde werknemers mogelijk te maken (artikel 6, lid 1)

Enkele lidstaten lieten weten dat het niet nodig was specifieke maatregelen betreffende het doorbetalen van bijdragen tijdens de detachering in te voeren. In de meeste gevallen voeren deze lidstaten als reden daarvoor aan dat bij een detachering de regelingen in arbeidsovereenkomsten en collectieve overeenkomsten met betrekking tot aanvullende pensioenvoorzieningen in de lidstaat van oorsprong van toepassing blijven op de betrokkenen. Dit betekent – volgens deze lidstaten – dat de bijdragen door en ten behoeve van gedetacheerde werknemers worden doorbetaald als gebruikelijk, overeenkomstig de geldende bepalingen betreffende de betaling van bijdragen. Verder wordt gesteld dat aan artikel 6, lid 1, is voldaan omdat er geen bepalingen bestaan die doorbetaling van bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen gedurende een detachering verbieden.

Enkele lidstaten hebben echter specifieke bepalingen goedgekeurd om de mogelijkheid van doorbetaling tijdens een detachering te garanderen. Dergelijke bepalingen zijn ingevoerd in Frankrijk, Griekenland, Luxemburg, Malta, Nederland, Portugal, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en Noorwegen.

In Griekenland moet het recht op doorbetaling van bijdragen geclaimd worden binnen dertig dagen nadat de werknemer op de hoogte is gesteld van zijn detachering; in de andere bovengenoemde landen zijn er geen specifieke beperkingen van de uitoefening van dit recht. Volgens de desbetreffende Luxemburgse en Zweedse bepalingen is doorbetaling niet alleen mogelijk, maar zelfs verplicht gedurende de periode van de detachering.

b) Vrijstelling van bijdragen (artikel 6, lid 2)

Dit voorschrift is relevant voor lidstaten die verplichte aanvullende pensioenregelingen kennen. Net als verplichte aanvullende pensioenregelingen in het algemeen of verplichte deelname voor een bepaalde sector, zouden dergelijke regelingen een belemmering kunnen vormen voor de toepassing van het beginsel van vrijstelling van betaling van bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen in een andere lidstaat. In dergelijke gevallen dient de ontvangende lidstaat er dus voor te zorgen dat gedetacheerde werknemers en hun werkgevers niet aan de verplichte regeling onderworpen worden.

Bepaalde lidstaten hebben medegedeeld dat zij geen behoefte hebben aan specifieke bepaling voor de tenuitvoerlegging van artikel 6, lid 2. De betreffende lidstaten voeren als argument daarvoor aan dat er geen verplichte aanvullende pensioenregelingen bestaan, dan wel dat er geen wettelijke bepalingen zijn die deelname aan een pensioenregeling verplicht stellen.

Andere lidstaten hebben wel specifieke bepalingen ingevoerd. De Nederlandse wetgeving bijvoorbeeld bepaalt dat wanneer gedurende een detachering in Nederland de betaling van bijdragen in een andere lidstaat wordt voortgezet, de gedetacheerde werknemer in Nederland en zijn werkgever zijn vrijgesteld van de verplichting bijdragen in Nederland te betalen. België, Denemarken, Frankrijk, Zweden (in dat land ten dele) en Noorwegen hebben vergelijkbare bepalingen ingevoerd.

Griekenland, Luxemburg, Malta en Portugal hebben eveneens specifieke bepalingen betreffende deze kwestie ingevoerd, maar vanuit een ander gezichtspunt. De Griekse wet bijvoorbeeld bepaalt dat de gedetacheerde werknemer en zijn werkgever vrijgesteld zijn van de verplichting om bijdragen te betalen aan aanvullende pensioenregelingen in een andere lidstaat. Luxemburg, Malta en Portugal hebben vrijwel identieke bepalingen ingevoerd. De diensten van de Commissie zijn van mening dat dit type bepaling mogelijk niet zal bijdragen tot de tenuitvoerlegging van artikel 6, lid 2, aangezien het twijfelachtig is of zulke bepalingen juridisch aanvaardbaar zullen zijn in de andere lidstaten waarheen de werknemer wordt gedetacheerd.

