EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2020.7.6.
COM(2020) 291 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK

a munkavállalók mobilitásának a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésének és megtartásának javításával történő növelésére vonatkozó minimumkövetelményekről szóló, 2014. április 16-i európai parlamenti és tanácsi irányelv alkalmazásáról

1. BEVEZETÉS

A munkavállalók szabad mozgása az Európai Unió polgárainak alapvető szabadsága, és a belső piac egyik pillére. E jogot az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 45. cikke rögzíti. Ezt a jogot továbbfejlesztette a másodlagos jog, különösen a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet. Ezenfelül pedig a Bíróság ítélkezési gyakorlata is továbbfejlesztette.

A munkavállalók szabad mozgása megkönnyítésének elengedhetetlen eleme a társadalombiztosítási jogaik, és azon belül a nyugdíjuk megőrzése. A munkavállalók szociális védelmét a nyugdíj területén a törvény által előírt szociális biztonsági rendszerek biztosítják, amelyeket a munkaszerződéssel összefüggő, kiegészítő nyugdíjrendszerek egészítenek ki. E tekintetben az elsődleges hatáskör a nemzeti szociális biztonsági rendszereké.

A szabad mozgáshoz való jogukat gyakorló személyek jogainak védelme érdekében az EU az EUMSZ 48. cikke szerint rendkívül korai szakaszban fogadott el intézkedéseket, az úgynevezett szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló rendeleteket[1] annak érdekében, hogy megvédje az Európai Unión belül mozgó munkavállalók és családtagjaik társadalombiztosítási jogait. Mindazonáltal ezek a rendeletek elméletben csak a kötelező nyugdíjrendszerekkel foglalkoznak, és nem alkalmazandók a kiegészítő nyugdíjrendszerekre[2]. Ezért elengedhetetlen volt a kiegészítő nyugdíjjogosultságokra vonatkozó külön szabályok elfogadása.

A szabad mozgással szembeni, a koordinációról szóló, fenti uniós rendeletekben nem szereplő kiegészítő nyugdíjjal kapcsolatos akadályok elhárításának első lépéseként a Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről szóló 98/49/EK tanácsi rendelet[3] előír bizonyos jogokat a kiegészítő nyugdíjrendszerek tagjai számára. Ezen irányelv szerint azon személyek nyugdíjjogosultságát, akik nem fizetnek többé járulékot a kiegészítő nyugdíjrendszernek, mert másik tagállamba mennek, ugyanúgy meg kell őrizni, mint azon személyek esetében, akik az adott tagállamban maradnak, azonban hasonlóan nem fizetik tovább járulékot a nyugdíjrendszernek. A kiegészítő nyugdíjrendszer kedvezményezettjei jogosultak arra, hogy bármely tagállamban megkapják az ellátásukat.

A 98/49/EK irányelv végrehajtásáról szóló jelentés[4] mindazonáltal megállapította, hogy az irányelv csak az első intézkedés volt, amely hozzájárul a munkavállalók szabad mozgása kiegészítő nyugdíjjal kapcsolatos akadályainak megszüntetéséhez, azonban az akadályok továbbra is fennállnak. A Bizottság ezért a „kiegészítő nyugdíjjogosultságok

---

1 Ezek a 2004. április 29-i 883/2004/EK rendelet, valamint a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló, 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletek.

2 Kivéve azok a rendszerek, amelyek a 883/2004/EK rendelet 1. cikkének (1) bekezdése szerint „jogszabályokként” definiált kifejezés alapján szociális biztonsági rendszernek számítanak, vagy amelyek tekintetében a tagállam e cikk szerint nyilatkozatot tesz.

3 A Tanács 98/49/EK irányelve (1998. június 29.) a Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről.

4 COM(2006) 22 végleges, 2006.1.26.

hordozhatóságának javításáról szóló irányelv elfogadására" irányuló javaslatot nyújtott be[5].

A munkavállalók mobilitásának a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésének és megtartásának javításával történő növelésére vonatkozó minimumkövetelményekről szóló 2014/50/EU irányelv (a kiegészítő nyugdíjról szóló irányelv[6], a továbbiakban: az irányelv) elfogadására 2014. április 16-án került sor[7]. Ez tekinthető a második lépésnek a szabad mozgás kiegészítő nyugdíjakkal kapcsolatos akadályainak megszüntetése és a tagállamok közötti munkavállalói mobilitás további megkönnyítése terén.

Az irányelv célja, hogy előmozdítsa a munkavállalói mobilitást a munkaviszonyhoz kapcsolódó kiegészítő nyugdíjrendszerek egyes szabályai által támasztott akadályok csökkentése révén. A kiegészítő nyugdíjak számos tagállamban egyre fontosabb eszközei annak, hogy biztosítani lehessen az emberek életszínvonalát idősebb korukban. Ezért fontos, hogy legyenek bizonyos minimumkövetelmények a nyugdíjjogosultságok megszerzésével és megőrzésével kapcsolatban, hogy csökkenthetők legyenek a munkavállalók tagállamok közötti szabad mozgásával szemben támasztott akadályok.

Az irányelv követelményei különösen az alábbiakra vonatkoznak:

- A kiegészítő nyugdíjrendszerek szerinti jogosultságok megszerzésére vonatkozó feltételek:

  Az irányelv meghatározza a maximális várakozási időszakot, azaz azt az időszakot, amely a munkavállalónak a rendszerben való tagságra vonatkozó jogosultságához szükséges, valamint a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakot, azaz az aktív tagsági időszakot, amely a felhalmozott kiegészítő nyugdíjjogosultságokra való jogosultsághoz szükséges.

- A nyugvó nyugdíjjogosultságok megtartása:

  Az irányelv meghatározza a kiegészítő nyugdíjjogosultságok tényleges megtartásához való jogosultságot.

- Tájékoztatási követelmények:

  Az irányelv biztosítja a megfelelő tájékoztatáshoz való jogot, különösen a mobilitás nyugdíjjogosultságokra gyakorolt hatása tekintetében.

Az irányelv 2014. május 20-án lépett hatályba, és a tagállamoknak 2018. május 21-ig kellett átültetniük azt. A tagállamok azért kaptak viszonylag hosszú átültetési időt, hogy elegendő idejük legyen, ami a téma összetettsége és az egyes tagállamokban fennálló kiegészítő nyugdíjrendszerek sokszínű jellege miatt volt szükséges.

---

5 COM(2005) 507 végleges, 2005.10.20.

6 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/50/EU irányelve (2014. április 16.) a munkavállalók mobilitásának a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésének és megtartásának javításával történő növelésére vonatkozó minimumkövetelményekről, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj

7 https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj

Az irányelv 9. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamoknak az irányelv alkalmazásával kapcsolatban rendelkezésükre álló minden információt 2019. május 21-ig kellett továbbítaniuk a Bizottságnak.

Az irányelv 9. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a Bizottságnak jelentést kell készítenie az irányelv tagállamok általi alkalmazásáról.

A jelentés elsősorban azokon az intézkedéseken alapul, amelyeket a tagállamok továbbítottak a Bizottságnak az irányelv 8. cikke szerint. Az irányelvet átültető nemzeti jogokra való hivatkozások az Eur-Lex honlapon találhatók[8]. Ez a jelentés az irányelv alkalmazására vonatkozó, a tagállamok által az irányelv 9. cikke szerint közölt tájékoztatást használja. A Bizottság felhasználta továbbá a jogi szakértői hálózata által a munkavállalók szabad mozgásával és a szociális biztonsági koordinációval kapcsolatban gyűjtött információkat[9]. A Bizottság részletes kérdőív[10] (a továbbiakban: kérdőív) útján, majd ezt követően a jelentéstervezet megküldésével kikérte a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó tanácsadó bizottság[11] tagjainak véleményét is. A Bizottság ezenkívül a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakmai bizottság tagjaitól is kért tájékoztatást az átültetési intézkedésekről[12].

