KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 26.01.2006
KOM(2006) 22 wersja ostateczna

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO ORAZ KOMITETU REGIONÓW

na temat wdrożenia dyrektywy Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie

{SEK(2006) 82}

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE 3

II. ZAKRES 4

III. Środki w sprawie ochrony uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników przemieszczających się we Wspólnocie 5

1. Równość traktowania w zakresie zachowania uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych 5

2. Zagwarantowanie płatności transgranicznych 6

3. Transgraniczne członkostwo pracowników delegowanych 7

a) Środki przyjęte w celu umożliwienia płatności składek przez delegowanych pracowników i w ich imieniu, art. 6 ust. 1 8

b) Zwolnienie ze składek, art. 6 ust. 2 8

4. Informowanie członków systemu 9

IV. Podsumowanie i rozwój 10

I. WPROWADZENIE

W różnych Państwach Członkowskich dodatkowe systemy emerytalno-rentowe rozwinęły się różnorodnie. Dzisiaj, kiedy do UE należy 25 Państw Członkowskich, mozaika systemów świadczeń emerytalnych w Unii stała się jeszcze bardziej zróżnicowana. Nie dotyczy to tylko ustawowych systemów emerytalno-rentowych, ale i dodatkowych systemów emerytalno-rentowych, co sprawia, że trudno jest dokonać klasyfikacji tych systemów według tradycyjnej taksonomii opartej na trzech filarach[1].

Wdrażanie zapisanej w Traktacie WE podstawowej zasady swobodnego przepływu pracowników wiąże się z ochroną uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych, ustawowych lub dodatkowych, pracowników przemieszczających się w Unii Europejskiej. Koordynacja emerytalnych systemów zabezpieczenia społecznego umożliwia pracownikom migrującym pełne zachowanie ich nabytych ustawowych uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych, natomiast działania mające na celu poprawę ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych nadal znajdują w początkowym stadium rozwoju. Powszechnie uznano, że system koordynacji przewidziany w rozporządzeniu 1408/71/EWG, a zwłaszcza przepisy dotyczące sumowania dla potrzeb ustawowych systemów emerytalno-rentowych, w zasadzie nie nadają się do stosowania w odniesieniu do dodatkowych systemów emerytalno-rentowych. Wyjątkowo duża różnorodność tych systemów nie tylko w Państwach Członkowskich, ale i między nimi oraz fakt, że dodatkowe systemy emerytalno-rentowe często nie opierają się na przepisach prawnych, ale są wynikiem inicjatywy sektora prywatnego, utrudnia stosowanie odpowiednich regulacji. Większość zatem dodatkowych systemów emerytalno-rentowych nie jest objęta rozporządzeniem 1408/71/EWG. Za bardziej właściwy instrument prawny służący ochronie uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych osób przemieszczających się w Unii Europejskiej uznano dyrektywę dotyczącą dodatkowych świadczeń emerytalnych i rentowych.

Dnia 29 czerwca 1998 r. Rada przyjęła dyrektywę 98/49/WE (dalej zwaną „dyrektywą") w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie[2]. Wdrożenie dyrektywy musiało nastąpić w Państwach Członkowskich UE-15 do dnia 25 lipca 2001 r., a w nowych Państwach Członkowskich do dnia 1 maja 2004 r. Środki, które należało przyjąć zgodnie z tą dyrektywą, uwzględniają szczególny rodzaj i szczególne cechy dodatkowych systemów emerytalno-rentowych. Ustalając określone uprawnienia dla członków takich systemów, dyrektywa ogranicza przeszkody w swobodnym przemieszczaniu się, które polegają na utracie wszystkich lub części uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych w następstwie przemieszczania się do pracy do innego Państwa Członkowskiego. Uprawnienia te wyszczególniono w części III..

Zgodnie z art. 10 ust. 3 dyrektywy niniejsze sprawozdanie dotyczy stosowania wspomnianej dyrektywy i, tam gdzie stosowne, zawiera propozycje zmian, jakie mogą okazać się niezbędne. W celu dokonania jak najpełniejszego przeglądu przesłano rządom Państw

---

[1] Taksonomia opisana m.in. w komunikacie Komisji z dnia 11 maja 1999 r. „W stronę jednolitego rynku dodatkowych świadczeń emerytalno-rentowych – Wyniki konsultacji na temat Zielonej Księgi dotyczącej dodatkowych świadczeń emerytalno-rentowych na jednolitym rynku", (COM(99) 134 wersja ostateczna).

[2] Dz.U. L 209 z 25.7.1998, str. 46.

Członkowskich i Państw EFTA[3] kwestionariusz. Komisja skonsultowała się również z członkami Forum ds. emerytur i rent[4]. Sprawozdanie to głównie opiera się na informacjach dostarczonych przez respondentów. Należy dodać, że nadesłane do Komisji informacje znacznie różnią się pod względem treści i szczegółów odpowiedzi. Treść sprawozdania przedstawia sytuację w Państwach Członkowskich na wrzesień 2005 r.

II. ZAKRES

W rozumieniu dyrektywy, dodatkowy system emerytalno-rentowy oznacza każdy pracowniczy program emerytalno-rentowy utworzony zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową lub każde zbiorowe lub inne porównywalne porozumienie mające na celu zapewnienie dodatkowej emerytury lub renty dla pracowników lub osób prowadzących działalność na własny rachunek, niezależnie od tego, czy takie systemy są obowiązkowe, czy dobrowolne. Dyrektywa wyłącza ze swojego zakresu systemy, które objęte są terminem „ustawodawstwo", zdefiniowanym art. 1 lit. j) akapit pierwszy rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 lub w stosunku do których Państwo Członkowskie złożyło deklarację zgodnie z tym artykułem.

Tabela 1 „Zakres przedmiotowy", zamieszczona w załączniku 1 do dokumentu roboczego służb Komisji dołączonego do sprawozdania z wykonania dyrektywy Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie, przedstawia krótki przegląd przepisów dotyczących dodatkowych świadczeń emerytalno-rentowych w Państwach Członkowskich, które objęte są zakresem działania przedmiotowej dyrektywy. Jeżeli dodatkowe systemy emerytalno-rentowe wyjątkowo zostały objęte dyrektywą (EWG) nr 1408/71, jest to zaznaczone w tabeli. Wszystkie inne informacje podane w niniejszym sprawozdaniu dotyczące środków wykonawczych Państw Członkowskich odnoszą się do dodatkowych systemów emerytalno-rentowych wskazanych w tabeli 1. Zwraca się uwagę, że tabela ta nie może być wyczerpująca, zważywszy na złożoność i dużą różnorodność dodatkowych systemów emerytalno-rentowych.

Dyrektywa ma zastosowanie niezależnie od tego, czy dodatkowy system emerytalno-rentowy opiera się na systemie kapitałowym, systemie repartycyjnym, czy przyrzeczeniu emerytury lub renty zaspokajanym z księgi rezerw. Większość dodatkowych systemów emerytalno-rentowych działa na bazie kapitałowej – mówiąc prościej oznacza to, że „fundusze", które są niezależne od pracodawcy, otrzymują składki, inwestują je i wypłacają świadczenia. Istnieją również inne systemy finansowane według systemu repartycyjnego lub łączone z metodą pokrycia kapitałowego lub systemy rezerw księgowych. Zgodnie z odpowiedziami na kwestionariusz, dodatkowe systemy emerytalno-rentowe polegające na ostatniej formie finansowania, tj. na przyrzeczeniu emerytury lub renty zaspokajanej z księgi rezerw, istnieją w prawie połowie Państw Członkowskich, a mianowicie w: Austrii, Belgii, Danii, Hiszpanii, Luksemburgu, Niemczech, Portugalii, Szwecji, Włoszech, Zjednoczonym Królestwie i Norwegii.

---

[3] Odpowiedziała jedynie Norwegia.

[4] Forum ds. emerytur i rent jest Komitetem w dziedzinie dodatkowych emerytur i rent składającym się z przedstawicieli Państw Członkowskich, partnerów społecznych i innych stosownych europejskich organizacji. Zostało oficjalnie ustanowione decyzją Komisji C (2001) 1775 z dnia 9 lipca 2001 r. Odpowiedzi nadesłały następujące organizacje—zainteresowane strony: AIM, EAPSPI i EFRP. Niektóre krajowe organizacje na kwestionariusz odpowiedziały osobno.

Ponadto dyrektywa stosuje się nie tylko do emerytur za wysługę lat, ale również, w przypadkach, w których jest to przewidziane, do świadczeń inwalidzkich i rent rodzinnych. We wszystkich Państwach Członkowskich, w których osoby pozostałe przy życiu objęte są ubezpieczeniem od ryzyk biometrycznych, małżonkowie i dzieci są możliwymi osobami pozostałymi przy życiu. Jest to albo wyraźnie stwierdzone w odniesieniu, albo poprzez użycie rozwiniętych określeń, np. prawni spadkobiercy lub beneficjenci, którymi to terminami mogą również być objęci małżonkowie i dzieci.

III. ŚRODKI W SPRAWIE OCHRONY UPRAWNIEŃ DO ŚWIADCZEŃ EMERYTALNYCH LUB RENTOWYCH PRACOWNIKÓW PRZEMIESZCZAJĄCYCH SIĘ WE WSPÓLNOCIE

1. Równość traktowania w zakresie zachowania uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych

Artykuł 4 dyrektywy stanowi, że w przypadku gdy pracownik, który nabył przysługujące prawa zgodnie z dodatkowym systemem emerytalno-rentowym w danym Państwie Członkowskim, przemieszcza się do innego Państwa Członkowskiego, prawa te zostają zachowane co najmniej w takim samym zakresie, jak w przypadku pracowników zaprzestających pracy, ale pozostających w tym samym Państwie Członkowskim.

Artykuł ten ma na celu zapewnienie, aby osoby przemieszczające się do innego Państwa Członkowskiego nie były w gorszej sytuacji od osób, których stosunek pracy ustaje, ale które pozostają w tym samym Państwie Członkowskim. Ustanawiając tę zasadę art. 4 zapewnia – jako minimalny standard – równość traktowania krajowych i transgranicznych przypadków, jeżeli chodzi o zachowanie już nabytych uprawnień.

Według relacji niektórych Państw Członkowskich nie zaistniała potrzeba przyjęcia specjalnych środków w celu dostosowania się do tego artykułu. W wyjaśnieniu rządy Państw Członkowskich najczęściej podały, że obowiązujące ramy prawne lub układy zbiorowe regulujące zachowaniem nabytych uprawnień nie dokonują rozróżnienia między pracownikami pozostającymi w jednym Państwie Członkowskim a tymi, którzy przemieszczają się do innego Państwa Członkowskiego.

Szereg Państw Członkowskich wprowadziło jednak szczególne uregulowania w celu zapewnienia, że te same zasady zachowania nabytych uprawnień emerytalnych lub rentowych są jednakowo stosowane, gdy członek danego systemu przenosi się do innego Państwa Członkowskiego. Ten rodzaj szczególnych przepisów można znaleźć w ustawodawstwie Francji, Niemiec, Grecji[5], Irlandii, Łotwy, Luksemburga, Niderlandów, Polski, Portugalii, Zjednoczonego Królestwa i Norwegii. W państwach tych przyjęto dwa rodzaje technik prawnych: Francja, Irlandia i Zjednoczone Królestwo postanowiły wprowadzić zakaz stosowania odmiennych zasad, natomiast pozostałe wyżej wymienione Państwa wolały przyjąć pozytywne uregulowanie w celu zapewnienia równości traktowania[6]. Według

---

[5] Greckie ustawodawstwo w tej dziedzinie zostało ostatecznie przyjęte dnia 3 listopada 2004 r. (dekret prezydencki 227/2004 opublikowany w Dz. U. 212 z 5 listopada 2004 r.

[6] Przykładem są portugalskie przepisy wykonawcze, które stanowią: „Pracownicy będący członkami dodatkowego systemu emerytalno-rentowego, za których składki przestały być wpłacane, ponieważ przemieszczają się oni z jednego Państwa Członkowskiego do drugiego, zachowują nabyte prawa do świadczeń emerytalnych lub rentowych w tych systemach na tych samych warunkach, które stosuje się do członków, którzy nie wpłacają już składek, ale którzy pozostali w kraju. 2.1 Przepisy ust. 1 stosuje się również do innych uprawnionych osób zgodnie z danym dodatkowym systemem emerytalnym."

informacji władz estońskich, Estonia wdrożyła dyrektywę 98/49/WE w zakresie obowiązkowego kapitałowego systemu ubezpieczeń emerytalnych w drodze Ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych[7].

Wydaje się, że oddziaływanie dyrektywy w tym zakresie, prowadzące do faktycznych zmian w praktyce, było ograniczone, ponieważ Państwa Członkowskie podały, że zakaz dyskryminacji w tej dziedzinie obowiązywał już przed stosowaniem dyrektywy.

Odpowiednie odesłania do przepisów krajowych znajdują się w załączniku 1 - tabela 2 „Zagwarantowanie takich samych uprawnień" w dokumencie roboczym służb Komisji dołączonym do sprawozdania z wykonania dyrektywy Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie.

2. Zagwarantowanie płatności transgranicznych

Zgodnie z art. 5 dyrektywy Państwa Członkowskie zapewniają, aby świadczenia z dodatkowych systemów emerytalno-rentowych były wypłacane członkom i byłym członkom, jak również innym uprawnionym zgodnie z tymi systemami, we wszystkich Państwach Członkowskich, bez potrącania jakichkolwiek podatków i opłat od transakcji, które mogą mieć zastosowanie. Wypłata świadczeń w całej Europie jest podstawową przesłanką dla spełnienia obu zasad: swobodnego przepływu pracowników i swobodnego przepływu kapitału.