Wanneer een werknemer gedurende een beperkte periode in het buitenland gaat werken voor zijn werkgever, moet het voor hem duidelijk zijn wat er met zijn aanvullende pensioenrechten gebeurt gedurende deze periode. Werknemer en werkgever hebben belang bij een eenvoudige procedure die geen extra kosten of ingewikkelde administratie met zich brengt. Grensoverschrijdende deelname is een instrument dat dit mogelijk maakt. Met name werknemers van multinationals, die in de loop van hun beroepsleven meerdere detacheringen kunnen beleven, kunnen van dit instrument profiteren. In gevallen waar geen wettelijk recht op grensoverschrijdende deelname bestond, hing het van de formulering van de arbeidsovereenkomst af of doorbetaling van bijdragen toegestaan was of niet. Door codificatie van dit recht hebben werknemers en werkgevers rechtszekerheid verkregen in dit opzicht, wat van vitaal belang is bij de planning van detacheringen.

Zie voor de verwijzingen naar de nationale bepalingen bijlage 1, tabel 4: "Grensoverschrijdende deelname van gedetacheerde werknemers" van het werkdocument van de diensten van de Commissie dat gevoegd is bij het Verslag over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen.

4. Informatieverstrekking aan deelnemers aan regelingen

Volgens artikel 7 van de richtlijn dienen de lidstaten maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat werkgevers, trustees of anderen die verantwoordelijk zijn voor het beheer van aanvullende pensioenregelingen mobiele werknemers adequaat inlichten over hun pensioenrechten en hun mogelijkheden wanneer zij naar een andere lidstaat verhuizen. Deze inlichtingen dienen ten minste overeenkomstige informatie te omvatten als wordt verstrekt aan deelnemers aan de regeling voor wie geen bijdragen meer worden betaald maar die in dezelfde lidstaat blijven.

Aanvullende pensioenen vormen een belangrijk onderdeel van de inkomensbescherming op latere leeftijd, vooral in die lidstaten waar aanvullende pensioenregelingen relatief hoge

bedragen uitkeren. Het is vanzelfsprekend dat mensen die op het punt staan om in een andere lidstaat te gaan werken duidelijkheid willen over de gevolgen voor hun verworven pensioenrechten voordat zij een definitief besluit nemen. Adequate informatievoorziening op dit terrein is dan ook absoluut noodzakelijk.

Enkele lidstaten verwezen naar deze laatste minimumeis en verklaarden dat er geen specifieke maatregelen waren genomen met betrekking tot de aan deelnemers aan regelingen te verstrekken informatie. In deze context wordt aangevoerd dat de verstrekte inlichtingen in overeenstemming zijn met de inhoud van de richtlijn, en identiek zijn voor alle deelnemers, ongeacht of zij in hun lidstaat van oorsprong blijven of naar een andere lidstaat verhuizen.

Acht landen (Griekenland, Portugal, Malta, Nederland, Ierland, Letland, Luxemburg en Noorwegen) hebben hierover expliciete regels vastgesteld. Het is van groot belang dat werknemers voldoende informatie ontvangen, met name ten aanzien van de keuzes en alternatieven die zij hebben wanneer zij in een andere lidstaat gaan werken. In enkele lidstaten was de richtlijn aanleiding tot een uitbreiding van de informatierechten in dit opzicht. Maar de meeste landen verwezen naar hun voorschriften inzake informatie die al vóór de richtlijn bestonden.

Zie voor de verwijzingen naar de nationale bepalingen bijlage 1, tabel 5: "Informatie aan deelnemers aan aanvullende pensioenregelingen" van het werkdocument van de diensten van de Commissie dat gevoegd is bij het Verslag over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen.

IV. CONCLUSIE EN VERDERE ONTWIKKELINGEN

Wat de eerste twee maatregelen ter bescherming van pensioenrechten betreft – gelijk behoud van rechten en grensoverschrijdende betalingen – blijkt uit analyse van de reacties van de lidstaten dat volgens bepaalde lidstaten deze rechten in hun land al voldoende gegarandeerd waren voordat de richtlijn van kracht werd. De codificatie van deze rechten door de richtlijn zal echter meer rechtszekerheid bieden, en zal daarmee werknemers die overwegen of zij naar het buitenland willen, helpen een beslissing te nemen. Bovendien biedt de vastlegging van deze beginselen in de EU-wetgeving de mobiele werknemer een garantie dat hij niet geconfronteerd zal worden met een situatie die achterblijft bij de op EU-niveau vastgestelde normen.

De in artikel 6 vastgelegde rechten verbeteren niet alleen de rechtszekerheid, maar bieden ook een eenvoudige procedure om deelnemers in staat te stellen aanvullende pensioenrechten te blijven opbouwen tijdens hun detachering. Artikel 6, dat grensoverschrijdende deelname mogelijk maakt, biedt dus adequate bescherming voor werknemers die tijdelijk naar een andere lidstaat gedetacheerd worden. Het is evenzeer belangrijk dat deze grensoverschrijdende deelname niet minder attractief wordt omdat de werkgever of de werknemer bijdragen moet betalen aan een verplichte pensioenregeling in de lidstaat waar de werknemer gedetacheerd is. Het vergemakkelijken van grensoverschrijdende deelname van gedetacheerde werknemers kan dan ook beschouwd worden als een belangrijke stap ter

bevordering van de mobiliteit van werknemers in de context van detachering voor beperkte perioden, in de zin van Verordening 1408/71/EEG.

Wat de informatieverstrekking aan deelnemers betreft, had de richtlijn een belangrijk effect op de regelgeving van de lidstaten op dit punt, ook al voorzag die regelgeving in de meeste gevallen al in de verstrekking van informatie op het in artikel 7 aangegeven minimumniveau.

Aanvullende pensioenregelingen hebben zich nog niet in alle lidstaten tot een belangrijke component van de nationale pensioenstelsels ontwikkeld. Echter, zoals blijkt uit het Gezamenlijk Verslag over toereikende en betaalbare pensioenen[9], veel lidstaten hebben in het recente verleden structurele hervormingen van hun pensioenstelsels doorgevoerd die ook van invloed waren op de opzet van hun aanvullende pensioenregelingen. Deze hervormingen leiden vaak tot een grotere rol voor aanvullende pensioenen bij het verzekeren van een adequate inkomensbescherming op oudere leeftijd voor de burgers van de Europese Unie. Het is daarom van groot belang dat de aanvullende pensioenrechten van een werknemer die gebruik maakt van zijn recht om in een andere lidstaat te wonen en te werken afdoende beschermd worden.

Na de goedkeuring van de richtlijn hebben verdere wetgevingsinitiatieven op EU-niveau bijgedragen tot het vergemakkelijken van de uitoefening van het recht op vrij verkeer van werknemers:

Grensoverschrijdende betalingen

Het eerste initiatief betreft het garanderen van grensoverschrijdende betalingen, exclusief eventueel toepasselijke belastingen en transactiekosten. Niet alleen het niet ontvangen van een betaling, maar ook hoge transactiekosten bij betalingen naar een ander land kunnen de mobiliteit van werknemers negatief beïnvloeden. Verordening (EG) nr. 2560/2001 van 19 december 2001 betreffende grensoverschrijdende betalingen in euro is gericht op het terugdringen van dergelijke kosten.

Grensoverschrijdende deelname

Wat grensoverschrijdende deelname aan regelingen betreft, vormt de goedkeuring van Richtlijn 2003/41/EG van 3 juni 2003 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (de "IORP-richtlijn", ook bekend als de "pensioenfondsrichtlijn") een ander wetgevingsinitiatief op EU-niveau. De wederzijdse erkenning van instellingen voor beroepspensioenen (institutions for occupational retirement provision, IORP's), die door de richtlijn is ingevoerd, was een fundamentele voorwaarde om deze instellingen in staat te stellen om grensoverschrijdend actief te worden, en opende daarmee mogelijkheden tot grensoverschrijdende deelname. Door deze bepalingen vergemakkelijkt de IORP-richtlijn grensoverschrijdende mobiliteit in aanzienlijke mate.

---

[9] Gezamenlijk Verslag van de Commissie en de Raad inzake toereikende en betaalbare pensioenen, als goedgekeurd door de Raad op 6 maart (Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Gezondheid en Consumentenbescherming) en 7 maart 2003 (Economische en Financiële Zaken) als bijdrage voor de Europese Raad op 20-21 maart 2003, Raad ref. 6527/2/03/REV 2, blz. 8-9.

Grensoverschrijdende deelname heeft het voordeel dat de werknemer bij dezelfde regeling aangesloten kan blijven als hij een baan in een andere lidstaat aanneemt.

Het initiatief van de Commissie op het terrein van belasting op pensioenen om alle fiscale regels te elimineren die buitenlandse pensioenfondsen discrimineren, is bedoeld om grensoverschrijdende deelname te vergemakkelijken. In Mededeling COM(2001) 214 kondigde de Commissie aan dat zij nationale fiscale regimes die grensoverschrijdende deelname aan pensioenregelingen belemmeren, zou onderzoeken en de nodige stappen zou ondernemen om daadwerkelijke naleving van het Verdrag te verzekeren. Dit heeft ertoe geleid dat de Commissie inbreukprocedures uit hoofde van artikel 226 van het EG-Verdrag is begonnen tegen enkele lidstaten[10].

Voorschriften betreffende informatievoorziening

Ook op het terrein van informatie is verdere actie ondernomen in het kader van de IORP-richtlijn. Deze richtlijn betekent een stap vooruit, want instellingen voor beroepspensioenvoorziening worden verplicht om hun deelnemers en pensioengerechtigden inlichtingen te verstrekken over een reeks van punten die van invloed kunnen zijn op hun uitkeringen. Aangezien echter de werkingssfeer van de IORP-richtlijn niet identiek is aan die van de richtlijn waarop dit verslag betrekking heeft, zijn deze bepalingen niet op alle aanbieders van aanvullende pensioenvoorzieningen van toepassing.

Perspectieven

Geen van de regeringen maakte melding van het voortbestaan van discriminatie van grensoverschrijdende gevallen, of van belemmeringen in de praktijk van de uitoefening van rechten in verband met detacheringen naar de betreffende lidstaat. Dit geldt ook voor vrijwel alle reacties van de leden van het Pensioenforum. Slechts één lid verklaarde dat er problemen zijn bij de praktische toepassing van de richtlijn.

Dit lid gaf aan dat er zich bijvoorbeeld problemen voordoen bij de uitoefening van het recht bijdragen te blijven betalen aan de regeling van oorsprong gedurende de detachering.

Voor zover melding werd gemaakt van problemen voor werknemers in deze context, verwezen de regeringen en de leden van het Pensioenforum vooral naar problemen die voortvloeien uit verschillende fiscale regimes en verschillende regels betreffende het verwerven van rechten. Daarbij gaat het om wat vaak de "meeneembaarheid" van aanvullende pensioenrechten wordt genoemd, d.w.z. de mogelijkheid verworven pensioenrechten te behouden in geval van beroepsmobiliteit. In andere gevallen is het probleem niet zozeer het opbouwen van rechten maar de erkenning van die rechten in de praktijk.

De richtlijn heeft echter geen betrekking op deze obstakels voor mobiliteit, en inderdaad bestaan er nog belemmeringen van het vrije verkeer van werknemers op het terrein van aanvullende pensioenen. De richtlijn zelf wijst daar ook op door aan te geven dat de richtlijn

---

[10] Verdere informatie is te vinden op: http://europa.eu.int/comm/taxation_customs/taxation/personal_tax/pensions/index_en.htm

slechts een eerste maatregel is (zie de vierde overweging) en alleen "bijdraagt" tot het verwijderen van hinderpalen voor het vrije verkeer (zie de zevende overweging en artikel 1).

De Commissie heeft geconstateerd dat onvoldoende meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten een belangrijke belemmering van de mobiliteit van werknemers kan vormen, en daarmee van het vrije verkeer van werknemers, een van de in het Verdrag vastgelegde grondrechten.

De Commissie heeft de sociale partners bij twee gelegenheden geraadpleegd, voor de laatste maal in september 2003 (SEC(2003)916). Met deze mededeling heeft zij de tweede fase gestart van de raadpleging van de sociale partners over maatregelen ter verbetering van de meeneembaarheid van beroepspensioenrechten. De Commissie heeft voorgesteld onderhandelingen te beginnen over een Europees collectief raamwerk. Aangezien de sociale partners uiteenlopende meningen hebben over de noodzaak van dergelijke onderhandelingen, heeft de Commissie op 20 oktober 2005 een voorstel ingediend voor een richtlijn ter verbetering van de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten[11].

[11] (COM(2005) 507 definitief van 20.10.2005). Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten.