ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 6.7.2020 г.
COM(2020) 291 final

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА И ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

относно прилагането на Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Свободното движение на работници е основна свобода на гражданите на Европейския съюз и един от стълбовете на вътрешния пазар. То е залегнало в член 45 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Това право е допълнително развито чрез вторичното законодателство, по-специално Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза. То беше доразвито и от съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

Основен елемент за улесняване на свободното движение на работници е запазването на техните социалноосигурителни права, сред които и пенсиите. Социалната закрила на работниците във връзка с пенсиите е гарантирана посредством законоустановени схеми за социална сигурност, към които се добавят схеми за допълнително пенсионно осигуряване, обвързани с трудовия договор. Основната компетентност за това е предоставена на националните системи за социална сигурност.

За да се защитят правата на лицата, упражняващи правото си на свободно движение, ЕС прие на много ранен етап мерки въз основа на член 48 от ДФЕС с оглед на защитата на социалноосигурителните права на работниците, които се движат в рамките на Европейския съюз, и на членовете на техните семейства — т. нар. регламенти за координация на системите за социална сигурност[1]. Тези регламенти обаче по принцип засягат само законоустановените пенсионни схеми и не се прилагат по отношение на схемите за допълнително пенсионно осигуряване[2]. Поради това беше от съществено значение да се приемат конкретни правила относно допълнителните пенсионни права.

Като първа стъпка за премахване на пречките пред свободното движение, свързани с допълнителните пенсии, които не са обхванати от горепосочените регламенти на ЕС за координация, в Директива 98/49/ЕО на Съвета[3] за запазване на правото на допълнителна пенсия на заети лица и самостоятелно заети лица, движещи се в границите на Общността, се уреждат някои права на членовете на схемите за допълнително пенсионно осигуряване. Съгласно тази директива придобитите пенсионни права на лице, което спира да прави вноски в схема за допълнително пенсионно осигуряване, тъй като се премества в друга държава членка, трябва да бъдат запазени в същата степен като за лице, което остава в същата държава членка, но по същия начин вече не прави вноски в пенсионната схема. Бенефициерите на схема за допълнително пенсионно осигуряване имат право да получат обезщетенията си в която и да е държава членка.

---

[1] Това са Регламент (ЕО) № 883/2004 от 29 април 2004 г. и Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност.

[2] С изключение на схемите, които попадат в обхвата на термина „законодателство“, като системите за социална сигурност по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея от Регламент (ЕО) № 883/2004 или по отношение на които държава членка прави декларация по посочения член.

[3] Директива 98/49/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 г. за запазване на правото на допълнителна пенсия на заети лица и самостоятелно заети лица, движещи се в границите на Общността.

В доклада[4] относно изпълнението на Директива 98/49/ЕО обаче беше стигнато до заключението, че директивата е само първата мярка, допринасяща за премахването на пречките пред свободното движение на работници по отношение на допълнителните пенсии, но все още съществуват пречки. Поради това Комисията представи „предложение за директива за подобряване на преносимостта на допълнителните пенсионни права“[5].

Директива 2014/50/ЕС относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права (Директивата за допълнителното пенсионно осигуряване[6], наричана по-долу „директивата“) беше приета на 16 април 2014 г.[7] Това може да се разглежда като втора стъпка към премахване на пречките пред свободното движение, свързани с допълнителните пенсии, и към допълнително улесняване на мобилността на работниците между държавите членки.

Целта на директивата е да насърчи мобилността на работниците чрез намаляване на пречките, създадени от някои разпоредби относно схемите за допълнително пенсионно осигуряване, свързани с трудово правоотношение. В много държави членки допълнителните пенсии придобиват все по-голямо значение като средство за гарантиране на жизнения стандарт на хората в напреднала възраст. Поради това е важно да бъдат въведени някои минимални изисквания за придобиването и запазването на пенсионните права, за да се намалят пречките пред свободното движение на работниците между държавите членки.

Изискванията на директивата се отнасят по-специално до:

- Условията за придобиване на права по схемите за допълнително пенсионно осигуряване:

  С директивата се определя максимален срок на изчакване, т.е. период, който трябва да изтече преди работникът да може да стане член на пенсионна схема, и максимален правопораждащ срок, т.е. период на активно членство в схема, след който се задейства правото върху натрупаните допълнителни пенсионни права, както и възрастова граница за придобиване на правата.

- Запазване на пасивните пенсионни права:

  В директивата се установява правото на ефективно запазване на допълнителните пенсионни права.

- Информационни стандарти:

---

4 COM(2006) 22 final от 26 януари 2006 г.

5 COM(2005) 507 final от 20 октомври 2005 г.

6 Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj?locale=bg.

7 https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj?locale=bg.

Директивата гарантира правото на получаване на подходяща информация, по-специално относно въздействието на мобилността върху пенсионните права.

Директивата влезе в сила на 20 май 2014 г. и държавите членки трябваше да я транспонират до 21 май 2018 г. Този сравнително дълъг срок за транспониране беше предоставен, за да се даде достатъчно време на държавите членки, което беше счетено за необходимо поради сложността на темата и разнообразието на схемите за допълнително пенсионно осигуряване в отделните държави членки.

Съгласно член 9, параграф 1 от директивата държавите членки трябваше да съобщят на Комисията цялата налична информация, свързана с прилагането на директивата, до 21 май 2019 г.

В член 9, параграф 2 от директивата се изисква Комисията да изготви доклад относно прилагането на директивата в държавите членки.

Докладът се основава главно на мерките, които държавите членки са съобщили на Комисията съгласно член 8 от директивата. Препратки към националните законови разпоредби за транспониране на директивата могат да бъдат намерени на уебстраницата на Eur-Lex[8]. За настоящия доклад е използвана информация относно прилагането на директивата, съобщена от държавите членки съгласно член 9 от директивата. Комисията също така използва информация, събрана от нейната мрежа от правни експерти относно свободното движение на работници и координацията на системите за социална сигурност[9]. Комисията проведе допълнителни консултации с членовете на Консултативния комитет относно свободното движение на работници[10], като им изпрати подробен въпросник[11] (наричан по-долу „въпросника“), а след това и проектодоклада. Комисията поиска също така разяснения относно мерките за транспониране от членовете на Техническия комитет относно свободното движение на работници[12].

2. ПРОЦЕС НА ТРАНСПОНИРАНЕ

Съгласно член 8 от директивата държавите членки трябваше да транспонират директивата до 21 май 2018 г.

За да се помогне на държавите членки с транспонирането и прилагането, в периода 2016—2018 г. директивата беше обсъдена на няколко заседания на комитетите, посочени по-горе.

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/NIM/?uri=CELEX:32014L0050&qid=1562160328388.
[9] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=bg&catId=1098.
[10] Комитетът беше създаден съгласно член 21 от Регламент (ЕО) № 492/2011.
[11] Въпросникът беше съсредоточен върху изясняването на някои въпроси, свързани с транспонирането, и върху практическото прилагане на директивата. Двадесет и три правителства на държави членки и 8 социални партньори (синдикални организации и организации на работодателите) представиха отговори (до края на януари 2020 г.).
[12] Комитетът беше създаден съгласно член 29 от Регламент (ЕО) № 492/2011.

До крайния срок за транспониране обаче само 10 държави членки бяха уведомили за мерките за транспониране и бяха съобщили за пълно транспониране на директивата[13].

През юли 2018 г. Комисията започна производства за установяване на нарушение срещу 10 държави членки[14], които към онзи момент все още не бяха уведомили за пълното транспониране на директивата. През януари 2019 г. Комисията продължи процедурите за установяване на нарушение срещу 4 държави членки[15]. Накрая, до септември 2019 г. всички държави членки уведомиха за наличието на пълно транспониране. Поради това производствата за установяване на нарушения бяха приключени.

Понастоящем Комисията е в процес на финализиране на своя анализ на съответствието на националните мерки, за да се гарантира, че директивата е транспонирана правилно. Като част от текущата проверка на съответствието тя е в контакт с държавите членки по въпросите, посочени в настоящия доклад.

3. ПРИЛАГАНЕ НА ДИРЕКТИВАТА

Що се отнася до метода на транспониране на директивата, съгласно член 8, параграф 1 от нея държавите членки разполагаха със свободата да транспонират пряко нейните разпоредби в националните законови, подзаконови или административни разпоредби или да гарантират, че социалните партньори въвеждат необходимите разпоредби чрез споразумение. Ако транспонирането е извършено чрез колективни споразумения, държавите членки трябваше да гарантират чрез подходящи законодателни и административни разпоредби, че всички работници се ползват от пълната защита, предвидена в директивата. Актът за транспониране или официалният документ за публикуване трябваше да съдържа позоваване на директивата.

Всички държави членки са транспонирали директивата чрез закони. Три държави членки[16] счетоха, че тяхното действащо законодателство вече е в пълно съответствие с разпоредбите на директивата. Нито една държава членка не посочи, че прилага разпоредбите на директивата чрез колективни трудови договори.
В повечето държави членки националните мерки за транспониране съдържат позоваване на директивата. В една държава членка[17] позоваването на директивата беше предвидено в правителственото предложение за законодателен акт. В тези държави членки, в които вече съществуващото законодателство беше счетено за достатъчно, за да бъде постигнато пълното прилагане, не беше направено позоваване на директивата.

[13] DE, EE, FI, HR, HU, LV, LT, SK, SI и SE.

[14] Официални уведомителни писма бяха изпратени на CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LUX, NL, AT и RO.

[15] Мотивирани становища бяха изпратени до CY, IE, FR и RO.

[16] SI, LV и UK.

[17] FI.

3.1 Срок на приложимост

Що се отнася до времевия обхват, директивата се прилага само за периодите на заетост след крайния срок за транспониране[18], т.е. 21 май 2018 г. По този начин държавите членки бяха длъжни да гарантират, че дори ако транспонирането в тяхната държава е приключило едва след 21 май 2018 г., законодателството е имало обратно действие, приложимо за всички периоди на заетост след 21 май 2018 г.

По-голямата част от държавите са спазили това правило. Няколко държави обаче не са[19]: в Полша законът за транспониране влезе в сила по-късно (на 7 юни 2018 г.), но без обратно действие. В Швеция, въпреки че правилото относно времевия обхват като цяло е било спазено, по отношение на изчисляването на пасивните пенсии за преживели лица се вземат предвид само правата след 1 юни 2018 г. Във Франция законът за транспонирането е влязъл в сила на 5 юли 2019 г., но няма обратно действие. Той се прилага за схеми, създадени след 5 юли 2019 г., считано от 5 юли 2019 г., докато по отношение на схемата, която вече е съществувала преди тази дата, разпоредбите за транспониране се прилагат само за правата, съответстващи на периодите на заетост след 1 януари 2020 г. В Румъния законът, с който се транспонира директивата, беше приет на 8 юли 2019 г. без обратно действие.

3.2 Персонален обхват

Директивата се отнася единствено до работниците и не засяга самостоятелно заетите лица (вж. член 1 и член 3, буква б), за разлика от Директива 98/49/ЕО, която се прилага и за двете категории лица.

Тъй като в директивата се определят само минималните изисквания[20], държавите членки са свободни да разширят обхвата на предоставената с директивата закрила, така че тя да обхваща и самостоятелно заетите лица. Повече от половината от държавите членки[21] са решили да разширят закрилата, предоставена с директивата, така че тя да обхваща самостоятелно заетите лица.

3.3 Териториален обхват

В член 2, параграф 5 от директивата се пояснява, че разпоредбите на директивата не се прилагат за придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права на работниците, които се движат в рамките на една държава членка. Съгласно съображение 6 от директивата обаче държавите членки могат да разгледат възможността за използване на своите национални компетентности с цел разширяване на обхвата на разпоредбите на директивата, така че те да обхванат членовете на дадена схема, които сменят трудовата си заетост в рамките на една държава членка.

Половината от държавите членки са избрали такова разширяване на обхвата на разпоредбите на директивата също и по отношение на изцяло национални

[18] Член 2, параграф 4 от директивата.

[19] FR, SE, PL и RO.

[20] Вж. член 7, параграф 1 и съображение 28 от Директива 2014/50/ЕС.

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

ситуации[22]. Подходът на тези държави се различава: някои държави са посочили, че законодателството се прилага и за изцяло национални ситуации, други държави са го приложили така само по подразбиране, тъй като в националното им законодателство не се прави разлика между национални и трансгранични ситуации[23], а трети държави са решили да прилагат подобни разпоредби за национални ситуации[24].

3.4 Материален обхват

В Доклада относно адекватността на пенсиите[25], изготвен от Европейската комисия и Комитета за социална закрила се разграничават посочените по-долу видове схеми за допълнително пенсионно осигуряване, които могат да служат като обща референтна рамка.

Допълнителни пенсионни схеми:

- **Професионалните пенсионни схеми** са схеми, свързани с трудово правоотношение или професионална дейност. Те могат да бъдат установени съвместно от един или няколко работодатели, браншови сдружения или социални партньори.
- **Схемите за лично пенсионно осигуряване** се основават на индивидуален договор за пенсионни спестявания между спестителя и доставчик на финансови услуги. Понякога работодателят може да прави вноски в схемите за лично пенсионно осигуряване на своите служители.

Съгласно определението на схемите за допълнително пенсионно осигуряване, дадено в директивата, само „професионалните пенсионни схеми“ попадат в обхвата на директивата.

В член 2 във връзка с член 3 от директивата се определя материалният обхват на директивата. В член 2 се посочва, че директивата се прилага за схеми за допълнително пенсионно осигуряване, с изключение на схемите, които са подробно изброени или посочени в този член[26].

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

[23] AT, BE, LV и PL.

[24] Напр. EE.

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

[26] Те са: (1) схеми за допълнително пенсионно осигуряване, попадащи в обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004; (2) схеми за допълнително пенсионно осигуряване, които към момента на влизане в сила на директивата са приключили приема на нови активни членове и остават затворени за тях; (3) схеми за допълнително пенсионно осигуряване, които са обект на мерки, включващи намесата на административни органи, установени от националното законодателство или съдебната власт, и предназначени да запазят или възстановят финансовото им състояние, включително и да осъществят процедура по ликвидация; (4) гаранционни мерки срещу несъстоятелност, компенсаторни мерки и национални пенсионни резервни фондове; (5) еднократно изплащане на средства, извършено от работодател на служител при прекратяване на трудовото правоотношение на този служител, което не е свързано с пенсионно осигуряване; (6) обезщетения за инвалидност и/или за преживяло лице, свързани със схеми за допълнително пенсионно осигуряване, с изключение на специфичните разпоредби на членове 5 и 6 от Директива 2014/50/ЕС, отнасящи се до обезщетенията за преживяло лице.

В член 3, буква б) се определя понятието за схема за допълнително пенсионно осигуряване. За целите на директивата „схема за допълнително пенсионно осигуряване“ означава „всяка една пенсионна схема за старост, установена в съответствие с националното право и практика и свързана с трудово правоотношение, с цел осигуряване на допълнителна пенсия на заетите лица“. Допълнително пояснение може да бъде намерено в съображение 11, в което се посочва, че директивата „следва да се прилага по отношение на всички създадени в съответствие с националното право и практика схеми за допълнително пенсионно осигуряване, които предлагат допълнителни пенсии за работници — например договори за колективно осигуряване или схеми по разходно-покривен модел, договорени от бранш или отрасъл, финансирани схеми или перспективи за пенсия, гарантирани със счетоводни резерви на предприятията или всякакви колективни трудови договори или други подобни споразумения“.

В съображение 14 допълнително се пояснява, че директивата следва да се прилага само по отношение на схемите за допълнително пенсионно осигуряване, когато правото възниква в резултат на трудово правоотношение и е свързано с достигане на пенсионна възраст или на изпълнението на други изисквания, определени от схемата или от националното законодателство. Директивата не се прилага по отношение на индивидуални планове за пенсионно осигуряване, ако те не са сключени посредством трудово правоотношение. По този начин индивидуалните пенсионни схеми, които не са свързани с трудово правоотношение, не попадат в обхвата на директивата.

Задължителните пенсии не са свързани с трудово правоотношение и следва да попадат в обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004; поради това те следва да останат извън обхвата на директивата.

Като се вземат предвид националните мерки за транспониране, може да се заключи, че мерките за транспониране във всички държави членки покриват обхвата на директивата. Законодателството на повечето държави членки[27] се прилага за всички (професионални) схеми за допълнително пенсионно осигуряване, както са определени в член 3, които не са изключени по силата на член 2, параграфи 1 и 2. Някои държави членки не са посочили обхвата на приложение в своето законодателство. От текста на това законодателство обаче може да се заключи, че разпоредбите относно материалния обхват на директивата са били спазени[28].

3.5 Условия за придобиването на пенсионни права

Изискването относно условията за придобиване на права от мобилните работници по схеми за допълнително пенсионно осигуряване, е един от най-важните аспекти на директивата.

Фактът, че в някои схеми за допълнително пенсионно осигуряване пенсионните права могат да бъдат изгубени, ако трудовото правоотношение на дадения работник приключи преди да е изтекъл минималният срок за членство в пенсионната схема („правопораждащ срок“) или преди работникът да е достигнал

[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] Това се отнася за EE, HR, SI.

минималната възраст („правопораждаща възраст“), може да попречи на работниците, които се движат между държавите членки, да придобият подходящи пенсионни права. Изискването за дълъг срок на изчакване, необходим за придобиване на членство в схема за пенсионно осигуряване („срок на изчакване“), също може да има подобен ефект. Ето защо съзаконодателите на ЕС решиха да установят определени ограничения с цел премахване на тези пречки пред свободното движение на работниците.

Съгласно член 4, параграф 1 от директивата комбинацията от срока на изчакване и правопораждащия срок може да бъде максимум 3 години. Следователно пенсионните права се придобиват безвъзвратно след не повече от три години на трудово правоотношение.

Не е позволено в схемите за допълнително пенсионно осигуряване да се определя по-висока минимална възраст за придобиване на пенсионни права от 21 години. От друга страна, както е обяснено в съображение 17, в директивата не е установено изискване за минимална възраст за членство в схема за допълнително пенсионно осигуряване, тъй като тази възрастова граница не бе счетена за пречка пред свободното движение на работници.

Според констатациите тези нови минимални изисквания са довели до промени в съответните ограничения, установени на национално равнище, тъй като в някои държави срокът на изчакване и/или правопораждащият срок е бил по-дълъг и правопораждащата възраст е била по-голяма от установеното в новите изисквания на директивата.

Има само ограничен брой държави членки, които не позволяват срок на изчакване или правопораждащ срок, или правопораждаща възраст. След приемането на директивата една държава членка (Белгия) реши допълнително да укрепи правата на работниците, като надхвърли установените от директивата граници и премахна възможността за предвиждане на срок на изчакване и правопораждащ срок, както и правопораждаща възраст.

<u>Срок на изчакване</u>

Шестнадесет държави членки използват тригодишния срок, определен в директивата (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), 6 държави членки разрешават само много по-кратки срокове на изчакване: BG (6 месеца), IE (1 година), LT (една година), SI (една година), SK (една година), Обединеното кралство (три месеца), а 5 държави членки не допускат срок на изчакване (HR, BE, DE, IT, NL). Една държава членка (Австрия) предвижда четиригодишен срок на изчакване за специфична категория работници (работници, наети чрез агенции за временна заетост). Друга държава членка (LV) не предвижда никакви разпоредби относно срока на изчакване и въз основа на законодателството, съобщено от органите на Латвия, не може да се заключи, че такъв срок не е позволен. В действителност от законодателството става ясно, че срокът на изчакване може да бъде определен във всеки пенсионен план, като по този начин може да надхвърли тригодишния срок. Тези разпоредби на Австрия и Латвия изглежда не са в съответствие с разпоредбата на директивата.

Правопораждащ срок

16 държави членки използват тригодишния срок, определен в директивата (AT, CY, CZ, DE, DK, EL[29], ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SE), 3 държави членки позволяват по-кратък правопораждащ срок (IE (две години), LT (две години), UK (две години), а 8 държави членки не позволяват наличието на правопораждащ срок (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Отново една държава членка (LV) не предвижда никаква разпоредба относно правопораждащия срок. Тъй като не може да се заключи, че този срок не е позволен, законодателството може да не е в съответствие с разпоредбите на директивата.

Правопораждащите срокове в Германия вече бяха намалени от десет на пет години през 2001 г., като правопораждащата възраст от 30 години също беше намалена. Благодарение на транспонирането на директивата в националното законодателство от началото на 2018 г., работниците трябва да бъдат наети на работа от работодател само за три години и трябва да са навършили 21 години, за да запазят своите професионални пенсионни права. Това е положително развитие по отношение на правата на работниците да придобият допълнителните си пенсии.

Съчетаване на срока на изчакване и правопораждащия срок

С изключение на две държави членки[30], всички държави членки спазват тригодишния срок, приложим за съчетаването на срока на изчакване и правопораждащия срок. Държавите членки, които допускат както срока на изчакване, така и правопораждащия срок — които, ако се прилагат заедно, биха могли да надвишат максималния тригодишен срок — изрично предвиждат в своето законодателство наличието на максималния тригодишен срок, който се прилага, когато тези два срока са съчетани (напр. CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI, RO).

За други държави членки косвено може да се заключи, че това правило се спазва, тъй като едно от условията е позволено, а другото — не е, или поради това, че когато двата срока се съчетаят, те не могат да надвишат три години (напр. BG, EE, IE, LT, SK, UK).

Правопораждаща възраст

Голяма група държави членки (16) позволяват на доставчиците на схеми за допълнително пенсионно осигуряване да определят правопораждаща възраст: 21 години (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT, NL, PT, RO и SE). Една държава членка (България) дава възможност за много по-ниска правопораждаща възраст — 16 години. Има няколко държави (9), които не позволяват минимална възраст за придобиването на пенсионни права (IE, IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU и BE). Други две държави (AT, LV) не предвиждат в законодателствата си нищо във връзка с правопораждащата възраст, което буди въпроси дали определянето на

[29] В Гърция не съществува правопораждащ срок по отношение на придобиването на пенсионни права във фондовете за професионално осигуряване.

[30] LV, AT по отношение на работниците, наети чрез агенции за временна заетост.

правопораждаща възраст е все още позволено и ако това е така — за каква възраст става дума.

В заключение може да се заяви, че голяма част от държавите членки са транспонирали правилно минималните изисквания за придобиването на допълнителни пенсионни права, установени с директивата.

Оказва се, че в една държава членка (LV) националните мерки за транспониране не предвиждат изрично максимален срок за изчакване и правопораждащ срок, нито правила относно правопораждащата възраст, което означава, че те могат да бъдат определени във всеки пенсионен план или във всяко споразумение за наемане на работа. Това може да означава, че в действителност лицата, предлагащи допълнителни пенсионни схеми, биха могли да определят условия, които не са в съответствие с директивата. Друга държава членка (AT) изглежда позволява срок на изчакване от четири години за една конкретна категория работници.

Право на възстановяване на вноски

С цел да се защитят финансовите права на напускащия работник, ако той все още не е придобил пенсионни права в съответствие с установения правопораждащ срок, в член 4, параграф 1, буква в) от директивата се предвижда правото на възстановяване на вноските, направени от напускащия работник или направени в негова полза. Следователно собствените вноски на наетите лица, както и вноските, направени от работодателя в полза на наетите лица, никога не могат да бъдат изгубени, в случай че напускащите работници напуснат пенсионна схема, преди да придобият своите права.

Повечето държави членки са транспонирали правилно правилото за възстановяване на вноските. Някои държави членки не са счели за необходимо да транспонират това правило в националното си законодателство, тъй като — поради несъществуването на правопораждащ срок — вноските на напускащите работници незабавно пораждат права. Въпреки това една държава членка не е транспонирала правилото за възстановяване, въпреки че вноските не пораждат незабавно права (LV).

Що се отнася до предвидената в член 4, параграф 2 възможност да се позволи на социалните партньори да определят в колективен трудов договор по-благоприятни правила относно срока на изчакване, правопораждащия срок или правопораждащата възраст от тези, предвидени в член 4, половината от държавите членки са предоставили такава възможност[31].

3.6 Запазване на пасивните пенсионни права (член 5)

Запазването на пасивните пенсионни права съгласно разглежданата директива е различно от запазването на правата, предвидено в член 4 от Директива 98/49/ЕО. От една страна, в Директива 98/49/ЕО се установява принципът, че напускащите членове на дадена схема, които се местят в друга държава членка, следва да бъдат третирани равнопоставено с напускащите членове на схемата, които остават в същата държава членка. От друга страна, в Директива 2014/50/ЕС се установява правото на напускащите дадена схема работници, които се местят в друга държава

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

членка, да запазят придобитите си пасивни права на равноправна основа с активните членове на схемата.

Основният принцип е, че напускащите работници — тези, които напускат дадена схема в контекста на свободното движение на работници, не следва да бъдат санкционирани и, що се отнася до техните придобити права, те следва да бъдат третирани на равноправна основа с активните членове на схемата. Напускащите работници имат право да запазят пасивните си пенсионни права в пенсионната схема на предишния работодател. Запазването може да варира в зависимост от естеството на пенсионната схема — например чрез индексация или чрез капиталова възвръщаемост. Някои правила са по-подходящи за схеми с дефинирани доходи, докато други са по-подходящи за схеми с дефинирани вноски[32]. Освен това в директивата се предвижда, че първоначалната стойност на тези права се изчислява в момента, в който се прекратява текущото трудово правоотношение на напускащия работник.

Всички държави членки са следвали общото правило за запазване на пасивните пенсионни права, тъй като всички те имат мерки, гарантиращи, че придобитите пенсионни права на напускащия работник могат да останат в схемата за допълнително пенсионно осигуряване, в която са придобити.

Що се отнася до справедливото третиране на напускащите работници и пасивните пенсионни права на преживелите ги лица, всички държави имат правила за третирането им в съответствие със стойността на правата на активните членове на схемата или по други справедливи начини в съответствие с член 5, параграф 2 от директивата.

Възможност да се позволи изплащането на придобитите права под формата на капиталова сума

За да се намалят разходите за управление на пасивните пенсионни права с ниска стойност, в член 5, параграф 3 се предвижда възможността държавите членки да позволяват схемите за допълнително пенсионно осигуряване да не пазят придобитите права на напускащ работник, а да му платят капиталова сума, равна на стойността на придобитите пенсионни права. Това обаче е възможно само с информираното съгласие на работника и само докато стойността на придобитите пенсионни права не надхвърля установен от държавата членка праг.

По-голямата част от държавите членки не са се възползвали от тази възможност. Националните тавани в държавите членки[33], които са използвали възможността за прилагане на това изключение към правилата за запазване, се различават значително — от около 2000 EUR в Гърция до 12 600 EUR в Австрия[34].

[32] „Схеми с дефинирани доходи“ са тези, при които обезщетението зависи главно от годините трудов стаж и от заплатата и при които работодателят носи инвестиционния риск; „схеми с дефинирани вноски“ са тези, при които бъдещото обезщетение зависи главно от начислената стойност на спестения капитал и при които инвестиционният риск се носи от члена на схемата.

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE, а някои държави в допълнение към общото правило за запазване позволяват еднократни плащания на фиксирана сума (напр. HR, SI и UK).

[34] В държавите с прагове, определени в абсолютни стойности, ситуацията е следната: AT (12 600 EUR), CY (3000 EUR), DE (месечен пенсионен праг от 30,45 EUR или праг на капиталовата сума в размер на 3654 EUR), DK (приблизително 2900 EUR), EL (считано от

3.7 Изисквания за предоставяне на информация

В член 6 се определя задължението на държавите членки да гарантират, че активните членове на дадена схема и бъдещите бенефициери, които са упражнили или възнамеряват да упражнят правото си на свободно движение, както и преживелите ги бенефициери получават, при поискване, адекватна и подходяща информация относно допълнителните си пенсионни права. Някои от тези задължения за предоставяне на информация бяха вече предвидени в член 7 от Директива 98/49/ЕО. В член 6, параграф 5 от Директива 2014/50/ЕС се прави позоваване на допълнителните изисквания за предоставяне на информация, предвидени в Директива 2003/41/ЕО, която беше отменена с преработената Директива (ЕС) 2016/2341[35]. Следователно това позоваване следва да се тълкува като позоваване на изискванията за информация, установени в Директива (ЕС) 2016/2341.

В директивата се предвиждат различни минимални стандарти за предоставяне на информация за активните членове на схеми и за бъдещите бенефициери. Активните членове на дадена схема имат право да бъдат информирани за това как прекратяването на трудовото правоотношение би засегнало техните допълнителни пенсионни права[36]. Бъдещите бенефициери и преживелите ги бенефициери в случай на обезщетения за преживяло лице имат право да бъдат информирани за стойността или за оценката на стойността на пасивните им пенсионни права и за условията, уреждащи третирането на тези права.

Тази информация трябва да се предоставя при поискване, ясно, в писмен вид и в разумни срокове. Държавите членки могат да позволят такава информация да не се предоставя по-често от веднъж годишно от пенсионните схеми.

Съгласно директивата исканата информация трябва да се предоставя в „разумни срокове“. Въпреки че много държави членки не са определили краен срок за предоставянето на информация, други държави членки са избрали да определят конкретен срок, а именно седем дни (BG), десет дни (ES), петнадесет дни (SI), един месец (UK), два месеца (IE) и шестдесет дни (PT). Други държави членки се позовават на правни понятия като „разумен срок“ (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE)

2020 г. — сумата от 2000 EUR, която ще се коригира ежегодно), FI (месечен праг от 70 EUR). Когато става въпрос за държави с прагове, определени в относително изражение, тези прагове също се различават: Люксембург (три пъти месечната социална минимална работна заплата за неквалифицирани работници, което за 2019 г. възлиза на праг в размер на 6 213,30 EUR), Швеция (една ценова базова сума, която възлиза на приблизително 4347 EUR за 2019 г.).

[35] Директива (ЕС) 2016/2341 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2016 г. относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване (ИППО) — https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341.

[36] Информацията трябва по-специално да включва следното: а) условията за придобиване на права за допълнително пенсионно осигуряване и последствията при прекратяване на трудовото правоотношение; б) стойността или оценката на придобитите пенсионни права (оценката следва да е направена не повече от 12 месеца преди датата на искането); и в) условията, определящи бъдещото третиране на пасивните пенсионни права. В случай че схемата позволява ранен достъп до придобитите пенсионни права посредством плащане на капиталова сума (напр. позволена с член 5, параграф 3 от директивата), предоставената информация включва също писмена клауза, че членът на съответната схема следва да разгледа възможността да потърси консултация относно инвестирането на тази капиталова сума за пенсионно осигуряване.

или задължението за предоставяне на информацията „без ненужно забавяне“ (CZ), „своевременно“ (NL) или „незабавно“ (PL).
Много държави членки са използвали възможността да ограничат предоставянето на информация по искане на дадено лице до „веднъж годишно“[37], но значителен брой други държави членки не са направили това[38].

В много държави членки е възможно информацията да се предоставя по електронен път[39]. В няколко държави членки това нито се изисква, нито е забранено[40], докато няколко други държави членки не предвиждат такава възможност[41].

В Белгия съществува държавна база данни „Моята пенсия и моята допълнителна пенсия“. Съответно всички пенсионни институции — както осигурителни институции, така и пенсионни фондове — трябва да докладват ежегодно в тази база данни всички придобити пенсионни права на членуващите в тях лица. Следователно всички граждани могат да намерят цялата информация за придобитите в Белгия пенсионни права. Белгия, заедно с партньори от други държави — членки на ЕС, участва в пилотен проект за създаване на Европейска услуга за проследяване на пенсиите, която ще позволи на членовете да проследяват своите пенсионни права, придобити в различните държави членки и пенсионни схеми по време на кариерата им.

В допълнение към изискванията за предоставяне на информация, които следва да бъдат предвидени съгласно директивата, от януари 2019 г. следва да се предоставя повече информация съгласно Директива (ЕС) 2016/2341 относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване (ИППО)[42]. В резултат на това за схемите за допълнително пенсионно осигуряване, които се предоставят от институции за професионално пенсионно осигуряване и по този начин попадат в обхвата на Директива (ЕС) 2016/2341, изискванията за предоставяне на информация на държавите членки вече надхвърлят изискванията за предоставяне на информация съгласно Директива 2014/50/ЕС. Например, съгласно Директива (ЕС) 2016/2341 понастоящем дори преди сключването на договор за участие, доставчикът на схема за допълнително пенсионно осигуряване е длъжен да предостави на потенциалния участник (потенциалния член на схемата) цялата съответна информация.

[37] AT, BE — само отчасти като услугата „Моята пенсия“ може да се използва по всяко време; CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE.

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

[39] AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK и отчасти FI. В Румъния предоставянето на информация по електронен път е възможно, но само като допълнително средство за комуникация, което не заменя задължителния печатен формат.

[40] CY, EL, LU, MT.

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

[42] Директива (ЕС) 2016/2341 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2016 г. относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване (ИППО) — https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341

В резултат на това информацията за допълнителните пенсионни права, предоставяна на активните членове, бъдещите членове, а също и на потенциалните членове, като цяло е изчерпателна.

3.8 Прехвърляне на пенсионни права

В директивата не са предвидени разпоредби за прехвърлянето на придобити пенсионни права. За да се улесни мобилността на работниците между държавите членки, в съображение 24 държавите членки все пак се насърчават да подобрят прехвърлимостта на придобитите пенсионни права, особено при въвеждането на нови схеми за допълнително пенсионно осигуряване. Повече от половината държави членки са предприели мерки във връзка с прехвърлимостта на придобитите пенсионни права или стойности[43]. Някои от тези държави членки са въвели определени условия и ограничения по отношение на прехвърлимостта, които могат да създадат сериозни пречки пред осъществяването на практика на трансграничните прехвърляния[44].

В Австрия е възможно прехвърляне на придобити пенсионни права, като в австрийското законодателство са предвидени различни възможности за това. Ако служителят е преместен на работа в чужбина за постоянно, той може да прехвърли натрупаната сума в чуждестранна пенсионна институция.

В Гърция лицата, които сменят своята професионална дейност, могат да прехвърлят придобитите от тях права в друг фонд за професионално осигуряване (осъществяващ дейност в Гърция или в друга държава членка) или да изберат да запазят придобитите пенсионни права в първоначалния фонд и да получават обезщетението за пенсия от всеки от фондовете при своето пенсиониране. Такива прехвърляния съществуват в практиката.

Има обаче и други държави членки, които изобщо не предвиждат такава възможност[45].

Една държава членка (LU) посочи, че различните данъчни режими често възпрепятстват работниците да извършат трансгранично прехвърляне, тъй като подлежат на данъчно облагане и в двете държави членки. Друга държава членка (SK) посочи, че при липсата на минимални правила за прехвърлимост е много трудно на практика да се прехвърлят пасивните пенсионни права и че са необходими нови обсъждания относно възможни минимални правила за прехвърлимост на пенсионните права. Обратно, един социален партньор

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

[44] EIOPA, Final Report on Good Practices on individual transfers of occupational pension rights (Европейски орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване (ЕОЗППО), Окончателен доклад за добрите практики при индивидуалните прехвърляния на пенсионни права) —

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.

(представител на работодателите) от държава членка (DE) изрази задоволство от факта, че не съществуват общи правила относно прехвърлимостта на равнището на ЕС, тъй като те се опасяват, че това ще бъде много сложно начинание.

4. ПРИЛАГАНЕ НА ДИРЕКТИВАТА

Що се отнася до практическото прилагане на директивата, важно е да се отбележи, че ролята и значението на схемите за допълнително пенсионно осигуряване се различават значително в отделните държави членки.

В Доклада относно адекватността на пенсиите[46] на Европейската комисия и Комитета за социална закрила е направен анализ на ролята и значението на (професионалните) схеми за допълнително пенсионно осигуряване в рамките на националните пенсионни системи на държавите членки.

Както се припомня в съображение 9 от директивата, право на държавите членки е да организират своите собствени пенсионни системи, като държавите членки запазват цялата отговорност за организирането на такива системи. При транспонирането на директивата държавите членки не бяха длъжни да въведат законодателни актове, в които се предвижда установяването на схеми за допълнително пенсионно осигуряване. Съществува голямо разнообразие от национални пенсионни системи.

Докато в някои държави членки професионалните схеми за допълнително пенсионно осигуряване играят важна роля в националната пенсионна система (например в NL, DK, UK, IE, SE), а в други държави членки (DE, FR, BE) те са по-малко важни, но все пак са от значение, в около половината от държавите членки схемите за допълнително пенсионно осигуряване не са развити като значим компонент от националната пенсионна система и обикновено имат по-скоро незначителна роля.

Изложените по-долу констатации относно първоначалното практическо прилагане на директивата се основават на информацията относно прилагането на директивата, съобщена от държавите членки в съответствие с член 9, параграф 1, и на отговорите на въпросника на Комисията относно прилагането на директивата, представени от държавите членки и социалните партньори. Комисията получи обратна информация от 23 държави членки[47] и 8 социални партньори[48].

Доколкото показва събраната информация, в нито една държава членка няма спорове пред националните съдилища във връзка с националните разпоредби за транспониране на директивата.

В редица държави членки доставчиците на схеми за допълнително пенсионно осигуряване е трябвало да изменят своите правила, за да се съобразят с националното законодателство за прилагане на директивата. Такъв е например случаят със схемите за допълнително пенсионно осигуряване в Белгия, Германия,

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

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

[48] Синдикални организации от IT, AT, BE и NL, представители на работодателите от AT, BE, EE и NL.

Люксембург, Италия и България. В други държави, където разпоредбите относно срока на изчакване и правопораждащия срок, както и правопораждащата възраст вече са били в съответствие с директивата преди нейното приемане, не се наблюдава конкретно въздействие върху схемите за допълнително пенсионно осигуряване.

Съгласно член 4, параграф 2 от директивата държавите членки имаха възможността да разрешат на социалните партньори да определят различни, по-благоприятни разпоредби относно срока на изчакване и правопораждащия срок, както и относно правопораждащата възраст от тези, определени в член 4. Половината от държавите членки не позволяват в колективните трудови договори да се предвиждат различни разпоредби от тези, установени в тяхното национално законодателство. От държавите членки, където тази възможност е разрешена съгласно националното право[49], нито една държава членка не предостави информация относно подобни колективни трудови договори, в които действително са определени различни, по-благоприятни правила. На практика в колективните трудови договори, когато такива съществуват, се възпроизвеждат разпоредбите на националното право. Един социален партньор (от DE) посочи, че е осведомен за един колективен трудов договор в строителния сектор, с който се осигурява по-благоприятна закрила на работниците от предвидената в директивата, тъй като допълнителните пенсионни права се придобиват незабавно и не се изисква правопораждаща възраст.

Според отговорите на въпросника, в някои държави[50] директивата е оказала положително въздействие върху придобиването и запазването на допълнителните пенсионни права на работниците, които напускат държавата си, за да се преместят в друга държава членка. Такъв е случаят по-специално в онези държави членки, в които е трябвало да бъдат въведени нови по-строги правила, за да бъдат спазени разпоредбите на директивата.

Що се отнася до въздействието на новите изисквания за предоставяне на информация, установени с директивата, въздействието на директивата, в съчетание с изискванията на Директива (ЕС) 2016/2341, е било значително. Държавите членки са въвели подробни правила в съответствие с разпоредбите на директивата по отношение на изискванията за предоставяне на информация относно допълнителните пенсионни права на лицата. На този етап е доста трудно да се прецени до каква степен прилагането на разпоредбите на директивата е допринесло за повишаване на осведомеността на работниците от ЕС за запазването на техните допълнителни пенсионни права в случай на мобилност в рамките на ЕС. Повечето заинтересовани страни обаче считат, че работниците в ЕС вече са по-добре осведомени за своите права.

Почти всички заинтересовани страни посочиха, че не са установили особени трудности за мобилните работници в ЕС, когато упражняват произтичащите от директивата права.

Една държава членка (HR) посочи възможни бъдещи трудности по отношение на прилагането на директивата. Някои пенсионни дружества в тази държава са

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

[50] Например в DE, IT или LU.

отбелязали, че би могло да се наложи изясняване във връзка с определяне на фактите, свързани с прекратяването на трудовите правоотношения, по отношение на документирането на прекратяването на трудовото правоотношение (за да се докаже преместването).

Социалните партньори в друга държава членка (Белгия), както синдикалните организации, така и представителите на работодателите, са посочили, че може да се очакват трудности във връзка със значителното увеличаване на административната тежест. Това обаче изглежда е свързано с новите правила, установени в тяхната държава, които са по-строги от предписаните в директивата. С тези правила напълно се премахва възможността за установяване на срок на изчакване и правопораждащ срок, както и правопораждаща възраст. В същото време те не позволяват на пенсионните схеми да изплащат на бенефициерите с пасивни пенсионни права техните пасивни пенсионни права с ниска стойност под формата на капиталова сума, поради което тези права трябва да бъдат запазени в рамките на схемата, докато лицето не се пенсионира. Представителите на работодателите в една държава членка (AT) посочиха, че на практика е трудно да се получи съгласието на бъдещия бенефициер за изплащане на неговите пасивни пенсионни права с ниска стойност под формата на капиталова сума просто поради липсата на интерес по този въпрос.

Що се отнася до цялостната оценка на въздействието на разпоредбите на директивата, в някои държави се наблюдава известно положително въздействие поради задължителните промени в националното законодателство, докато в други държави не е било регистрирано сериозно практическо влияние. Това може да се дължи на факта, че стандартите за придобиване и запазване на допълнителните пенсионни права, както и изискванията за предоставяне на информация в тези държави вече са били в съответствие по същество с директивата преди приемането ѝ. Освен това в някои държави покритието от (професионалните) схеми за допълнително пенсионно осигуряване е много малко или не съществува такова[51]. Значителен брой заинтересовани страни счетоха, че е твърде рано да се направи оценка на въздействието поради много краткото време на прилагане и липсата на съответни данни.

Освен това констатациите относно прилагането на директивата трябва да се тълкуват предпазливо, тъй като транспонирането в някои държави се е състояло неотдавна. Например в две държави[52] с важна роля на схемите за допълнително пенсионно осигуряване в националната им пенсионна система пълното транспониране беше извършено едва през лятото на 2019 г.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Като цяло транспонирането на директивата от държавите членки може да се счита за задоволително.

Що се отнася до обхвата на прилагане на директивата, значителен брой държави членки са разширили закрилата, така че тя надхвърля обхвата на директивата, и

[51] Например в CZ, LT и RO в действителност не съществуват професионални пенсионни схеми, а в HU, EE и SK те са много редки.

[52] FR и IE.

предоставят закрила не само на наетите лица, но и на самостоятелно заетите лица. В голям брой държави членки са обхванати и чисто национални ситуации на мобилност на работници. Приблизително половината от държавите членки са определили правила за прехвърлимостта на придобитите пенсионни права, а някои държави членки също така предвиждат разширени задължения за предоставяне на информация, които надхвърлят изискванията на директивата.

Що се отнася до транспонирането на отделните разпоредби на директивата, анализът на мерките за транспониране на държавите членки разкри само ограничен брой проблеми с транспонирането, засягащи няколко държави членки. Такъв е по-специално случаят по отношение на минималните изисквания за придобиване на допълнителни пенсионни права, установени с директивата, т.е. транспонирането на правилата по отношение на срока на изчакване и правопораждащия срок, както и правопораждащата възраст.

Анализът на отговорите на държавите членки и заинтересованите страни на въпросника относно транспонирането и прилагането на директивата показва, че в някои държави членки е трябвало да се направят някои важни промени в съществуващите преди това правила. В други държави членки правата, уредени с директивата, вече са били гарантирани в достатъчна степен преди транспонирането на директивата.

От анализа става ясно, че държавите членки не са използвали директивата за намаляване на стандартите за придобиване и запазване на допълнителните пенсионни права или за намаляване на изискванията за предоставяне на информация.

Отговорите на въпросника показват, че директивата има като цяло положително въздействие за всички заинтересовани страни. При това заключение се отчита, че към момента на приемането на директивата в държавите членки все още е имало работници, чиито допълнителни пенсионни права е можело да бъдат загубени, ако трудовото правоотношение на работника изтече преди той да е завършил минималния период на участие в схемата (правопораждащия срок) или преди да е достигнал минималната възраст (правопораждащата възраст). Въпреки това въздействието на правилата на директивата в отделните държави членки варира значително, тъй като има и някои държави членки, чието законодателство вече е било в съответствие с разпоредбите на директивата и съответно въздействието не е било значително.

По отношение на установеното с директивата изискване за предоставяне на информация, въздействието на директивата в съчетание с изискванията на Директива (ЕС) 2016/2341 относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване (ИППО) е било важно. На този етап е трудно да се оцени нивото на осведоменост на работниците от ЕС относно техните допълнителни пенсионни права.

При все това е ясно, че минималните изисквания, предвидени в директивата, например тези относно придобиването и запазването на допълнителните пенсионни права, както и по-подробните изисквания за предоставяне на информация, са създали повече правна сигурност и осигуряват по-голяма осведоменост на работниците относно техните допълнителни пенсионни права, когато те (обмислят да) се местят в чужбина. В резултат на това тя следва да

допринесе за улесняването на свободното движение на работниците в рамките на ЕС.

Що се отнася до прилагането на директивата, анализът показва, че разпоредбите за нейното транспониране в отделните държави членки са в действие и до момента не са заведени съдебни спорове във връзка с определените в директивата правила. В повечето държави не са установени особени трудности по отношение на прилагането на разпоредбите на директивата, като е докладвано само за много малък брой проблеми по отношение на отделните държави членки.

Трябва обаче да се подчертае, че предвид късното транспониране на директивата в много държави и относително краткия период на нейното прилагане на практика, на този етап не е възможно да се направят надеждни заключения относно нейното въздействие.

Комисията ще продължи да наблюдава прилагането на директивата и ще продължи да работи с държавите членки, за да гарантира правилното ѝ транспониране и прилагане във всички тях.

След приемането на директивата бяха предприети и други инициативи относно политиката на равнището на ЕС с цел да се засили приносът на схемите за допълнително пенсионно осигуряване за постигането на адекватни доходи за старост в държавите членки. По-специално Комисията създаде Групата на високо равнище по въпросите на пенсиите през 2018 г.[53], която има за цел да предоставя на Комисията съвети относно политиката по въпроси, свързани с начините за подобряване на осигуряването, безопасността чрез пруденциални правила, равновесието между поколенията, адекватността и устойчивостта на допълнителните (професионални и лични) пенсии с оглед на предизвикателствата в Съюза и държавите членки, засягащи адекватността на доходите за старост и развитието на пенсионния пазар в Съюза. През декември 2019 г. групата прие окончателния си доклад, включващ препоръки относно политиката, отправени към ЕС, държавите членки и доставчиците на пенсионни схеми. Комисията ще разгледа внимателно доклада, за да гарантира предприемането на подходящи последващи действия относно политиката и да популяризира и разпространи доклада до държавите членки и заинтересованите страни.

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