EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 6.7.2020.
COM(2020) 291 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI UN EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI

par to, kā piemērota Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa Direktīva 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu

1. IEVADS

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir Eiropas Savienības pilsoņu pamatbrīvība un viens no iekšējā tirgus balstiem. Tā ir noteikta Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 45. pantā. Šīs tiesības ir sīkāk noteiktas sekundāros tiesību aktos, it sevišķi Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa Regulā (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā. Tāpat tās ir sīkāk noteiktas Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā.

Svarīgs darba ņēmēju pārvietošanās brīvības atvieglošanas elements ir to sociālā nodrošinājuma, tostarp pensiju, tiesību saglabāšana. Darba ņēmēju sociālo aizsardzību pensiju jomā garantē ar likumu noteiktās sociālā nodrošinājuma shēmas, ko papildina ar darba līgumu saistītas papildpensiju shēmas. Šajā ziņā primārā kompetence pieder valstu sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Lai aizsargātu to personu tiesības, kuras īsteno savas tiesības uz pārvietošanās brīvību, ES jau agrīni, pamatojoties uz LESD 48. pantu, pieņēma pasākumus ar mērķi aizsargāt strādājošo, kuri pārvietojas Eiropas Savienības iekšienē, un viņu ģimenes locekļu sociālā nodrošinājuma tiesības — tā dēvētās sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācijas regulas[1]. Tomēr šīs regulas būtībā attiecas tikai uz valsts obligātajām pensiju shēmām un netiek piemērotas papildpensiju shēmām[2]. Tādēļ bija svarīgi pieņemt īpašus noteikumus par papildpensijas tiesībām.

Ar Padomes Direktīvu 98/49/EK[3] par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā, kā pirmais solis ar papildpensijām saistītu brīvas pārvietošanās šķēršļu novēršanā, kas nav paredzētas iepriekš minētajās ES regulās par koordinēšanu, ir noteiktas konkrētas papildpensiju shēmu dalībnieku tiesības. Saskaņā ar šo direktīvu tādas personas nostiprinātās pensijas tiesības, kura beidz veikt iemaksas papildpensiju shēmā sakarā ar pārcelšanos uz citu dalībvalsti, ir jāsaglabā tādā pašā apmērā kā personai, kura paliek tajā pašā dalībvalstī un arī vairs neveic iemaksas pensiju shēmā. Papildpensiju shēmas saņēmējiem ir tiesības saņemt pabalstus jebkurā dalībvalstī.

Tomēr ziņojumā[4] par Direktīvas 98/49/EK īstenošanu tika secināts, ka direktīva ir tikai pirmais pasākums, kas attiecībā uz papildpensijām palīdz novērst šķēršļus, lai darba ņēmēji varētu brīvi pārvietoties, taču šķēršļi joprojām pastāv. Tādēļ Komisija iesniedza "priekšlikumu direktīvai, ar ko uzlabot papildu pensijas tiesību pārnesamību"[5].

2014. gada 16. aprīlī tika pieņemta Direktīva 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot

[1] Tās ir Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) un Regula (EK) Nr. 987/2009 (2009. gada 16. septembris), ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu.

[2] Izņemot shēmas, uz kurām kā sociālā nodrošinājuma sistēmām attiecas jēdziens "tiesību akti", kas definēts Regulas (EK) Nr. 883/2004 1. panta 1. punkta pirmajā apakšpunktā vai par kuru dalībvalsts ir sagatavojusi deklarāciju saskaņā ar minēto pantu.

[3] Padomes Direktīva 98/49/EK (1998. gada 29. jūnijs) par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā.

[4] COM(2006) 22 *final*, 26.1.2006.

[5] COM(2005) 507 *final*, 20.10.2005.

papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (Papildpensiju direktīva[6], turpmāk — direktīva)[7]. To var uzskatīt par otro soli virzībā uz to, lai novērstu brīvas pārvietošanās šķēršļus saistībā ar papildpensijām un vēl vairāk veicinātu strādājošo mobilitāti starp dalībvalstīm.

Direktīvas mērķis ir veicināt darba ņēmēju mobilitāti, mazinot šķēršļus, kurus rada noteikti noteikumi par papildpensiju shēmām, kas saistītas ar darba tiesiskajām attiecībām. Daudzās dalībvalstīs papildpensijām ir aizvien lielāka nozīme iedzīvotāju dzīves līmeņa nodrošināšanā vecumdienās. Tādēļ ir svarīgi ieviest noteiktas minimālās prasības pensiju tiesību iegūšanai un saglabāšanai, lai mazinātu šķēršļus strādājošo pārvietošanās brīvībai starp dalībvalstīm.

Direktīvas prasības jo īpaši attiecas uz:

- tiesību iegūšanas nosacījumiem papildpensiju shēmās.

  Ar direktīvu tiek noteikts maksimālais gaidīšanas periods, proti, periods, kas nepieciešams, lai darba ņēmējs varētu kļūt par pensiju shēmas dalībnieku, un maksimālais tiesību nostiprināšanas periods, proti, aktīvas dalības shēmā periods, pēc kura iestājas tiesības uz uzkrātajām papildpensijas tiesībām, un vecuma ierobežojums tiesību nostiprināšanai;

- atlikto pensijas tiesību saglabāšanu.

  Direktīva paredz tiesības efektīvi saglabāt papildpensijas tiesības;

- informācijas standarti.

  Ar direktīvu tiek nodrošinātas tiesības saņemt pietiekamu informāciju, jo īpaši par mobilitātes ietekmi uz pensiju tiesībām.

Direktīva stājās spēkā 2014. gada 20. maijā, un dalībvalstīm tā bija jātransponē līdz 2018. gada 21. maijam. Šāds relatīvi ilgs transponēšanas periods tika paredzēts, lai dotu dalībvalstīm pietiekami daudz laika; tas tika uzskatīts par nepieciešamu šīs jomas sarežģītības, kā arī atsevišķo dalībvalstu papildpensiju shēmu daudzveidīguma dēļ.

Saskaņā ar direktīvas 9. panta 1. punktu dalībvalstīm līdz 2019. gada 21. maijam bija jāpaziņo Komisijai visa pieejamā informācija par direktīvas piemērošanu.

Direktīvas 9. panta 2. punktā ir noteikts, ka Komisija sagatavo ziņojumu par direktīvas piemērošanu dalībvalstīs.

Šis ziņojums galvenokārt ir balstīts uz pasākumiem, kurus dalībvalstis ir paziņojušas Komisijai saskaņā ar direktīvas 8. pantu. Atsauces uz valstu tiesību aktiem, ar kuriem transponē direktīvu, ir pieejamas *Eur-Lex* tīmekļa vietnē[8]. Šajā ziņojumā ir izmantota informācija par direktīvas piemērošanu, ko dalībvalstis ir paziņojušas saskaņā ar

[6] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/50/ES (2014. gada 16. aprīlis) par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj.

[7] http://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj.

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/NIM/?uri=CELEX:32014L0050&qid=1562160328388.

direktīvas 9. pantu. Tāpat Komisija ir izmantojusi informāciju, ko ir apkopojis tās juridisko ekspertu tīkls darba ņēmēju pārvietošanās brīvības un sociālā nodrošinājuma koordinācijas jautājumos[9]. Komisija ir arī apspriedusies ar Padomdevējas komitejas darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jautājumos[10] locekļiem, nosūtot viņiem detalizētu anketu[11] (turpmāk — anketa) un vēlāk ziņojuma projektu. Komisija arī lūdza Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības tehniskās komitejas locekļus precizēt transponēšanas pasākumus[12].

2. TRANSPONĒŠANAS PROCESS

Saskaņā ar direktīvas 8. pantu dalībvalstīm direktīva bija jātransponē līdz 2018. gada 21. maijam.

Lai palīdzētu dalībvalstīm veikt transponēšanu un īstenošanu, laikā no 2016. līdz 2018. gadam direktīva tika apspriesta vairākās iepriekš minēto komiteju sanāksmēs.

Tomēr līdz transponēšanas termiņam tikai desmit dalībvalstis bija paziņojušas transponēšanas pasākumus un informējušas, ka tās ir pabeigušas direktīvas transponēšanu[13].

Komisija 2018. gada jūlijā uzsāka pārkāpuma procedūras pret desmit dalībvalstīm[14], kuras tobrīd joprojām nebija paziņojušas par direktīvas pilnīgu transponēšanu. Komisija 2019. gada janvārī turpināja pārkāpuma procedūras pret četrām dalībvalstīm[15]. Visbeidzot, līdz 2019. gada septembrim visas dalībvalstis bija paziņojušas par pilnīgu transponēšanu. Tādēļ pārkāpuma procedūras slēdza.

Komisija pašlaik pabeidz savu analīzi par valstu pasākumu atbilstību, lai nodrošinātu direktīvas pareizu transponēšanu. Notiekošās atbilstības pārbaudes ietvaros Komisija sazinās ar dalībvalstīm par šajā ziņojumā izklāstītajiem jautājumiem.

3. DIREKTĪVAS ĪSTENOŠANA

Attiecībā uz direktīvas transponēšanas metodi saskaņā ar direktīvas 8. panta 1. punktu dalībvalstis varēja brīvi izvēlēties, vai tieši transponēt direktīvas noteikumus valsts normatīvajos vai administratīvajos aktos vai nodrošināt, ka sociālie partneri ievieš vajadzīgos noteikumus, izmantojot nolīgumu. Ja transponēšana tika veikta ar koplīgumu starpniecību, dalībvalstīm, izmantojot attiecīgus normatīvos un administratīvos aktus, bija jānodrošina, ka direktīvā paredzētā aizsardzība pilnībā attiecas uz visiem strādājošajiem. Transponēšanas aktā vai oficiālās publikācijas dokumentā bija jābūt iekļautai atsaucei uz direktīvu.

---

[9] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1098.

[10] Komiteja ir izveidota saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 492/2011 21. pantu.

[11] Anketa bija veltīta atsevišķu transponēšanas jautājumu precizēšanai un direktīvas praktiskajai piemērošanai. Atbildes sniedza (līdz 2020. gada janvāra beigām) 23 dalībvalstu valdības un 8 sociālie partneri (arodbiedrību organizācijas un darba devēju organizācijas).

[12] Komiteja ir izveidota saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 492/2011 29. pantu.

[13] Vācija, Igaunija, Somija, Horvātija, Ungārija, Latvija, Lietuva, Slovākija, Slovēnija un Zviedrija.

[14] Oficiāla paziņojuma vēstules tika nosūtītas Čehijai, Kiprai, Grieķijai, Spānijai, Francijai, Īrijai, Luksemburgai, Nīderlandei, Austrijai un Rumānijai.

[15] Argumentēti atzinumi tika nosūtīti Kiprai, Īrijai, Francijai un Rumānijai.

Visas dalībvalstis ir transponējušas direktīvu, izmantojot tiesību aktus. Trīs dalībvalstis[16] uzskatīja, ka to esošie tiesību akti jau pilnībā atbilst direktīvas noteikumiem. Neviena no dalībvalstīm neminēja direktīvas noteikumu īstenošanu ar koplīgumu starpniecību.
Lielākajā daļā dalībvalstu transponēšanas pasākumu ir iekļauta atsauce uz direktīvu. Vienā dalībvalstī[17] atsauce uz direktīvu tika minēta valdības iesniegtajā tiesību akta priekšlikumā. Dalībvalstīs, kurās līdzšinējie tiesību akti tika uzskatīti par pietiekamiem, lai panāktu pilnīgu īstenošanu, atsauce uz direktīvu netika izdarīta.

3.1 Piemērojamības laikposms

Direktīvas piemērojamība laikā attiecas tikai uz nodarbinātības periodiem pēc tās transponēšanai noteiktā termiņa beigām[18], proti, 2018. gada 21. maija. Tādējādi dalībvalstīm bija pienākums nodrošināt, ka, pat ja transponēšana valstī tika pabeigta pēc 2018. gada 21. maija, tiesību aktu atpakaļejošais spēks attiecās uz visiem nodarbinātības periodiem pēc 2018. gada 21. maija.

Vairums valstu ir ievērojušas šo noteikumu. Tomēr dažas to nav izdarījušas[19]: Polijā transponēšanas tiesību akts stājās spēkā vēlāk (2018. gada 7. jūnijā) bez atpakaļejoša spēka. Zviedrijā, lai gan noteikums par termiņa tvērumu kopumā ir ticis ievērots, apgādnieka zaudējuma atlikto pensiju aprēķināšanā ņem vērā tikai pēc 2018. gada 1. jūnija iegūtās tiesības. Francijā transponēšanas tiesību akts stājās spēkā 2019. gada 5. jūlijā bez atpakaļejoša spēka. To attiecībā uz shēmām, kas izveidotas pēc 2019. gada 5. jūlija, piemēro no 2019. gada 5. jūlija, savukārt attiecībā uz shēmām, kuras jau pastāvēja pirms šī datuma, transponēšanas noteikumi attiecas tikai uz tiesībām, kas atbilst nodarbinātības periodiem pēc 2020. gada 1. janvāra. Rumānijā likums, ar kuru transponē direktīvu, tika pieņemts 2019. gada 8. jūlijā bez atpakaļejoša spēka.

3.2 Darbības joma attiecībā uz personām

Atšķirībā no Direktīvas 98/49/EK, kas attiecas uz abu kategoriju personām, direktīva attiecas tikai uz strādājošajiem, bet ne uz pašnodarbinātām personām (sk. 1. pantu un 3. panta b) punktu).

Tā kā ar direktīvu tiek noteiktas vienīgi minimālās prasības[20], ar direktīvu paredzēto aizsardzību dalībvalstis drīkst attiecināt arī uz pašnodarbinātām personām. Vairāk nekā puse dalībvalstu[21] nolēma attiecināt direktīvā paredzēto aizsardzību uz pašnodarbinātām personām.

3.3 Teritoriālā piemērošanas joma

Direktīvas 2. panta 5. punktā ir precizēts, ka direktīvas noteikumi neattiecas uz papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu darba ņēmējiem, kuri pārvietojas vienas dalībvalsts robežās. Tomēr saskaņā ar direktīvas 6. apsvērumu dalībvalstis var apsvērt

[16] Slovēnija, Latvija un Apvienotā Karaliste.

[17] Somija.

[18] Direktīvas 2. panta 4. punkts.

[19] Francija, Zviedrija, Polija un Rumānija.

[20] Skatīt Direktīvas 2014/50/ES 7. panta 1. punktu un 28. apsvērumu.

[21] Čehija, Vācija, Grieķija, Somija, Ungārija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Portugāle, Slovākija, Apvienotā Karaliste, Horvātija un Slovēnija, daļēji — Igaunija un Polija.

savu valsts kompetenču izmantošanu, lai direktīvas noteikumus attiecinātu arī uz tiem shēmu dalībniekiem, kuri maina darbu vienas dalībvalsts teritorijā.

Puse dalībvalstu izvēlējās šādi paplašināt direktīvas noteikumu piemērošanu, attiecinot to arī uz tīri iekšzemes situācijām[22]. Šo valstu izmantotā pieeja ir atšķirīga: dažas valstis ir noteikušas, ka tiesību akti attiecas arī uz tīri iekšzemes situācijām, citas to ir izdarījušas netieši, jo to tiesību aktos netiek nošķirtas iekšzemes un pārrobežu situācijas[23], bet citas valstis nolēma piemērot līdzīgus noteikumus iekšzemes situācijām[24].

3.4 Materiālā piemērošanas joma

Eiropas Komisijas un Sociālās aizsardzības komitejas Ziņojumā par pensiju pietiekamību[25] tiek nošķirti šādi papildpensiju shēmu veidi, ko var izmantot kā vienotu ietvarstruktūru.

