KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 26.01.2006
KOM(2006) 22 v konečnom znení

SPRÁVA KOMISIE
RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

o implementácii smernice rady 98/49/es z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva

{SEK(2006) 82}

OBSAH

I. ÚVOD 3

II. ROZSAH 4

III. OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE DÔCHODKOVÝCH PRÁV PRACOVNÍKOV POHYBUJÚCICH SA V RÁMCI SPOLOČENSTVA 4

1. Rovnosť zaobchádzania, pokiaľ ide o zachovanie práv 4

2. Záruka cezhraničných platieb 5

3. Cezhraničné členstvo vyslaných pracovníkov 6

a) Prijaté opatrenia umožňujúce platenie príspevku vyslanými pracovníkmi a v ich mene, článok 6 ods. 1 7

b) Oslobodenie od platenia príspevkov, článok 6 ods. 2 7

4. Informácie poskytované členom systémov 8

IV. ZÁVER A ROZVOJ 9

I. ÚVOD

Doplnkové dôchodkové systémy sa v členských štátoch rôzne rozvinuli. Európska únia má teraz 25 členských štátov a dôchodkové systémy sa v Európskej únii stali ešte rôznorodejšie. To platí nielen pre zákonné dôchodkové systémy, ale aj pre doplnkové dôchodkové systémy, čo komplikuje triedenie týchto systémov podľa tradičnej trojpilierovej taxonómie[1].

Implementácia základného princípu slobody pohybu pracovníkov, ktorá je zakotvená v Zmluve o ES, znamená ochranu zákonných alebo doplnkových dôchodkových práv pracovníkov pohybujúcich sa v rámci Európskej únie. Zatiaľ čo koordinácia dôchodkových systémov sociálneho zabezpečenia umožňuje migrujúcim pracovníkom plne zachovávať ich nadobudnuté zákonné dôchodkové práva, opatrenia na zlepšenie zabezpečenia doplnkových dôchodkových práv sú stále v počiatočnom štádiu. Všeobecne sa uznáva, že systém koordinácie stanovený v nariadení 1408/71/EHS a najmä súhrn pravidiel pre zákonné dôchodkové systémy nie je v zásade vhodný pre doplnkové dôchodkové systémy. Extrémna rôznorodosť týchto systémov v rámci členských štátov a medzi nimi a skutočnosť, že doplnkové dôchodkové systémy často nevychádzajú z právnych predpisov, ale z iniciatívy súkromného sektora, sťažuje uplatňovanie podobných pravidiel. Preto sa nariadenie 1408/71/EHS nevzťahuje na väčšinu doplnkových dôchodkových systémov. Smernica v oblasti doplnkového dôchodkového zabezpečenia sa skôr chápala ako primeraný právny nástroj na ochranu doplnkových dôchodkových práv osôb pohybujúcich sa v rámci Európskej únie.

Rada prijala 29. júna 1998 smernicu 98/49/ES („smernica“) o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva[2]. Členské štáty EÚ-15 ju museli implementovať do 25. júla 2001 a nové členské štáty do 1. mája 2004. Opatrenia, ktoré sa majú podľa tejto smernice prijať, zohľadňujú osobitný charakter a vlastnosti doplnkových dôchodkových systémov. Stanovením určitých práv pre členov týchto systémov smernica obmedzuje prekážky voľného pohybu spôsobené stratou všetkých alebo niektorých doplnkových dôchodkových práv, následkom odchodu za prácou do iného členského štátu. Tieto práva sú podrobne opísané v časti III.

Podľa článku 10 ods. 3 smernice sa táto správa zaoberá uplatňovaním smernice a, ak je to potrebné, navrhuje zmeny a doplnenia, ktoré sa môžu ukázať ako nevyhnutné. S cieľom získať čo najkompletnejší prehľad bol členským štátom a vládam krajín EXVO[3] zaslaný dotazník. Komisia takisto konzultovala členov Dôchodkového fóra[4]. Táto správa je založená najmä na informáciách, ktoré poskytli respondenti. Je potrebné poznamenať, že informácie, ktoré dostala Komisia, sa výrazne líšia, pokiaľ ide o obsah a podrobné informácie. Obsah správy odráža situáciu v členských štátoch v septembri 2005.

---

1 Opísané inter alia v oznámení Komisie z 11. mája 1999 „Smerom k jednotnému trhu doplnkových dôchodkov – Výsledky konzultácií týkajúcich sa Zelenej knihy o doplnkových dôchodkov na jednotnom trhu“ (KOM(99) 134 v konečnom znení).