2. ÁTÜLTETÉSI FOLYAMAT

Az irányelv 8. cikkével összhangban a tagállamoknak 2018. május 21-ig kellett az irányelvet átültetniük a nemzeti jogukba.

Annak érdekében, hogy a tagállamok támogatást kapjanak az átültetéssel és a végrehajtással kapcsolatban, az irányelvet a fent említett bizottságok számos ülésén megvitatták 2016 és 2018 között.

Mindazonáltal az átültetés határidejéig csak 10 tagállam jelentette be az átültetési intézkedéseket és nyilvánította az irányelv átültetését befejezettnek[13].

2018 júliusában a Bizottság kötelezettségszegés megállapítása iránti eljárást indított 10 tagállammal[14] szemben, amelyek addigra nem jelentették be az irányelv teljes körű átültetését. 2019 januárjában a Bizottság 4 tagállammal szemben folytatta a kötelezettségszegés megállapítása iránti eljárást[15]. Végezetül 2019 szeptemberére valamennyi tagállam bejelentette a teljes körű átültetést. A kötelezettségszegés megállapítása iránti eljárások tehát lezárultak.

A Bizottság jelenleg véglegesíti a nemzeti intézkedések megfelelőségére vonatkozó elemzését, amellyel biztosítani kívánja az irányelv megfelelő átültetését. A folyamatban lévő megfelelőségi ellenőrzés során a Bizottság kapcsolatban áll a tagállamokkal az ebben a jelentésben meghatározott kérdések vonatkozásában.

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/NIM/?uri=CELEX:32014L0050&qid=1562160328388
[9] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=1098
[10] A kérdőív az egyes átültetési problémákkal kapcsolatos tájékoztatásra és az irányelv gyakorlati alkalmazására összpontosított. 23 tagállam kormányzata és 8 szociális partner (szakszervezetek és munkaadói szervezetek) adott választ (2020. január végéig).
[11] A 492/2011/EU rendelet 21. cikke alapján létrehozott bizottság.
[12] A 492/2011/EU rendelet 29. cikke alapján létrehozott bizottság.
[13] DE, EE, FI, HR, HU, LV, LT, SK, SI és SE
[14] A következő tagállamok kaptak felszólító levelet: CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LUX, NL, AT és RO
[15] A következő tagállamok kaptak indokolással ellátott véleményt: CY, IE, FR és RO

3. AZ IRÁNYELV VÉGREHAJTÁSA

Az irányelv átültetésének módjával kapcsolatban az irányelv 8. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamok szabadon választhatnak, hogy közvetlenül ültetik át az irányelv rendelkezéseit a nemzeti törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezésekbe, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek megállapodás útján bevezessék a szükséges rendelkezéseket. Ha az átültetésre kollektív szerződéseken keresztül került sor, a tagállamnak a megfelelő törvényi és közigazgatási rendelkezésekkel biztosítania kellett, hogy minden munkavállaló számára biztosított legyen az irányelvben előírt teljes körű védelem. Az átültetésről szóló törvénynek vagy hivatalos közzétételi dokumentumnak tartalmaznia kellett az irányelvre mutató hivatkozást.

Valamennyi tagállam jogszabályokon keresztül ültette át az irányelvet. Három tagállam[16] úgy vélte, hogy a meglévő jogszabályaik már teljes mértékben megfeleltek az irányelv rendelkezéseinek. Egyetlen tagállam sem tett említést arról, hogy az irányelv bármely rendelkezését kollektív szerződések révén ültette volna át.
A legtöbb tagállamban a nemzeti átültetési intézkedések tartalmazták az irányelvre mutató hivatkozást. Az egyik tagállamban[17] az irányelvre mutató hivatkozás a jogszabályra irányuló kormányzati javaslatban szerepelt. Azokban a tagállamokban, ahol a korábban fennálló jogszabályokat megfelelőnek ítélték a teljes körű végrehajtás szempontjából, nem hivatkoztak az irányelvre.

3.1 Az alkalmazhatóság időkerete

Az időkeret hatályával kapcsolatban az irányelv csak azokra a foglalkoztatási időszakokra vonatkozik, amelyek az átültetés határidő[18], azaz a 2018. május 21. utáni időszakra esnek. Ennek értelmében a tagállamok kötelesek voltak biztosítani, hogy amennyiben az átültetésre az országukban csak 2018. május 21. után került sor, a jogszabály visszamenőleges hatállyal rendelkezzen, hogy érvényes legyen a 2018. május 21-et követő valamennyi foglalkoztatási időszakra.

Az országok többsége eleget tett ennek a szabálynak. Néhány tagállam azonban nem[19]: Lengyelországban az átültetésről szóló törvény később lépett hatályba (2018. június 7-én), azonban nincs visszamenőleges hatálya. Svédországban bár általánosságban betartották az időkeret hatályára vonatkozó szabályt, a túlélői nyugvó nyugdíjak kiszámítása tekintetében csak a 2018. június 1-je utáni jogosultságokat veszik figyelembe. Franciaországban az átültetésről szóló törvény 2019. július 5-én lépett hatályba, azonban nincs visszamenőleges hatálya. A törvény a 2019. július 5. után létrehozott rendszerekre vonatkozik, míg az ezt a dátumot megelőzően már fennálló rendszer tekintetében az átültetési rendelkezések csak a 2020. január 1-jét követő foglalkoztatási időszakra vonatkozó jogosultságokra alkalmazandók. Romániában az irányelvet átültető törvényt 2019. július 8-án fogadták el, és annak nincs visszamenőleges hatálya.

3.2 Személyi hatály

[16] SI, LV és UK

[17] FI

[18] Az irányelv 2. cikkének (4) bekezdése

[19] FR, SE, PL és RO

Az irányelv kizárólag a munkavállalókra vonatkozik, az önálló vállalkozókra nem (lásd az 1. cikket és a 3. cikk (b) pontját), nem úgy, mint a 98/49/EK irányelv, amely mindkét kategóriára alkalmazandó.

Mivel az irányelv csak minimumkövetelményeket határoz meg[20], a tagállamok szabadon eldönthetik, hogy kiterjesztik-e az irányelv által biztosított védelmet az önálló vállalkozókra is. Több mint a tagállamok fele[21] döntött úgy, hogy kiterjesztik az irányelv által biztosított védelmet az önálló vállalkozókra is.

3.3 Területi hatály

Az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése egyértelműsíti, hogy az irányelv rendelkezései nem alkalmazandók a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésére és megtartására az egyazon tagállam területén mozgó munkavállalók esetében. Mindazonáltal az irányelv (6) preambulumbekezdése szerint a tagállamok mérlegelhetik, hogy nemzeti hatáskörükkel élve az ezen irányelv értelmében alkalmazandó szabályokat a nyugdíjrendszerek azon tagjaira is kiterjesztik-e, akik egyazon tagállamon belül munkaviszonyt változtatnak.