Papildpensiju shēmas:

- **arodpensiju shēmas** ir ar darba tiesiskajām attiecībām vai profesionālo darbību saistītas shēmas. Tās var izveidot viens vai vairāki darba devēji, nozares apvienības vai sociālie partneri kopīgi;
- **privātas pensiju shēmas** ir balstītas uz noguldītāja un finanšu pakalpojumu sniedzēja individuālu līgumu par pensijas uzkrājumiem. Dažkārt iemaksas darba ņēmēja privātajā pensiju shēmā var veikt arī darba devējs.

Saskaņā ar direktīvā lietoto papildpensiju shēmas definīciju direktīvas darbības jomā ietilpst vienīgi "arodpensiju shēmas".

Direktīvas materiālo piemērošanas jomu kopīgi nosaka direktīvas 2. pants un 3. pants. 2. pantā ir noteikts, ka direktīva attiecas uz papildpensiju shēmām, izņemot tajā izsmeļoši uzskaitītās vai minētās shēmas[26].

3. panta b) punktā ir definēts papildpensiju shēmas jēdziens. Direktīvas izpratnē ar papildpensiju shēmu ir jāsaprot "jebkura arodpensiju shēma, kas izveidota saskaņā ar valsts tiesībām un praksi un ir saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām, un ir paredzēta, lai nodrošinātu papildpensiju nodarbinātām personām". Sīkāks skaidrojums ir atrodams 11. apsvērumā, kurā ir minēts, ka "šī direktīva būtu jāpiemēro visām papildpensiju shēmām, kuras izveidotas atbilstīgi valsts tiesībām un praksei un ar kurām darba

[22] Beļģija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Spānija, Francija, Ungārija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Portugāle, Zviedrija, Slovēnija un Slovākija.

[23] Austrija, Beļģija, Latvija un Polija.

[24] Piemēram, Igaunija.

[25] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes.

[26] Tās ir: 1) papildpensiju shēmas, kurām piemēro Regulu (EK) Nr. 883/2004; 2) papildpensiju shēmas, kas direktīvas spēkā stāšanās dienā ir pārtraukušas uzņemt jaunus aktīvus shēmas dalībniekus un kas paliek viņiem slēgtas; 3) papildpensiju shēmas, kurām to finanšu situācijas saglabāšanas vai atjaunošanas nolūkā piemēro pasākumus, tostarp likvidācijas procedūru, kas ietver saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai tiesu iestāžu izveidotu administratīvu struktūru intervenci. 4) maksātnespējas garantiju shēmas, kompensāciju shēmas un valsts pensiju rezerves fondi; 5) ar vecuma pensijas nodrošinājumu nesaistīts vienreizējs darba devēja maksājums darba ņēmējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar šo darba ņēmēju; 6) invaliditātes un/vai apgādnieka zaudējuma pabalsti, kas ir piesaistīti papildpensiju shēmām, izņemot konkrētus Direktīvas 2014/50/ES 5. pantā un 6. pantā paredzētus noteikumus par apgādnieka zaudējuma pabalstiem.

ņēmējiem piedāvā papildpensiju, piemēram, kolektīvajiem apdrošināšanas līgumiem, paaudžu solidaritātes pensiju shēmām, par ko vienojušās viena vai vairākas nozares vai sektori, fondētajām pensiju shēmām vai pensijas izmaksas garantijām, kas balstās uz uzkrājumiem kontos, vai jebkuriem kolektīviem vai citiem pielīdzināmiem pasākumiem".

14. apsvērumā papildus ir skaidrots, ka direktīva būtu jāpiemēro tikai tādām papildpensiju shēmām, kurās tiesības pastāv uz darba tiesisko attiecību pamata un ir saistītas ar pensijas vecuma sasniegšanu vai citu kritēriju izpildi, kā noteikts attiecīgajā shēmā vai valsts tiesību aktos. Direktīva neattiecas uz individuāliem pensiju apdrošināšanas līgumiem, izņemot tos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Tādējādi direktīvas darbības jomā neietilpst ar darba tiesiskajām attiecībām nesaistītas privātas pensiju shēmas.

Valsts obligātās pensiju shēmas nav saistītas ar darba tiesiskajām attiecībām un tās būtu jāparedz Regulā (EK) Nr. 883/2004, tādējādi tām nebūtu jāietilpst šīs direktīvas darbības jomā.

Ņemot vērā valstu transponēšanas pasākumus, var secināt, ka visu dalībvalstu transponēšanas pasākumi aptver direktīvas darbības jomu. Lielākajā daļā dalībvalstu[27] tiesību akti attiecas uz visām papildpensiju (arodpensiju) shēmām, kas ir definētas 3. pantā un nav izslēgtas ar 2. panta 1. un 2. punktu. Dažas dalībvalstis savos tiesību aktos nav noteikušas piemērošanas jomu. Tomēr no minēto tiesību aktu formulējumiem var secināt, ka ir ievēroti noteikumi par direktīvas materiālo piemērošanas jomu[28].

3.5 Pensijas tiesību iegūšanas nosacījumi

Viens no nozīmīgākajiem direktīvas aspektiem ir prasība par nosacījumiem, ar kādiem mobilie darba ņēmēji iegūst tiesības papildpensiju shēmās.

Tas, ka dažās papildpensiju shēmās pensijas tiesības varēja tikt zaudētas, ja darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības izbeidzās, pirms šī persona bija pabeigusi minimālo periodu dalībai shēmā ("tiesību nostiprināšanas periods") vai pirms tā bija sasniegusi minimālo vecumu ("tiesību nostiprināšanas vecums"), varēja liegt darba ņēmējiem, kuri pārvietojas no vienas dalībvalsts uz citu, iegūt atbilstīgas pensijas tiesības. Līdzīgas sekas varēja būt ilgam periodam, kas nepieciešams, lai darba ņēmējs varētu kļūt par pensiju shēmas dalībnieku ("gaidīšanas periods"). Tādēļ ES likumdevēji nolēma paredzēt noteiktus ierobežojumus, kuru mērķis bija novērst minētos šķēršļus darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai.

Saskaņā ar direktīvas 4. panta 1. punktu gaidīšanas perioda un nostiprināšanas perioda kopējais ilgums nepārsniedz trīs gadus. Tādējādi pensijas tiesības neatgriezeniski tiek iegūtas ("nostiprinātas") ne vēlāk kā pēc trīs gadus ilgušām darba tiesiskajām attiecībām.

Papildpensiju shēmām ir aizliegts noteikt minimālo vecumu pensijas tiesību nostiprināšanai, kas pārsniedz 21 gadu. No otras puses, kā paskaidrots 17. apsvērumā, ar

[27] Beļģija, Bulgārija, Kipra, Čehija, Vācija, Dānija, Grieķija, Spānija, Somija, Francija, Īrija, Ungārija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Latvija, Malta, Nīderlande, Polija, Rumānija, Zviedrija, Slovākija, Apvienotā Karaliste.

[28] Tas attiecas uz Igauniju, Horvātiju, Slovēniju.

direktīvu netiek paredzētas minimālā vecuma prasības dalībai papildpensiju shēmā, jo nav konstatēts, ka šāds vecuma ierobežojums radītu šķērsli darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai.

Ir konstatēts, ka šīs jaunās minimālās prasības ir likušas grozīt valstu līmenī noteiktos attiecīgos ierobežojumus, jo dažās valstīs gaidīšanas un/ vai tiesību nostiprināšanas periods bija ilgāks, kā arī tiesību nostiprināšanas vecums — lielāks, nekā paredz direktīvas jaunās prasības.

Tikai dažas dalībvalstis neatļauj nekādu gaidīšanas vai tiesību nostiprināšanas periodu vai tiesību nostiprināšanas vecumu. Pēc direktīvas pieņemšanas viena dalībvalsts (Beļģija) nolēma vēl vairāk nostiprināt darba ņēmēju tiesības, pārsniedzot direktīvā paredzēto, un atcēla iespēju noteikt gaidīšanas vai tiesību nostiprināšanas periodu, kā arī tiesību nostiprināšanas vecumu.

Gaidīšanas periods

16 dalībvalstis izmanto direktīvā noteikto triju gadu periodu (Austrija, Kipra, Čehija, Dānija, Igaunija, Francija, Grieķija, Spānija, Somija, Ungārija, Luksemburga, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Zviedrija), sešas dalībvalstis atļauj vienīgi daudz īsākus gaidīšanas periodus: Bulgārija (seši mēneši), Īrija (viens gads), Lietuva (viens gads), Slovēnija (viens gads), Slovākija (viens gads) un Apvienotā Karaliste (trīs mēneši), bet piecas dalībvalstis gaidīšanas periodus neatļauj (Horvātija, Beļģija, Vācija, Itālija, Nīderlande). Viena dalībvalsts (Austrija) konkrētai darba ņēmēju kategorijai (pagaidu darba aģentūras darbiniekiem) ir paredzējusi četrus gadus ilgu gaidīšanas periodu. Cita dalībvalsts (Latvija) nav paredzējusi nekādus noteikumus par gaidīšanas periodu, un, pamatojoties uz Latvijas iestāžu paziņotajiem tiesību aktiem, nav iespējams secināt, ka šāds periods nav atļauts. Šie tiesību akti liek domāt, ka gaidīšanas periods var tikt noteikts katrā pensiju plānā atsevišķi, tādējādi tas var pārsniegt trīs gadu termiņa ierobežojumu. Minētie Austrijas un Latvijas noteikumi, šķiet, neatbilst direktīvas noteikumam.

Tiesību nostiprināšanas periods

16 dalībvalstis izmanto direktīvā noteikto triju gadu periodu (Austrija, Kipra, Čehija, Vācija, Dānija, Grieķija[29], Spānija, Somija, Francija, Ungārija, Itālija, Luksemburga, Malta, Portugāle, Rumānija, Zviedrija), trīs dalībvalstis atļauj īsāku tiesību nostiprināšanas periodu: Īrija (divi gadi), Lietuva (divi gadi), Apvienotā Karaliste (divi gadi), bet astoņas dalībvalstis tiesību nostiprināšanas periodu neatļauj (Horvātija, Beļģija, Bulgārija, Igaunija, Nīderlande, Polija, Slovēnija, Slovākija). Arī šajā sakarā vienā dalībvalstī (Latvijā) nav nekādu noteikumu par tiesību nostiprināšanas periodu. Tā kā nevar secināt, ka šāds periods nebūtu atļauts, šie tiesību akti varētu neatbilst direktīvas noteikumiem.

[29] Grieķijā tiesību nostiprināšanas periods nav paredzēts pensiju tiesību iegūšanai arodapdrošināšanas fondos.

Tiesību nostiprināšanas periods Vācijā 2001. gadā jau ir ticis saīsināts no desmit līdz pieciem gadiem, kā arī ir samazināts tiesību nostiprināšanas vecums – 30 gadi. Tā kā direktīva valsts tiesību aktos ir tikusi transponēta kopš 2018. gada sākuma, darba ņēmējiem pie darba devēja ir jābūt nodarbinātiem tikai trīs gadus un jāsasniedz 21 gada vecums, lai tie saglabātu savas tiesības uz arodpensiju. Šāda notikumu attīstība ir pozitīvi ietekmējusi darba ņēmēju tiesības uz papildpensiju iegūšanu.

Kopējais gaidīšanas un tiesību nostiprināšanas periods

Izņemot divas dalībvalstis[30], pārējās dalībvalstis ievēro noteikto trīs gadu kopējo gaidīšanas un tiesību nostiprināšanas periodu. Dalībvalstis, kas atļauj gan gaidīšanas, gan tiesību nostiprināšanas periodu, kuri kopā varētu pārsniegt maksimālo trīs gadu robežvērtību, savos tiesību aktos ir tieši paredzējušas maksimālu trīs gadu robežvērtību, kuru piemēro, ja abi periodi tiek apvienoti (piemēram, Kipra, Čehija, Dānija, Grieķija, Spānija, Somija, Francija, Ungārija, Luksemburga, Malta, Portugāle, Zviedrija, Slovēnija, Rumānija).

Citās dalībvalstīs šī noteikuma ievērošanu var izsecināt netieši, jo viens no nosacījumiem ir atļauts, bet otrs — nē, vai arī abu periodu saskaitītais kopējais ilgums nevar pārsniegt trīs gadus (piemēram, Bulgārija, Igaunija, Īrija, Lietuva, Slovākija, Apvienotā Karaliste).

Tiesību nostiprināšanas vecums

Daudzās dalībvalstīs (16) papildpensiju shēmu nodrošinātājiem ir atļauts noteikt tiesību nostiprināšanas vecumu: 21 gads (Kipra, Čehija, Vācija, Dānija, Igaunija, Grieķija, Spānija, Somija, Francija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Portugāle, Rumānija un Zviedrija). Viena dalībvalsts (Bulgārija) ir atļāvusi daudz mazāku tiesību nostiprināšanas vecumu — 16 gadi. Vairākas valstis (9) neatļauj noteikt minimālo pensijas tiesību nostiprināšanas vecumu (Īrija, Itālija, Polija, Slovēnija, Slovākija, Apvienotā Karaliste, Horvātija, Ungārija un Beļģija). Vēl divu valstu (Austrijas un Latvijas) tiesību aktos nav nekādu noteikumu par tiesību nostiprināšanas vecumu, kas liek apšaubīt, vai tiesību nostiprināšanas vecumu ir atļauts noteikt un, ja jā — kādu.

Kopumā var norādīt, ka lielākā daļa dalībvalstu ir pareizi transponējušas ar direktīvu noteiktās minimālās prasības papildpensijas tiesību iegūšanai.

Vienā dalībvalstī (Latvijā) ar valsts transponēšanas pasākumiem, šķiet, nav tieši noteikts maksimālais gaidīšanas un tiesību nostiprināšanas periods, kā arī nav nekādu noteikumu par tiesību nostiprināšanas vecumu, kas liek domāt, ka tos katrā pensiju plānā vai darba līgumā var noteikt atsevišķi. Tas varētu nozīmēt to, ka papildpensiju shēmu nodrošinātāji faktiski varētu noteikt direktīvai neatbilstošus nosacījumus. Cita dalībvalsts (Austrija), šķiet, attiecībā uz konkrētu darba ņēmēju kategoriju ir atļāvusi četru gadu gaidīšanas periodu.

Tiesības uz iemaksu atmaksāšanu

Lai aizsargātu tāda aizejošā darba ņēmēja finansiālās tiesības, kurš vēl nav ieguvis pensijas tiesības atbilstoši noteiktajam tiesību nostiprināšanas periodam, direktīvas

[30] Latvija, Austrija attiecībā uz pagaidu aģentūru darbiniekiem.

4. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir paredzētas tiesības uz aizejošā darba ņēmēja veikto vai tā vārdā veikto iemaksu atmaksāšanu. Tādēļ darba ņēmēja personīgi veiktās iemaksas, kā arī iemaksas, ko viņa vārdā veicis darba devējs, netiek zaudētas, ja aizejošais darba ņēmējs izstājas no pensiju shēmas pirms tiesību nostiprināšanas.

Vairākums dalībvalstu ir pareizi transponējušas noteikumu par atmaksāšanu. Dažas dalībvalstis neuzskatīja, ka šis noteikums būtu jātransponē to tiesību aktos, jo, tā kā tiesību nostiprināšanas periods nepastāv, aizejošo darba ņēmēju iemaksas tiek nostiprinātas nekavējoties. Tomēr viena dalībvalsts nav transponējusi noteikumu par atmaksāšanu, lai gan iemaksas netiek nostiprinātas nekavējoties (Latvija).

Puse dalībvalstu[31] atļauj 4. panta 2. punktā paredzēto iespēju sociālajiem partneriem atļaut ar koplīgumu noteikt labvēlīgākus noteikumus par gaidīšanas vai tiesību nostiprināšanas periodiem vai tiesību nostiprināšanas vecumu, nekā paredzēts 4. pantā.

3.6 Atlikto pensijas tiesību saglabāšana (5. pants)

Atlikto pensijas tiesību saglabāšana saskaņā ar šo direktīvu atšķiras no Direktīvas 98/49/EK 4. pantā paredzētās tiesību saglabāšanas. No vienas puses, Direktīva 98/49/EK paredz principu, ka pret aizejošiem shēmas dalībniekiem, kuri pārceļas uz citu dalībvalsti, būtu jāattiecas tāpat kā pret aizejošiem shēmas dalībniekiem, kuri paliek tajā pašā dalībvalstī. No otras puses, ar Direktīvu 2014/50/ES aizejošajiem darba ņēmējiem, kuri izstājas no shēmas un pārceļas uz citu dalībvalsti, tiek paredzētas tiesības saglabāt savas nostiprinātās atliktās tiesības līdzvērtīgi aktīvajiem shēmas dalībniekiem.

Pamatprincips paredz, ka aizejošie darba ņēmēji, kuri izstājas no shēmas saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, nav jāsoda un saistībā ar to nostiprinātajām tiesībām pret viņiem ir jāattiecas taisnīgi, salīdzinot ar aktīvajiem shēmas dalībniekiem. Aizejošiem darba ņēmējiem ir tiesības saglabāt savas atliktās pensijas tiesības bijušā darba devēja pensiju shēmā. Saglabāšana var atšķirties atkarībā no pensiju shēmas būtības, piemēram, izmantojot indeksāciju vai ienākumus no kapitāla. Daži noteikumi ir labāk piemēroti definētu pabalstu shēmām, bet citi ir labāk piemēroti definētu iemaksu shēmām[32]. Turklāt direktīva paredz, ka šo tiesību sākotnējo vērtību aprēķina uz to brīdi, kad tiek izbeigtas aizejošā darba ņēmēja pašreizējās darba tiesiskās attiecības.

Visas dalībvalstis bija ievērojušas vispārējo noteikumu par atlikto pensijas tiesību saglabāšanu, jo tās ir noteikušas pasākumus, ar kuriem tiek nodrošināts, ka aizejošā darba ņēmēja nostiprinātās pensijas tiesības var tikt saglabātas papildpensiju shēmā, kurā tās ir nostiprinātas.

Saistībā ar aizejošo darba ņēmēju un apgādnieku zaudējušo personu atliktajām pensijas tiesībām visās dalībvalstīs ir noteikumi, ka tās nosaka atbilstīgi aktīvo shēmas dalībnieku tiesību vērtībai vai citādā taisnīgā veidā saskaņā ar direktīvas 5. panta 2. punktu.

[31] Čehija, Vācija, Dānija, Spānija, Somija, Horvātija, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Zviedrija, Slovākija un Slovēnija.

[32] "Definētu pabalstu shēmas" ir shēmas, kuru pabalsts galvenokārt ir atkarīgs no nostrādātajiem gadiem un darba algas un kurās ieguldījumu risku uzņemas darba devējs. "Definētu iemaksu shēmas" ir shēmas, kuru nākotnes pabalsts galvenokārt ir atkarīgs no uzkrātā kapitāla vērtības un kurās ieguldījumu risku uzņemas shēmas dalībnieks.

Iespēja atļaut samaksāt nostiprinātās tiesības kapitāla summas veidā

Lai mazinātu mazvērtīgu atlikto pensijas tiesību pārvaldības izmaksas, 5. panta 3. punktā ir paredzēta iespēja, ka dalībvalstis var atļaut papildpensiju shēmām nesaglabāt aizejošā darba ņēmēja nostiprinātās tiesības, bet samaksāt viņam kapitāla summu, kas ir ekvivalenta nostiprināto pensijas tiesību vērtībai. Tomēr tas ir iespējams tikai ar aizejošā darba ņēmēja apzinātu piekrišanu, kā arī vienīgi tad, ja nostiprināto pensijas tiesību vērtība nepārsniedz dalībvalsts noteikto robežvērtību.

Lielākā daļa dalībvalstu nav izmantojušas šo iespēju. Dalībvalstīs[33], kuras ir izmantojušas iespēju piemērot šo izņēmumu no saglabāšanas noteikumiem, maksimālās robežvērtības ir ļoti atšķirīgas — no aptuveni 2000 EUR Grieķijā līdz 12 600 EUR Austrijā[34].

3.7 Informācijas prasības

6. pantā ir paredzēta prasība dalībvalstīm nodrošināt, ka aktīvi shēmu dalībnieki un saņēmēji ar atliktajām tiesībām, kas ir izmantojuši vai plāno izmantot tiesības brīvi pārvietoties, un apgādnieku zaudējuši saņēmēji pēc pieprasījuma saņem atbilstošu un piemērotu informāciju par viņu papildpensijas tiesībām. Daži no šiem informācijas sniegšanas pienākumiem jau ir noteikti ar Direktīvas 98/49/EK 7. pantu. Direktīvas 6. panta 5. punktā ir atsauce uz papildu informācijas prasībām saskaņā ar Direktīvu 2003/41/EK, kas ir atcelta ar pārstrādāto Direktīvu 2016/2341/ES[35]. Tādēļ šo atsauci būtu jāsaprot kā atsauci uz Direktīvā 2016/2341/ES noteiktajām prasībām par informācijas sniegšanu.

Direktīvā attiecībā uz aktīviem shēmu dalībniekiem un saņēmējiem ar atliktajām tiesībām ir noteikti atšķirīgi minimālās informācijas standarti. Aktīviem shēmu dalībniekiem ir tiesības tikt informētiem par to, kā darba attiecību izbeigšana ietekmēs viņu papildpensijas tiesības[36]. Saņēmējiem ar atliktajām tiesībām un attiecībā uz apgādnieka zaudējuma pabalstiem — apgādnieka zaudētājiem ir tiesības tikt informētiem par to atlikto pensijas tiesību vērtību vai aplēsto vērtību, kā arī nosacījumiem, ko piemēro darbībām ar šīm tiesībām.

---

[33] Austrija, Kipra, Vācija, Dānija, Grieķija, Somija, Itālija, Luksemburga, Portugāle, Zviedrija; dažas valstis līdztekus vispārējam noteikumam par saglabāšanu atļauj vienreizējus maksājumus (piemēram, Horvātija, Slovēnija un Apvienotā Karaliste).

[34] Valstīs, kurās robežvērtības ir noteiktas absolūtās summās, situācija ir šāda: Austrijā (12 600 EUR), Kiprā (3000 EUR), Vācijā (mēneša pensijas robežvērtība 30,45 EUR vai kapitāla summas robežvērtība 3654 EUR), Dānijā (aptuveni 2900 EUR), Grieķijā (no 2020. gada — 2000 EUR, tiks koriģēta reizi gadā), Somijā (mēneša robežvērtība 70 EUR). Arī valstīs, kur robežvērtības ir noteiktas relatīvi, tās ir atšķirīgas: Luksemburgā (trīskārša minimālā sociālā mēnešalga nekvalificētiem darba ņēmējiem, kas 2019. gadā atbilst 6213,30 EUR slieksnim), Zviedrijā (cenu groza summa, kas 2019. gadā atbilst aptuveni 4347 EUR).

[35] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2016/2341/EK (2016. gada 14. decembris) par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI) darbību un uzraudzību,

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341.

[36] Šajā informācijā jo īpaši jāietver: a) papildpensijas tiesību iegūšanas nosacījumi un to ietekme pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas; b) nostiprināto pensijas tiesību vērtība vai novērtējums (novērtējums nedrīkst būt veikts agrāk kā 12 mēnešus pirms informācijas pieprasīšanas dienas); un c) nosacījumi, kas reglamentē turpmākās darbības ar atliktajām pensijas tiesībām. Ja shēmā ir atļauta agrīna piekļuve nostiprinātajām pensijas tiesībām, veicot kapitāla summas izmaksu (piemēram, to atļauj direktīvas 5. panta 3. punkts), sniegtā informācija ietver arī rakstisku paziņojumu, ka dalībniekam būtu jāapsver iespēja konsultēties par iespējām šo kapitāla summu ieguldīt vecuma pensijas nodrošinājumā.

Informācija ir jāsniedz pēc pieprasījuma, tai jābūt skaidri izklāstītai, rakstiskai un sniegtai saprātīgā laikposmā. Dalībvalstis var atļaut, ka pensiju shēmas šo informāciju sniedz ne biežāk kā reizi gadā.

Direktīva paredz, ka pieprasītā informācija ir jāsniedz "saprātīgā laikposmā". Lai gan daudzas dalībvalstis nav noteikušas termiņu informācijas sniegšanai, citas dalībvalstis ir izvēlējušās konkrētu laikposmu, proti, 7 dienas (Bulgārija), 10 dienas (Spānija), 15 dienas (Slovēnija), 1 mēnesis (Apvienotā Karaliste), 2 mēneši (Īrija) un 60 dienas (Portugāle). Citas dalībvalstis ir lietojušas tādus juridiskus jēdzienus kā "saprātīgs termiņš" (Beļģija, Kipra, Vācija, Dānija, Igaunija, Grieķija, Somija, Zviedrija) vai noteikušas pienākumu sniegt informāciju "bez nepamatotas kavēšanās" (Čehija), "savlaicīgi" (Nīderlande) vai "nekavējoties" (Polija).
Daudzas dalībvalstis ir izmantojušas iespēju noteikt ierobežojumu, ka informāciju pēc personas pieprasījuma sniedz "reizi gadā"[37], bet ievērojams skaits citu dalībvalstu to nav darījušas[38].

Daudzās dalībvalstīs informāciju ir iespējams sniegt elektroniski[39]. Dažās dalībvalstīs tas nav ne atļauts, ne aizliegts[40], savukārt vairākās citās dalībvalstīs šāda iespēja nav paredzēta[41].

Beļģijā ir izveidota valdības datubāze "Mana pensija un mana papildpensija". Visām pensiju iestādēm, kā apdrošināšanas sabiedrībām, tā pensiju fondiem, ir reizi gadā jāsniedz šajā datubāzē informācija par ikvienas saistītās personas visām uzkrātajām pensijas tiesībām. Tādēļ visi iedzīvotāji var atrast visu informāciju par Beļģijā uzkrātajām pensijas tiesībām. Beļģija kopā ar partneriem citās ES valstīs piedalās izmēģinājuma projektā, kurā tiek veidots Eiropas pensiju izsekojamības dienests, kas ļautu tā dalībniekiem sekot darba mūžā dažādās dalībvalstīs un pensiju shēmās uzkrātajām pensijas tiesībām.

Līdztekus direktīvā noteiktajām informācijas sniegšanas prasībām no 2019. gada janvāra ir jāsniedz papildu informācija atbilstīgi Direktīvai 2016/2341/ES par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI) darbību un uzraudzību[42]. Tādējādi tām papildpensiju shēmām, kuras piedāvā arodpensijas kapitāla uzkrāšanas iestādes un uz kurām šī iemesla dēļ attiecas Direktīva 2016/2341/ES, dalībvalstu prasības par

[37] Austrija, Beļģija (tikai daļēji, jo izsekojamības dienestu "Mana pensija" var izmantot jebkurā brīdī), Kipra, Čehija, Dānija, Grieķija, Somija, Francija, Horvātija, Īrija, Itālija, Zviedrija.

[38] Bulgārija, Vācija, Igaunija, Spānija, Itālija, Ungārija, Luksemburga, Latvija, Portugāle, Slovēnija, Slovākija un Lietuva.

[39] Austrija, Beļģija, Bulgārija, Vācija, Dānija, Igaunija, Ungārija, Īrija, Itālija, Latvija, Nīderlande, Polija, Zviedrija, Slovēnija, Slovākija, Apvienotā Karaliste un daļēji Somija. Rumānijā elektroniski sniegt informāciju ir iespējams, taču tas ir tikai papildu saziņas veids, kas neaizstāj obligāto drukāto formātu.

[40] Kipra, Grieķija, Luksemburga, Malta.

[41] Čehija, Spānija, Francija, Lietuva, Portugāle.

[42] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2016/2341/ES (2016. gada 14. decembris) par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI) darbību un uzraudzību.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341.

informācijas sniegšanu pārsniedz Direktīvā 2014/50/ES noteiktās informācijas prasības. Piemēram, Direktīva 2016/2341/ES paredz, ka pat pirms dalībnieka līguma noslēgšanas papildpensijas kapitāla pārvaldītājam šobrīd ir pienākums sniegt varbūtējam (potenciālajam) dalībniekam visu attiecīgo informāciju.

Tādēļ informācija par papildpensijas tiesībām, ko sniedz aktīviem dalībniekiem, saņēmējiem ar atliktajām tiesībām un potenciālajiem dalībniekiem, kopumā ir visaptveroša.

3.8 Pensijas tiesību pārskaitīšana

Direktīvā nav paredzēta nostiprināto pensijas tiesību kapitāla pārskaitīšana. Tomēr, lai veicinātu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, 24. apsvērumā dalībvalstis tiek mudinātas uzlabot nostiprināto pensijas tiesību kapitāla pārskaitīšanas iespējas, jo īpaši, kad tās ievieš jaunas papildpensiju shēmas. Vairāk nekā puse dalībvalstu ir veikušas pasākumus attiecībā uz nostiprināto pensijas tiesību kapitāla vai to vērtības pārskaitīšanas iespējām[43]. Dažas no šīm dalībvalstīm ir paredzējušas konkrētus pārskaitīšanas nosacījumus un ierobežojumus, kas praksē var radīt būtiskus šķēršļus pārrobežu pārskaitīšanas izmantošanai[44].

> Austrijā ir iespējams pārskaitīt nostiprinātās pensijas tiesības, un Austrijas tiesību akti paredz vairākas iespējas, kā to darīt. Darba ņēmējs, kurš ir pastāvīgi norīkots darbam ārvalstī, uzkrāto summu var pārskaitīt ārvalsts pensiju iestādei.
>
> Grieķijā personas, kuras maina profesionālo nodarbošanos, var pārskaitīt nostiprinātās tiesības citam arodapdrošināšanas fondam (kas darbojas Grieķijā vai citā dalībvalstī) vai izvēlēties saglabāt nostiprinātās pensijas tiesības sākotnējā fondā un pēc pensionēšanās saņemt pensijas ienākumus no abiem fondiem. Šāda pārskaitīšana praksē notiek.

Tomēr ir arī dalībvalstis, kas vispār neparedz šādu iespēju[45].

Viena dalībvalsts (Luksemburga) norādīja, ka atšķirīgi nodokļu režīmi ļoti bieži liedz strādājošajiem veikt pārrobežu pārskaitīšanu, jo tos ar nodokļiem apliek abas dalībvalstis. Cita dalībvalsts (Slovākija) norādīja, ka, tā kā nepastāv minimālie noteikumi attiecībā uz pārskaitāmību, praksē atliktās pensijas tiesības ir ļoti grūti pārskaitīt un ir nepieciešamas jaunas sarunas par iespējamajiem pensijas tiesību pārskaitāmības minimālajiem noteikumiem. Turpretī viens no citas dalībvalsts (Vācija) sociālajiem partneriem (darba devēju pārstāvis) bija apmierināts ar to, ka ES līmenī nav vienotu noteikumu par pārskaitāmību, jo to mācot bažas, ka šāda sistēma būtu ļoti sarežģīta.

---

[43] Austrija, Beļģija, Vācija, Grieķija, Spānija, Īrija, Ungārija, Luksemburga, Latvija, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovēnija, Slovākija, Apvienotā Karaliste.

[44] EAAPI, Galīgais ziņojums par arodpensijas tiesību individuālās pārskaitīšanas labu praksi, https://www.eiopa.europa.eu/content/final-report-good-practices-individual-transfers-occupational-pension-rights_en.

[45] Kipra, Dānija, Igaunija, Somija, Francija, Lietuva, Malta, Zviedrija.

4. DIREKTĪVAS PIEMĒROŠANA

Saistībā ar direktīvas praktisko piemērošanu ir svarīgi norādīt, ka dažādās dalībvalstīs papildpensiju shēmu loma un nozīme ievērojami atšķiras.

Eiropas Komisijas un Sociālās aizsardzības komitejas Ziņojumā par pensiju pietiekamību[46] ir analizēta papildpensiju (arodpensiju) shēmu loma un nozīme dalībvalstu pensiju sistēmās.

Direktīvas 9. apsvērumā ir atgādināts, ka dalībvalstis ir tiesīgas pašas organizēt savas pensiju sistēmas un ka dalībvalstis saglabā pilnu atbildību par šādu sistēmu organizēšanu. Transponējot direktīvu, dalībvalstīm nebija pienākuma ieviest tiesību aktus, ar ko tiktu paredzēta papildpensiju shēmu izveide. Valstu pensiju sistēmas ir ļoti daudzveidīgas.

Ja dažās dalībvalstīs aroda papildpensiju shēmām ir liela nozīme valsts pensiju sistēmās (piemēram, Nīderlandē, Dānijā, Apvienotajā Karalistē, Īrijā, , Zviedrijā), bet citās tās ir mazāk pamanāmas, tomēr tik un tā nozīmīgas (Vācija, Francija, Beļģija), tad aptuveni pusē dalībvalstu papildpensiju shēmas nav attīstījušās par būtisku valsts pensiju sistēmas daļu un to loma ir samērā otršķirīga.

Turpmāk izklāstītie konstatējumi par direktīvas sākotnējo praktisko piemērošanu ir balstīti uz informāciju par direktīvas piemērošanu, ko saskaņā ar 9. panta 1. punktu ir sniegušas dalībvalstis, kā arī uz dalībvalstu un sociālo partneru sniegtajām atbildēm uz Komisijas aptauju par direktīvas piemērošanu. Komisija ir saņēmusi atsauksmes no 23 dalībvalstīm[47] un 8 sociālajiem partneriem[48].

Apkopotā informācija liecina, ka nevienā dalībvalstī nav konstatēts, ka valsts tiesā būtu nonākuši strīdi par valsts noteikumiem, ar kuriem ir transponēta direktīva.

Vairākās dalībvalstīs papildpensiju shēmu nodrošinātājiem bija jāgroza noteikumi, lai tie atbilstu valsts tiesību aktiem, ar kuriem tiek īstenota direktīva. Tā tas notika, piemēram, ar Beļģijas, Vācijas, Luksemburgas, Itālijas un Bulgārijas papildpensiju shēmām. Citās valstīs, kurās noteikumi par gaidīšanas un tiesību nostiprināšanas periodiem, kā arī par tiesību nostiprināšanas vecumu jau atbilda direktīvai vēl pirms tās pieņemšanas, netika novērota būtiska ietekme uz papildpensiju shēmām.

Saskaņā ar direktīvas 4. panta 2. punktu dalībvalstīm bija iespēja atļaut sociālajiem partneriem noteikt labvēlīgākus noteikumus par gaidīšanas vai tiesību nostiprināšanas periodiem vai tiesību nostiprināšanas vecumu, nekā paredzēts 4. pantā. Puse dalībvalstu neatļauj darba koplīgumos paredzēt no valsts tiesību aktiem atšķirīgus noteikumus. Neviena no dalībvalstīm, kuru tiesību akti paredz šādu iespēju[49], nesniedza informāciju par darba koplīgumiem, kuros faktiski būtu paredzēti atšķirīgi, labvēlīgāki noteikumi. Praksē darba koplīgumi, ja tādi ir, pārņem valsts tiesību aktos paredzētos noteikumus.

[46] 79. lpp., https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes.

[47] Austrija, Beļģija, Igaunija, Lietuva, Nīderlande, Īrija, Čehija, Malta, Vācija, Luksemburga, Horvātija, Bulgārija, Itālija, Rumānija, Polija, Portugāle, Slovākija, Zviedrija, Slovēnija, Grieķija, Dānija, Spānija un Ungārija.

[48] Itālijas, Austrijas, Beļģijas un Nīderlandes arodbiedrības, Austrijas, Beļģijas, Igaunijas un Nīderlandes darba devēju pārstāvji.

[49] Čehija, Vācija, Dānija, Spānija, Somija, Horvātija, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Zviedrija, Slovākija un Slovēnija.

Viens sociālais partneris (no Vācijas) norādīja, ka tam ir zināms par vienu darba koplīgumu būvniecības nozarē, kurā ir paredzēta labvēlīgāka strādājošo aizsardzība, nekā direktīvā noteiktā, jo papildpensijas tiesības tiek nostiprinātas nekavējoties un nostiprināšanas vecums nav paredzēts.

Kā liecina atbildes uz anketas jautājumiem, dažās valstīs[50] direktīva ir pozitīvi ietekmējusi papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu darba ņēmējiem, kas atstāj savu valsti, lai pārceltos uz citu dalībvalsti. Tas tā jo īpaši ir bijis tajās dalībvalstīs, kurās direktīvas prasību ievērošanai bija nepieciešams īstenot jaunus, stingrākus noteikumus.

Runājot par direktīvā noteiktajām jaunajām informācijas prasībām, direktīvai un Direktīvas 2016/2341/ES prasībām kopā ir bijusi liela ietekme. Dalībvalstis atbilstoši direktīvas noteikumiem par informācijas prasībām attiecībā uz personu papildpensijas tiesībām ir noteikušas detalizētus noteikumus. Patlaban ir samērā grūti novērtēt, cik lielā mērā direktīvas noteikumu īstenošana ir palīdzējusi uzlabot ES darba ņēmēju informētību par papildpensijas tiesību saglabāšanu ES iekšējās mobilitātes gadījumos. Tomēr lielākā daļa ieinteresēto personu uzskata, ka ES darba ņēmēju tagad ir labāk informēti par savām tiesībām.

Gandrīz visas ieinteresētās personas norādīja, ka tās nav konstatējušas kādas sevišķas problēmas, ar kurām saskartos ES mobilie darba ņēmēji, kas izmanto no direktīvas izrietošās tiesības.

Viena dalībvalsts (Horvātija) pievērsa uzmanību iespējamajām problēmām, ko direktīvas piemērošana varētu radīt nākotnē. Dažas valstī esošās pensiju sabiedrības ir norādījušas, ka būtu nepieciešams veikt precizējumus attiecībā uz darba attiecību izbeigšanas fakta konstatēšanu, konkrētāk, darba attiecību izbeigšanas dokumentēšanu (lai pierādītu pārcelšanu).

Citas dalībvalsts (Beļģijas) sociālie partneri — gan arodbiedrības, gan darba devēju pārstāvji — ir norādījuši, ka varētu būt sagaidāmas grūtības saistībā ar ievērojami pieaugušo administratīvo slogu. Tomēr tas, šķiet, ir saistīts ar valstī ieviestajiem jaunajiem noteikumiem, kas ir stingrāki nekā direktīvā paredzētie. Ar šiem noteikumiem pilnībā tiek atcelta iespēja noteikt gaidīšanas un tiesību nostiprināšanas periodus, kā arī tiesību nostiprināšanas vecumu. Vienlaikus tie neļauj pensiju shēmām izmaksāt saņēmējiem ar atliktajām tiesībām to mazvērtīgās atliktās pensijas tiesības kapitāla summas veidā, tādēļ šīs tiesības shēmā ir jāsaglabā tik ilgi, līdz persona pensionējas. Vienas dalībvalsts (Austrijas) darba devēju pārstāvji norādīja, ka praksē no saņēmējiem ar atliktajām tiesībām ir grūti saņemt piekrišanu izmaksāt mazvērtīgās atliktās pensijas tiesības kapitāla summas veidā, jo tie vienkārši neizrāda nekādu interesi par šo.