2 Ú. v. ES L 209, 25.7.1998, s.46.

3 Len Nórsko odpovedalo.

4 Dôchodkové fórum je výbor v oblasti doplnkových dôchodkov, ktorý zahŕňa členské štáty, sociálnych partnerov a príslušné európske federácie. Oficiálne bol založený na základe rozhodnutia Komisie K (2001) 1775 z 9. júla 2001. Odpovede boli prijaté od týchto zúčastnených organizácií: AIM, EAPSPI a EFRP. Niektoré vnútroštátne organizácie odpovedali na dotazník samostatne.

II. ROZSAH

V zmysle smernice doplnkový dôchodkový systém odkazuje na akýkoľvek dôchodkový systém zamestnancov stanovený v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou alebo kolektívnou, či inou porovnateľnou dohodou určenou na poskytovanie doplnkových dôchodkov pre zamestnané alebo samostatne zárobkovo činné osoby, bez ohľadu na to, či sú takéto systémy povinné alebo dobrovoľné. Smernica vylučuje zo svojho rozsahu tie systémy, ktoré sú zahrnuté pod pojmom „právne predpisy“ ako sú vymedzené v prvom pododseku článku 1 písm. j) nariadenia 1408/71/EHS, alebo systémy, ktoré vyhlási členský štát podľa tohto článku.

Tabuľka 1 „Vecný rozsah“ v prílohe 1 v pracovnom dokumente zamestnancov Komisie pripojenom k správe o implementácii smernice Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva poskytuje stručný prehľad ustanovenia týkajúceho sa doplnkových dôchodkov v členských štátoch, ktoré patria do rozsahu súčasnej smernice. Ak sú doplnkové dôchodkové systémy výnimočne zahrnuté do nariadenia 1408/71/EHS, uvádzajú sa v tabuľke. Všetky ďalšie informácie uvedené v tejto správe o implementačných opatreniach členských štátov sa týkajú doplnkových dôchodkových systémov uvedených v tejto tabuľke. Je potrebné poznamenať, že táto tabuľka nemôže byť vyčerpávajúca pri zohľadnení zložitosti a veľkej rôznorodosti doplnkových dôchodkových systémov.

Smernica sa uplatňuje bez ohľadu na to, či je doplnkový dôchodkový systém je založený na poskytovaní finančných prostriedkov, systémoch priebežného financovania alebo účtovných rezervách. Väčšina doplnkových dôchodkových systémov funguje na základe poskytovania finančných prostriedkov – zjednodušene to znamená, že „fondy“, ktoré existujú nezávisle od zamestnávateľa, získavajú príspevky, investujú ich a platia dávky. Avšak stále existujú ostatné systémy financované prostredníctvom priebežného financovania alebo kombinované s prístupom poskytovania finančných prostriedkov, ako aj účtovnými rezervami. Podľa vyplnených dotazníkov doplnkové dôchodkové systémy, ktoré sú založené na posledne menovanej forme financovania, t. j. na vyhradení účtovných rezerv s cieľom podporovať sľuby týkajúce sa dôchodkov, je možno nájsť takmer v polovici členských štátoch, ktorými sú Belgicko, Dánsko, Luxembursko, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Spojené kráľovstvo, Španielsko, Švédsko, Taliansko a Nórsko.

Navyše sa smernica vzťahuje nielen na starobné dôchodky, ale, ak je ustanovené, aj na dávky v invalidite a pozostalostné dávky. Vo všetkých členských štátoch, ktoré priznávajú právo na podiel na tieto dávky nielen priamym príbuzným, ktorými sú partneri a deti. Toto sa dosiahne buď explicitným odkazom, alebo použitím širších pojmov, napr. právni dediči alebo príjemcovia, v rámci ktorých sa môžu vymedziť pojmy partneri a deti takisto.

III. OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE DÔCHODKOVÝCH PRÁV PRACOVNÍKOV POHYBUJÚCICH SA V RÁMCI SPOLOČENSTVA

1. Rovnosť zaobchádzania, pokiaľ ide o zachovanie práv

Článok 4 smernice stanovuje, že ak sa pracovník, ktorý nadobudol práva v rámci doplnkového dôchodkového systému v jednom členskom štáte, presťahuje do iného členského štátu, tieto práva sa zachovajú aspoň v takom rozsahu ako v prípade pracovníkov, ktorí prestali pracovať, ale zostali v dotknutom členskom štáte.

Cieľom tohto článku je zabezpečiť, aby osoby, ktoré sa sťahujú do iného členského štátu, neboli v horšej situácii, než tie osoby, ktoré prestanú pracovať, ale zostávajú v rovnakom členskom štáte. Stanovením tejto zásady sa článkom 4 zabezpečuje minimálny štandard rovnosti zaobchádzania vo vnútroštátnych a cezhraničných prípadov, pokiaľ ide o zachovanie už nadobudnutých práv.

Podľa určitých členských štátov nebolo potrebné prijať osobitné opatrenia na dosiahnutie súladu s týmto článkom. Dôvodom bola skutočnosť, že vlády členských štátov najčastejšie uvádzali, že existujúce právne rámce alebo kolektívne dohody, ktoré upravujú zachovanie nadobudnutých práv, nerozlišujú medzi pracovníkmi, ktorí zostávajú v jednom členskom štáte a pracovníkmi, ktorí sa sťahujú do iného členského štátu.

Viacero členských štátov však zaviedlo osobitný právny predpis s cieľom zabezpečiť, aby sa rovnaké princípy zachovania nadobudnutých dôchodkových práv uplatňovali rovnako, ak sa člen systému presťahuje do iného členského štátu. Tento typ osobitného ustanovenia je možno nájsť v právnych predpisoch Francúzska, Nemecka, Grécka[5], Írska, Lotyšska, Luxemburska, Holandska, Poľska, Portugalska, Spojeného kráľovstva a Nórska. Tieto členské štáty použili dva typy právnych techník, zatiaľ čo Francúzsko, Írsko a Spojené kráľovstvo sa rozhodli implementovať zákaz na základe odlišných pravidiel, ostatné uvedené členské štáty uprednostnili pozitívne pravidlo na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania[6]. Podľa estónskych vládnych orgánov uplatnilo Estónsko smernicu 98/49/EC, pokiaľ ide o povinný financovaný dôchodkový systém, ktorá sa implementuje prostredníctvom Zákona o financovaní dôchodkov (Funded Pensions Act)[7].

Zdá sa, že dosah smernice týkajúcej sa tohto bodu bol z hľadiska smerovania ku skutočnej zmene praxe obmedzený, keďže členské štáty uviedli, že v tomto kontexte bola už nediskriminácia stanovená pred uplatnením smernice. Príslušné odkazy vo vnútroštátnych ustanoveniach pozri v prílohe 1 - tabuľka 2 „Rovnaké zachovanie“ v pracovnom dokumente zamestnancov Komisie pripojenom k správe o implementácii smernice Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva.

2. Záruka cezhraničných platieb

Podľa článku 5 smernice zabezpečia členské štáty, aby sa v rámci doplnkového dôchodkového systému platili členom a bývalým členom, ako aj ostatným oprávneným osobám, na základe týchto systémov, vo všetkých členských štátoch dávky bez možných daní a transakčných poplatkov. Vyplácanie dávok v celej Európe je základným predpokladom pre splnenie obidvoch zásad voľného pohybu pracovníkov a voľného pohybu kapitálu.

---

[5] Grécke právne predpisy boli napokon prijaté 3. novembra 2004 (Dekrét prezidenta republiky 227/2004 uverejnený v Ú. v. EÚ č. 212 z 5. novembra 2004).

[6] Napríklad, implementačné právne predpisy Portugalska znejú takto: „Pracovníci, ktorí sú členmi doplnkového dôchodkového systému, a ktorí prestali platiť príspevky do tohto systému, pretože sa presťahovali z jedného členského štátu do iného si zachovajú dôchodkové práva nadobudnuté v týchto systémoch na základe rovnakých podmienok uplatniteľných na členov, ktorí prestali prispievať, ale ktorí zostali na území štátu. 2.1 ustanovenia ods. 1 sa takisto uplatňujú na iné osoby, ktoré majú oprávnený nárok na základe dotknutého doplnkového systému.“

[7] Odpoveď vládnych orgánov Estónska z 1.8.2005. Útvary Komisie práve hodnotia financovaný dôchodkový systém Estónska.

Niekoľko členských štátov (Fínsko, Francúzsko, Grécko, Írsko, Malta, Holandsko, Portugalsko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo) a Nórsko implementovalo do svojich právnych predpisov špecifické ustanovenie, ktorým sa stanovuje, že dávky sa vyplácajú oprávneným osobám, ktoré sa presťahovali do iného členského štátu[8].

Na rozdiel od ostatných uvedených ustanovení bolo toto ustanovenie už prijaté ešte pred uplatnením smernice. Cyprus a Španielsko neprijali osobitné ustanovenie len na účely implementácie uvedenej smernice, ale prijali aj všeobecnejšie právne predpisy stanovujúce, že pohyb kapitálu a platby medzi pôvodnými obyvateľmi členského štátu a obyvateľmi v iných členských štátov sa uskutočnia bez obmedzení.

Ak nebolo prijaté žiadne právne opatrenie, príslušné členské štáty uviedli, že ich právne ustanovenia alebo kolektívne dohody už boli v súlade s požiadavkou článku 5. Podľa väčšiny týchto členských štátov to vyplýva zo skutočnosti, že ich existujúce právne predpisy nerobili, pokiaľ ide o platby, žiadne rozdiely medzi členmi, ktorí zostávajú v krajine a tými, ktorí odchádzajú do iného členského štátu. Ostatné členské štáty uviedli, že nebolo potrebné prijať výslovné opatrenia, pretože ich právne predpisy neobsahovali ustanovenia, ktoré by bránili voľnému pohybu kapitálu v súvislosti s cezhraničnými platbami uskutočňovanými v rámci doplnkových dôchodkových systémov.

Podobne ako článok 4 sa nezdá, že by tento článok viedol k významnej zmene praxe členských štátov. Dokonca aj členské štáty, ktoré prijali výslovné ustanovenie, neoznámili, že pred jeho prijatím postupovali inak. Môže to poukazovať na skutočnosť, že pre všetky typy systémov bolo ľahké dodržiavať záruku vyplácania dávok bez obmedzení (bývalým) členom systému, ktorí majú bydlisko v inom členskom štáte.

Príslušné odkazy vo vnútroštátnych ustanoveniach pozri v prílohe 1 – tabuľka 3 „Cezhraničné platby“ v pracovnom dokumente zamestnancov Komisie pripojenom k správe o implementácii smernice Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva.

3. Cezhraničné členstvo vyslaných pracovníkov

Článok 6 sa týka vyslaných pracovníkov v zmysle nariadenia 1408/71/EHS. Vyslanie je situácia, v ktorej je pracovník dočasne vyslaný svojim zamestnávateľom do iného členského štátu ako toho, v ktorom je bežne zamestnaný. Maximálne obdobie vyslania je 12 mesiacov; vo výnimočných prípadoch možno toto obdobie predĺžiť na 24 mesiacov. Počas celého obdobia vyslania existuje priamy vzťah medzi podnikom, ktorý pracovníka vyslal a vyslaným pracovníkom.

Pracovník, ktorý je pripravený dočasne pracovať v zahraničí pre svojho zamestnávateľa, oprávnene očakáva, že neutrpí žiadne ekonomické nevýhody, v súvislosti s jeho doplnkovými

---

[8] Nasledujúce znenie fínskeho zákona o financovaní poistenia je príkladom takéhoto osobitného ustanovenia:
„Doplnkové dôchodkové dávky pre členov alebo iné poistené osoby, ktoré sú alebo boli kryté systémom doplnkových dávok, sa takisto vyplatia v ostatných členských krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru na základe rovnakých podmienok ako vo Fínsku. Pokiaľ nie je v stanovách fondov stanovené inak, doplnkové dávky sa môžu takisto vyplácať krajinám mimo Európskeho hospodárskeho priestoru.“

dôchodkovými právami. Prechod na nový systém počas jeho práce v zahraničí, za predpokladu, že nejaký systém už existuje, by mu mohol spôsobiť značnú finančnú stratu. Napríklad by sa mohlo stať, že pracovník nenadobudne žiadne práva pôčas svojho vyslania, pretože nesplnil obdobie nadobudnutia nárokov, ktoré v tejto krajine môže platiť. Rovnako to môže viesť k ťažkostiam, ak nový systém nie je zlučiteľný s predchádzajúcim systémom. Napríklad je komplikované vypočítať príslušné zabezpečenie v prípade zmeny systému s definovaným výnosom na systém s definovanými príspevkami. Týmto problémom sa možno vyhnúť prostredníctvom cezhraničného členstva, čo znamená zostať v pôvodnom systéme počas obdobia vyslania. Článok 6 preto umožňuje cezhraničné členstvo pomocou stanovenia, že zamestnávateľom a vyslaným pracovníkom musí byť umožnené pokračovať v platení príspevkov do doplnkového systému členského štátu počas obdobia vyslania do iného členského štátu. Ak sa príspevky naďalej platia, musia členské štáty zabezpečiť, aby vyslaní pracovníci a zamestnávatelia boli oslobodení od povinnosti platiť príspevky v inom členskom štáte.

a) Prijaté opatrenia umožňujúce platenie príspevku vyslanými pracovníkmi a v ich mene, článok 6 ods. 1

Určité členské štáty uviedli, že nebolo potrebné prijať osobitné opatrenia, ktorými by sa umožnilo pokračovanie platenia príspevkov počas vyslania. Dôvod, ktorý členské štáty spravidla uvádzajú je ten, že v prípade vyslania zostávajú zmluvy a kolektívne dohody v súvislosti s poskytovaním doplnkových dôchodkov v členskom štáte pôvodu uplatniteľné pre všetky strany. Podľa týchto členských štátov príspevky od vyslaných pracovníkov a v ich mene sa preto platia normálne v súlade s ustanoveniami upravujúcimi platenie príspevkov. Navyše tvrdili, že súlad s článkom 6 ods. 1 vyplýva z chýbajúcich právnych predpisov, ktorými sa zakazujú platiť príspevky do doplnkových dôchodkových systémov počas vyslania.

Niektoré členské štáty však prijali výslovné ustanovenia, aby zabezpečili neustále platenia počas vyslania. Takéto ustanovenia implementovalo Grécko, Francúzsko, Holandsko, Luxembursko, Malta, Portugalsko, Spojené kráľovstvo a Nórsko.

Kým v Grécku sa právo pokračovať v platení príspevkov musí uplatňovať v rámci tridsiatich dní od doručenia oznámenia o vyslaní pracovníkom, v ostatných uvedených krajinách neexistujú žiadne osobitné obmedzenia pri uplatňovaní tohto práva. Ustanovenia Luxemburska a Švédska stanovujú, že platenie môže nielen pokračovať, ale bude pokračovať počas obdobia vyslania.

b) Oslobodenie od platenia príspevkov, článok 6 ods. 2

Táto požiadavka sa týka členských štátov, ktoré majú povinné doplnkové dôchodkové systémy. Rovnako ako povinné doplnkové dôchodkové systémy vo všeobecnosti alebo povinné členstvo pre určitý sektor, by takéto systémy mohli predstavovať prekážku zásady oslobodenia od platenia príspevkov do doplnkových dôchodkových systémov v inom členskom štáte. Preto v týchto prípadoch musí hostiteľský členský štát zabezpečiť, aby vyslaní pracovníci a ich zamestnávatelia neboli krytí povinným systémom.

Určité členské štáty uviedli, že nepotrebujú výslovné ustanovenia na implementáciu článku 6 ods. 2. V odôvodnení takéhoto konania členské štáty všeobecne tvrdili, že neexistujú povinné doplnkové dôchodkové systémy vo všeobecnosti a neexistujú ani právne predpisy, na základe ktorých je členstvo v systéme povinné.

Ostatné členské štáty však prijali osobitné ustanovenia. Napríklad, holandské právo stanovuje, že ak počas vyslania do Holandska sa príspevky platia v inom členskom štáte, zamestnanec vyslaný do Holandska a jeho zamestnávateľ sú oslobodení od povinnosti platiť príspevky v Holandsku. Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Švédsko (len čiastočne) a Nórsko majú analogické ustanovenia.

Grécko, Luxembursko, Malta a Portugalsko takisto implementovali osobitné ustanovenia týkajúce sa tejto otázky, ale z iného pohľadu. Napríklad grécke právo ustanovuje, že vyslaný pracovník a, ak je stanovené, jeho zamestnávateľ sú oslobodení od povinnosti platiť príspevky do doplnkových dôchodkových systémov v inom členskom štáte. Luxembursko, Malta a Portugalsko prijali takmer rovnaké ustanovenie. Podľa útvarov Komisie by tento typ ustanovenia nemal prispievať k implementácii článku 6 ods. 2, keďže je otázne, či toto ustanovenie môže byť právne vynútiteľné v členských štátoch, do ktorých je pracovník vyslaný.

Ak bude pracovník pre svojho zamestnávateľa pracovať v zahraničí krátko, potrebuje vedieť, čo bude s jeho doplnkovými dôchodkovými právami počas tohto obdobia. Pracovník a jeho zamestnávateľ majú záujem o jednoduchý postup bez dodatočných nákladov a komplexných administratívnych ustanovení. V cezhraničnom členstve majú nástroj, ktorý to umožní. Najmä zamestnanci medzinárodných spoločností, ktorí môžu byť v priebehu svojej kariéry takto vyslaní niekoľkokrát, využívajú výhodu tohto nástroja. V prípade chýbajúceho zákonného práva na cezhraničné členstvo, záležalo na znení príslušných zmlúv, či sa pokračovanie platenia príspevkov dovolí alebo nedovolí. Kodifikáciou tohto práva získali pracovník a zamestnávateľ v tejto veci právnu istotu, ktorá je pre plánovanie vyslaní podstatná.

Príslušné odkazy vo vnútroštátnych ustanoveniach pozri v prílohe 1 – tabuľka 4 „Cezhraničné členstvo vyslaných zamestnancov“ v pracovnom dokumente zamestnancov Komisie pripojenom k správe o implementácii smernice Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva.

4. Informácie poskytované členom systémov

Podľa článku 7 smernice prijmú členské štáty opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávatelia, správcovia alebo iné osoby zodpovedné za riadenie doplnkových dôchodkových systémov poskytli mobilným pracovníkom dostatočné informácie o ich dôchodkových právach a možnostiach, ktoré sú pre nich prístupné pri sťahovaní sa do iného členského štátu. Takéto informácie prinajmenšom zodpovedajú informáciám poskytnutým členom systémov, ktorých príspevky sa zastavili, ale ktorí zostali v tom istom členskom štáte.

Doplnkové dôchodky, najmä v prípade členských štátov s doplnkovými dôchodkovými systémami, ktoré stanovujú vysoké príspevky, tvoria dôležitú súčasť ochrany príjmov v starobe. Preto je prirodzené, že osoby, ktoré majú v úmysle pracovať v inom členskom štáte, chcú mať pred konečným rozhodnutím jasnú predstavu o tom, aké bude mať ich rozhodnutie dôsledky na ich nadobudnuté dôchodkové práva. Z tohto dôvodu sú primerané informácie v tejto oblasti nevyhnutné.

Určité členské štáty odkazovali na túto minimálnu požiadavku a uviedli, že žiadne osobitné opatrenia týkajúce sa informácií, ktoré sa majú poskytovať členom systémov, sa neprijali. V tejto súvislosti sa namieta, že rozsah informácií je v súlade s obsahom smernice a je

rovnaký pre všetkých členov systémov bez ohľadu na to, či zostali vo svojom členskom štáte pôvodu alebo sa presťahovali do iného členského štátu.

Avšak osem štátov (Grécko, Portugalsko, Malta, Holandsko, Írsko, Lotyšsko, Luxembursko a Nórsko) prijalo v tejto súvislosti explicitné pravidlá. Je veľmi dôležité, aby pred odchodom za prácou do iného členského štátu dostávali pracovníci primerané informácie, najmä pokiaľ ide o možnosti a alternatívy pre nich dostupné. V niektorých členských štátoch sa smernicou rozšírili v tejto súvislosti práva na informácie. Ale väčšina krajín odkazovala na ich už existujúce požiadavky vo veci informovanosti pred smernicou.

Príslušné odkazy vo vnútroštátnych ustanoveniach pozri v prílohe 1 – tabuľka 5 „Informácie poskytované členom systémov“ v pracovnom dokumente zamestnancov Komisie pripojenom k správe o implementácii smernice Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva.

IV. ZÁVER A ROZVOJ

Čo sa týka prvých dvoch opatrení na zabezpečenie dôchodkových práv, t. j. rovnakého zachovania a cezhraničných platieb, analýza odpovedí členských štátov odhaľuje, že podľa určitých členských štátov boli tieto práva v týchto členských štátoch dostatočne zabezpečené pred nadobudnutím platnosti smernice. Aj napriek tomu poskytne kodifikácia týchto práv prostredníctvom smernice viac právnej istoty, čím pomôže pracovníkom, ktorí uvažujú o presťahovaní sa do zahraničia. Navyše, zakotvením týchto princípov v právnych predpisoch EÚ existuje záruka, že mobilný pracovník sa neocitne v situácii, ktorá zaostáva za normami stanovenými na úrovni EÚ.

Práva ustanovené v článku 6 nielen zvyšujú právnu istotu, ale takisto poskytujú jednoduchý postup na to, aby mohol člen pokračovať v budovaní svojich doplnkových dôchodkových oprávnení počas obdobia vyslania. Preto článok 6, ktorým sa umožňuje cezhraničné členstvo, slúži na poskytovanie primeranej ochrany pre pracovníkov, ktorí sú dočasne vyslaní do iného členského štátu. Je rovnako dôležité, aby sa toto cezhraničné členstvo nestalo menej atraktívnym, pretože zamestnávateľ alebo jeho zamestnanec musia platiť príspevky na základe povinného dôchodkového systému stanoveného v členských štátoch, do ktorých je pracovník vyslaný. V tejto súvislosti sa môže uľahčenie cezhraničného členstva vyslaných pracovníkov považovať za dôležitý krok smerom k uľahčeniu pracovnej mobility v oblasti krátkodobého vyslania v rámci nariadenia 1408/71/EHS.

Pokiaľ ide o informácie poskytované členom systémov, bol vplyv smernice na nariadenia členských štátov vo veci informovanosti dôležitý, aj keď podľa väčšiny existujúcich pravidiel sa už požadovalo poskytovanie informácií na minimálnej úrovni stanovenej v článku 7.

Doplnkové dôchodkové systémy sa ešte nerozvinuli vo všetkých členských štátoch natoľko, aby tvorili významnú časť vnútroštátnych dôchodkových systémov. Ako vša ukázala spoločná správa o primeraných a udržateľných dôchodkoch[9], veľa členských štátov nedávno

[9] Spoločná správa Komisie a Rady o primeraných a trvalo udržateľných dôchodkoch ako ju schválila Rada 6. marca (pre zamestnanosť, sociálna politika, zdravotníctvo a spotrebiteľské záležitosti) a 7. marca 2003 (pre hospodárske a finančné záležitosti) ako príspevok na Európsku Radu v dňoch 20. - 21. marca 2003, strany 8-9, Rada ref. 6527/2/03/REV 2.

uskutočnilo štrukturálne dôchodkové reformy, ktoré mali vplyv na úpravu ich doplnkových dôchodkových systémov. Tieto reformy často vedú k zvýšenej úlohe poskytovania doplnkových dôchodkov pri zabezpečovaní primeranej ochrany príjmov pre občanov Európskej únie v starobe. Preto je veľmi dôležité, aby boli doplnkové dôchodkové práva pracovníka, ktorý využíva svoje právo žiť a pracovať v inom členskom štáte, primerane chránené.

Po prijatí uvedenej smernice prispeli ďalšie právne opatrenia na úrovni EÚ prispeli k zvýšeniu uplatňovania práva slobody pohybu pracovníkov:

Cezhraničné platby

Prvé opatrenie sa týka záruky cezhraničných platieb, bez možných daní a transakčných poplatkov. Nielen neprijatie platby, ale aj odpočítanie vysokých transakčných poplatkov pred uskutočnením platby v inej krajine, môže ovplyvniť mobilitu pracovníkov. Nariadenie (ES) č. 2560/2001 z 19. decembra 2001 o cezhraničných platbách v eurách pomáha znižovať takéto poplatky.

Cezhraničné členstvo

V oblasti cezhraničného členstva predstavuje prijatie smernice 2003/41/ES z 3. júna 2003 o činnostiach a dohľade nad inštitúciami dôchodkového zabezpečenia zamestnancov („Smernica IDZZ“, tiež známa ako „smernica o dôchodkovom fonde“) ďalšie právne opatrenie na úrovni EÚ. Vzájomné uznávanie dohľadu inštitúcií nad dôchodkovým zabezpečením zamestnancov („IDZZ“), zavedené smernicou, bolo základnou podmienkou, ktorou sa umožnila cezhraničná činnosť týchto inštitúcií a následne sa otvorili možnosti pre cezhraničné členstvo. Prostredníctvom tohto zabezpečenia smernica IDZZ výrazne uľahčuje cezhraničnú mobilitu. Cezhraničné členstvo má výhodu v tom, že pracovník môže zostať v rovnakom systéme, aj keď sa presťahuje za prácou do iného členského štátu, takže žiadna zmena v systéme sa neuskutoční.

Cieľom iniciatívy Komisie v oblasti zdaňovania dôchodkov na odstránenie všetkých daňových pravidiel, ktoré diskriminujú netuzemské dôchodkové fondy, je uľahčiť cezhraničné členstvo. Prostredníctvom oznámenia (KOM (2001) 214) oznámila Komisia monitorovanie vnútroštátnych daňových pravidiel, ktoré by bránili cezhraničnej účasti v dôchodkových systémoch a prijatie potrebných krokov na zabezpečenie efektívneho dodržiavania Zmluvy. V dôsledku toho začala Komisia konania vo veci porušenia právnych predpisov podľa článku 226 Zmluvy ES voči niektorým členským štátom[10].

Požiadavky vo veci informovanosti

V oblasti informovanosti sa takisto prijalo ďalšie opatrenie v rámci smernice IDZZ. Prijalo sa opatrenie, ktorým sa žiadalo, aby inštitúcie dôchodkového zabezpečenia zamestnancov poskytovali členom systémov a príjemcom rozsah informácií týkajúcich sa záležitostí, ktoré majú vplyv na ich výhody. Avšak, keďže rozsah smernice IDZZ nie je rovnaký ako uvedená smernica, tieto ustanovenia sa netýkajú všetkých poskytovateľov doplnkového dôchodkového zabezpečenia.

---

[10] Ďalšie informácie sú dostupné na: http://europa.eu.int/comm/taxation_customs/taxation/personal_tax/pensions/index_en.htm

Perspektívy

Žiadna vláda neuviedla, že diskriminácia stále existuje v domácich a cezhraničných prípadoch, ani že sa uplatňovaniu práv týkajúcich sa vyslania pracovníkov v rámci členského štátu v praxi zabraňuje. Toto platí takmer bez výnimky v prípade, ktorý sa týka odpovedí od členov dôchodkového fóra. Len jeden člen uviedol, že existujú problémy, pokiaľ ide o praktické uplatňovanie smernice. Napríklad, tento člen uviedol, že sú problémy s uplatňovaním práv s cieľom neustále prispievať do pôvodného systému počas vyslania.

Ak existovali správy o nevýhodách, ktorým pracovníci v rámci tohto kontextu čelia, vlády a členovia dôchodkového fóra najčastejšie odkazovali na problémy, ktoré boli dôsledkom rôznosti fiškálnych systémov a rôznych pravidiel týkajúcich sa nadobudnutia práv. Posledne uvedené odkazuje na to, čo sa nazýva „prenosnosť" doplnkových dôchodkových práv, t. j. možnosť nadobudnúť a zachovať dôchodkové oprávnenia v prípade profesionálnej mobility. V iných prípadoch nemusí ísť o problém nadobudnutia práv, ale o problém uplatňovania práv v praxi.

Avšak uvedená smernica sa nezaoberá týmito prekážkami mobility. A predsa prekážky voľného pohybu pracovníkov v oblasti doplnkových dôchodkov stále existujú. Samotnou smernicou sa vyjadruje toto stanovisko o tom, že smernicou sa vytvára len prvé opatrenie (pozri odôvodnenie 4) a iba „prispieva" k odstráneniu prekážok voľného pohybu (pozri odôvodnenie 7 a článok 1).

Komisia zistila, že nedostatočná prenosnosť doplnkových dôchodkových práv môže vytvoriť dôležité prekážky mobility pracovníkov a teda voľného pohybu pracovníkov, ktorý je jedným zo základných práv zakotvených v Zmluve.

Komisia konzultovala so ociálnymi partnermi v dvoch prípadoch, naposledy v septembri 2003 (SEC(2003)916). Prostredníctvom tohto oznámenia začala druhú fázu konzultácií so sociálnymi partnermi týkajúcich sa opatrení na zlepšenie prenosnosti dôchodkových práv zamestnancov a navrhla, aby sa európsky kolektívny rámec v tejto oblasti prerokoval. Keďže majú sociálni partneri rôzne názory na potrebu začať rokovania, Komisia predložila 20. októbra 2005 návrh smernice na zlepšenie prenosnosti doplnkových dôchodkových práv[11].

[11] (KOM(2005) 507 v konečnom znení z 20.10. 2005). Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení prenosnosti práv na doplnkový dôchodok.