A tagállamok fele döntött úgy, hogy kiterjeszti az irányelv szabályainak alkalmazását a tisztán belföldi helyzetekre[22]. Ezen országok megközelítése eltérő: egyes országok meghatározták, hogy a jogszabályok alkalmazandók legyenek a tisztán belföldi helyzetekre is, más országok csak implicit módon tettek így, mivel a nemzeti jogszabályaik nem tesznek különbséget a nemzeti és a határokon átnyúló helyzetek között[23], megint mások pedig úgy döntöttek, hogy hasonló szabályokat alkalmaznak a belföldi helyzetek esetében[24].

3.4 Anyagi hatály

Az Európai Bizottságnak és a szociális védelemmel foglalkozó bizottságnak a nyugdíjak megfelelőségéről szóló jelentése[25] a kiegészítő nyugdíjrendszerek alábbi típusait különbözteti meg, ami közös referenciakeretként szolgálhat:

Kiegészítő nyugdíjrendszerek:

- A **foglalkozási nyugdíjrendszerek** azok a rendszerek, amelyek munkaviszonyhoz vagy szakmai tevékenységhez kapcsolódnak. Ezeket egy vagy több munkaadó, iparszövetség vagy szociális partner közösen hozhatja létre.
- A **magánnyugdíjrendszerek** a megtakarító fél és a pénzügyi szolgáltató között kötött egyéni nyugdíj-megtakarítási szerződéseken alapulnak. Egyes esetekben a munkaadó fizet járulékot a munkavállaló magánnyugdíjrendszerének.

A kiegészítő nyugdíjrendszerek irányelvben foglalt definíciója szerint csak a „foglalkozási nyugdíjrendszerek” tartoznak az irányelv hatálya alá.

[20] Lásd a 2014/50/EU irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és (28) preambulumbekezdését.

[21] CZ, DE, EL, FI, HU, IT, LT, LU, MT, PT, SK, UK, HR és SI, részlegesen PL és EE

[22] BE, DE, EE, EL, ES, FR, HU, IT, LT, LU, MT, PT, SE, SI és SK

[23] AT, BE, LV és PL

[24] Pl. EE

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

Az irányelv 2. és 3. cikke meghatározza az irányelv anyagi hatályát. A 2. cikk előírja, hogy az irányelvet a kiegészítő nyugdíjrendszerekre kell alkalmazni, kivéve az irányelvben kimerítően felsorolt vagy hivatkozott rendszereket[26].

A 3. cikk (b) pontja meghatározza a kiegészítő nyugdíjrendszer jelentését. Az irányelv alkalmazásában a kiegészítő nyugdíjrendszer „a nemzeti joggal és a joggyakorlattal összhangban létrehozott, munkaviszonyhoz kapcsolódó foglalkozási nyugdíjrendszer, amelynek célja kiegészítő nyugdíj folyósítása munkavállalóknak". További pontosítás található a (11) preambulumbekezdésben, amely szerint „az irányelv a nemzeti joggal és a joggyakorlattal összhangban létrehozott és kiegészítő nyugdíjat folyósító valamennyi munkavállalói kiegészítő nyugdíjrendszerre vonatkozik, mint például a csoportos biztosítási szerződésre, az egy vagy több rendszer vagy ágazat által létrehozott felosztó-kirovó nyugdíjrendszerre, a tőkefedezeti rendszerre vagy a vállalkozások nyugdíjtartalékán alapuló nyugdíjígérvény-rendszerre, vagy bármely egyéb kollektív vagy más hasonló rendszerre".

A (14) preambulumbekezdés szerint az irányelvet kizárólag azon kiegészítő nyugdíjrendszerekre kell alkalmazni, amelyek vonatkozásában az ellátás a munkaviszony alapján és a nyugdíjkorhatár eléréséhez vagy egyéb követelmények teljesítéséhez kapcsolódóan áll fenn, ahogyan azt a rendszer vagy a nemzeti jogszabályok meghatározzák. Az irányelv nem vonatkozik a munkaviszony alapján kötött nyugdíjrendszereken kívüli személyi típusú nyugdíjrendszerekre. Ennek értelmében a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó, személyi típusú nyugdíjrendszerek nem tartoznak az irányelv hatálya alá.

A kötelező nyugdíjak nem kapcsolódnak a munkaviszonyhoz, és azokra a 883/2004/EK rendelet alkalmazható; ennek értelmében ezek az irányelv hatálya alá tartoznak.

A nemzeti átültetési intézkedéseket figyelembe véve megállapítható, hogy minden tagállam átültetési intézkedései kiterjednek az irányelv hatályára. A legtöbb tagállam[27] jogszabályai a 3. cikkben foglalt valamennyi kiegészítő (foglalkozási) nyugdíjrendszerre kiterjednek, amelyeket a 2. cikk (1) és (2) bekezdése nem zár ki. Egyes tagállamok nem határozták meg az alkalmazás hatályát a jogszabályaikban. Mindazonáltal a jogszabályok szövegéből megállapítható, hogy az irányelv anyagi hatályára vonatkozó szabályokat betartották[28].

3.5 A nyugdíjjogosultságok megszerzésére vonatkozó feltételek

[26] Ezek az alábbiak: (1) a 883/2004/EK rendelet által szabályozott kiegészítő nyugdíjrendszerek; (2) olyan kiegészítő nyugdíjrendszerek, amelyek ezen irányelv hatálybalépésének időpontjában az új aktív tagok felvételét már befejezték, és több új tagot nem vesznek fel; (3) olyan kiegészítő nyugdíjrendszerek, amelyekre a nemzeti jogszabályok alapján eljáró hatóságok vagy igazságügyi hatóságok beavatkozását is magukba foglaló olyan intézkedések vonatkoznak, amelyek célja a kiegészítő nyugdíjrendszerek pénzügyi helyzetének megőrzése vagy helyreállítása, a felszámolási eljárásokat is beleértve; (4) a fizetésképtelenség esetére garanciát nyújtó rendszerek, kártalanítási rendszerek és nemzeti tartalékalapok; (5) a munkavállaló részére a munkaviszony végén a munkavállaló által teljesített, nyugellátáshoz nem kapcsolódó egyszeri kifizetés; (6) kiegészítő nyugdíjrendszerhez kapcsolódó rokkantsági és/vagy túlélő hozzátartozói nyugdíj, a 2014/50/EU irányelv 5. és 6. cikkében a túlélő hozzátartozói ellátásokkal kapcsolatos rendelkezések kivételével.

[27] BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EL, ES, FI, FR, IE, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, RO, SE, SK, UK.

[28] Ez a következő országokra vonatkozik: EE, HR, SI

A mobil munkavállalók kiegészítő nyugdíjrendszerek szerinti jogosultságainak megszerzésére irányuló feltételekre vonatkozó előírás az irányelv egyik legfontosabb aspektusa.

Az, hogy egyes kiegészítő nyugdíjrendszerekben a szerzett nyugdíjjogosultságokat el lehetett veszteni, amennyiben a munkavállaló munkaviszonya még azt megelőzően véget ért, hogy a rendszer minimális díjfizetési időszakát (a továbbiakban: a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak) kitöltötte volna, illetve, hogy a minimális korhatárt (a továbbiakban: a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkor) elérte volna, megakadályozhatta a tagállamok között mozgó munkavállalókat abban, hogy adekvát nyugdíjjogosultságot szerezzenek. A nyugdíjrendszerek tagságához szükséges hosszú idő („várakozási időszak") hasonló hatással bírhatott. Az uniós jogalkotók ezért úgy határoztak, hogy bizonyos korlátozásokat vezetnek be annak érdekében, hogy ezeket a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos akadályokat megszüntessék.

Az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerint a várakozási időszak és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak összesen legfeljebb 3 év lehet. Ezért a nyugdíjjogosultságokat legkésőbb három év munkaviszony után visszavonhatatlanul meg lehet szerezni („szerzett nyugdíjjogosultságok").

A kiegészítő nyugdíjrendszerek nem határozhatnak meg 21 évnél magasabb életkort a nyugdíjjogosultságok megszerzésére. Másrészről, ahogyan a (17) preambulumbekezdésben szerepel, az irányelv nem határoz meg a kiegészítő nyugdíjrendszeri tagságra vonatkozó kötelező minimális korhatárt, mivel az ilyen korhatár nem akadályozza a munkavállalók szabad mozgását.

A megállapítások szerint ezek az új minimumkövetelmények változásokat eredményeztek a nemzeti szinten meghatározott korhatárok tekintetében, mivel egyes országokban a várakozási és/vagy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak hosszabb volt, és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkor magasabb volt az irányelvben meghatározott új előírásokban foglaltaknál.

Csak korlátozott számú tagállam nem engedélyez semmilyen várakozási vagy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakot vagy nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkort. Az irányelv elfogadását követően egy tagállam (Belgium) úgy határozott, hogy az irányelvben meghatározott korlátokon túlmutatva tovább erősíti a munkavállalók jogait, és eltörölte a várakozási és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkor előírásának lehetőségét.

Várakozási időszak

16 tagállam alkalmazza az irányelv által előírt hároméves időtartamot (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), és 6 tagállam csak sokkal rövidebb várakozási időszakot engedélyez: BG (6 hónap), IE (1 év), LT (egy év), SI (egy év), SK (egy év), UK (három hónap), 5 tagállam pedig nem engedélyez semmilyen várakozási időszakot (HR, BE, DE, IT, NL). Egy tagállam (AT) a munkavállalók speciális kategóriája tekintetében (kölcsönzött munkavállalók) négyéves várakozási időszakot ír elő. Egy másik tagállam (LV) nem ír elő semmilyen szabályt a várakozási időszakkal kapcsolatban, és a litván hatóságok által bejelentett jogszabály alapján nem lehet megállapítani, hogy ez az időszak nem engedélyezett. Valójában a jogszabályból úgy tűnik, hogy a várakozási időszakot az egyes nyugdíjrendszerek határozhatják meg, ezáltal

az meghaladhatja a hároméves időtartamot. A fent említett osztrák és litván rendelkezések nem felelnek meg az irányelv rendelkezésének.

A nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak

16 tagállam alkalmazza az irányelv által meghatározott hároméves időtartamot (AT, CY, CZ, DE, DK, EL[29], ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SE), három tagállam engedélyez a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges rövidebb időszakot: IE (két év), LT (két év), UK (két év), 8 tagállam pedig egyáltalán nem engedélyezi a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakot (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Egy tagállam (LV) nem ír elő semmilyen szabályt a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakkal kapcsolatban sem. Mivel nem lehet megállapítani, hogy ez az időszak engedélyezett-e, nem biztos, hogy a jogszabály megfelel az irányelv rendelkezéseinek.

A nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakot Németországban 2001-ben már tízről öt évre csökkentették, és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges 30 éves korhatárt is lejjebb vitték. Az irányelv nemzeti jogba való átültetésének köszönhetően 2018 kezdete óta a munkavállalókat a munkaadónak csak három évig kell alkalmaznia, és csak a 21 éves életkort kell elérniük ahhoz, hogy megszerezzék a foglalkozási nyugdíjjogosultságukat. Ez pozitív fejlemény a kiegészítő nyugdíj megszerzéséhez való munkavállalói jogok tekintetében.

A várakozási időszak és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak együttes alkalmazása

Két tagállamot leszámítva[30] valamennyi tagállam betartotta a várakozási időszak és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak együttes alkalmazására vonatkozó hároméves időtartamot. Azok a tagállamok, amelyek mind a várakozási időszak, mind pedig a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak alkalmazását lehetővé teszik, és amennyiben ez az időszak együttesen meghaladhatja a legfeljebb három éves időtartamot, kifejezetten előírják jogszabályaikban, hogy a két időszak együttes alkalmazása nem haladhatja meg a három évet (pl. CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI, RO).

Más tagállamoknál e szabály betartása közvetetten állapítható meg, mivel az egyik feltétel engedélyezett, a másik pedig nem, vagy ha a két időszakot összeadjuk, nem tudják meghaladni a három évet (pl. BG, EE, IE, LT, SK, UK).

A nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkor

A tagállamok nagy csoportja (16 tagállam) engedélyezi a kiegészítő nyugdíjrendszer szolgáltatói számára, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkort állapítsanak meg: 21 évet (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT NL, PT, RO és SE). Egy tagállam (BG) a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges jóval alacsonyabb életkort, 16 évet engedélyez. Számos ország (9) nem engedélyezi a nyugdíjjogosultságok megszerzéséhez szükséges minimális életkor meghatározását (IE,

[29] Görögországban nem létezik a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak a foglalkoztatói biztosítási alapoknál.

[30] LV, AT a kölcsönzött munkavállalók tekintetében

IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU és BE). 2 másik ország nem ír elő semmit a jogszabályaiban a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkorral kapcsolatban (AT, LV), ami kérdéseket vet fel a tekintetben, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkor megállapítása engedélyezett-e, és ha igen, milyen életkort lehet meghatározni.

Összefoglalva megállapítható, hogy a tagállamok jelentős többsége megfelelően ültette át az irányelv által létrehozott, kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésére vonatkozó minimumkövetelményeket.

Úgy tűnik, hogy egy tagállamban (LV) a nemzeti átültetési intézkedések nem írják elő expliciten a maximális várakozási időszakot és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakot, valamint a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkort, ami azt jelenti, hogy ezeket az egyes nyugdíjrendszerek vagy munkaszerződések határozhatják meg. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a kiegészítő nyugdíjrendszerek szolgáltatói meghatározhatnak olyan feltételeket, amelyek nem felelnek meg az irányelvnek. Egy másik tagállam (AT) látszólag lehetővé teszi a négyéves várakozási időszakot a munkavállalók egy konkrét kategóriája tekintetében.

A járulékok visszatérítéséhez való jog

A kilépő munkavállaló pénzügyi jogainak védelme érdekében, amennyiben a nyugdíjjogosultságok megszerzéséhez szükséges, megállapított időszaknak megfelelően még nem szerezte meg a nyugdíjjogosultságokat, az irányelv 4. cikke (1) bekezdésének c) pontja előírja, hogy a kilépő munkavállalónak joga van az általa vagy a nevében fizetett járulékok visszatérítéséhez. Ennek értelmében a munkavállalók által és a nevükben a munkaadó által fizetett járulékok nem veszhetnek el, ha a kilépő munkavállalók a jogaik megszerzése előtt kilépnek a nyugdíjrendszerből.

A legtöbb tagállam megfelelően átültette a visszatérítésre vonatkozó szabályt. Egyes tagállamok nem tartották szükségesnek, hogy ezt a szabályt átültessék a nemzeti jogszabályaikba, mivel a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak hiányában a kilépő munkavállalók azonnal megkapták járulékaikat. Mindazonáltal egy tagállam nem ültette át a visszatérítésre vonatkozó szabályt, bár a járulékok azonnali megszerzése nem biztosított (LV).

A 4. cikk (2) bekezdésében előírt lehetőséggel kapcsolatban, amely szerint a szociális partnerek kollektív szerződésben a 4. cikkben foglaltaknál kedvezőbb szabályokat írhatnak elő a várakozási időszakkal, a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakkal vagy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkorral kapcsolatban, a tagállamok fele engedélyezte ezt a lehetőséget[31].

3.6 A nyugvó nyugdíjjogosultságok megtartása (5. cikk)

Az irányelv szerinti nyugvó nyugdíjjogosultságok megtartása eltér a 98/49/EK irányelv 4. cikkében előírt jogok megtartásától. Egyrészről a 98/49/EK irányelv előírja az elvet, amely szerint a rendszerből kilépő tagokat, akik más tagállamba mennek, ugyanúgy kell kezelni, mint azokat a rendszerből kilépő tagokat, akik ugyanabban a tagállamban maradnak. A 2014/50/EU irányelv másrészről előírja a rendszerből kilépő, más tagállamba költöző munkavállalók számára, hogy joguk van a rendszer aktív tagjaival azonos alapon megtartani a szerzett nyugvó jogaikat.

[31] CZ, DE, DK, ES, FI, HR, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SK és SI

Az alapelv szerint a kilépő munkavállalókat, a rendszerből kilépőket a munkavállalók szabad mozgásának tekintetében nem lehet büntetni, és a szerzett jogaikkal kapcsolatban a rendszerek aktív tagjaihoz képest tisztességes módon kell kezelni őket. A kilépő munkavállalók jogosultak arra, hogy megtartsák a korábbi munkaadójuk nyugdíjrendszerében fennálló, nyugvó nyugdíjjogosultságaikat. A megtartás a nyugdíjrendszer jellegétől függően változhat, megvalósulhat például indexáláson vagy tőkemegtérülésen keresztül. Egyes szabályok az ellátásalapú rendszerek esetén megfelelőbbek, míg mások a járulékalapú rendszerek esetén azok[32]. Ezenkívül az irányelv előírja, hogy e jogosultságok kezdeti értékét abban az időpontban kell kiszámítani, amikor a kilépő munkavállaló aktuális munkaviszonya megszűnik.

Valamennyi tagállam betartotta a nyugvó nyugdíjjogosultságok megtartására vonatkozó szabályt, mivel mindannyian olyan intézkedéseket vezettek be, amelyek biztosítják, hogy a kilépő munkavállaló szerzett nyugdíjjogosultságai annál a kiegészítő nyugdíjrendszernél maradjanak, amelynél szerezték őket.

A kilépő munkavállalókkal szembeni tisztességes bánásmód és a túlélői nyugvó nyugdíjjogosultságaik tekintetében minden ország olyan szabályokkal rendelkezik, amelyek alapján őket a rendszer aktív tagjai jogainak értékével összhangban vagy az irányelv 5. cikkének (2) bekezdésével összhangban lévő, egyéb tisztességes módon kell kezelni őket.

A szerzett jogosultságok pénzösszeg formájában történő kifizetésének lehetővé tétele

Az alacsony értékű nyugvó nyugdíjjogosultságok kezelési költségeinek csökkentése érdekében az 5. cikk (3) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy engedélyezzék a kiegészítő nyugdíjrendszerek számára, hogy ne őrizzék meg a kilépő munkavállalók által szerzett nyugdíjjogosultságokat, hanem a szerzett nyugdíjjogosultságok értékének megfelelő összeget kifizessék a kilépő munkavállaló részére. Ez azonban csak akkor lehetséges, ha a munkavállaló tájékoztatáson alapuló beleegyezését adja, és csak amennyiben a szerzett nyugdíjjogosultságok értéke nem haladja meg az érintett tagállam által megállapított küszöbértéket.

A tagállamok többsége nem élt ezzel a lehetőséggel. Azokban a tagállamokban[33], amelyek éltek a megtartásra vonatkozó szabályok alóli kivétel alkalmazásának lehetőségével, a nemzeti küszöbértékek jelentős mértékben eltérnek, Görögországban a küszöbérték 2 000 EUR, Ausztriában 12 600 EUR[34].

[32] „ellátásalapú rendszerek”: azok a rendszerek, ahol a járulék főleg a foglalkoztatás éveinek számától és a fizetéstől függ, és ahol a munkaadó viseli a befektetési kockázatot; „járulékalapú rendszerek”: azok a rendszerek, ahol a jövőbeli járulék főleg a megtakarított tőke felhalmozott értékétől függ, és ahol a befektetési kockázatot a rendszer tagja viseli.

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE, míg egyes országok a megtartásra vonatkozó általános szabályok mellett egyszeri egyösszegű kifizetést engedélyeztek (pl. HR, SI és UK)

[34] Az abszolút összegben meghatározott küszöbértékkel rendelkező országok esetében a helyzet a következőképpen alakul: AT (12 600 EUR), CY (3 000 EUR), DE (30,45 EUR havi nyugdíjküszöbérték vagy 3 654 EUR kifizetési küszöbérték), DK (kb. 2 900 EUR), EL (2020-tól 2 000 EUR, amelyet évente módosítanak), FI (70 EUR havi küszöbérték). A relatív értékekben meghatározott küszöbértékkel rendelkező országok esetén szintén különbözőek az adatok: LU (a

3.7 Tájékoztatási követelmények

A 6. cikk előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy a nyugdíjrendszer aktív tagjai és a halasztott ellátottak, akik a szabad mozgáshoz való jogukat gyakorolták vagy kívánják gyakorolni, valamint a túlélő hozzátartozók kérelmükre megfelelő és alkalmas tájékoztatást kaphassanak a kiegészítő nyugdíjjogosultságaikról. E tájékoztatási követelmények egy részét a 98/49/EK irányelv 7. cikke már előírta. Az irányelv 6. cikkének (5) bekezdése a 2003/41/EK irányelv szerinti további tájékoztatási követelményekre hivatkozik, amely irányelvet az átdolgozott 2016/2341/EU irányelv[35] hatályon kívül helyezett. Ez a hivatkozás ezért a 2016/2341/EU irányelvben előírt tájékoztatási követelményekre való hivatkozásként értelmezendő.

Az irányelv a nyugdíjrendszer aktív tagjai és a halasztott ellátottak tájékoztatására irányuló különböző minimumszabályokat ír elő. A nyugdíjrendszer aktív tagjai jogosultak arra, hogy tájékoztatást kapjanak arról, hogy a munkaviszonyuk megszűnése miként hatna ki a kiegészítő nyugdíjjogosultságaikra[36]. A halasztott ellátottak és a túlélő hozzátartozói ellátások esetén a túlélő hozzátartozók jogosultak arra, hogy tájékoztatást kapjanak a nyugvó nyugdíjjogosultságok értékéről vagy értékének értékeléséről, valamint az e jogok kezelésére vonatkozó feltételekről.

A tájékoztatást kérésre világosan, írásban és észszerű határidőn belül kell nyújtani. A tagállamok lehetővé tehetik a nyugdíjrendszerek számára, hogy ezt a tájékoztatást legfeljebb évente egyszer nyújtsák.

Az irányelv szerint a kért tájékoztatást „észszerű határidőn belül” kell nyújtani. Míg számos tagállam nem határozta meg a tájékoztatás nyújtására vonatkozó határidőt, más tagállamok konkrét határidő megadása mellett döntöttek, nevezetesen hét nap (BG), tíz nap (ES), tizenöt nap (SI), egy hónap (UK), két hónap (IE) és hatvan nap (PT). Más tagállamok az „észszerű határidő” jogi fogalmára támaszkodnak (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE), vagy az „indokolatlan késedelem nélküli” (CZ), „időben történő” (NL) vagy „haladéktalan” (PL) tájékoztatásnyújtást írják elő.
Számos tagállam élt a lehetőséggel, hogy az adott személy kérésére nyújtott tájékoztatás gyakoriságát „évi egy alkalomra” korlátozza[37], azonban sok másik tagállam nem tett így[38].

---

képesítéssel nem rendelkező munkavállalók havi szociális minimálbérének háromszorosa, azaz 2019-ben 6 213,30 EUR küszöbérték), SE (egyszeri alapösszeg, amely 2019-ben körülbelül 4 347 EUR).

[35] Az Európai Parlament és a Tanács 2016/2341/EU irányelve (2016. december 14.) a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények tevékenységéről és felügyeletéről,

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

[36] Ezeknek az információknak magukban kell foglalniuk különösen az alábbiakat: (a) a kiegészítő nyugdíjjogosultság megszerzésének feltételei és következményeik a munkaviszony megszűnésekor; (b) szerzett jogosultságaik értéke vagy a szerzett nyugdíjjogosultságok értékelése (az értékelést a kérés időpontját megelőzően legfeljebb 12 hónappal végezhetik el); és (c) a nyugvó nyugdíjjogosultságok jövőbeli kezelésének feltételei. Amennyiben a nyugdíjrendszer egy bizonyos összeg kifizetése révén lehetővé teszi a szerzett nyugdíjjogosultságokhoz való korai hozzáférést (amelyet például az irányelv 5. cikkének (3) bekezdése tesz lehetővé), a tájékoztatásnak tartalmaznia kell egy írásos nyilatkozatot is, mely a tagnak az adott összeg nyugdíjbiztosításba történő befektetését tanácsolja.

[37] AT, BE csak részlegesen, mivel az „én nyugdíjam” nyomonkövetési szolgáltatás bármikor alkalmazható, CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE

[38] BG, DE, EE, ES, IT, HU, LU, LV, PT, SI, SK és LT

Számos tagállamban lehet elektronikus módon tájékoztatást nyújtani[39]. Néhány tagállamban ez se nem kötelező, se nem tilos[40], míg néhány másik tagállam nem biztosítja ezt a lehetőséget[41].

Belgiumban létezik egy kormányzati adatbázis, az „Én nyugdíjam, Én kiegészítő nyugdíjam". Ennek megfelelően valamennyi nyugdíjintézménynek, mind a biztosítási, mind pedig a nyugdíjalapoknak évente be kell jelenteniük ebbe az adatbázisba minden felhalmozott nyugdíjjogosultságot a hozzájuk kapcsolódó valamennyi személy után. Ezért minden polgár minden információt megtalálhat a Belgiumban felhalmozott nyugdíjjogosultságairól. Belgium más uniós országokból származó partnerekkel együtt részt vesz egy kísérleti projektben, amelynek célja, hogy európai nyugdíj-nyomonkövetési szolgáltatást hozzon létre, lehetővé téve a

Az irányelv szerint biztosítandó tájékoztatási követelmények mellett 2019 januárjától további információt kell biztosítani a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények tevékenységéről és felügyeletéről szóló 2016/2341/EU irányelv szerint [42]. Ennek eredményeként a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények által nyújtott és ezáltal a 2016/2341/EU irányelv hatálya alá tartozó kiegészítő nyugdíjrendszerek esetében a tagállamok tájékoztatási kötelezettsége jelenleg meghaladja a 2014/50/EU irányelv szerinti tájékoztatási kötelezettséget. Például a 2016/2341/EU irányelv szerint a kiegészítő nyugdíj szolgáltatója már a résztvevői szerződés megkötése előtt köteles jelenleg minden releváns információt a potenciális résztvevő (lehetséges tag) rendelkezésére bocsátani.

Ennek eredményeként a kiegészítő nyugdíjjogosultságokra vonatkozó, aktív tagoknak, halasztott ellátottaknak és lehetséges tagoknak nyújtott tájékoztatás átfogó jellegű.

3.8 Nyugdíjjogosultság átvitele

Az irányelv nem rendelkezik a szerzett nyugdíjjogosultságok átviteléről. A tagállamok közötti munkavállalói mobilitás megkönnyítése érdekében a (24) preambulumbekezdés mindazonáltal arra ösztönzi a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a szerzett nyugdíjjogosultságok átvihetőségét, különösen új kiegészítő nyugdíjrendszerek létrehozása esetén. Több mint a tagállamok fele vezetett be intézkedéseket a szerzett nyugdíjjogosultságok vagy értékek átvihetőségével kapcsolatban[43]. E tagállamok közül

[39] AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK és részlegesen FI. Romániában lehetséges az elektronikus tájékoztatásnyújtás, azonban csak a kötelező nyomtatott formátumot nem helyettesítő kiegészítő kommunikációs eszközként.

[40] CY, EL, LU, MT

[41] CZ, ES, FR, LT, PT

[42] Az Európai Parlament és a Tanács 2016/2341/EU irányelve (2016. december 14.) a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények tevékenységéről és felügyeletéről,

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

[43] AT, BE, DE, EL, ES, IE, HU, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI, SK, UK

néhány bizonyos feltételeket és korlátokat szabott az átvihetőség terén, ami a gyakorlatban súlyos akadályt jelenthet a határokon átnyúló átvitel gyakorlása során[44].

Ausztriában lehetséges a szerzett nyugdíjjogosultságok átvitele, és számos lehetőséget biztosítanak az osztrák jogszabályok. Ha a munkavállaló tartósan külföldre megy munkavégzés céljából, a szerzett összeget átviheti egy külföldi nyugdíjintézményhez.

Görögországban azok a személyek, akik módosították szakmai tevékenységüket, átvihetik a szerzett jogosultságaikat másik foglalkoztatói biztosítási alaphoz (amely Görögországban vagy valamelyik másik tagállamban működik), vagy dönthetnek úgy, hogy szerzett nyugdíjjogosultságaikat az eredeti alapnál tartják, és a nyugdíjba vonulásukkor mindegyik alaptól kapnak nyugdíjjárulékot. Ezek az átvitelek

Mindazonáltal vannak más tagállamok is, amelyek egyáltalán nem biztosítják ezt a lehetőséget[45].

Az egyik tagállam (LU) jelezte, hogy a hat különböző adórendszer gyakran akadályozza a munkavállalókat abban, hogy határokon átnyúló átvitelt végezzenek, mivel mindkét tagállamban kötelesek adót fizetni. Egy másik tagállam (SK) jelezte, hogy az átvihetőségre vonatkozó minimumszabályok hiányában rendkívül nehéz a gyakorlatban átvinni a nyugvó nyugdíjjogosultságokat, és új megbeszélésekre van szükség a nyugdíjjogosultságok átvihetőségére vonatkozó lehetséges minimumszabályokról. Ezzel ellentétben az egyik tagállamból (DE) egy szociális partner (munkaadók képviselője) elégedettségét fejezte ki azzal a ténnyel kapcsolatban, hogy nincsenek uniós szintű közös szabályok az átvihetőséggel kapcsolatban, mivel attól fél, hogy ez nagyon összetett vállalkozás lenne.

4. AZ IRÁNYELV ALKALMAZÁSA

Az irányelv gyakorlati alkalmazásával kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy a kiegészítő nyugdíjrendszerek szerepe és fontossága jelentős mértékben eltér a tagállamok között.

Az Európai Bizottságnak és a szociális védelemmel foglalkozó bizottságnak a nyugdíjak megfelelőségéről szóló jelentése[46] elemzi a kiegészítő (foglalkozási) nyugdíjrendszerek szerepét és jelentőségét a tagállamok nemzeti nyugdíjrendszerein belül.

Ahogyan az irányelv (9) preambulumbekezdésében szerepel, a tagállamok jogosultak arra, hogy saját nyugdíjrendszert alakítsanak ki, és az e rendszerek kialakításáért teljes körű felelősséggel tartoznak. Az irányelv átültetésekor a tagállamok nem voltak

[44] EIOPA, Final Report on Good Practices on individual transfers of occupational pension rights (A foglalkozási nyugdíjjogosultságok egyéni átvitelére vonatkozó bevált gyakorlatokról szóló végleges jelentés),

https://www.eiopa.europa.eu/content/final-report-good-practices-individual-transfers-occupational-pension-rights_en

[45] CY, DK, EE, FI, FR, LT, MT, SE

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

kötelesek olyan jogszabályokat bevezetni, amelyek a kiegészítő nyugdíjrendszer létrehozását írják elő. A nemzeti nyugdíjrendszerek között nagy különbségek tapasztalhatók.

Míg egyes tagállamokban a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerek meghatározó szerepet játszanak a nemzeti nyugdíjrendszerben (pl. NL, DK, UK, IE, SE), és más tagállamokban kevésbé meghatározóak, de azért fontosak (DE, FR, BE), a tagállamok körülbelül felében a kiegészítő nyugdíjrendszerek nem váltak a nemzeti nyugdíjrendszer jelentős részévé, és inkább marginális szerepet játszanak.

Az irányelv kezdeti gyakorlati alkalmazásával kapcsolatos alábbi megállapítások az irányelv alkalmazásáról szóló, a tagállamok által a 9. cikk (1) bekezdése alapján közölt információkon, valamint a tagállamok és a szociális partnerek által az irányelv alkalmazásáról szóló bizottsági kérdőívre adott válaszokon alapulnak. A Bizottság 23 tagállamtól[47] és 8 szociális partnertől[48] kapott visszajelzést.

Az összegyűjtött információk alapján egyik tagállamban sem került sor a nemzeti bíróságok előtt vitára az irányelvet átültető nemzeti rendelkezésekkel kapcsolatban.

Számos tagállamban a kiegészítő nyugdíjrendszer szolgáltatóinak módosítaniuk kellett a szabályaikat annak érdekében, hogy megfeleljenek az irányelvet végrehajtó nemzeti jogszabályoknak. Ez a helyzet például a belgiumi, németországi, luxemburgi, olaszországi és bulgáriai kiegészítő nyugdíjrendszerek esetében. Más országokban, ahol a várakozási időszakkal és a nyugdíjjogosultságok megszerzéséhez szükséges időszakkal, valamint a nyugdíjjogosultságok megszerzéséhez szükséges életkorral kapcsolatos rendelkezések már megfeleltek az irányelvnek annak elfogadása előtt, a kiegészítő nyugdíjrendszerekre gyakorolt hatás nem volt megfigyelhető.

Az irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban a tagállamoknak lehetőségük volt arra, hogy engedélyezzék a szociális partnerek számára a 4. cikkben foglaltaktól eltérő, kedvezőbb rendelkezések meghatározását a várakozási időszakkal és a nyugdíjjogosultságok megszerzéséhez szükséges időszakkal, valamint a nyugdíjjogosultságok megszerzéséhez szükséges életkorral kapcsolatban. A tagállamok fele nem engedélyezi, hogy a kollektív szerződések a nemzeti jogszabályokban foglaltaktól eltérő rendelkezéseket határozzanak meg. Azokban a tagállamokban, amelyekben ez a lehetőség a nemzeti jog szerint engedélyezett[49], egyetlen tagállam sem bocsátott rendelkezésre információt olyan kollektív szerződésekkel kapcsolatban, amelyek valóban eltérő, kedvezőbb szabályokat határoznak meg. A gyakorlatban, ahol ezek a kollektív szerződések léteznek, a nemzeti jog rendelkezéseit alkalmazzák. Az egyik szociális partner (DE) jelezte, hogy tud egy olyan kollektív szerződésről az építőiparban, amely az irányelvben foglaltaknál kedvezőbb védelmet nyújt a munkavállalók számára, mivel a kiegészítő nyugdíjjogosultságokat azonnal meg lehet szerezni, és nincs előírva a nyugdíjjogosultságok megszerzéséhez szükséges életkor.

[47] AT, BE, EE, LT, NL, IE, CZ, MT, DE, LUX, HR, BG, IT, RO, PL, PT, SK, SE, SI, EL, DK, ES és HU

[48] Szakszervezetek a következő országokból: IT, AT, BE és NL, munkaadói képviselők a következő országokból: AT, BE, EE és NL

[49] CZ, DE, DK, ES, FI, HR, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SK és SI

A kérdőívre adott válaszok szerint egyes országokban[50] az irányelv pozitív hatással volt az országukat elhagyó és másik tagállamba költöző munkavállalók kiegészítő nyugdíjjogosultságainak megszerzésére és megtartására. Ez volt a helyzet különösen azokban a tagállamokban, amelyekben új, szigorúbb szabályokat kellett végrehajtani az irányelv rendelkezéseinek való megfelelés érdekében.

Az irányelv által meghatározott új tájékoztatási követelmények hatásával kapcsolatban az irányelv hatása a 2016/2341/EU irányelv követelményeivel együtt jelentős volt. A tagállamok az irányelv rendelkezéseivel összhangban részletes szabályokat határoztak meg a személyek kiegészítő nyugdíjjogosultságaira vonatkozó tájékoztatási követelményekkel kapcsolatban. Ezen a ponton nem egyszerű megállapítani, hogy az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása milyen mértékben segített abban, hogy az uniós munkavállalók tisztában legyenek azzal, hogy megtarthatják a kiegészítő nyugdíjjogosultságaikat az EU-n belüli mobilitás esetén. Mindazonáltal a legtöbb érdekelt fél úgy véli, hogy az uniós munkavállalók jelenleg jobban ismerik a jogaikat.

Közel minden érdekelt fél azt jelezte, hogy nem azonosított olyan nehézségeket, amelyek az uniós mobil munkavállalókat érik az irányelvből származó jogaik alkalmazása során.

Az egyik tagállam (HR) rámutatott az irányelv alkalmazásával kapcsolatos, lehetséges jövőbeli nehézségekre. Ebben az országban egyes nyugdíjtársaságok megjegyezték, hogy egyértelműsítésre lenne szükség a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos tényállás megállapítása terén a munkaviszony megszűnésének dokumentációja kapcsán (a költözés igazolása érdekében).

Egy másik tagállam (Belgium) szociális partnerei, mind a szakszervezetek, mind pedig a munkaadók képviselői jelezték, hogy nehézségek várhatók a jelentősen megemelkedett adminisztratív teher miatt. Ez azonban látszólag az országukban meghatározott új szabályokkal kapcsolatos, amelyek szigorúbbak, mint az irányelvben előírtak. Ezek a szabályok teljesen megszüntetik annak lehetőségét, hogy várakozási időszakot, a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakot vagy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkort lehessen előírni. Ugyanakkor nem teszik lehetővé a nyugdíjrendszerek számára, hogy a nyugvó kedvezményezettjeiknek pénzösszeg formájában megfizessék az alacsony értékű nyugvó nyugdíjjogosultságaikat, és ezért ezeket a jogokat meg kell őrizni a rendszerben addig, amíg az adott személy nyugdíjba nem vonul. Az egyik tagállamban (AT) a munkaadók képviselői jelezték, hogy a gyakorlatban az üggyel kapcsolatos érdeklődés hiánya miatt nem könnyű megszerezni a halasztott ellátottak beleegyezését az alacsony értékű nyugvó jogosultságaik pénzösszegben történő kifizetésébe.

Az irányelv rendelkezései hatásának általános értékelését tekintve egyes tagállamokban pozitív hatás figyelhető meg a nemzeti jogszabályokban bekövetkező kötelező módosítások miatt, míg más országokban nem állapítható meg jelentős gyakorlati hatás. Ez lehet amiatt, hogy a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésére és megtartására vonatkozó szabványok, valamint a tájékoztatási követelmények ezekben az országokban lényegében már megfeleltek az irányelvnek annak elfogadása előtt. Ezenkívül egyes országokban a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerek kiterjedése nagyon alacsony

[50] Például DE, IT vagy LUX

vagy nem létező[51]. Az érdekelt felek jelentős száma szerint túl korai értékelni a hatást, mivel kevés idő telt el az alkalmazás óta, és nem elérhetőek a releváns adatok.

Ezenkívül az irányelv alkalmazásával kapcsolatos megállapításokat óvatosan kell értelmezni, mivel az átültetés egyes országokban csak nemrégiben zajlott le. Két olyan országban[52] például, ahol a kiegészítő nyugdíjrendszerek szerepe a nemzeti nyugdíjrendszerben jelentős, a teljes körű átültetésre csak 2019 nyarán került sor.

5. KÖVETKEZTETÉSEK

Összességében az irányelv tagállamok általi átültetése kielégítőnek tekinthető.

Az irányelv alkalmazásának hatályával kapcsolatban elmondható, hogy jelentős számú tagállam az irányelv hatályánál nagyobb körű védelmet írt elő, és nem csupán a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók számára is védelmet nyújt. A tagállamok jelentős száma kitér a munkavállalók mozgásának tisztán belföldi helyzeteire is. A tagállamok közel fele írt elő szabályokat a szerzett nyugdíjjogosultságok átvihetőségével kapcsolatban, és néhány tagállam az irányelv követelményeit meghaladó mértékben ír elő tájékoztatási kötelezettséget.

Az irányelv egyes rendelkezéseinek átültetésével kapcsolatban a tagállamok átültetési intézkedéseinek elemzése csupán néhány átültetési problémát tárt fel, amelyek kevés tagállamot érintenek. Különösen ez a helyzet az irányelv által előírt, a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésére irányuló minimumkövetelményekkel kapcsolatban, azaz a várakozási és a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakra és nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkorra vonatkozó szabályok átültetésével kapcsolatban.

A tagállamoknak és az érdekelt feleknek az irányelv átültetésével és alkalmazásával kapcsolatos kérdőívre adott válaszok elemzése rámutatott arra, hogy néhány tagállamban jelentős változásokat kellett bevezetni a korábban fennálló szabályokhoz képest. Más tagállamokban az irányelv által lefektetett jogosultságokat már az irányelv átültetése előtt megfelelő mértékben biztosították.

Az elemzésből úgy tűnik, hogy az irányelvet nem arra használták a tagállamok, hogy csökkentsék a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésére és megtartására vonatkozó szabványokat vagy a tájékoztatási követelményeket.

A kérdőívekre adott válaszok azt sugallják, hogy az irányelvnek összességében pozitív hatása volt minden érdekelt félre. Ez a következtetés figyelembe veszi, hogy az irányelv elfogadásának idején még voltak olyan munkavállalók a tagállamokban, akik kiegészítő nyugdíjjogosultságait el lehetett venni, ha a munkavállaló munkaviszonya a rendszerben fennálló tagság minimális időszakának (a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak) teljesítése előtt vagy a minimális életkor (a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges életkor) elérése előtt megszűnt. Az irányelv szabályainak egyes tagállamokra gyakorolt hatása mindazonáltal jelentős mértékben eltér, mivel van néhány olyan

[51] Például Csehországban, Lettországban és Romániában nem létezik foglalkozási nyugdíjrendszer, míg Magyarországon, Észtországban és Szlovákiában nagyon ritka.

[52] FR és IE

tagállam, ahol a jogszabályok már megfeleltek az irányelv rendelkezéseinek, ezért a hatás nem volt jelentős.

Az irányelv által meghatározott tájékoztatási követelményekkel kapcsolatban az irányelv hatása a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények tevékenységéről és felügyeletéről szóló 2016/2341/EU irányelv követelményeivel együtt jelentős volt. Ezen a ponton nem könnyű értékelni, hogy az uniós munkavállalók milyen mértékben vannak tisztában a kiegészítő nyugdíjjogosultságaikkal.

Mindazonáltal egyértelmű, hogy az irányelvben meghatározott minimumkövetelmények, például a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésével és megtartásával, valamint a részletesebb tájékoztatással kapcsolatban nagyobb jogbiztonságot hoztak létre, és jobban biztosítják, hogy a munkavállalók tisztában legyenek kiegészítő nyugdíjjogosultságaikkal, ha külföldre költöznek (vagy terveznek költözni). Enne eredményeként az irányelv hozzájárul a munkavállalók EU-n belüli szabad mozgásának megkönnyítéséhez.

Az irányelv alkalmazásával kapcsolatban az elemzés rámutat arra, hogy az egyes tagállamokban az irányelvet átültető rendelkezések működőképesek, és eddig nem került sor bírósági vitára az irányelv által meghatározott szabályokkal kapcsolatban. A legtöbb országban nem azonosítottak kifejezett nehézségeket az irányelv rendelkezéseinek alkalmazásával kapcsolatban, csak nagyon korlátozott számú problémát jelentettek az egyes tagállamok tekintetében.

Hangsúlyozni kell azonban, hogy mivel az irányelvet számos ország későn ültette át, és viszonylag kevés idő telt el a gyakorlati alkalmazás óta, ebben a szakaszban nem lehet messzemenő következtetéseket levonni a hatásával kapcsolatban.

A Bizottság továbbra is nyomon követi az irányelv végrehajtását, és együttműködik a tagállamokkal annak érdekében, hogy biztosítsa az irányelv megfelelő átültetését és végrehajtását minden tagállamban.

Az irányelv elfogadását követően más, uniós szintű szakpolitikai kezdeményezések bevezetésére is sor került annak érdekében, hogy növelni lehessen a kiegészítő nyugdíjrendszerek megfelelő időskori jövedelmekhez való hozzájárulását a tagállamokban. Nevezetesen a bizottság 2018-ban a nyugdíjakkal foglalkozó magas szintű szakértői csoportot hozott létre[53], amelynek célja, hogy szakpolitikai tanácsokat adjon a Bizottságnak azzal kapcsolatban, hogyan lehet javítani a kiegészítő (foglalkozási és magán-) nyugdíjak biztosítását, biztonságát a prudenciális szabályokon keresztül, generációk közötti egyensúlyát, megfelelőségét és fenntarthatóságát az Unióban és a tagállamokban az időskori jövedelmek megfelelőségét és az Unió nyugdíjpiacának alakulását érintő kihívások fényében. A csoport elfogadta a végleges jelentését, beleértve az EU-nak, a tagállamoknak és a nyugdíjszolgáltatóknak szóló, 2019. decemberi szakpolitikai ajánlásokat. A Bizottság alaposan áttanulmányozza a jelentést, hogy

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

biztosítsa a megfelelő szakpolitikai nyomon követést, valamint előmozdítsa és terjessze a jelentést a tagállamok és az érdekelt felek körében.