EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 6. 7. 2020
COM(2020) 291 final

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

o uplatňovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ zo 16. apríla 2014 o minimálnych požiadavkách na posilnenie mobility pracovníkov medzi členskými štátmi zlepšením nadobúdania a zachovávania doplnkových dôchodkových práv

1. ÚVOD

Voľný pohyb pracovníkov je základnou slobodou občanov Európskej únie a jedným z pilierov vnútorného trhu. Je zakotvený v článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“). Ďalej sa toto právo rozvíjalo prostredníctvom sekundárneho práva, najmä nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie, ako aj prostredníctvom judikatúry Súdneho dvora.

Základným prvkom pri uľahčovaní voľného pohybu pracovníkov je zachovanie ich práv na sociálne zabezpečenie, ku ktorým patrí aj právo na dôchodok. Sociálna ochrana pracovníkov v oblasti dôchodkov je zabezpečená zákonnými systémami sociálneho zabezpečenia spolu s doplnkovými dôchodkovými systémami viazanými na pracovnú zmluvu. Primárnu právomoc v tejto oblasti majú vnútroštátne systémy sociálneho zabezpečenia.

Na ochranu práv osôb uplatňujúcich si právo na voľný pohyb prijala EÚ vo veľmi včasnom štádiu opatrenia, takzvané nariadenia o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia[1], na základe článku 48 ZFEÚ s cieľom ochrániť práva na sociálne zabezpečenie pracovníkov pohybujúcich sa v rámci Európskej únie, ako aj ich členov rodiny. Tieto nariadenia sa však v princípe týkajú len dôchodkových systémov vyplývajúcich zo zákona a neuplatňujú sa na doplnkové dôchodkové systémy[2]. Bolo preto nevyhnutné prijať osobitné pravidlá týkajúce sa doplnkových dôchodkových práv.

Prvým krokom pri odstraňovaní prekážok voľného pohybu spojených s doplnkovými dôchodkami, na ktoré sa nevzťahujú uvedené nariadenia EÚ o koordinácii, je smernica Rady 98/49/ES[3] o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva, ktorá stanovuje určité práva pre účastníkov doplnkových dôchodkových systémov. Podľa tejto smernice, musia byť nadobudnuté dôchodkové práva osoby, ktorá už do doplnkového dôchodkového systému neprispieva z dôvodu, že sa sťahuje do iného členského štátu, zachované v rovnakej miere ako pre osobu, ktorá zostáva aj naďalej v tom istom členskom štáte a podobne už do dôchodkového systému neprispieva. Poberatelia dávok z doplnkového dôchodkového systému majú na poberanie týchto dávok nárok v akomkoľvek členskom štáte.

Zo správy[4] o vykonávaní smernice 98/49/ES však vyplynulo, že smernica bola iba prvým opatrením, ktoré prispieva k odstráneniu prekážok voľného pohybu pracovníkov v súvislosti s doplnkovými dôchodkami, ako aj to, že tieto prekážky naďalej existovali.

---

1 Ide o nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 a nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorými sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

2 Okrem systémov, na ktoré sa vzťahuje termín „právne predpisy“, ako sú systémy sociálneho zabezpečenia definované v prvom pododseku článku 1 ods. 1 nariadenia (ES) č. 883/2004 alebo systémov, ktoré niektorý členský štát podľa tohto článku za takéto systémy vyhlási.

3 Smernica Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva.

4 COM(2006) 22 final z 26. 1. 2006.

Komisia preto podala „návrh smernice na zlepšenie prenosnosti doplnkových dôchodkových práv“[5].

Smernica 2014/50/EÚ o minimálnych požiadavkách na posilnenie mobility pracovníkov medzi členskými štátmi zlepšením nadobúdania a zachovávania doplnkových dôchodkových práv (smernica o doplnkových dôchodkoch[6], ďalej len „smernica“) bola prijatá 16. apríla 2014[7]. Túto smernicu možno považovať za druhý krok pri odstraňovaní prekážok voľného pohybu v súvislosti s doplnkovými dôchodkami, ako aj pri ďalšom uľahčovaní mobility medzi členskými štátmi.

Cieľom tejto smernice je podpora mobility pracovníkov obmedzením prekážok, ktoré vznikajú v dôsledku niektorých pravidiel týkajúcich sa doplnkových dôchodkových systémov viazaných na pracovný pomer. V mnohých členských štátoch sú doplnkové dôchodky čoraz dôležitejšie, keďže sú prostriedkom na zabezpečenie životného štandardu ľudí v staršom veku. Je preto dôležité, aby sa zaviedli určité minimálne požiadavky na nadobúdanie a zachovávanie dôchodkových práv s cieľom obmedziť prekážky slobody pohybu pracovníkov medzi členskými štátmi.

Požiadavky smernice sa týkajú najmä:

- podmienok nadobúdania práv v rámci doplnkových dôchodkových systémov:

  Smernica zavádza maximálne čakacie obdobie, t. j. obdobie potrebné na to, aby sa pracovník stal účastníkom dôchodkového systému a maximálne obdobie na získanie nadobudnutých práv, t. j. obdobie aktívnej účasti v systéme, po ktorom vznikne nárok na akumulované doplnkové dôchodkové práva, ako aj vekovú hranicu na získanie nadobudnutých práv.

- zachovania odložených dôchodkových práv:

  Smernica ustanovuje právo na účinné zachovanie doplnkových dôchodkových práv.

- informačných štandardov:

  Smernica zabezpečuje právo na získanie relevantných informácií, najmä v súvislosti s vplyvom mobility na dôchodkové práva.

Smernica nadobudla účinnosť 20. mája 2014 a členské štáty ju museli transponovať do 21. mája 2018. Toto relatívne dlhé transpozičné obdobie bolo poskytnuté členským štátom, aby mali dostatok času, čo bolo považované za nevyhnutné vzhľadom na zložitosť problematiky a rôzne podoby doplnkových dôchodkových systémov v jednotlivých členských štátoch.

Podľa článku 9 ods. 1 smernice museli členské štáty oznámiť Komisii všetky dostupné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice do 21. mája 2019.

---

5 COM(2005) 507 final z 20.10. 2005.

6 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ zo 16. apríla 2014 o minimálnych požiadavkách na posilnenie mobility pracovníkov medzi členskými štátmi zlepšením nadobúdania a zachovávania doplnkových dôchodkových práv, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj.

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

V článku 9 ods. 2 smernice sa vyžaduje, aby Komisia vypracovala správu o uplatňovaní tejto smernice v členských štátoch.

Táto správa je založená najmä na opatreniach, ktoré podľa článku 8 tejto smernice členské štáty oznámili Komisii. Odkazy na vnútroštátne právne predpisy, ktorými sa táto smernica transponovala, možno nájsť na webovej stránke Eur-Lex[8]. V tejto správe boli použité informácie o uplatňovaní smernice podľa toho, ako o tom informovali členské štáty podľa článku 9 smernice. Komisia využila aj informácie získané prostredníctvom svojej siete právnych expertov na voľný pohyb pracovníkov a koordináciu sociálneho zabezpečenia[9]. Komisia sa ďalej poradila s členmi poradného výboru pre voľný pohyb pracovníkov[10] prostredníctvom zaslania podrobného dotazníka[11] (ďalej len „dotazník“) a neskôr návrhu správy. Komisia si takisto v súvislosti s transpozičnými opatreniami vyžiadala objasnenia od členov technického výboru pre voľný pohyb pracovníkov[12].

2. PROCES TRANSPOZÍCIE

V súlade s článkom 8 smernice mali členské štáty transponovať smernicu do 21. mája 2018.

S cieľom pomôcť členským štátom s transpozíciou a vykonávaním smernice, sa o nej v období rokov 2016 až 2018 diskutovalo na niekoľkých stretnutiach uvedených výborov.

Do termínu transpozície smernice však oznámilo transpozičné opatrenia len 10 členských štátov, ktoré danú smernicu zároveň vyhlásili za úplne transponovanú[13].

V júli 2018 Komisia začala postupy v prípade nesplnenia povinnosti proti 10 členským štátom[14], ktoré v tom čase ešte neoznámili úplné transponovanie smernice. V januári 2019 pokračovala Komisia s postupmi v prípade nesplnenia povinnosti proti štyrom členským štátom[15]. V septembri 2019 napokon všetky členské štáty oznámili úplné transponovanie smernice. Konania o nesplnení povinnosti boli preto ukončené.

Komisia v súčasnosti finalizuje svoju analýzu súladu vnútroštátnych opatrení s cieľom zabezpečiť správnu transpozíciu smernice. V rámci prebiehajúcej kontroly súladu komunikuje s členskými štátmi, pokiaľ ide o otázky uvedené v tejto správe.

---

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

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

10 Výbor zriadený podľa článku 21 nariadenia (EÚ) č. 492/2011.

11 Dotazník bol zameraný na objasnenie určitých problémov v súvislosti s transpozíciou smernice a na jej praktické uplatňovanie. Odpovede (do konca januára 2020) poskytlo 23 vlád členských štátov a osem sociálnych partnerov (organizácie odborových zväzov a organizácie zamestnávateľov).

12 Výbor zriadený podľa článku 29 nariadenia (EÚ) č. 492/2011.

13 DE, EE, FI, HR, HU, LV, LT, SK, SI a SE.

14 Formálne výzvy boli odoslané týmto členským štátom: CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LUX, NL, AT a RO.

15 Odôvodnené stanoviská boli odoslané týmto členským štátom: CY, IE, FR a RO.

3. VYKONÁVANIE SMERNICE

V súvislosti s metódou transpozície smernice mali podľa článku 8 ods. 1 smernice členské štáty možnosť slobodnej voľby medzi priamou transpozíciou ustanovení smernice do vnútroštátnych právnych predpisov, nariadení alebo správnych opatrení alebo zabezpečením toho, aby sociálni partneri zaviedli požadované ustanovenia prostredníctvom dohody. Ak bola transpozícia vykonaná prostredníctvom kolektívnych zmlúv, museli členské štáty prostredníctvom vhodných právnych predpisov a správnych opatrení zabezpečiť, aby bola všetkým pracovníkom poskytnutá úplná ochrana, ako stanovuje smernica. Transpozícia alebo úradný publikačný dokument museli obsahovať odkaz na smernicu.

Všetky členské štáty transponovali smernicu prostredníctvom právnych predpisov. Tri členské štáty[16] sa vyjadrili, že ich existujúce právne predpisy už sú v plnom súlade s ustanoveniami smernice. Žiaden členský štát neuviedol vykonávanie ustanovení smernice prostredníctvom kolektívnych zmlúv.
Vo väčšine členských štátov obsahujú vnútroštátne transpozičné opatrenia odkaz na smernicu. V jednom členskom štáte[17] bol odkaz na smernicu uvedený vo vládnom návrhu právnych predpisov. V tých členských štátoch, kde sa existujúce právne predpisy považovali za dostatočné na vykonávanie smernice v plnom rozsahu, sa odkaz na smernicu neuviedol.

3.1. Časový rámec uplatniteľnosti

Pokiaľ ide o časový rámec, smernica sa vzťahuje len na obdobia zamestnania, ktoré nastanú po lehote jej transpozície[18], t. j. 21. mája 2018. Preto boli členské štáty povinné zabezpečiť, aby v prípade dokončenia transpozície vo svojej krajine po 21. máji 2018, mali právne predpisy spätnú účinnosť na všetky obdobia zamestnania po 21. máji 2018.

Väčšina krajín toto pravidlo dodržala. Niektoré však nie[19]: v Poľsku transpozičné právne predpisy nadobudli účinnosť neskôr (7. júna 2018), boli však bez spätnej účinnosti. Vo Švédsku sa pravidlo časového rámca vo všeobecnosti dodržalo, pokiaľ však ide o výpočet nároku na pozostalostné odložené dôchodkové práva, do úvahy sa berú len práva po 1. júni 2018. Vo Francúzsku nadobudli transpozičné právne predpisy účinnosť 5. júla 2019, boli však bez spätnej účinnosti. To sa týka systémov vytvorených po 5. júli 2019 s platnosťou od 5. júla 2019, pričom pokiaľ ide o systém, ktorý existoval pred týmto dátumom, transpozičné ustanovenia sa týkajú len práv v období zamestnania po 1. januári 2020. V Rumunsku boli právne predpisy transponujúce smernicu prijaté 8. júla 2019 bez spätnej účinnosti.

3.2. Osobná pôsobnosť

Smernica sa týka len pracovníkov a nie samostatne zárobkovo činných osôb [pozri článok 1 a článok 3 písm. b)] na rozdiel od smernice 98/49/ES, ktorá sa vzťahuje na obe kategórie osôb.

---

16 SI, LV a UK.

17 FI.

18 Článok 2 ods. 4 smernice.

19 FR, SE, PL a RO.

Keďže smernica stanovuje len minimálne požiadavky[20], členské štáty môžu rozšíriť smernicou poskytnutú ochranu aj na samostatne zárobkovo činné osoby. Viac ako polovica členských štátov[21] sa rozhodla rozšíriť ochranu poskytnutú smernicou aj na samostatne zárobkovo činné osoby.

3.3. Územná pôsobnosť

Článok 2 ods. 5 smernice objasňuje, že ustanovenia tejto smernice sa neuplatňujú na nadobúdanie a zachovávanie doplnkových dôchodkových práv pracovníkov, ktorí sa pohybujú v rámci jedného členského štátu. Podľa odôvodnenia 6 tejto smernice môžu členské štáty zvážiť použitie svojich vnútroštátnych právomocí s cieľom rozšíriť pravidlá tejto smernice na účastníkov systému, ktorí menia zamestnanie v rámci jedného členského štátu.

Polovica členských štátov zvolila také rozšírenie uplatňovania pravidiel smernice výlučne na vnútroštátne situácie[22]. Prístup týchto krajín sa líši: niektoré krajiny upresnili, že právne predpisy sa vzťahujú aj na výlučne vnútroštátne situácie, iné krajiny tak urobili len implicitne, keďže ich vnútroštátne právne predpisy nerozlišujú vnútroštátne a cezhraničné situácie[23], a ďalšie krajiny sa rozhodli uplatniť na vnútorné situácie podobné pravidlá[24].

3.4. Vecná pôsobnosť

Správa[25] Európskej komisie a Výboru pre sociálnu ochranu o primeranosti dôchodkov rozlišuje medzi dvoma typmi doplnkových dôchodkových systémov, ktoré môžu slúžiť ako spoločný referenčný rámec:

Doplnkové dôchodkové systémy:

- **Zamestnanecké dôchodkové systémy** sú systémy viazané na pracovný pomer alebo výkon povolania. Môže ich založiť jeden alebo viacerí zamestnávatelia, priemyselné združenia alebo sociálni partneri spoločne.
- **Osobné dôchodkové systémy** sú založené na jednotlivých zmluvách o dôchodkovom sporení medzi sporiteľom a poskytovateľom finančnej služby. V niektorých prípadoch môže do osobných dôchodkových systémov zamestnancov prispievať aj ich zamestnávateľ.

Na základe definície doplnkových dôchodkových systémov v smernici do jej rozsahu pôsobnosti spadajú len zamestnanecké dôchodkové systémy.

V článku 2 a článku 3 smernice sa definuje jej vecný rozsah pôsobnosti. V článku 2 sa špecifikuje, že táto smernica sa vzťahuje na doplnkové dôchodkové systémy s výnimkou systémov, ktoré sú v článku vyčerpávajúco uvedené alebo sa v ňom na ne odkazuje[26].

---

20 Pozri článok 7 ods. 1 a odôvodnenie 28 smernice 2014/50/EÚ.

21 CZ, DE, EL, FI, HU, IT, LT, LU, MT, PT, SK, UK, HR a SI, čiastočne PL a EE.

22 BE, DE, EE, EL, ES, FR, HU, IT, LT, LU, MT, PT, SE, SI a SK.

23 AT, BE, LV a PL.

24 Napr. EE.

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

V článku 3 písm. b) sa vymedzuje pojem doplnkový dôchodkový systém. Na účely uvedenej smernice sa pod pojmom doplnkový dôchodkový systém rozumie „každý zamestnanecký dôchodkový systém zriadený v súlade s vnútroštátnym právom a zaužívanými postupmi a viazaný na pracovný pomer, ktorého cieľom je poskytovať doplnkový dôchodok zamestnaným osobám“. Presnejšie sa pojem vymedzuje v odôvodnení 11, v ktorom sa stanovuje, že táto „smernica by sa mala uplatňovať na všetky doplnkové dôchodkové systémy zriadené v súlade s vnútroštátnym právom a zaužívanými postupmi, ktoré pracovníkom ponúkajú doplnkový dôchodok, ako sú skupinové poistné zmluvy, priebežné systémy vytvorené jedným alebo viacerými odvetviami alebo sektormi, fondové systémy alebo dôchodkové prísľuby zabezpečené účtovnými rezervami, prípadne akékoľvek kolektívne alebo iné porovnateľné dojednania.“

V odôvodnení 14 sa ďalej objasňuje, že táto smernica by sa mala uplatňovať výhradne na doplnkové dôchodkové systémy, v ktorých existuje nárok z dôvodu pracovného pomeru a je spojený s dosiahnutím dôchodkového veku alebo splnením iných požiadaviek ustanovených príslušným systémom alebo vnútroštátnymi právnymi predpismi. Smernica sa neuplatňuje na iné individuálne dôchodkové zmluvy ako tie, ktoré vznikli na základe pracovného pomeru. Individuálne dôchodkové zmluvy, ktoré nie sú viazané na pracovný pomer teda nespadajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Dôchodky vyplývajúce zo zákona nie sú viazané na pracovný pomer a malo by sa na ne vzťahovať nariadenie (ES) č. 883/2004, preto by teda nemali spadať do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Vzhľadom na vnútroštátne transpozičné opatrenia možno konštatovať, že transpozičné opatrenia všetkých členských štátov spadajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Právne predpisy väčšiny členských štátov[27] sa vzťahujú na všetky doplnkové (zamestnanecké) dôchodkové systémy, ako je stanovené v článku 3, ktoré nie sú vyňaté z oblasti pôsobnosti uvedenej smernice na základe jej článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2. Niektoré členské štáty nešpecifikovali rozsah pôsobnosti vo svojich právnych predpisoch. Napriek tomu však možno na základe znenia daných právnych predpisov konštatovať, že pravidlá týkajúce sa vecného rozsahu pôsobnosti smernice boli dodržané[28].

---

[26] Sú nimi: 1) doplnkové dôchodkové systémy, na ktoré sa vzťahuje nariadenie (ES) č. 883/2004; 2) doplnkové dôchodkové systémy, ktoré v deň nadobudnutia účinnosti smernice už neprijímajú nových aktívnych účastníkov a ostanú pre nich uzavreté; 3) doplnkové dôchodkové systémy, na ktoré sa vzťahujú opatrenia zahŕňajúce intervenciu správnych orgánov zriadených vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo justičných orgánov, ktorých cieľom je zachovať alebo obnoviť ich finančnú situáciu, vrátane likvidačných konaní; 4) systémy ochrany v prípade platobnej neschopnosti, kompenzačné systémy a vnútroštátne dôchodkové rezervné fondy; 5) jednorazové platby zamestnávateľa zamestnancovi na konci pracovného pomeru zamestnanca, ktoré nesúvisia s dôchodkovým zabezpečením; 6) invalidné dávky a/alebo pozostalostné dávky súvisiace s doplnkovými dôchodkovými systémami s výnimkou osobitných ustanovení článkov 5 a 6 smernice 2014/50/EÚ týkajúcich sa pozostalostných dávok.

[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] Toto sa vzťahuje na EE, HR, SI.

3.5. Podmienky nadobudnutia dôchodkových práv

Požiadavka týkajúca sa podmienok nadobudnutia práv mobilných pracovníkov v rámci doplnkových dôchodkových systémov je jedným z najdôležitejších aspektov smernice.

Skutočnosť, že v niektorých doplnkových dôchodkových systémoch môžu dôchodkové práva prepadnúť, ak sa pracovný pomer pracovníka skončí pred tým, ako dosiahol minimálne obdobie účasti v systéme („obdobie na získanie nadobudnutých práv“) alebo dovŕšil minimálny vek („vek na získanie nadobudnutých práv“), by mohla pracovníkom, ktorí pracujú vo viacerých členských štátoch, zabrániť, aby nadobudli primerané dôchodkové práva. Požiadavka na dlhé obdobie potrebné na to, aby sa pracovník mohol stať účastníkom dôchodkového systému („čakacie obdobie“), by mohla mať podobný účinok. Spoluzákonodarcovia EÚ sa preto rozhodli stanoviť určité obmedzenia s cieľom odstrániť tieto prekážky slobody pohybu pracovníkov.

Podľa článku 4 ods. 1 tejto smernice môže byť kombinácia čakacieho obdobia a obdobia na získanie nadobudnutých práv v dĺžke maximálne tri roky. Práva na dôchodok sú preto neodvolateľne nadobudnuté („získané“) nie neskôr ako po troch rokoch pracovného pomeru.

Nie je povolené, aby sa v rámci doplnkových dôchodkových systémov nastavil na získanie nadobudnutých dôchodkových práv vyšší minimálny vek ako 21 rokov. Na druhej strane, ako je vysvetlené v odôvodnení 17, smernica neustanovuje požiadavku minimálneho veku na účasť v doplnkových dôchodkových systémoch, keďže taká veková hranica nebola identifikovaná ako prekážka slobody pohybu pracovníkov.

Podľa zistení viedli tieto nové minimálne požiadavky k zmenám príslušných obmedzení stanovených na vnútroštátnej úrovni, keďže v niektorých krajinách bolo čakacie obdobie a/alebo obdobie na získanie nadobudnutých práv dlhšie a vek na získanie nadobudnutých práv bol vyšší ako nové požiadavky smernice.

Iba obmedzený počet členských štátov nepovoľuje žiadne čakacie obdobie, obdobie na získanie nadobudnutých práv, či vek na získanie nadobudnutých práv. Po prijatí smernice sa jeden členský štát (Belgicko) rozhodol ešte viac posilniť práva pracovníkov nad rámec obmedzení stanovených v smernici a zrušil možnosť stanoviť čakacie obdobie, obdobie na získanie nadobudnutých práv, ako aj vek na získanie nadobudnutých práv.

<u>Čakacie obdobie</u>

Obdobie troch rokov stanovené smernicou využíva 16 členských štátov (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), šesť členských štátov povoľuje iba omnoho kratšie čakacie obdobia: BG (šesť mesiacov), IE (jeden rok), LT (jeden rok), SI (jeden rok), SK (jeden rok), UK (tri mesiace) a päť členských štátov nepovoľuje žiadne čakacie obdobie (HR, BE, DE, IT, NL). Jeden členský štát (AT) stanovuje čakacie obdobie v dĺžke štyroch rokov pre osobitnú kategóriu pracovníkov (dočasní agentúrni zamestnanci). Ďalší členský štát (LV) nestanovuje žiadne pravidlo týkajúce sa čakacieho obdobia a na základe právnych predpisov oznámených lotyšskými orgánmi nemožno dôjsť k záveru, že také obdobie nie je povolené. V skutočnosti možno z právnych predpisov predpokladať, že čakacie obdobie môže byť vymedzené každým dôchodkovým systémom, a preto by mohlo trvať viac ako tri roky. Takéto ustanovenia Rakúska a Lotyšska sa nezdajú v súlade s ustanovením smernice.

Obdobie na získanie nadobudnutých práv

Obdobie troch rokov stanovené smernicou využíva 16 členských štátov (AT, CY, CZ, DE, DK, EL[29], ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SE), tri členské štáty povoľujú kratšie obdobie na získanie nadobudnutých práv: IE (dva roky), LT (dva roky), UK (dva roky) a osem členských štátov nepovoľuje žiadne obdobie na získanie nadobudnutých práv (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Jeden členský štát (LV) nestanovuje žiadne pravidlo týkajúce sa obdobia na získanie nadobudnutých práv. Keďže nemožno predpokladať, že takéto obdobie nie je povolené, je možné, že právne predpisy nie sú v súlade s ustanoveniami smernice.

Obdobia na získanie nadobudnutých práv už boli v Nemecku znížené z desiatich na päť rokov v roku 2001 a vek na získanie nadobudnutých práv stanovený na 30 rokov bol takisto znížený. Vďaka transpozícii smernice do vnútroštátnych právnych predpisov od začiatku roka 2018, na zachovanie zamestnaneckých dôchodkových práv stačí, keď sú pracovníci zamestnaní zamestnávateľom tri roky a dosiahnu vek 21 rokov. Z hľadiska práv pracovníkov na nadobudnutie svojich doplnkových dôchodkov ide o pozitívny vývoj.

Kombinácia čakacieho obdobia a obdobia na získanie nadobudnutých práv

Všetky členské štáty okrem dvoch z nich[30] rešpektujú obdobie troch rokov, ktoré sa uplatňuje na kombináciu čakacieho obdobia a obdobia na získanie nadobudnutých práv. Tie členské štáty, ktoré povoľujú aj čakacie obdobie aj obdobie na získanie nadobudnutých práv, ktoré by v prípade, že by sa uplatňovali spolu, mohli prekročiť maximálne obdobie troch rokov, výslovne vo svojich právnych predpisoch stanovujú maximálne obdobie troch rokov, ktoré sa uplatňuje v prípade, že sa tieto dve obdobia kombinujú (napr. CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI, RO).

Pokiaľ ide o iné členské štáty, dodržiavanie tohto pravidla sa môže konštatovať nepriamo, keďže jedna z podmienok je povolená a druhá nie, alebo vďaka podmienke, že ak sa tieto dve obdobia skombinujú, nemôžu byť dlhšie ako tri roky (napr. BG, EE, IE, LT, SK, UK).

Vek na získanie nadobudnutých práv

Veľká skupina členských štátov (16) povoľuje poskytovateľom doplnkových dôchodkových systémov stanoviť vek na získanie nadobudnutých práv: 21 rokov (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT NL, PT, RO a SE). Jeden členský štát (BG) povoľuje omnoho nižší vek na získanie nadobudnutých práv, a to 16 rokov. Niekoľko krajín (9) nepovoľuje minimálny vek na získanie dôchodkových práv (IE, IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU a BE). Dve ďalšie krajiny (AT, LV) vo svojich právnych predpisoch neustanovujú nič v súvislosti s vekom na získanie nadobudnutých práv, čo vyvoláva otázky, či je stanovenie veku na získanie nadobudnutých práv stále povolené a ak áno, aký je tento vek.

[29] V Grécku neexistuje žiadne obdobie na získanie nadobudnutých práv v rámci zamestnaneckých fondov poistenia.

[30] LV, AT vo vzťahu k dočasným agentúrnym zamestnancom.

Na záver možno konštatovať, že väčšina členských štátov správne transponovala minimálne požiadavky na nadobudnutie doplnkových dôchodkových práv, ktoré boli stanovené smernicou.

Ukázalo sa, že v jednom členskom štáte (LV) vnútroštátne transpozičné opatrenia výslovne neustanovujú maximálne čakacie obdobie ani maximálne obdobie na získanie nadobudnutých práv, a takisto ani žiadne pravidlo týkajúce sa veku na získanie nadobudnutých práv, z čoho vyplýva, že tieto by mohli byť definované každým dôchodkovým plánom alebo pracovnou zmluvou. To by mohlo znamenať, že poskytovatelia doplnkových dôchodkových systémov by v skutočnosti mohli nastaviť podmienky, ktoré nie sú v súlade so smernicou. Zdá sa, že ďalší členský štát (AT) povoľuje čakacie obdobie v dĺžke štyroch rokov pre osobitnú kategóriu pracovníkov.

Právo na vrátenie príspevkov

S cieľom ochrániť finančné práva odchádzajúceho pracovníka, v prípade, že pracovník ešte nezískal dôchodkové práva podľa stanoveného obdobia na získanie nadobudnutých práv, v článku 4 ods. 1 písm. c) smernice sa stanovuje právo na vrátenie príspevkov, ktoré zaplatil odchádzajúci pracovník alebo ktoré boli zaplatené v jeho mene. Vlastné príspevky zamestnancov, ako aj príspevky zaplatené v ich mene zamestnávateľom sa tak nikdy nemôžu stratiť v prípade, že odchádzajúci pracovníci vystúpia z dôchodkového systému ešte pred získaním svojich práv.

Väčšina členských štátov toto pravidlo na vrátenie príspevkov transponovala správne. Niektoré členské štáty nepovažovali transpozíciu tohto pravidla do svojich vnútroštátnych právnych predpisov za potrebnú, keďže z dôvodu neexistujúceho obdobia na získanie nadobudnutých práv sa príspevky získavajú okamžite. Jeden členský štát však netransponoval pravidlo na vrátenie príspevkov aj napriek tomu, že príspevky sa nezískavajú okamžite (LV).

Pokiaľ ide o možnosť uvedenú v článku 4 ods. 2 týkajúcu sa umožnenia sociálnym partnerom stanoviť priaznivejšie pravidlá týkajúce sa čakacieho obdobia alebo obdobia na získanie nadobudnutých práv, či veku na získanie nadobudnutých práv, ako sú pravidlá stanovené v článku 4 kolektívnej zmluvy, polovica členských štátov túto možnosť povolila[31].

3.6. Zachovanie odložených dôchodkových práv (článok 5)

Zachovanie odložených dôchodkových práv podľa tejto smernice je iné ako zachovanie práv na dôchodok v článku 4 smernice 98/49/ES. Na jednej strane sa v smernici 98/49/ES stanovuje zásada, že odchádzajúci účastníci systému, ktorí sa presťahujú do iného členského štátu by mali byť posudzovaní rovnako ako odchádzajúci účastníci systému, ktorí zostanú v tom istom členskom štáte. Na druhej strane v smernici 2014/50/EÚ sa stanovuje právo pre odchádzajúcich pracovníkov vystupujúcich zo systému, ktorí sa presťahujú do iného členského štátu, na zachovanie ich nadobudnutých odložených dôchodkových práv na rovnakom základe, ktorý platí pre aktívnych účastníkov systému.

Základným princípom je, že odchádzajúci pracovníci a účastníci systému by v kontexte slobody pohybu pracovníkov nemali byť znevýhodnení a v súvislosti s ich nadobudnutými dôchodkovými právami by mali byť posudzovaní rovnako ako aktívni

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

účastníci systému. Odchádzajúci pracovníci majú právo nadobudnúť svoje odložené dôchodkové práva v rámci dôchodkového systému predchádzajúceho zamestnávateľa. Zachovanie práv sa môže meniť v závislosti od povahy dôchodkového systému, napríklad prostredníctvom indexácie alebo návratnosti kapitálu. Niektoré pravidlá sú vhodnejšie pre dávkovo definované systémy, zatiaľ čo iné sú vhodnejšie pre príspevkovo definované systémy[32]. Okrem toho smernica predpisuje, že počiatočná hodnota takýchto práv sa vypočíta v okamihu skončenia súčasného pracovného pomeru odchádzajúceho pracovníka.

Všetky členské štáty dodržali všeobecné pravidlo zachovania odložených dôchodkových práv, keďže každý členský štát prijal opatrenia, ktoré zabezpečujú, že nadobudnuté dôchodkové práva odchádzajúceho pracovníka môžu zostať v doplnkovom dôchodkovom systéme, v ktorom boli nadobudnuté.

Pokiaľ ide o spravodlivé zaobchádzanie s odloženými dôchodkovými právami odchádzajúcich pracovníkov, ako aj ich pozostalých, všetky krajiny zaviedli pravidlá, podľa ktorých s nimi zaobchádzajú v súlade s hodnotou práv aktívnych účastníkov systému alebo inými spravodlivými spôsobmi podľa článku 5 ods. 2 smernice.

Možnosť vyplatenia nadobudnutých dôchodkových práv vo forme nasporenej sumy

Na zníženie nákladov na riadenie odložených dôchodkových práv nízkej hodnoty poskytuje článok 5 ods. 3 možnosť pre členské štáty povoliť, aby nadobudnuté dôchodkové práva odchádzajúceho pracovníka nemuseli zostať v doplnkovom dôchodkovom systéme, ale aby sa z tohto systému vyplatila nasporená suma rovnajúca sa hodnote nadobudnutých dôchodkových práv odchádzajúceho pracovníka. Toto je však možné len s informovaným súhlasom pracovníka a pokiaľ hodnota týchto nadobudnutých dôchodkových práv nie je vyššia ako hranica stanovená členským štátom.

Väčšina členských štátov túto možnosť nevyužila. Vnútroštátne stropy v tých členských štátoch[33], ktoré využili možnosť zaviesť túto výnimku do pravidiel zachovania dôchodkových práv sa výrazne líšia v rozmedzí od približne 2 000 EUR v Grécku po 12 600 EUR v Rakúsku[34].

3.7. Požiadavky na informácie

Článok 6 stanovuje povinnosť členských štátov zabezpečiť, aby aktívni účastníci systému a čakatelia na dôchodok, ktorí si uplatňovali alebo si zamýšľajú uplatniť svoje právo na slobodu pohybu, ako aj poberatelia pozostalostných dávok mohli získať na základe

[32] „dávkovo definované systémy“ sú také systémy, v ktorých dávka závisí najmä od počtu rokov v zamestnaní a výšky mzdy, ako aj od toho, kde zamestnávateľ znáša investičné riziko; „príspevkovo definované systémy“ sú také systémy, kde budúca dávka závisí najmä od akumulovanej hodnoty nasporenej sumy a od toho, kde účastník systému znáša investičné riziko.

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE, zatiaľ čo niektoré krajiny okrem všeobecného pravidla zachovania dôchodkových práv umožňujú aj jednorazové platby (napr. HR, SI a UK).

[34] V krajinách, kde sú stropy stanovené v absolútnych sumách je situácia takáto: AT (12 600 EUR), CY (3 000 EUR), DE (mesačný strop dôchodku vo výške 30,45 EUR alebo strop nasporenej sumy vo výške 3 654 EUR), DK (približne 2 900 EUR), EL (od roku 2020 hodnota 2 000 EUR, ktorá sa bude každoročne upravovať), FI (mesačný strop vo výške 70 EUR). Pokiaľ ide o krajiny, v ktorých sú stropy stanovené v relatívnom zmysle, hodnoty sa takisto líšia: LU (trojnásobok mesačnej minimálnej sociálnej dávky pre nekvalifikovaných pracovníkov, čo za rok 2019 predstavuje strop 6 213,30 EUR), SE (jedna základná suma vo výške približne 4 347 EUR za rok 2019).

žiadosti primerané a vhodné informácie o ich doplnkových dôchodkových právach. Niektoré z týchto povinností týkajúcich sa informácií už boli stanovené v článku 7 smernice 98/49/ES. Článok 6 ods. 5 smernice odkazuje na požiadavky na doplňujúce informácie podľa smernice 2003/41/ES, ktorá bola zrušená prepracovaným znením smernice 2016/2341/EÚ[35]. Tento odkaz preto možno považovať za odkaz na požiadavky na informácie stanovené v smernici 2016/2341/EÚ.

Smernica predpisuje rôzne minimálne informačné štandardy pre aktívnych účastníkov systému a čakateľov na dôchodok. Aktívni účastníci systému majú právo byť informovaní o tom, ako by skončenie pracovného pomeru ovplyvnilo ich doplnkové dôchodkové práva[36]. Čakatelia na dôchodok a poberatelia pozostalostných dávok majú v prípade pozostalostných dávok právo byť informovaní o hodnote alebo posúdení svojich odložených dôchodkových práv a o podmienkach upravujúcich zaobchádzanie s týmito právami.

Tieto informácie musia byť poskytnuté na požiadanie, zrozumiteľne, v písomnej podobe a v primeranej časovej lehote. Členské štáty môžu povoliť, aby dôchodkové systémy neposkytovali tieto informácie viac ako raz ročne.

Podľa smernice budú vyžiadané informácie poskytnuté „v primeranej časovej lehote“. Zatiaľ čo mnohé členské štáty nestanovili lehotu na poskytnutie informácií, iné členské štáty si zvolili špecifické obdobie, a to sedem dní (BG), desať dní (ES), 15 dní (SI), jeden mesiac (UK), dva mesiace (IE) a 60 dní (PT). Zvyšné členské štáty sa spoliehajú na právne pojmy, akými sú „primeraná časová lehota“ (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE) alebo povinnosť poskytnúť informácie „bez zbytočného odkladu“ (CZ), „včas“ (NL) alebo „okamžite“ (PL).

Mnohé členské štáty využili možnosť obmedziť poskytovanie informácií na požiadanie na „raz za rok“[37], ale značný počet členských štátov tak neurobil[38].

V mnohých členských štátoch je možné poskytnúť informácie elektronicky[39]. V niekoľkých členských štátoch sa to ani nevyžaduje, ani nezakazuje[40], zatiaľ čo niekoľko ďalších členských štátov túto možnosť neposkytuje vôbec[41].

---

35 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2016/2341/EÚ zo 14. decembra 2016 o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IZDZ) a o dohľade nad nimi,

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

36 Tieto informácie musia zahŕňať najmä: a) podmienky, ktorými sa riadi nadobúdanie doplnkových dôchodkových práv a ich dôsledok pri skončení pracovného pomeru; b) hodnotu alebo posúdenie odložených dôchodkových práv (hodnotenie by nemalo byť vykonané viac ako 12 mesiacov pred dátumom žiadosti); a c) podmienky budúceho zaobchádzania s odloženými dôchodkovými právami. Ak systém umožňuje skorší prístup k nadobudnutým dôchodkovým právam prostredníctvom vyplatenia nasporenej sumy (napr. prostredníctvom článku 5 ods. 3 smernice), poskytované informácie obsahujú aj písomné vyhlásenie, že účastník by mal zvážiť možnosť využiť poradenstvo o investovaní nasporenej sumy do dôchodkového zabezpečenia.

37 AT, BE iba čiastočne, keďže službu na sledovanie dôchodku s názvom „môj dôchodok“ možno využiť kedykoľvek, CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE.

38 BG, DE, EE, ES, IT, HU, LU, LV, PT, SI, SK a LT.

39 AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK a čiastočne FI. V Rumunsku je poskytovanie informácií elektronicky možné, ale len ako dodatočný spôsob komunikácie, ktorý nenahrádza povinný formát v tlačenej podobe.

40 CY, EL, LU, MT.

V Belgicku existuje vládna databáza „Môj dôchodok, môj doplnkový dôchodok“. Všetky dôchodkové inštitúcie, poisťovne aj dôchodkové fondy musia do tejto databázy každoročne oznamovať všetky akumulované dôchodkové práva pridružených jedincov. Všetci občania tak môžu nájsť všetky informácie týkajúce sa dôchodkových práv akumulovaných v Belgicku. Belgicko sa spolu s partnermi z iných krajín EÚ zúčastnilo pilotného projektu na zriadenie Európskej služby na sledovanie dôchodkov, ktorá by umožnila účastníkom sledovať svoje dôchodkové práva akumulované v iných členských štátoch, ako aj systémy dôchodkov počas svojej kariéry.

Okrem požiadaviek na informácie, ktoré budú poskytnuté na základe smernice, bude od januára 2019 poskytnutých viac informácií podľa smernice 2016/2341/EÚ o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IZDZ) a o dohľade nad nimi[42]. Z toho vyplýva, že pre tie doplnkové dôchodkové systémy, ktoré poskytujú inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia a na ktoré sa teda vzťahuje smernica 2016/2341/EÚ, presahujú teraz požiadavky členských štátov na poskytnutie informácií takéto požiadavky podľa smernice 2014/50/EÚ. Napríklad podľa smernice 2016/2341/EÚ je poskytovateľ doplnkových dôchodkov v súčasnosti povinný poskytnúť potenciálnemu účastníkovi (potenciálnemu členovi), všetky relevantné informácie ešte predtým než uzatvorí zmluvu.

Výsledkom je, že informácie o doplnkových dôchodkových právach aktívnych účastníkov, čakateľov na dôchodok, ako aj potenciálnych účastníkov sú celkovo komplexné.

3.8. Prevod dôchodkových práv

Smernicou sa neustanovuje prevod nadobudnutých dôchodkových práv. Odôvodnenie 24 nabáda členské štáty, aby v snahe uľahčovať mobilitu pracovníkov medzi členskými štátmi zlepšili prevoditeľnosť nadobudnutých dôchodkových práv, predovšetkým pri zavádzaní nových doplnkových dôchodkových systémov. Viac ako polovica členských štátov prijala opatrenia v súvislosti s prevoditeľnosťou nadobudnutých dôchodkových práv alebo hodnôt[43]. Niektoré z týchto členských štátov stanovili v súvislosti s prevoditeľnosťou určité podmienky a obmedzenia, čo môže spôsobiť závažné prekážky pri vykonávaní cezhraničných prevodov v praxi[44].

---

41 CZ, ES, FR, LT, PT.

42 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2016/2341/EÚ zo 14. decembra 2016 o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IZDZ) a o dohľade nad nimi,

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

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

44 EIOPA, záverečná správa o osvedčených postupoch o individuálnych prevodoch zamestnaneckých dôchodkových práv,

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

V Rakúsku je prevod nadobudnutých dôchodkových práv možný a právne predpisy Rakúska stanovujú rôzne možnosti takého prevodu. V prípade, že je zamestnanec natrvalo presunutý do práce v zahraničí, môže si nadobudnutú sumu previesť do zahraničnej dôchodkovej inštitúcie.

V Grécku si osoby, ktoré zmenia svoju profesionálnu činnosť, môžu previesť svoje nadobudnuté práva do iného zamestnaneckého poistného fondu (v Grécku alebo v inom členskom štáte) alebo si môžu zvoliť ponechanie svojich nadobudnutých práv v pôvodnom fonde a po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku môžu získať dôchodkové dávky z každého fondu. Také prevody sa vyskytujú v praxi.

Sú však aj iné členské štáty, ktoré takú možnosť neposkytujú vôbec[45].

Jeden členský štát (LU) uviedol, že rôzne daňové režimy často bránia pracovníkom vykonať cezhraničný prevod, keďže v oboch členských štátoch podliehajú daňovej povinnosti. Iný členský štát (SK) uviedol, že pri absencii minimálnych pravidiel pre prevoditeľnosť je v praxi veľmi náročné previesť odložené dôchodkové práva, a uviedol aj potrebu otvoriť nové diskusie v súvislosti s možnými minimálnymi pravidlami pre prevoditeľnosť dôchodkových práv. Naopak, jeden sociálny partner (zástupca zamestnávateľov) z členského štátu (DE) vyjadril spokojnosť so skutočnosťou, že na úrovni EÚ neexistujú spoločné pravidlá pre prevoditeľnosť, keďže sa zamestnávatelia obávajú, že by to bola veľmi zložitá úloha.

4. UPLATŇOVANIE SMERNICE

Pokiaľ ide o praktické uplatňovanie smernice, je dôležité poznamenať, že úloha a miera dôležitosti doplnkových dôchodkových systémov sa v členských štátoch výrazne líši.

V Správe o primeranosti dôchodkov[46], ktorú vypracovala Európska komisia a Výbor pre sociálnu ochranu, sa analyzuje úloha a miera dôležitosti doplnkových (zamestnaneckých) dôchodkových systémov vo vnútroštátnych dôchodkových systémoch členských štátov.

Ako sa uvádza v odôvodnení 9 smernice, členské štáty majú právo organizovať si vlastné dôchodkové systémy a členské štáty naďalej nesú plnú zodpovednosť za organizovanie takýchto systémov. Pri transpozícii smernice neboli členské štáty povinné zavádzať právne predpisy upravujúce zriaďovanie doplnkových dôchodkových systémov. Vnútroštátne dôchodkové systémy sú veľmi rôznorodé.

Zatiaľ čo v určitých členských štátoch zohrávajú doplnkové zamestnanecké dôchodkové systémy významnú úlohu v rámci vnútroštátnych dôchodkových systémov (napríklad v NL, DK, UK, IE, SE), alebo menej významnú, ale stále dôležitú úlohu v iných členských štátoch (DE, FR, BE), v približne polovici členských štátov sa doplnkové dôchodkové systémy nerozvinuli natoľko, aby tvorili významnú časť vnútroštátneho dôchodkového systému a majú tendenciu zohrávať skôr okrajovú úlohu.

Uvedené zistenia v súvislosti s úvodným praktickým uplatňovaním smernice sú založené na informáciách o uplatňovaní smernice, ktoré oznámili členské štáty podľa článku 9 ods.

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

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

1, ako aj na odpovediach, ktoré poskytli členské štáty a sociálni partneri v dotazníku Komisie o uplatňovaní smernice. Komisia získala spätnú väzbu od 23 členských štátov[47] a ôsmich sociálnych partnerov[48].

Pokiaľ ide o zozbierané informácie, neboli v žiadnom členskom štáte identifikované žiadne spory pred vnútroštátnymi súdmi, ktoré by sa týkali vnútroštátnych ustanovení transponujúcich smernicu.

V niekoľkých členských štátoch museli poskytovatelia doplnkových dôchodkových systémov zmeniť svoje pravidlá s cieľom dosiahnuť súlad s vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorými sa táto smernica vykonáva. To je prípad doplnkových dôchodkových systémov napríklad v Belgicku, Nemecku, Luxembursku, Taliansku a Bulharsku. V iných krajinách, kde už ustanovenia týkajúce sa čakacieho obdobia a obdobia na získanie nadobudnutých práv, ako aj veku na získanie nadobudnutých práv boli v súlade so smernicou pred jej prijatím, nebol zaznamenaný žiadny významný vplyv na doplnkové dôchodkové systémy.

Podľa článku 4 ods. 2 smernice mohli členské štáty sociálnym partnerom umožniť stanoviť iné, priaznivejšie ustanovenia týkajúce sa obdobia na získanie nadobudnutých práv alebo čakacieho obdobia, či veku na získanie nadobudnutých práv, ako sú tie stanovené v článku 4. Polovica členských štátov nepovoľuje, aby kolektívne zmluvy stanovovali iné ustanovenia, ako sú ustanovenia stanovené v ich vnútroštátnych právnych predpisoch. Žiadny z členských štátov, v ktorých sa táto možnosť povoľuje v rámci vnútroštátneho práva[49], neposkytol informácie týkajúce sa takých kolektívnych zmlúv, ktoré by skutočne stanovili iné, priaznivejšie pravidlá. Tam, kde kolektívne zmluvy existujú, v praxi kopírujú ustanovenia národného práva. Jeden sociálny partner (z DE) uviedol, že im je známa kolektívna zmluva v sektore stavebníctva, ktorá poskytuje priaznivejšiu ochranu pracovníkov než je ochrana, stanovená smernicou, keďže doplnkové dôchodkové práva sú získané okamžite a nevyžaduje sa žiadny vek na získanie nadobudnutých práv.

Na základe odpovedí v dotazníku možno konštatovať, že smernica mala v niektorých krajinách[50] pozitívny vplyv na nadobúdanie a zachovávanie doplnkových dôchodkových práv pracovníkov, ktorí odchádzajú zo svojej krajiny a sťahujú sa do iného členského štátu. To sa týkalo najmä tých členských štátov, v ktorých museli byť zavedené nové, prísnejšie pravidlá na dosiahnutie súladu s ustanoveniami smernice.

Pokiaľ ide o vplyv nových požiadaviek na informácie stanovených smernicou, dôležitý je vplyv smernice v kombinácii s požiadavkami smernice 2016/2341/EÚ. Členské štáty stanovili podrobné pravidlá v súlade s ustanoveniami smernice týkajúce sa požiadaviek na informácie o doplnkových dôchodkových právach jednotlivcov. Je pomerne náročné v tomto momente posúdiť, do akej miery pomohlo vykonávanie ustanovení smernice pri zvyšovaní povedomia pracovníkov v EÚ o zachovaní ich doplnkových dôchodkových práv v prípade mobility v rámci EÚ. Zainteresované strany sa však domnievajú, že pracovníci v EÚ sú si teraz viac vedomí svojich práv.

---

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

48 Odborové zväzy z IT, AT, BE a NL, zástupcovia zamestnávateľov z AT, BE, EE a NL.

49 CZ, DE, DK, ES, FI, HR, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SK a SI.

50 Napríklad v DE, IT alebo LUX.

Takmer všetky zainteresované strany uviedli, že neidentifikovali žiadne osobitné ťažkosti, ktorým by museli mobilní pracovníci v EÚ čeliť pri využívaní svojich práv vyplývajúcich zo smernice.

Jeden členský štát (HR) poukázal na možné budúce ťažkosti spojené s uplatňovaním smernice. Niektoré dôchodkové spoločnosti v tejto krajine poznamenali, že by sa mohli vyžadovať objasnenia v súvislosti so skutočnosťami týkajúcimi sa ukončenia pracovného pomeru, pokiaľ ide o súvisiacu dokumentáciu (na dôkaz o premiestnení).

Sociálni partneri v inom členskom štáte (Belgicko), a to odborové zväzy, ako aj zástupcovia zamestnávateľov, uviedli, že ťažkosti možno očakávať v súvislosti so značne zvýšenou administratívnou záťažou. Zdá sa však, že to je spojené s novými pravidlami stanovenými v ich krajine, ktoré sú prísnejšie ako pravidlá predpísané smernicou. Tieto pravidlá úplne zrušili možnosť stanoviť čakacie obdobie a obdobie na získanie nadobudnutých práv, ako aj vek na získanie nadobudnutých práv. Zároveň nepovoľujú, aby dôchodkové systémy vyplatili čakateľom, ktorí majú odložené dôchodkové práva ich práva nízkej hodnoty vo forme nasporenej sumy, a preto musia byť tieto práva zachované v systéme, pokým osoba nie je na dôchodku. Zástupcovia zamestnávateľov v jednom členskom štáte (AT) uviedli, že je v praxi náročné získať súhlas čakateľa na dôchodok na vyplatenie jej/jeho dôchodkových práv nízkej hodnoty vo forme nasporenej sumy z dôvodu nedostatočného záujmu o túto problematiku.

Pokiaľ ide o celkové hodnotenie vplyvu ustanovení smernice, v niektorých krajinách bol zaznamenaný istý pozitívny vplyv v dôsledku povinných zmien vnútroštátnych právnych predpisov, zatiaľ čo v iných krajinách nezaznamenali žiadny významný praktický vplyv. Môže to byť spôsobené skutočnosťou, že štandardy na nadobúdanie a zachovávanie doplnkových dôchodkových práv, ako aj požiadavky na informácie v týchto krajinách boli v súlade so smernicou už pred jej prijatím. Okrem toho v určitých krajinách je krytie doplnkových zamestnaneckých dôchodkových systémov veľmi nízke alebo vôbec neexistuje[51]. Dôležitý počet zainteresovaných strán uviedol, že je príliš skoro hodnotiť vplyv vzhľadom na veľmi krátke obdobie uplatňovania a nedostupnosť relevantných údajov.

Okrem toho sa zistenia v súvislosti s uplatňovaním smernice musia interpretovať opatrne, keďže sa transpozícia v niektorých krajinách vykonala iba nedávno. Napríklad v dvoch krajinách[52] s dôležitou úlohou doplnkových dôchodkových systémov v ich vnútroštátnom dôchodkovom systéme bola kompletná transpozícia vykonaná len v lete 2019.

5. ZÁVERY

Transpozíciu smernice členskými štátmi možno vo všeobecnosti považovať za uspokojivú.

Pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti smernice, významný počet členských štátov rozšíril ochranu nad rámec pôsobnosti smernice a poskytuje ochranu nielen zamestnancom, ale aj samostatne zárobkovo činným osobám. Takisto veľký počet členských štátov pokrýva

[51] Napríklad v CZ, LT a RO neexistujú zamestnanecké dôchodkové systémy alebo v HU, EE a na SK sú veľmi zriedkavé.

[52] FR a IE.

výhradne vnútroštátne situácie pohybu pracovníkov. Približne polovica členských štátov stanovila pravidlá prevoditeľnosti nadobudnutých dôchodkových práv a niektoré členské štáty tiež stanovujú rozšírené informačné povinnosti nad rámec požiadaviek smernice.

Pokiaľ ide o transpozíciu jednotlivých ustanovení smernice, analýza transpozičných opatrení členských štátov ukázala, že pri transpozícii došlo len k niekoľkým problémom v malom počte členských štátov. To platí najmä pokiaľ ide o minimálne požiadavky na nadobúdanie doplnkových dôchodkových práv stanovených smernicou, t. j. transpozícia pravidiel týkajúcich sa čakacieho obdobia, obdobia na získanie nadobudnutých práv, ako aj veku na získanie nadobudnutých práv.

Analýza odpovedí členských štátov a zainteresovaných strán na otázky v dotazníku o transpozícii a uplatňovaní smernice ukazuje, že v niektorých členských štátoch bolo potrebné vykonať v predchádzajúcich pravidlách dôležité zmeny. V iných členských štátoch už boli pravidlá stanovené smernicou dostatočne zabezpečené pred transpozíciou smernice.

Z analýzy vyplýva, že členské štáty smernicu nepoužili na zníženie štandardov nadobúdania a zachovávania doplnkových dôchodkových práv, ani na zníženie požiadaviek na informácie.

Z odpovedí na dotazník vyplýva, že smernica mala celkovo pozitívny vplyv na všetky zainteresované strany. V tomto závere sa berie do úvahy, že v čase prijatia smernice boli v členských štátoch stále pracovníci, ktorých doplnkové dôchodkové práva mohli prepadnúť, ak sa pracovný pomer pracovníka skončil pred tým, ako dosiahol minimálne obdobie účasti v systéme (obdobie na získanie nadobudnutých práv) alebo dovŕšil minimálny vek (vek na získanie nadobudnutých práv). Vplyv pravidiel smernice v jednotlivých členských štátoch sa však značne líši, keďže právne predpisy niektorých členských štátov už boli v súlade s ustanoveniami smernice, a teda jej vplyv nebol významný.

Pokiaľ ide o požiadavky na informácie stanovené smernicou, dôležitý je vplyv smernice v kombinácii s požiadavkami smernice 2016/2341/EÚ o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IZDZ) a o dohľade nad nimi. Momentálne je náročné hodnotiť úroveň povedomia pracovníkov v EÚ o ich doplnkových dôchodkových právach.

Je však zrejmé, že minimálne požiadavky stanovené v smernici, ako napríklad tie o nadobúdaní a zachovávaní doplnkových dôchodkových práv, ako aj podrobnejšie požiadavky na informácie, vytvorili väčšiu právnu istotu a poskytli pracovníkom vyššiu mieru povedomia o ich doplnkových dôchodkových právach, pokiaľ sa sťahujú do zahraničia (alebo to zvažujú). Výsledkom by malo byť uľahčenie voľného pohybu pracovníkov v rámci EÚ.

Pokiaľ ide o uplatňovanie smernice, analýza ukazuje, že ustanovenia transponujúce smernicu v jednotlivých členských štátoch sú funkčné a doposiaľ sa nevyskytli súdne spory v súvislosti s pravidlami stanovenými smernicou. Vo väčšine krajín neboli identifikované žiadne konkrétne ťažkosti spojené s uplatňovaním ustanovení smernice, oznámený bol len veľmi obmedzený počet problémov v súvislosti s jednotlivými členskými štátmi.

Je však nutné zdôrazniť, že vzhľadom na neskorú transpozíciu smernice v mnohých krajinách a relatívne krátke obdobie jej uplatňovania v praxi, nemožno v tomto štádiu dospieť k spoľahlivým záverom pokiaľ ide o jej vplyv.

Komisia bude aj naďalej monitorovať vykonávanie tejto smernice a spolupracovať s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť správnu transpozíciu a vykonávanie smernice vo všetkých členských štátoch.

Po prijatí smernice boli na úrovni EÚ prijaté aj iné politické iniciatívy s cieľom zvýšiť príspevok doplnkových dôchodkových systémov k primeraným dôchodkovým príjmom v členských štátoch. V roku 2018 Komisia založila skupinu na vysokej úrovni pre dôchodky[53], ktorá má za cieľ Komisii poskytovať politické poradenstvo v otázkach týkajúcich sa spôsobov zlepšenia poskytovania, bezpečnosti prostredníctvom potenciálnych pravidiel, medzigeneračnej rovnováhy, primeranosti a udržateľnosti doplnkových (zamestnaneckých a osobných) dôchodkov v súvislosti s výzvami v Únii a členských štátoch, ktoré ovplyvňujú primeranosť dôchodkových príjmov a rozvoj dôchodkového trhu Únie. V decembri 2019 prijala skupina svoju záverečnú správu vrátane politických odporúčaní, ktoré boli určené pre EÚ, členské štáty a poskytovateľov dôchodkov. Komisia správu dôkladne preskúma s cieľom zabezpečiť vhodné následné opatrenia, podporovať a šíriť ju medzi členskými štátmi a zainteresovanými stranami.

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