Kas attiecas uz direktīvas noteikumu ietekmes vispārējo izvērtējumu, dažās valstīs ir novērota zināma pozitīva ietekme, pateicoties obligātajām izmaiņām valsts tiesību aktos, turpretī citās valstīs praksē nav novērota būtiska ietekme. Tas tā varētu būt tādēļ, ka šajās valstīs pastāvošie papildpensijas tiesību iegūšanas un saglabāšanas, kā arī informācijas prasību standarti jau atbilda direktīvas būtībai vēl pirms tās pieņemšanas. Turklāt vairākās valstīs aroda papildpensiju shēmu segums ir ļoti mazs vai tāda nav vispār[51].

[50] Piemēram, Vācija, Itālija vai Luksemburga.

[51] Piemēram, Čehijā, Lietuvā un Rumānijā arodpensiju shēmas faktiski nepastāv, savukārt Ungārijā, Igaunijā un Slovākijā to ir ļoti maz.

Nozīmīgs skaits ieinteresēto personu minēja, ka ir pāragri izvērtēt ietekmi, jo piemērošana ir notikusi ļoti īsu laiku un attiecīgie dati nav pieejami.

Turklāt konstatējumi attiecībā uz direktīvas piemērošanu ir jāinterpretē piesardzīgi, jo dažās valstīs transponēšana ir notikusi tikai nesen. Piemēram, divās valstīs[52], kurās papildpensiju shēmām valsts pensiju sistēmā ir svarīga loma, transponēšana pilnībā tika veikta tikai 2019. gada vasarā.

5. SECINĀJUMI

Dalībvalstu veikto direktīvas transponēšanu kopumā var uzskatīt par apmierinošu.

Kas attiecas uz direktīvas piemērošanas jomu, tad ievērojams skaits dalībvalstu ir paplašinājušas aizsardzību ārpus direktīvas darbības jomas un aizsargā ne vien darba ņēmējus, bet arī pašnodarbinātas personas. Liela daļa dalībvalstu ir aptvērušas arī situācijas, kad darba ņēmēji pārvietojas tikai iekšzemē. Apmēram puse dalībvalstu ir noteikušas noteikumus par nostiprināto pensijas tiesību pārskaitāmību, dažas dalībvalstis ir noteikušas arī paplašinātu informēšanas pienākumu, kas pārsniedz direktīvas prasības.

Saistībā ar atsevišķu direktīvas noteikumu transponēšanu jānorāda, ka dalībvalstu transponēšanas pasākumu analīzē ir atklājušās tikai dažas ar transponēšanu saistītas problēmas, kas skar dažas dalībvalstis. Jo īpaši tas attiecas uz direktīvā noteiktajām minimālajām prasībām par papildpensijas tiesību iegūšanu, proti, transponētajiem noteikumiem par gaidīšanas un tiesību nostiprināšanas periodiem, kā arī tiesību nostiprināšanas vecumu.

Analizējot anketā par direktīvas transponēšanu sniegtās dalībvalstu un ieinteresēto personu atbildes, ir skaidrs, ka dažās dalībvalstīs bija jāizdara nozīmīgas izmaiņas līdz tam spēkā esošajos noteikumos. Citās dalībvalstīs ar direktīvu noteiktās tiesības jau pirms direktīvas transponēšanas tika garantētas pietiekamā apmērā.

Analīze liecina, ka dalībvalstis nav izmantojušas direktīvu, lai pazeminātu papildpensijas tiesību iegūšanas un saglabāšanas standartus vai sašaurinātu informēšanas prasības.

Anketas atbildes liek domāt, ka direktīvai kopumā ir bijusi pozitīva ietekme uz visām ieinteresētajām personām. Šajā secinājumā ir ņemts vērā, ka direktīvas pieņemšanas laikā dalībvalstīs joprojām bija darba ņēmēji, kuri varēja zaudēt papildpensijas tiesības, ja viņu darba tiesiskās attiecības izbeidzās, pirms viņi sasniedza minimālo periodu dalībai shēmā (tiesību nostiprināšanas periods) vai minimālo vecumu (tiesību nostiprināšanas vecums). Tomēr direktīvas noteikumu ietekme atsevišķās dalībvalstīs ir ļoti atšķirīga, jo bija arī tādas dalībvalstis, kuru tiesību akti jau atbilda direktīvas noteikumiem, tādēļ tās ietekme nebija būtiska.

Runājot par direktīvā noteiktajām informācijas prasībām, direktīvai un Direktīvas 2016/2341/ES par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI) darbību un uzraudzību prasībām kopā ir bijusi liela ietekme. Patlaban ir grūti novērtēt ES darba ņēmēju informētību par to papildpensijas tiesībām.

[52] Francijā un Īrijā.

Tomēr ir skaidrs, ka direktīvā paredzētās minimālās prasības, piemēram, attiecībā uz papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu, kā arī detalizētākām informēšanas prasībām, ir radījušas lielāku juridisko noteiktību un uzlabojušas darba ņēmēju informētību par papildpensijas tiesībām, pārceļoties uz ārvalstīm (vai to apsverot). Tādēļ tai būtu jāpalīdz veicināt darba ņēmēju brīvu pārvietošanos ES.

Saistībā ar direktīvas piemērošanu analīze liecina, ka tiesību normas, ar kurām direktīva ir transponēta katrā dalībvalstī, darbojas un ka līdz šim par direktīvā paredzētajiem noteikumiem nav notikušas tiesvedības. Lielākajā daļā valstu nav konstatētas sevišķas problēmas attiecībā uz direktīvas noteikumu piemērošanu — ir ziņots vienīgi par atsevišķām problēmām attiecībā uz konkrētām dalībvalstīm.

Tomēr ir jāuzsver, ka direktīvas novēlotā transponēšana daudzās valstīs un tās salīdzinoši īsais praktiskas piemērošanas periods pašlaik neļauj izdarīt pārliecinošus secinājumus par tās ietekmi.

Komisija turpinās uzraudzīt direktīvas īstenošanu un turpinās sadarboties ar dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka visas dalībvalstis direktīvu transponē un īsteno pareizi.

Pēc direktīvas pieņemšanas ES līmenī ir īstenotas citas politikas iniciatīvas, kuru mērķis ir uzlabot papildpensiju shēmu ieguldījumu pienācīga vecumdienu ienākumu līmeņa nodrošināšanā dalībvalstīs. Jo īpaši Komisija 2018. gadā ir izveidojusi Augsta līmeņa grupu pensiju jautājumos[53], kuras mērķis ir sniegt Komisijai politikas ieteikumus par jautājumiem, kas ir saistīti ar papildpensiju (aroda un privāto) nodrošināšanu, ar prudenciālajiem noteikumiem panākamo drošumu, starppaaudžu līdzsvaru, pietiekamību un ilgtspējību, ņemot vērā Savienības un dalībvalstu problēmas, kas skar ienākumus vecumdienās un Savienības pensiju tirgus attīstību. Šī grupa 2019. gada decembrī pieņēma galīgo ziņojumu, ietverot ES, dalībvalstīm un pensiju kapitāla pārvaldītājiem adresētus politikas ieteikumus. Komisija rūpīgi iepazīsies ar šo ziņojumu, lai nodrošinātu pienācīgu turpmāko politisko rīcību, kā arī informēs dalībvalstis un ieinteresētās personas par ziņojumu un izplatīs to.

53 https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589&news=1.