Kilka Państw Członkowskich (Finlandia, Francja, Grecja, Irlandia. Luksemburg, Malta, Niderlandy, Portugalia, Słowenia i Zjednoczone Królestwo) oraz Norwegia wprowadziło do swojego ustawodawstwa szczególny przepis stanowiący, że świadczenia są wypłacane osobom uprawnionym, które przeprowadziły się do innego Państwa Członkowskiego[8].

Przepis ten, w przeciwieństwie do wyżej wspomnianych przepisów, został wprowadzony jeszcze przed przyjęciem dyrektywy. Cypr i Hiszpania nie przyjęły szczególnego przepisu w samym tylko celu wdrożenia przedmiotowej dyrektywy, ale wprowadziły bardziej ogólne ustawodawstwo stanowiące, że przepływ kapitału i płatności pomiędzy rezydentami w kraju a rezydentami w Państwach Członkowskich odbywa się bez jakichkolwiek ograniczeń.

W przypadkach, w których nie podjęto żadnych środków prawnych, dane Państwa Członkowskie poinformowały, że ich przepisy prawne lub układy zbiorowe już były zgodne z wymogami art. 5. Zdaniem większości tych Państw Członkowskich wynika to z faktu, że ich obowiązujące ustawodawstwo nie dokonuje rozróżnienia, w odniesieniu do płatności, pomiędzy członkami pozostającymi w kraju, a tymi, którzy przemieszczają się do innego Państwa Członkowskiego. Inne Państwa Członkowskie podały, że nie jest konieczne

---

[7] Odpowiedź władz Estonii z dnia 1.8.2005 r. Służby Komisji są w trakcie dokonywania oceny estońskiego kapitałowego systemu ubezpieczeń emerytalnych i rentowych .

[8] Przykładem takiego szczególnego przepisu jest następujący cytat z Fińskiej Ustawy o Funduszach Ubezpieczeniowych:
„Dodatkowe świadczenia dla członków funduszu lub innych osób ubezpieczonych, które są lub były objęte systemem dodatkowych świadczeń, są wypłacane w innych państwach członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego na tych samych warunkach co w Finlandii. Jeżeli statuty funduszy nie stanowią inaczej, dodatkowe świadczenia mogą być wypłacane również w krajach spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego."

przyjęcie konkretnych środków, ponieważ ich ustawodawstwo nie zawiera przepisów, które ograniczałyby swobodny przepływ kapitału w zakresie płatności transgranicznych z dodatkowych systemów emerytalno-rentowych.

Nie wydaje się, żeby art. 5, podobnie jak art. 4, wprowadził znaczne zmiany do praktyki Państw Członkowskich. Nawet Państwa Członkowskie, które przyjęły wyraźny przepis, nie doniosły, że przed jego przyjęciem stosowano inną praktykę. Wydaje się zatem, że nie było problemów z zapewnieniem nieograniczonej wypłaty świadczeń (byłym) członkom systemu zamieszkującym w innym Państwie Członkowskim, w przypadku prawie wszystkich rodzajów systemów.

Odpowiednie odesłania do przepisów krajowych znajdują się w załączniku 1 - tabela 3 „Zagwarantowanie płatności transgranicznych" w dokumencie roboczym służb Komisji dołączonym do sprawozdania z wykonania dyrektywy Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie.

3. Transgraniczne członkostwo pracowników delegowanych

Artykuł 6 odnosi się do delegowanych pracowników w rozumieniu rozporządzenia 1408/71/EWG. Takie delegowanie ma miejsce, gdy pracownik jest czasowo wysłany przez swojego pracodawcę do Państwa Członkowskiego innego niż to, w którym jest normalnie zatrudniony. Maksymalny okres wydelegowania wynosi 12 miesięcy, w wyjątkowych sytuacjach może zostać wydłużony do 24 miesięcy. Przez cały okres oddelegowania między przedsiębiorstwem delegującym a delegowanym pracownikiem istnieje bezpośredni stosunek pracy.

Uzasadnione jest oczekiwanie ze strony pracownika, który dla swojego pracodawcy gotowy jest podjąć pracę za granicą, że nie odniesie żadnych niekorzystnych skutków gospodarczych, jeśli chodzi o jego dodatkowe uprawnienia do świadczeń emerytalnych lub rentowych. Przejście na inny system podczas pobytu za granicą – pod warunkiem że taki system w ogóle tam istnieje – mogłoby spowodować znaczne straty finansowe. Dla przykładu, mogłoby dojść do sytuacji, w której pracownik nie nabywa żadnych uprawnień w czasie swego oddelegowania, ponieważ nie spełnia warunków dotyczących długości okresu nabywania uprawnień, które mogą obowiązywać w tym kraju. Podobnie mogą zaistnieć trudności, jeżeli nowy system nie jest zgodny z poprzednim. Przykładowo, obliczenie odpowiedniego zabezpieczenia bytowego jest skomplikowane w przypadku przejścia z planu z określonym świadczeniem na plan z określoną składką. Takich problemów można uniknąć za pomocą transgranicznego członkostwa, które oznacza, że delegowana osoba pozostaje w pierwotnym systemie przez cały okres oddelegowania. W związku z tym art. 6 dopuszcza transgraniczne członkostwo, stanowiąc, iż należy umożliwić pracodawcom i delegowanym pracownikom kontynuowanie wpłacania składek do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego utworzonego w Państwie Członkowskim pochodzenia przez okres oddelegowania do innego Państwa Członkowskiego. Jeżeli kontynuowane jest wpłacanie składek, Państwa Członkowskie muszą zapewnić, że delegowani pracownicy oraz pracodawcy są wyłączeni z obowiązku wpłacania składek w innym Państwie Członkowskim

a) Środki przyjęte w celu umożliwienia płatności składek przez delegowanych pracowników i w ich imieniu, art. 6 ust. 1

Niektóre Państwa Członkowskie podały, że nie zaistniała potrzeba przyjęcia szczególnych środków umożliwiających kontynuowanie płatności składek w okresie oddelegowania. Jako uzasadnienie Państwa Członkowskie z zasady podały, że w przypadku oddelegowania, umowy i układy zbiorowe związane z przepisami dotyczącymi dodatkowych świadczeń emerytalno-rentowych w Państwie Członkowskim pochodzenia nadal mają zastosowanie do stron. Dlatego – zgodnie ze stwierdzeniem tych Państw Członkowskich – składki płacone przez delegowanych pracowników i w ich imieniu są płacone normalnie zgodnie z przepisami regulującymi płatność składek. Ponadto zgłoszono, że zgodność z przepisami art. 6 ust. 1 wynika z braku zakazu dokonywania wpłat składek do dodatkowych systemów emerytalno-rentowych w okresie oddelegowania.

Jednak pewne Państwa przyjęły konkretne przepisy w celu zapewnienia kontynuowania wpłacania składek w okresie oddelegowania. Przepisy te zostały wprowadzone we Francji, Grecji, Luksemburgu, na Malcie, w Niderlandach, Portugalii, Szwecji, Zjednoczonym Królestwie i Norwegii.

W Grecji w ciągu 30 dni od daty otrzymania powiadomienia o delegowaniu pracownika należy wystąpić o prawo do kontynuowania wpłacania składek, natomiast w pozostałych wyżej wymienionych krajach nie ma żadnych ograniczeń w korzystaniu z tego prawa. Przepisy Luksemburga i Szwecji przewidują, że płatności nie tylko mogą być kontynuowane, ale nawet muszą być kontynuowane w okresie oddelegowania.

b) Zwolnienie ze składek, art. 6 ust. 2

Wymóg ten odnosi się do Państw Członkowskich, w których dodatkowe systemy emerytalno-rentowe są obowiązkowe. Systemy takie, tak samo jak obowiązkowy dodatkowy system emerytalno-rentowy ogólnie lub obowiązkowe członkostwo dla określonego sektora, mogłyby stanowić przeszkodę w spełnieniu zasady wyłączenia z wpłacania składek do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego w innym Państwie Członkowskim. Dlatego w takich przypadkach przyjmujące Państwo Członkowskie musi zapewnić, że oddelegowani pracownicy i ich pracodawcy nie są objęci obowiązkowym systemem.

Kilka Państw Członkowskich poinformowało, że nie potrzebowały wyraźnego przepisu w celu wdrożenia art. 6 ust. 2. W wyjaśnieniu te Państwa Członkowskie podały ogółem, że nie ma w nich obowiązkowych dodatkowych systemów emerytalno-rentowych lub że nie ma przepisów prawnych, które wymagałyby obowiązkowego członkostwa w danym systemie.

Inne Państwa Członkowskie jednak wprowadziły szczególne przepisy. Prawo niderlandzkie na przykład stanowi że, jeżeli w okresie oddelegowania do Niderlandów wpłacanie składek jest kontynuowane w innym Państwie Członkowskim, to pracownik delegowany do Niderlandów i jego pracodawca są wyłączeni z obowiązku płacenia składek w Niderlandach. Belgia, Dania, Francja, Szwecja (Szwecja tylko częściowo) i Norwegia wprowadziły podobne przepisy.

Grecja, Luksemburg, Malta i Portugalia również wprowadziły szczególne przepisy w tym zakresie, ale z innego punktu widzenia. Przykładowo, prawo Grecji przewiduje, że delegowany pracownik i, w określonych przypadkach, jego pracodawca, są wyłączeni z obowiązku wpłacania składek do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego w innym

Państwie Członkowskim. Luksemburg, Malta i Portugalia przyjęły przepis o podobnej treści. Służby Komisji uważają, że tego rodzaju przepis może nie przyczyniać się do wdrożenia art. 6 ust. 2, ponieważ wątpliwe jest, czy przepis ten może zostać prawnie wyegzekwowany w Państwach Członkowskich, do których pracownik jest delegowany.

Jeżeli pracownik zamierza pracować dla swojego pracodawcy za granicą przez krótki okres czasu, musi wiedzieć, co w tym czasie stanie się z jego uprawnieniami do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych. On i jego pracodawca są zainteresowani prostą procedurą, bez dodatkowych kosztów i skomplikowanych rozwiązań administracyjnych. Transgraniczne członkostwo jest instrumentem, który to umożliwia. W szczególności pracownicy wielonarodowych przedsiębiorstw, którzy w trakcie swojej kariery często są delegowani do innych krajów, odniosą korzyści z tego instrumentu. Dopóki nie istniało prawo do transgranicznego członkostwa, od poszczególnych umów zależało, czy kontynuowanie płacenia składek było możliwe, czy też nie. Wraz z kodyfikacją tego prawa pracownicy i pracodawcy zyskali w tym zakresie pewność prawną, która jest konieczna do planowania oddelegowań.

Odpowiednie odesłania do przepisów krajowych znajdują się w załączniku 1 - tabela 4 „Transgraniczne członkostwo pracowników delegowanych" w dokumencie roboczym służb Komisji dołączonym do sprawozdania z wykonania dyrektywy Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie.

4. Informowanie członków systemu

Zgodnie z art. 7 dyrektywy, Państwa Członkowskie podejmują środki w celu zapewnienia, że pracodawcy, powiernicy oraz inne osoby odpowiedzialne za zarządzanie dodatkowymi systemami emerytalno-rentowymi dostarczą przemieszczającym się pracownikom stosownych informacji, jeżeli chodzi o ich uprawnienia do świadczeń emerytalnych lub rentowych oraz możliwości wyboru, które są im dostępne, kiedy przemieszczają się oni do innego Państwa Członkowskiego. Informacje te muszą przynajmniej odpowiadać informacjom, które otrzymują członkowie systemów, w odniesieniu do których nie są już płacone składki, którzy jednak pozostają w tym samym Państwie Członkowskim.

Dodatkowe emerytury lub renty, zwłaszcza w Państwach Członkowskich z wysokim poziomem świadczeń zapewnianych z dodatkowych systemów emerytalno-rentowych, stanowią ważną część zabezpieczenia dochodów na starość. Nie powinno zatem dziwić, że osoby zamierzające pracować w innym Państwie Członkowskim chcą przed podjęciem takiej decyzji mieć jasność co do następstw, jakie praca ta będzie miała dla ich nabytych uprawnień do świadczeń emerytalnych i rentowych. Dlatego nieodzowna jest właściwa informacja w tym zakresie.

Kilka Państw Członkowskich ustosunkowało się do wspomnianego minimalnego wymogu i stwierdziło, że żadne szczególne środki nie zostały przyjęte w odniesieniu do informacji, których należy udzielać członkom systemu. W tym kontekście stwierdza się, że zakres informacji jest zgodny z treścią dyrektywy i identyczny dla wszystkich członków systemu, niezależnie od tego, czy pozostają oni w swoim Państwie Członkowskim, czy przemieszczają się do innego Państwa Członkowskiego.

Jednak osiem państw (Grecja, Portugalia, Malta, Niderlandy, Irlandia, Łotwa, Luksemburg i Norwegia) przyjęło w tym zakresie szczególne przepisy. Jest bardzo ważne, żeby pracownicy, przed udaniem się do innego Państwa Członkowskiego, byli właściwie informowani, w szczególności w odniesieniu do wyborów i dostępnych im alternatyw. W niektórych Państwach Członkowskich dyrektywa wpłynęła na zwiększenie praw do informacji w tym zakresie. Większość krajów wskazała jednak na obowiązek informowania, który istniał w tych krajach już przed przyjęciem dyrektywy

Odpowiednie odesłania do przepisów krajowych znajdują się w załączniku 1 - tabela 5 „Informowanie członków systemu" w dokumencie roboczym służb Komisji dołączonym do sprawozdania z wykonania dyrektywy Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie.

IV. PODSUMOWANIE I ROZWÓJ

Jeżeli chodzi o dwa pierwsze środki ochrony uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych – równość zachowania nabytych uprawnień i transgraniczne płatności – z analizy odpowiedzi Państw Członkowskich wynika, że prawa te w niektórych Państwach Członkowskich były już ich zdaniem w wystarczającym stopniu gwarantowane przed wejściem w życie dyrektywy. Niemniej kodyfikacja tych praw w drodze dyrektywy zapewni większą pewność prawną i pomoże pracownikom przy podejmowaniu decyzji o ewentualnym wyjeździe za granicę. Ponadto umieszczenie tych dwóch ważnych zasad w prawodawstwie UE daje gwarancję tego, że przemieszczający się pracownicy nie znajdą się w sytuacji, która nie jest objęta standardami UE.

Prawa określone w art. 6 nie tylko zapewniają większą pewność prawną, ale oferują również prostą procedurę, umożliwiającą członkowi systemu dalsze nabywanie uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych w okresie jego oddelegowania. Dlatego też artykuł 6, który dopuszcza transgraniczne członkostwo, umożliwia również odpowiednią ochronę pracowników, którzy zostają czasowo oddelegowani do innego Państwa Członkowskiego. Równie ważne jest, żeby to transgraniczne członkostwo nie stało się mniej atrakcyjne wskutek obowiązku wpłacania przez pracownika lub jego pracodawcę składki do obowiązkowego systemu emerytalno-rentowego ustanowionego w Państwie Członkowskim, do którego pracownik jest delegowany. W konsekwencji ułatwienie transgranicznego członkostwa można uznać za ważny krok w stronę ułatwienia mobilności pracowników w obszarze krótkookresowych delegowań w rozumieniu rozporządzenia 1408/71/EWG.

Jeżeli chodzi o informowanie członków systemu, wpływ dyrektywy na uregulowania dotyczące informowania był ważny, nawet jeśli większość istniejących przepisów już wymagała zapewnienia informacji w minimalnym stopniu określonym w art. 7.

Dodatkowe systemy emerytalno-rentowe nie stały się jeszcze we wszystkich Państwach Członkowskich znaczącą częścią składową krajowych systemów emerytalno-rentowych. Jednak, jak wykazano we wspólnym sprawozdaniu dotyczącym odpowiednich i zrównoważonych emerytur i rent[9], wiele Państw Członkowskich podjęło w ostatnim czasie reformy strukturalne systemów emerytalno-rentowych, kładące nacisk na tworzenie dodatkowych systemów emerytalno-rentowych. Często wynikiem tych reform jest zwiększenie roli dodatkowych systemów zabezpieczeń emerytalno-rentowych w zapewnieniu obywatelom Unii Europejskiej właściwej ochrony dochodu w podeszłym wieku. Dlatego jest bardzo ważne, aby dodatkowe uprawnienia do świadczeń emerytalnych lub rentowych pracownika, który korzysta z prawa do życia i pracy w innym Państwie Członkowskim, były odpowiednio chronione.

Po przyjęciu przedmiotowej dyrektywy, dalsze prawne działania na poziomie UE wpłynęły na ułatwienie w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników:

Płatności transgraniczne

Pierwsze działanie dotyczy zagwarantowania płatności transgranicznych bez potrącania podatków i opłat od transakcji, które mogą mieć zastosowanie. Na mobilność pracowników może wpływać ujemnie nie tylko nieprzyjmowanie wpłat, ale również potrącanie wysokich opłat od transakcji przed dokonaniem wpłaty do drugiego kraju. Rozporządzenie (WE) nr 2560/2001 z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie płatności transgranicznych w euro umożliwia obniżenie takich opłat.

Członkostwo transgraniczne

Kolejnym aktem prawnym przyjętym na poziomie UE w dziedzinie transgranicznego członkostwa jest Dyrektywa 2003/41/WE z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (również znana jako dyrektywa w sprawie funduszy emerytalnych). Wprowadzone przez tę dyrektywę wzajemne uznawanie nadzoru instytucji pracowniczych programów emerytalnych było podstawowym warunkiem, który umożliwił trasgraniczną działalność tych instytucji i w konsekwencji stworzył szereg możliwości dla transgranicznego członkostwa. Dzięki takim przepisom dyrektywa w sprawie funduszy emerytalnych w znacznym stopniu ułatwia mobilność transgraniczną. Członkostwo transgraniczne ma tę zaletę, że pracownik, który przemieszcza się do pracy do innego Państwa Członkowskiego, może pozostać w tym samym systemie, a zatem nie musi następować zmiana systemu.

Celem inicjatywy Komisji w dziedzinie opodatkowania emerytur i rent, zmierzającej do wyeliminowania wszystkich przepisów podatkowych, które dyskryminują niekrajowe fundusze emerytalno-rentowe, jest ułatwienie członkostwa transgranicznego. W komunikacie (COM (2001) 214 Komisja zapowiedziała monitorowanie krajowych przepisów podatkowych, które utrudniają transgraniczną przynależność do systemów emerytalno-rentowych, i podjęcie niezbędnych kroków w celu zapewnienia zgodności z Traktatem. W

[9] Wspólne sprawozdanie Komisji i Rady w sprawie właściwych i zrównoważonych emerytur i rent, zatwierdzone przez Radę w dniach 6 marca (Zatrudnienie, Polityka społeczna, Zdrowie i Sprawy konsumenckie) i 7 marca 2003 r. (Sprawy gospodarcze i finansowe) jako wkład w obrady Rady Europejskiej w dniach 20-21 marca 2003 r., str. 8-9, dokument Rady 6527/2/03/REV 2.

następstwie powyższego Komisja wszczęła przeciwko kilku Państwom Członkowskim postępowania o naruszenie przepisów zgodnie z art. 226 Traktatu WE[10].

Wymogi dotyczące informowania

Również w dziedzinie informowania podjęto dalsze działania w ramach dyrektywy w sprawie funduszy emerytalnych. Postęp stanowi fakt, że instytucje pracowniczych programów emerytalnych zostały zobowiązane do udzielania swoim członkom systemu i odbiorcom świadczeń szerokich informacji na temat spraw związanych z ich świadczeniami. Ponieważ jednak zakres dyrektywy w sprawie funduszy emerytalnych nie jest identyczny z zakresem przedmiotowej dyrektywy, przepisy te nie dotyczą wszystkich podmiotów oferujących dodatkowe ubezpieczenia emerytalno-rentowe.

Perspektywy

Żaden z rządów nie wspomniał w sprawozdaniu o dalszym utrzymywaniu się różnic w traktowaniu przypadków krajowych i transgranicznych lub o utrudnionym korzystaniu w praktyce z praw związanych z delegowaniem pracowników w danym Państwie Członkowskim. Jest tak prawie bez wyjątku w odpowiedziach podanych przez członków Forum ds. emerytur i rent. Tylko jeden członek zauważył, że problemy pojawiają się przy praktycznym stosowaniu dyrektywy.

Członek wskazał np. na trudności z korzystaniem z prawa do dalszego wpłacania składek do pierwotnego systemu przez okres oddelegowania.

W odniesieniu do ewentualnych niekorzyści, na jakie natrafiają pracownicy w tym kontekście, rządy i członkowie forum najczęściej wskazywali na problemy wynikające z różnych systemów podatkowych i różnych zasad nabywania uprawnień. W tym ostatnim przypadku sprawa dotyczy tzw. „przenośności" dodatkowych uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych, tj. możliwości nabycia i zachowania uprawnień emerytalnych w przypadku mobilności zawodowej. W innych przypadkach problem nie dotyczy nabywania uprawnień, lecz dochodzenia praw w praktyce.

Jednak przedłożona dyrektywa nie traktuje o przeszkodach w mobilności. Zatem w dalszym ciągu istnieją przeszkody w swobodnym przepływie pracowników w zakresie dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych. Dyrektywa wyraźnie o tym mówi, stwierdzając, że jest ona pierwszym podjętym środkiem (patrz motyw 4) i że jedynie „przyczynia się" do usuwania przeszkód w swobodnym przepływie (patrz motyw 7 i art. 1).

Komisja uznała, że niewystarczająca „przenośność" uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych może stworzyć poważne przeszkody w mobilności pracowników, a tym samym w swobodnym przepływie pracowników, który jest jednym z podstawowych praw zawartych w Traktacie.

Komisja dwukrotnie konsultowała się z partnerami społecznymi, ostatnio we wrześniu 2003 r. (SEC(2003)916). Wraz z tym komunikatem Komisja zainicjowała drugi etap konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie środków poprawy przenośności pracowniczych uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych i zaproponowała, żeby wynegocjować w tej

[10] Dalsze informacje są dostępne na stronie: http://europa.eu.int/comm/taxation_customs/taxation/personal_tax/pensions/index_en.htm

dziedzinie europejskie zbiorowe porozumienie ramowe. Ponieważ jednak partnerzy społeczni mają różne opinie na temat konieczności podjęcia negocjacji, Komisja, w dniu 20 października 2005 r., przedłożyła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy przenośności uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych[11].

[11] (COM(2005) 507 wersja ostateczna z dnia 20.10.2005). Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent