COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 6.7.2020
COM(2020) 291 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU ȘI COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

privind aplicarea Directivei 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerințele minime de creștere a mobilității lucrătorilor între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și a păstrării drepturilor la pensie suplimentară

1. INTRODUCERE

Libera circulație a lucrătorilor este o libertate fundamentală a cetățenilor Uniunii Europene și unul dintre pilonii pieței interne. Aceasta este prevăzută la articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Acest drept a fost dezvoltat în continuare prin legislația secundară, în special prin Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii. De asemenea, acesta a fost dezvoltat în continuare de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Un element esențial pentru facilitarea liberei circulații a lucrătorilor este păstrarea drepturilor lor de securitate socială, printre care pensiile. Protecția socială a lucrătorilor în ceea ce privește pensiile este garantată de regimurile legale de securitate socială, împreună cu regimurile de pensie suplimentară legate de contractul de muncă. Competența principală în acest sens revine sistemelor naționale de securitate socială.

Pentru a proteja drepturile persoanelor care își exercită dreptul la liberă circulație, UE a adoptat foarte devreme, în temeiul articolului 48 din TFUE, măsuri în vederea protejării drepturilor de securitate socială ale lucrătorilor care se deplasează în cadrul Uniunii Europene și ale membrilor familiilor acestora, așa-numitele regulamente privind coordonarea sistemelor de securitate socială[1]. Cu toate acestea, regulamentele respective vizează, în principiu, doar regimurile legale de pensie și nu se aplică regimurilor de pensie suplimentară[2]. Prin urmare, era esențial să se adopte norme specifice privind drepturile la pensie suplimentară.

Ca prim pas în eliminarea obstacolelor din calea liberei circulații în ceea ce privește pensiile suplimentare, care nu fac obiectul regulamentelor UE de coordonare menționate mai sus, Directiva 98/49/CE a Consiliului[3] privind protecția dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariați și al lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în cadrul Comunității stabilește anumite drepturi pentru membrii regimurilor de pensie suplimentară. În conformitate cu directiva menționată, drepturile la pensie dobândite ale unei persoane care încetează să mai contribuie la un regim de pensie suplimentară deoarece se mută într-un alt stat membru trebuie să fie păstrate în aceeași măsură ca pentru o persoană care rămâne în același stat membru, dar, în mod similar, nu mai contribuie la sistemul de pensii. Beneficiarii unui regim de pensie suplimentară au dreptul de a primi indemnizațiile cuvenite în orice stat membru.

Cu toate acestea, Raportul[4] privind punerea în aplicare a Directivei 98/49/CE a concluzionat că directiva a fost doar o primă măsură care contribuie la eliminarea obstacolelor din calea liberei circulații a lucrătorilor în ceea ce privește pensiile

---

1 Acestea sunt Regulamentul (CE) nr. 883/2004 din 29 aprilie 2004 și Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

2 Cu excepția regimurilor care fac obiectul termenului „legislație" ca sisteme de securitate socială, astfel cum sunt definite la articolul 1 alineatul (1) litera (l) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 sau pentru care un stat membru face o declarație în temeiul articolului respectiv.

3 Directiva 98/49/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 privind protecția dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariați și al lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în cadrul Comunității.

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

suplimentare, existând în continuare obstacole. Prin urmare, Comisia a prezentat o „propunere de directivă privind îmbunătățirea portabilității drepturilor la pensie suplimentară”[5].

Directiva 2014/50/UE privind cerințele minime de creștere a mobilității lucrătorilor între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și a păstrării drepturilor la pensie suplimentară (Directiva privind pensiile suplimentare[6], denumită în continuare „directiva”) a fost adoptată la 16 aprilie 2014[7]. Aceasta poate fi considerată un al doilea pas în eliminarea obstacolelor din calea liberei circulații în ceea ce privește pensiile suplimentare și facilitarea în continuare a mobilității lucrătorilor între statele membre.

Directiva urmărește promovarea mobilității lucrătorilor prin reducerea obstacolelor create de anumite norme referitoare la regimurile de pensie suplimentară legate de existența unui raport de muncă. Pensia suplimentară devine din ce în ce mai importantă în numeroase state membre ca mijloc de asigurare a condițiilor de trai pentru persoanele în vârstă. Prin urmare, este important ca anumite cerințe minime pentru dobândirea și păstrarea drepturilor de pensie să fie instituite pentru a reduce obstacolele din calea liberei circulații a lucrătorilor între statele membre.

Cerințele directivei se referă în special la:

- Condițiile de dobândire a drepturilor în cadrul regimurilor de pensie suplimentară:

  Directiva stabilește o perioadă maximă de așteptare, și anume perioada după care un lucrător poate deveni membru al unui sistem de pensii, și o perioadă maximă de dobândire a drepturilor la pensie, și anume perioada de afiliere activă după care ia naștere pretenția la drepturile de pensie suplimentară acumulate, precum și o limită de vârstă pentru dobândirea drepturilor la pensie.

- Păstrarea drepturilor la pensie latente

  Directiva prevede dreptul la păstrarea efectivă a drepturilor la pensie suplimentară.

- Standardele de informare:

  Directiva asigură dreptul de a obține informații adecvate, în special cu privire la impactul mobilității asupra drepturilor la pensie.

Directiva a intrat în vigoare la 20 mai 2014, iar statele membre trebuiau să o transpună până la 21 mai 2018. Această perioadă de transpunere relativ lungă a fost acordată pentru a le oferi statelor membre timp suficient, care a fost considerat necesar din cauza complexității subiectului și a naturii diverse a regimurilor de pensie suplimentară din fiecare stat membru.

---

5 COM(2005) 507 final din 20.10.2005.

6 Directiva 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerințele minime de creștere a mobilității lucrătorilor între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și a păstrării drepturilor la pensie suplimentară, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj

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

În conformitate cu articolul 9 alineatul (1) din directivă, statele membre au trebuit să comunice Comisiei, până la 21 mai 2019, toate informațiile disponibile privind aplicarea directivei.

Articolul 9 alineatul (2) din directivă prevede elaborarea de către Comisie a unui raport privind aplicarea directivei în statele membre.

Raportul se bazează în principal pe măsurile pe care statele membre le-au comunicat Comisiei în temeiul articolului 8 din directivă. Trimiterile la legislațiile naționale care transpun directiva se regăsesc pe pagina web Eur-Lex[8]. Pentru prezentul raport au fost utilizate informații privind aplicarea directivei, astfel cum au fost comunicate de statele membre în temeiul articolului 9 din directivă. De asemenea, Comisia a utilizat informațiile colectate de rețeaua sa de experți juridici cu privire la libera circulație a lucrătorilor și coordonarea securității sociale[9]. Comisia a consultat în continuare membrii Comitetului consultativ privind libera circulație a lucrătorilor[10] trimițându-le un chestionar detaliat[11] (denumit în continuare „chestionarul") și, ulterior, proiectul de raport. În plus, Comisia a solicitat clarificări cu privire la măsurile de transpunere din partea membrilor Comitetului tehnic privind libera circulație a lucrătorilor[12].

2. PROCESUL DE TRANSPUNERE

În conformitate cu articolul 8 din directivă, statele membre au avut obligația să transpună directiva până la 21 mai 2018.

Pentru a sprijini statele membre în ceea ce privește transpunerea și punerea în aplicare, directiva a fost discutată în cadrul mai multor reuniuni ale comitetelor menționate anterior, în perioada 2016-2018.

Cu toate acestea, până la termenul de transpunere, numai 10 state membre au notificat măsurile de transpunere și au declarat o transpunere completă a directivei[13].

În iulie 2018, Comisia a inițiat proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor împotriva a 10 state membre[14] care, la momentul respectiv, nu notificaseră încă o transpunere completă a directivei. În ianuarie 2019, Comisia a continuat procedurile de constatare a neîndeplinirii obligațiilor împotriva a 4 state membre[15]. În sfârșit, până în septembrie 2019, toate statele membre au notificat o transpunere completă. Prin urmare, procedurile de constatare a neîndeplinirii obligațiilor au fost închise.

Comisia finalizează în prezent analiza conformității măsurilor naționale pentru a asigura transpunerea corectă a directivei. În cadrul verificării continue a conformității, aceasta comunică cu statele membre cu privire la aspectele identificate în prezentul raport.

---

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/NIM/?uri=CELEX:32014L0050&qid=1562160328388
[9] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1098.
[10] Comitet instituit în temeiul articolului 21 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011.
[11] Chestionarul s-a axat pe clarificarea anumitor aspecte legate de transpunere și pe aplicarea practică a directivei. 23 de guverne ale statelor membre și 8 parteneri sociali (organizații sindicale și organizații patronale) au furnizat răspunsuri (până la sfârșitul lunii ianuarie 2020).
[12] Comitet instituit în temeiul articolului 29 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011.
[13] DE, EE, FI, HR, HU, LV, LT, SK, SI și SE.
[14] Scrisori de punere în întârziere au fost trimise către CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LUX, NL, AT și RO.
[15] Avize motivate au fost trimise către CY, IE, FR și RO.

3. PUNEREA ÎN APLICARE A DIRECTIVEI

În ceea ce privește metoda de transpunere a directivei, în conformitate cu articolul 8 alineatul (1) din directivă, statele membre au fost libere să transpună direct dispozițiile directivei în legislația, regulamentele sau dispozițiile administrative naționale sau să se asigure că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare printr-un acord. În cazul în care transpunerea s-a făcut prin acorduri colective, statul membru trebuia să se asigure, prin dispoziții legislative și administrative adecvate, că toți lucrătorii beneficiază de protecția oferită de directivă. Actul de transpunere sau documentul oficial de publicare trebuia să conțină o trimitere la directivă.

Toate statele membre au transpus directiva prin legi. Trei state membre[16] au considerat că legislația lor existentă respecta deja pe deplin dispozițiile directivei. Niciun stat membru nu a menționat punerea în aplicare a dispozițiilor directivei prin acorduri colective.
În majoritatea statelor membre, măsurile naționale de transpunere conțin o trimitere la directivă. Într-un stat membru[17], trimiterea la directivă a fost prevăzută în propunerea de legislație a guvernului. În statele membre în care legislația preexistentă a fost considerată suficientă pentru a realiza punerea în aplicare integrală, nu s-a făcut nicio trimitere la directivă.

3.1 Calendarul aplicabilității

În ceea ce privește termenul, directiva se aplică numai perioadelor de angajare de după termenul de transpunere[18], și anume 21 mai 2018. Astfel, statele membre au fost obligate să se asigure că, inclusiv în cazul în care transpunerea în țara lor a fost finalizată abia după 21 mai 2018, legislația avea efect retroactiv pentru toate perioadele de angajare de după 21 mai 2018.

Majoritatea țărilor au respectat această regulă. Cu toate acestea, câteva țări nu au realizat acest lucru[19]: în Polonia, legea de transpunere a intrat în vigoare mai târziu (la 7 iunie 2018), dar fără efect retroactiv. În Suedia, deși regula privind termenul a fost respectată în general în ceea ce privește calcularea pensiilor de urmaș latente, se iau în considerare numai drepturile după 1 iunie 2018. În Franța, legea de transpunere a intrat în vigoare la 5 iulie 2019, dar nu a avut un efect retroactiv. Aceasta se aplică regimurilor create după 5 iulie 2019 începând cu 5 iulie 2019, în timp ce, în ceea ce privește regimul care exista deja înainte de această dată, dispozițiile de transpunere se aplică numai drepturilor corespunzătoare perioadelor de angajare ulterioare datei de 1 ianuarie 2020. În România, legea de transpunere a directivei a fost adoptată la 8 iulie 2019, fără efect retroactiv.

3.2 Domeniul de aplicare personal

Directiva privește numai lucrătorii, nu și persoanele care desfășoară activități independente [a se vedea articolul 1 și articolul 3 litera (b)], spre deosebire de Directiva 98/49/CE, care se aplică ambelor categorii de persoane.

[16] SI, LV și UK.

[17] FI.

[18] Articolul 2 alineatul (4) din directivă.

[19] FR, SE, PL și RO.

Întrucât directiva stabilește doar cerințe minime[20], statele membre sunt libere să extindă protecția oferită de directivă la persoanele care desfășoară activități independente. Mai mult de jumătate dintre statele membre[21] au decis să extindă protecția acordată de directivă la persoanele care desfășoară activități independente.

3.3 Domeniul de aplicare teritorial

Articolul 2 alineatul (5) din directivă clarifică faptul că dispozițiile directivei nu se aplică dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară ale lucrătorilor care se deplasează în interiorul unui singur stat membru. Cu toate acestea, conform considerentului 6 din directivă, statele membre pot lua în considerare utilizarea competențelor lor naționale în vederea extinderii normelor acestei directive la membrii regimului care își schimbă locul de muncă în interiorul unui singur stat membru.

Jumătate dintre statele membre au optat pentru o astfel de extindere a aplicării normelor directivei și la situații pur interne[22]. Abordarea acestor țări variază: unele țări au specificat că legislația se aplică, de asemenea, situațiilor pur interne, alte țări au făcut acest lucru doar în mod implicit, întrucât legislația lor națională nu face distincție între situațiile naționale și cele transfrontaliere[23], alte țări au decis să aplice norme similare situațiilor interne[24].

3.4 Domeniul material de aplicare

Raportul privind caracterul adecvat al pensiilor[25] al Comisiei Europene și al Comitetului pentru protecție socială face distincție între următoarele tipuri de regimuri de pensie suplimentară, care pot servi drept cadru comun de referință:

Regimurile de pensie suplimentară:

- **Sistemele de pensii ocupaționale** sunt sisteme legate de un raport de muncă sau de o activitate profesională. Acestea pot fi instituite în comun de către unul sau mai mulți angajatori, asociații profesionale sau parteneri sociali.
- **Sistemele de pensii personale** se bazează pe un contract de economii individuale pentru pensii între deponent și un prestator de servicii financiare. În unele cazuri, angajatorul poate contribui la sistemul de pensii personale al angajatului său.

În conformitate cu definiția regimurilor de pensie suplimentară din directivă, doar „sistemele de pensii ocupaționale” intră în domeniul de aplicare a directivei.

Articolul 2 coroborat cu articolul 3 din directivă definește domeniul material de aplicare a directivei. Articolul 2 precizează că directiva se aplică regimurilor de pensie

[20] A se vedea articolul 7 alineatul (1) și considerentul 28 din Directiva 2014/50/UE.

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

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

[23] AT, BE, LV și PL.

[24] De exemplu, EE.

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

suplimentară, cu excepția regimurilor enumerate în mod exhaustiv sau menționate în directivă[26].

Articolul 3 litera (b) definește noțiunea de regim de pensie suplimentară. În sensul directivei, regimul de pensie suplimentară trebuie să fie înțeles ca „orice regim de pensie ocupațională stabilit în conformitate cu dreptul intern și practica națională și legat de existența unui raport de muncă, care are ca scop asigurarea unei pensii suplimentare pentru persoanele angajate". O clarificare suplimentară poate fi găsită în considerentul 11, care prevede că directiva „ar trebui să se aplice tuturor regimurilor de pensie suplimentară constituite în conformitate cu dreptul intern și practica națională, care asigură pensii suplimentare lucrătorilor, cum ar fi contractele de asigurare de grup sau regimurile de tip redistributiv convenite de către una sau mai multe ramuri sau sectoare, regimuri finanțate prin capitalizare sau promisiuni de pensii sprijinite prin înscrierea unor provizioane, sau orice alt aranjament colectiv sau similar".

Considerentul 14 clarifică în continuare faptul că directiva ar trebui să se aplice numai în cazul regimurilor de pensie suplimentară în cadrul cărora dreptul la pensie există în virtutea unui raport de muncă și este legat de atingerea vârstei de pensionare sau de îndeplinirea altor cerințe, în conformitate cu prevederile regimului respectiv sau ale legislației naționale. Directiva nu se aplică sistemelor de pensie individuală, altele decât cele încheiate în baza unui raport de muncă. Astfel, sistemele de pensie individuală care nu sunt legate de un loc de muncă nu intră în domeniul de aplicare a directivei.

Regimurile legale de pensii nu sunt legate de un raport de muncă și trebuie să intre sub incidența Regulamentului (CE) nr. 883/2004; prin urmare, acestea nu trebuie să intre în domeniul de aplicare a directivei.

Ținând seama de măsurile naționale de transpunere, se poate concluziona că măsurile de transpunere ale tuturor statelor membre se referă la domeniul de aplicare a directivei. Legislația majorității statelor membre[27] se aplică tuturor regimurilor de pensie suplimentară (ocupațională), astfel cum sunt definite la articolul 3, care nu sunt excluse în temeiul articolului 2 alineatele (1) și (2). Unele state membre nu au specificat domeniul de aplicare în legislația lor. Cu toate acestea, din textul legislației respective se poate concluziona că normele privind domeniul de aplicare material al directivei au fost respectate[28].

[26] Acestea sunt: (1) regimurile de pensie suplimentară reglementate de Regulamentul (CE) nr. 883/2004; (2) regimurile de pensie suplimentară care, la data intrării în vigoare a directivei, nu mai acceptă noi membri activi și rămân închise acestora; (3) regimurile de pensie suplimentară care fac obiectul unor măsuri de intervenție a organismelor administrative instituite prin legislația națională sau de către autorități judiciare, în scopul păstrării sau a restabilirii situației financiare a regimurilor respective, inclusiv procedurile de lichidare; (4) regimurile de garanție în caz de insolvabilitate, regimurile de compensare și fondurile naționale de rezervă pentru pensii; (5) o plată unică efectuată de un angajator către un angajat la încetarea raportului său de muncă care nu are legătură cu furnizarea de pensii; (6) indemnizațiile de invaliditate și/sau indemnizațiile de urmaș atașate regimurilor de pensie suplimentară, cu excepția dispozițiilor specifice prevăzute la articolele 5 și 6 din Directiva 2014/50/UE privind indemnizațiile de urmaș.

[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] Se aplică în cazul EE, HR și SI.

3.5 Condițiile care reglementează dobândirea de drepturi la pensie

Cerința privind condițiile de dobândire a drepturilor lucrătorilor mobili în cadrul regimurilor de pensie suplimentară este unul dintre cele mai importante aspecte ale directivei.

Faptul că în unele regimuri de pensie suplimentară drepturile la pensie pot fi pierdute dacă raportul de muncă al unui lucrător a luat sfârșit înainte ca acesta din urmă să încheie o perioadă minimă în calitate de membru („perioadă de dobândire a drepturilor la pensie”) sau înainte ca acesta să împlinească vârsta minimă („vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie”) poate împiedica lucrătorii care se deplasează între state membre să dobândească drepturi la pensie adecvate. Condiția unei perioade îndelungate înainte ca un lucrător să poată deveni membru al unui regim de pensii („perioadă de așteptare”) poate avea un efect similar. Prin urmare, colegiuitorii UE au decis să stabilească anumite limitări cu scopul de a elimina aceste obstacole din calea liberei circulații a lucrătorilor.

În conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din directivă, combinația perioadei de așteptare și a perioadei de dobândire a drepturilor la pensie poate fi de maximum 3 ani. Prin urmare, drepturile de pensie sunt obținute („dobândite”) în mod irevocabil după nu mai târziu de trei ani de raporturi de muncă.

Regimurilor de pensie suplimentară nu li se permite să stabilească o vârstă minimă mai mare de 21 de ani pentru dobândirea drepturilor la pensie. În același timp, astfel cum se explică în considerentul 17, directiva nu prevede o cerință minimă de vârstă pentru obținerea calității de membru al regimului de pensie suplimentară, întrucât o astfel de limită de vârstă nu a fost identificată ca fiind un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor.

Conform constatărilor, aceste noi cerințe minime au condus la modificări ale limitelor relevante stabilite la nivel național, deoarece în unele țări perioada de așteptare și/sau de dobândire a drepturilor la pensie era mai lungă, iar vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie era mai mare decât prevăd noile cerințe ale directivei.

Există doar un număr limitat de state membre care nu permit nicio perioadă de așteptare sau de dobândire a drepturilor la pensie sau vârstă pentru dobândirea drepturilor la pensie. În urma adoptării directivei, un stat membru (Belgia) a decis să consolideze în continuare drepturile lucrătorilor, depășind limitele stabilite de directivă, și a eliminat posibilitatea de a prevedea o perioadă de așteptare și de dobândire a drepturilor la pensie, precum și o vârstă pentru dobândirea drepturilor la pensie.

Perioada de așteptare

Există 16 state membre care utilizează termenul-limită de trei ani stabilit prin directivă (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), 6 state membre care permit doar perioade de așteptare mult mai scurte: BG (6 luni), IE (1 an), LT (un an), SI (un an), SK (un an), UK (trei luni) și 5 state membre care nu permit nicio perioadă de așteptare (HR, BE, DE, IT, NL). Un stat membru (AT) prevede o perioadă de așteptare de patru ani pentru o categorie specifică de lucrători (lucrători temporari). Un alt stat membru (LV) nu prevede nicio normă privind perioada de așteptare și, pe baza legislației comunicate de autoritățile din Letonia, nu se poate concluziona că o astfel de perioadă nu este permisă. De fapt, din legislație reiese că perioada de așteptare poate fi

definită de fiecare plan de pensii și, prin urmare, ar putea depăși termenul de trei ani. Aceste ultime dispoziții din AT și LV nu par a fi conforme cu dispozițiile directivei.

Perioada de dobândire a drepturilor la pensie

16 state membre utilizează termenul-limită de trei ani stabilit prin directivă (AT, CY, CZ, DE, DK, EL[29], ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SE), 3 state membre permit o perioadă mai scurtă pentru dobândirea drepturilor la pensie: IE (doi ani), LT (doi ani), UK (doi ani) și 8 state membre nu permit nicio perioadă pentru dobândirea drepturilor la pensie (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Din nou, un stat membru (LV) nu prevede nicio normă privind perioada de dobândire a drepturilor la pensie. Întrucât nu se poate concluziona că o astfel de perioadă nu este permisă, este posibil ca legislația să nu fie în conformitate cu dispozițiile directivei.

Perioadele de dobândire a drepturilor la pensie în Germania au fost reduse de la zece la cinci ani în 2001 și a fost redusă vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie (anterior, 30 de ani). În urma transpunerii directivei în legislația națională de la începutul anului 2018, lucrătorii trebuie să fie angajați de un angajator pentru doar trei ani și să împlinească 21 de ani pentru a-și păstra drepturile la pensie ocupațională. Aceasta este o evoluție pozitivă în ceea ce privește drepturile lucrătorilor de a-și dobândi pensiile suplimentare.

Combinarea perioadelor de așteptare și de dobândire a drepturilor la pensie

În afară de două state membre[30], toate statele membre respectă limita de trei ani aplicabilă pentru combinarea perioadelor de așteptare și de dobândire a drepturilor la pensie. Statele membre care permit atât perioada de așteptare, cât și perioada de dobândire a drepturilor la pensie care, dacă sunt combinate, ar putea depăși limita maximă de trei ani prevăd în mod expres în legislația lor limita maximă de trei ani care este aplicabilă atunci când aceste două perioade sunt combinate (de exemplu, CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI, RO).

Pentru alte state membre, respectarea acestei reguli poate fi dedusă în mod indirect deoarece una dintre condiții este permisă, iar cealaltă nu este sau pentru că la însumarea celor două perioade rezultatul nu poate depăși trei ani (de exemplu, BG, EE, IE, LT, SK, UK).

Vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie

Există un grup mare de state membre (16) care permit furnizorilor de regimuri de pensie suplimentară să stabilească o vârstă pentru dobândirea drepturilor la pensie: 21 de ani (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT NL, PT, RO și SE). Un stat membru (BG) permite o vârstă mult mai mică pentru dobândirea drepturilor la pensie (16 ani). Există mai multe țări (9) care nu permit o vârstă minimă pentru dobândirea drepturilor la pensie (IE, IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU și BE). Alte 2 state nu stipulează nimic în ceea ce privește vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie în legislația națională (AT, LV), ceea ce ridică semne de întrebare cu privire la faptul dacă

[29] În Grecia, nu există o perioadă de dobândire a drepturilor la pensie în ceea ce privește dobândirea drepturilor la pensie în cadrul fondurilor de asigurări ocupaționale.

[30] LV, AT în ceea ce privește lucrătorii temporari.

stabilirea unei vârste pentru dobândirea drepturilor la pensie este încă permisă și, în caz afirmativ, care este această vârstă.

În concluzie, se poate afirma că marea majoritate a statelor membre au transpus în mod corect cerințele minime pentru dobândirea drepturilor la pensie suplimentară stabilite de directivă.

Se pare că într-un stat membru (LV) măsurile naționale de transpunere nu prevăd în mod explicit perioadele maxime de așteptare și de dobândire a drepturilor la pensie și nicio normă referitoare la vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie, ceea ce ar presupune că acestea ar putea fi definite de fiecare plan de pensii sau contract de muncă. Aceasta ar putea însemna că, în realitate, furnizorii de regimuri de pensie suplimentară ar putea stabili condiții care nu sunt conforme cu directiva. Un alt stat membru (AT) pare să permită o perioadă de așteptare de patru ani pentru o categorie specifică de lucrători.

Dreptul la rambursarea contribuțiilor

Pentru a proteja drepturile financiare ale unui lucrător care își încetează activitatea, în cazul în care acesta nu a dobândit încă drepturi de pensie în conformitate cu perioada de dobândire a drepturilor la pensie, articolul 4 alineatul (1) litera (c) din directivă prevede dreptul la rambursarea contribuțiilor plătite de lucrătorul respectiv sau plătite în numele acestuia. Prin urmare, contribuțiile proprii ale angajaților, precum și contribuțiile plătite în numele lor de către angajator nu pot fi pierdute niciodată în cazul în care lucrătorii care își încetează activitatea părăsesc un sistem de pensii înainte să își dobândească drepturile.

Majoritatea statelor membre au transpus în mod corect regula rambursării. Unele state membre nu au considerat că transpunerea acestei norme în legislația națională este necesară deoarece, din cauza inexistenței unei perioade de dobândire a drepturilor la pensie, contribuțiile lucrătorilor care își încetează activitatea sunt dobândite imediat. Cu toate acestea, un stat membru nu a transpus regula privind rambursarea, deși contribuțiile nu sunt dobândite imediat (LV).

În ceea ce privește posibilitatea prevăzută la articolul 4 alineatul (2) de a permite partenerilor sociali să adopte, în cadrul unui acord colectiv, norme mai favorabile decât cele prevăzute la articolul 4 în ceea ce privește perioadele de așteptare sau de dobândire a drepturilor la pensie sau vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie, jumătate dintre statele membre au permis această posibilitate[31].

3.6 Păstrarea drepturilor la pensie latente (articolul 5)

Păstrarea drepturilor la pensie latente în temeiul directivei este diferită de păstrarea drepturilor prevăzute la articolul 4 din Directiva 98/49/CE. Pe de o parte, Directiva 98/49/CE stabilește principiul conform căruia membrii care pleacă dintr-un sistem și se mută într-un alt stat membru trebuie să fie tratați în mod egal cu membrii care pleacă dintr-un sistem și rămân în același stat membru. Pe de altă parte, Directiva 2014/50/UE stabilește dreptul lucrătorilor care își încetează activitatea și se mută într-un alt stat membru de a-și păstra drepturile latente dobândite, pe o bază echivalentă cu membrii activi ai sistemului.

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

Principiul de bază este acela că lucrătorii care își încetează activitatea și părăsesc sistemul în contextul liberei circulații a lucrătorilor nu trebuie să fie penalizați și, în ceea ce privește drepturile dobândite, aceștia trebuie să fie tratați în mod echitabil cu membrii activi ai regimului. Lucrătorii care își încetează activitatea au dreptul să își păstreze drepturile la pensie latente în regimul de pensii al fostului angajator. Păstrarea poate varia în funcție de natura regimului de pensii – de exemplu, prin indexare sau prin rentabilitatea capitalului. Unele norme sunt mai adecvate pentru regimurile cu indemnizații definite, în timp ce altele sunt mai adecvate pentru regimurile bazate pe contribuții definite[32]. În plus, directiva prevede că valoarea inițială a acestor drepturi se calculează în momentul încetării raportului de muncă actual al unui lucrător care își încetează activitatea.

Toate statele membre au urmat regula generală de păstrare a drepturilor la pensie latente, întrucât toate dispun de măsuri care să asigure că drepturile la pensie dobândite ale lucrătorului care își încetează activitatea pot rămâne în regimul de pensie suplimentară în cadrul căruia sunt dobândite.

În ceea ce privește tratamentul echitabil al drepturilor la pensie latente ale lucrătorilor care își încetează activitatea, precum și ale urmașilor acestora, toate țările au norme privind tratarea acestora în conformitate cu valoarea drepturilor membrilor activi ai regimului sau cu alte modalități echitabile, în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) din directivă.

Posibilitatea de a permite plata drepturilor dobândite sub forma unui capital

Pentru a reduce costurile de gestionare a drepturilor la pensie latente cu valoare scăzută, articolul 5 alineatul (3) prevede posibilitatea ca statele membre să permită regimurilor de pensie suplimentară să nu păstreze drepturile dobândite ale unui lucrător care își încetează activitatea, ci să plătească un capital echivalent cu valoarea drepturilor la pensie dobândite lucrătorului care își încetează activitatea. Totuși, acest lucru este posibil numai cu consimțământul în cunoștință de cauză al lucrătorului și numai dacă valoarea drepturilor la pensie dobândite nu depășește un prag stabilit de statul membru.

Majoritatea statelor membre nu au făcut uz de această posibilitate. Plafoanele naționale din statele membre[33] care au utilizat posibilitatea de a aplica această excepție de la normele de păstrare diferă în mod semnificativ, de la aproximativ 2 000 EUR în Grecia la 12 600 EUR în Austria[34].

[32] „Regimurile cu indemnizații definite” înseamnă acele sisteme în care indemnizația depinde în principal de perioada de încadrare în muncă și de salariu, iar angajatorul suportă riscul de investiție; „regimurile bazate pe contribuții definite” sunt acele regimuri în care indemnizația viitoare depinde, în principal, de valoarea acumulată a capitalului economisit și în cazul cărora riscul de investiție este suportat de membrul regimului.

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE, în timp ce unele țări, în plus față de regula generală de păstrare, permit plăți forfetare unice (de exemplu, HR, SI și UK).

[34] În țările cu praguri stabilite în sume absolute, situația este următoarea: AT (12 600 EUR), CY (3 000 EUR), DE (plafon lunar pentru pensie de 30,45 EUR sau prag de capital de 3 654 EUR), DK (aproximativ 2 900 EUR), EL (din 2020, suma de 2 000 EUR, care va fi ajustată anual), FI (prag lunar de 70 EUR). În ceea ce privește țările cu praguri stabilite în termeni relativi, acestea variază, de asemenea: LU (de trei ori salariul social minim lunar pentru lucrătorii necalificați, care pentru anul 2019 atinge pragul de 6 213,30 EUR), SE (o sumă de bază, care se ridică la aproximativ 4 347 EUR pentru 2019).

3.7 Cerințe în materie de informare

Articolul 6 prevede obligația statelor membre de a se asigura că membrii activi ai regimului și beneficiarii latenți care și-au exercitat sau intenționează să își exercite dreptul la liberă circulație, precum și urmașii beneficiari primesc, la cerere, informații adecvate și corespunzătoare cu privire la drepturile lor la pensie suplimentară. Unele dintre aceste obligații de informare au fost deja prevăzute la articolul 7 din Directiva 98/49/CE. Articolul 6 alineatul (5) din directivă se referă la cerințe suplimentare în materie de informare, în conformitate cu Directiva 2003/41/CE, care a fost abrogată prin Directiva (UE) 2016/2341[35]. Prin urmare, această trimitere trebuie înțeleasă ca o trimitere la cerințele de informare prevăzute în Directiva (UE) 2016/2341.

Directiva prevede standarde minime de informare diferite pentru membrii activi ai regimului și pentru beneficiarii latenți. Membrii activi ai regimului au dreptul de a fi informați cu privire la modul în care încetarea contractului de muncă le-ar afecta drepturile la pensie suplimentară[36]. Beneficiarii latenți și urmașii beneficiari în cazul indemnizațiilor de urmaș au dreptul de a fi informați cu privire la valoarea sau evaluarea valorii drepturilor lor la pensie latente și la condițiile care reglementează tratamentul acestor drepturi.

Aceste informații se transmit la cerere, în mod clar, în scris și într-un termen rezonabil. Statele membre pot permite sistemelor de pensii să furnizeze aceste informații cel mult o dată pe an.

În conformitate cu directiva, informațiile solicitate trebuie furnizate „într-un termen rezonabil”. Deși multe state membre nu au prevăzut un termen-limită pentru furnizarea de informații, unele state membre au optat pentru o perioadă de timp specifică, și anume șapte zile (BG), zece zile (ES), cincisprezece zile (SI), o lună (UK), două luni (IE) și 60 de zile (PT). Alte state membre se bazează pe concepte juridice precum „termen rezonabil” (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE) sau obligația de a furniza informații „fără întârzieri nejustificate” (CZ), „în timp util” (NL) sau „imediat” (PL).
Multe state membre au utilizat posibilitatea de a limita furnizarea de informații la cererea unei persoane „o dată pe an”[37], însă un număr semnificativ de alte state membre nu au făcut acest lucru[38].

[35] Directiva (UE) 2016/2341 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2016 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341

[36] Aceste informații trebuie să includă în special: (a) condițiile care reglementează dobândirea de drepturi la pensie suplimentară și efectele acestora în cazul încetării raportului de muncă; (b) valoarea sau o evaluare a drepturilor la pensie dobândite (evaluarea trebuie să fie efectuată cu maximum 12 luni înainte de data solicitării); și (c) condițiile care reglementează viitorul tratament al drepturilor la pensie latente. În cazul în care regimul permite accesul mai rapid, prin plata unui capital, la drepturile la pensie dobândite [de exemplu, permisă de articolul 5 alineatul (3) din directivă], informațiile furnizate trebuie să includă, de asemenea, o declarație scrisă prin care membrul să ia în considerare posibilitatea de a primi consiliere cu privire la investiția capitalului respectiv pentru furnizarea pensiei.

[37] AT, BE doar parțial, întrucât serviciul de urmărire „pensia mea” poate fi folosit oricând, CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE.

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

În multe state membre este posibilă furnizarea de informații prin mijloace electronice[39]. În câteva state membre, acest lucru nu este nici necesar, nici interzis[40], în timp ce alte câteva state membre nu prevăd o astfel de posibilitate[41].

În Belgia, există o bază de date a guvernului „Pensia mea, pensia mea suplimentară". În consecință, toate instituțiile de pensii, atât fondurile de asigurare, cât și cele de pensii, trebuie să raporteze anual, în această bază de date, toate drepturile la pensie acumulate pentru fiecare persoană afiliată. Prin urmare, toți cetățenii pot găsi toate informațiile cu privire la drepturile de pensie acumulate în Belgia. Belgia, împreună cu parteneri din alte țări ale UE, participă la un proiect-pilot de creare a unui serviciu european de urmărire a pensiilor, care să le permită membrilor să își urmărească drepturile la pensie acumulate în diferite state membre și sisteme de pensii pe

Pe lângă cerințele privind informațiile care trebuie furnizate în temeiul directivei, începând cu ianuarie 2019 trebuie furnizate mai multe informații în conformitate cu Directiva (UE) 2016/2341 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP) [42]. În consecință, pentru regimurile de pensie suplimentară care sunt furnizate de instituțiile de furnizare de pensii ocupaționale și care intră sub incidența Directivei (UE) 2016/2341, cerințele statelor membre cu privire la furnizarea de informații depășesc în prezent cerințele de informare prevăzute de Directiva 2014/50/UE. De exemplu, în conformitate cu Directiva (UE) 2016/2341, încă înainte de încheierea unui contract de participant, furnizorul pensiei suplimentare este obligat în prezent să furnizeze participantului potențial (membrului potențial) toate informațiile relevante.

Prin urmare, informațiile cu privire la drepturile la pensie suplimentară ale membrilor activi, ale beneficiarilor latenți și, de asemenea, ale potențialilor membri sunt, în general, cuprinzătoare.

3.8 Transferul drepturilor la pensie

Directiva nu prevede transferul drepturilor la pensie dobândite. Pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor între statele membre, considerentul 24 încurajează totuși statele membre să îmbunătățească transferabilitatea drepturilor la pensie dobândite, în special la introducerea unor noi regimuri de pensii suplimentare. Mai mult de jumătate dintre statele membre au luat măsuri cu privire la transferabilitatea drepturilor la pensie dobândite sau a valorii acestora[43]. Unele dintre aceste state membre au stabilit anumite

[39] AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK și, parțial, FI. În RO, furnizarea de informații electronice este posibilă, dar numai ca mijloc suplimentar de comunicare care nu înlocuiește formatul tipărit obligatoriu.

[40] CY, EL, LU, MT.

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

[42] Directiva (UE) 2016/2341 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2016 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP),

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

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

condiții și limitări privind transferabilitatea, ceea ce poate crea obstacole importante în calea exercitării transferurilor transfrontaliere în practică[44].

> În Austria, transferul drepturilor de pensie dobândite este posibil, iar legislația austriacă prevede diverse opțiuni. În cazul în care angajatul este transferat în mod permanent pentru a lucra în străinătate, acesta poate transfera suma dobândită unei instituții de pensii străine.
>
> În Grecia, persoanele care își schimbă activitatea profesională își pot transfera drepturile dobândite către un alt fond de asigurări ocupaționale (care își desfășoară activitatea în Grecia sau în alt stat membru) sau pot alege să își păstreze drepturile la pensie dobândite în fondul inițial și să primească pensia din partea fiecărui fond la momentul pensionării. Astfel de transferuri au loc în practică.

Cu toate acestea, există, de asemenea, alte state membre care nu prevăd o astfel de posibilitate[45].

Un stat membru (LU) a indicat că regimurile fiscale diferite îi împiedică adesea pe lucrători să efectueze transferuri transfrontaliere, întrucât acestea pot fi impozitate în ambele state membre. Un alt stat membru (SK) a indicat că, în practică, transferul drepturilor de pensie latente este foarte dificil în absența unor norme minime în ceea ce privește transferabilitatea și că sunt necesare noi discuții cu privire la posibile norme minime pentru transferabilitatea drepturilor de pensie. Dimpotrivă, un partener social (reprezentant al angajatorilor) dintr-un stat membru (DE) și-a exprimat satisfacția cu privire la faptul că nu există norme comune privind transferabilitatea la nivelul UE, deoarece există temerea că acesta ar fi un demers foarte complex.

4. APLICAREA DIRECTIVEI

În ceea ce privește aplicarea practică a directivei, este important de remarcat că rolul și importanța regimurilor de pensie suplimentară variază semnificativ de la un stat membru la altul.

Raportul privind caracterul adecvat al pensiilor[46] al Comisiei Europene și al Comitetului pentru protecție socială analizează rolul și importanța regimurilor de pensie suplimentară (ocupațională) în sistemele naționale de pensii ale statelor membre.

Astfel cum se reamintește în considerentul 9 din directivă, este dreptul statelor membre să își organizeze propriile sisteme de pensii și acestora le revine întreaga responsabilitate de organizare a acestor sisteme. La transpunerea directivei, statele membre nu au fost obligate să adopte o legislație referitoare la constituirea unor regimuri de pensie suplimentară. Există o mare diversitate de sisteme naționale de pensii.

---

[44] EIOPA, Raport final privind bunele practici în domeniul transferurilor individuale de drepturi la pensii ocupaționale,

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

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

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

În timp ce, în anumite state membre, regimurile de pensie ocupațională suplimentară joacă un rol important în sistemul național de pensii (de exemplu, în NL, DK, UK, IE, SE), iar acestea sunt mai puțin prevalente, dar sunt în continuare importante în alte state membre (DE, FR, BE), în aproximativ jumătate dintre statele membre regimurile de pensie suplimentară nu au fost dezvoltate într-o componentă semnificativă a sistemului național de pensii și tind să aibă un rol mai degrabă marginal.

Constatările de mai jos privind aplicarea practică inițială a directivei se bazează pe informații privind aplicarea directivei, astfel cum au fost comunicate de statele membre în conformitate cu articolul 9 alineatul (1), și pe răspunsurile la chestionarul Comisiei privind aplicarea directivei de către statele membre și partenerii sociali. Comisia a primit răspunsuri din partea a 23 de state membre[47] și a 8 parteneri sociali[48].

În măsura sugerată de informațiile colectate, nu s-a identificat niciun litigiu în fața niciunei instanțe naționale a vreunui stat membru în ceea ce privește dispozițiile naționale de transpunere a directivei.

În mai multe state membre, furnizorii de regimuri de pensie suplimentară au trebuit să își modifice normele pentru a se conforma legislației naționale de punere în aplicare a directivei. De exemplu, acesta este cazul regimurilor de pensie suplimentară din Belgia, Germania, Luxemburg, Italia și Bulgaria. În alte țări în care dispozițiile referitoare la perioadele de așteptare și de dobândire a drepturilor la pensie, precum și la vârsta de intrare în drepturi erau deja conforme cu directiva înainte de adoptarea acesteia, nu s-a observat niciun impact special asupra regimurilor de pensie suplimentară.

În conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din directivă, statele membre au avut opțiunea de a permite partenerilor sociali să adopte dispoziții diferite, mai favorabile, cu privire la perioada de așteptare sau de dobândire a drepturilor la pensie sau la vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie decât cele prevăzute la articolul 4. Jumătate dintre statele membre nu permit ca acordurile colective să prevadă dispoziții diferite de cele stabilite în legislația lor națională. În statele membre în care această posibilitate este permisă în temeiul legislației naționale[49], niciun stat membru nu a furnizat informații cu privire la astfel de acorduri colective care ar stabili, într-adevăr, norme diferite mai favorabile. În practică, acordurile colective, în cazul în care există, reproduc dispozițiile legislației naționale. Un partener social (din DE) a menționat că are cunoștință de un acord colectiv în sectorul construcțiilor care oferă lucrătorilor o protecție mai favorabilă decât cea stabilită de directivă, întrucât drepturile la pensie suplimentară se acordă imediat și nu este prevăzută o vârstă pentru dobândirea drepturilor la pensie.

Potrivit răspunsurilor la chestionar, în unele țări[50] directiva a avut un impact pozitiv asupra dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară ale lucrătorilor care își părăsesc țara pentru a se muta într-un alt stat membru. Acest lucru s-a întâmplat în special în statele membre în care a fost necesară punerea în aplicare a unor norme noi, mai stricte, pentru conformarea cu dispozițiile directivei.

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

[48] Sindicate din IT, AT, BE și NL, reprezentanți ai angajatorilor din AT, BE, EE și NL.

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

[50] De exemplu, în DE, IT sau LUX.

În ceea ce privește impactul noilor cerințe privind informațiile stabilite de directivă, impactul acestei directive, în combinație cu cerințele Directivei (UE) 2016/2341, a fost important. Statele membre au stabilit norme detaliate, în conformitate cu dispozițiile directivei, referitoare la cerințele în materie de informare privind drepturile la pensie suplimentară ale persoanelor. În acest stadiu, este destul de dificil de evaluat în ce măsură punerea în aplicare a dispozițiilor directivei a contribuit la creșterea gradului de conștientizare în rândul lucrătorilor din UE cu privire la păstrarea drepturilor lor la pensie suplimentară în cazul mobilității în interiorul UE. Cu toate acestea, majoritatea părților interesate consideră că acum lucrătorii din UE își cunosc mai bine drepturile.

Aproape toate părțile interesate au indicat că nu au identificat nicio dificultate deosebită cu care se confruntă lucrătorii mobili din UE atunci când își folosesc drepturile care decurg din directivă.

Un stat membru (HR) a indicat posibile dificultăți viitoare în ceea ce privește aplicarea directivei. Unele societăți de asigurare de pensii din această țară au observat că ar putea fi necesare clarificări cu privire la stabilirea faptelor legate de încetarea contractului de muncă în ceea ce privește documentarea încetării contractului de muncă (pentru a dovedi relocarea).

Partenerii sociali dintr-un alt stat membru (Belgia), atât sindicatele, cât și reprezentanții angajatorilor, au indicat că se pot aștepta dificultăți în ceea ce privește creșterea considerabilă a sarcinii administrative. Totuși, acest lucru pare să fie legat de noile norme stabilite în propria țară, care sunt mai stricte decât se prevede în directivă. Aceste norme elimină complet posibilitatea de a stabili perioade de așteptare și de dobândire a drepturilor la pensie și o vârstă pentru dobândirea drepturilor la pensie. În același timp, acestea nu permit ca sistemele de pensii să plătească beneficiarilor latenți drepturi la pensie latente cu valoare scăzută sub forma unui capital și, prin urmare, drepturile respective trebuie păstrate în sistem până la pensionarea persoanei. Reprezentanții angajatorilor dintr-un stat membru (AT) au indicat că, în practică, este dificil să se obțină consimțământul beneficiarului latent pentru a i se plăti drepturile latente cu valoare scăzută sub forma unui capital, pur și simplu din cauza lipsei de interes în această privință.

În ceea ce privește evaluarea globală a impactului dispozițiilor directivei, în unele țări s-a observat un anumit impact pozitiv datorită modificărilor obligatorii ale legislației naționale, în timp ce în alte țări nu s-a înregistrat nicio influență practică majoră. Aceasta s-ar putea datora faptului că standardele privind dobândirea și păstrarea drepturilor la pensie suplimentară, precum și cerințele în materie de informare în țările respective erau deja conforme, în esență, cu directiva înainte de adoptarea acesteia. În plus, în anumite țări, acoperirea regimurilor de pensie ocupațională suplimentară este foarte scăzută sau inexistentă[51]. Un număr important de părți interesate au sugerat că este prea devreme pentru a evalua impactul din cauza timpului foarte scurt de aplicare și a indisponibilității datelor relevante.

În plus, constatările privind aplicarea directivei trebuie interpretate cu prudență, întrucât transpunerea în unele țări a avut loc abia recent. De exemplu, în două țări[52] în care

[51] De exemplu, în CZ, LT și RO nu există efectiv sisteme de pensii ocupaționale, iar în HU, EE și SK acestea sunt foarte rare.

[52] FR și IE.

regimurile de pensie suplimentară joacă un rol important în sistemul național de pensii, transpunerea completă a avut loc abia în vara anului 2019.

5. CONCLUZII

În general, transpunerea directivei de către statele membre poate fi considerată satisfăcătoare.

În ceea ce privește domeniul de aplicare a directivei, un număr semnificativ de state membre au extins protecția dincolo de domeniul de aplicare a directivei și oferă protecție nu numai angajaților, ci și persoanelor care desfășoară o activitate independentă. Un număr mare de state membre includ, de asemenea, situațiile pur interne de circulație a lucrătorilor. Aproximativ jumătate dintre statele membre au stabilit norme pentru transferabilitatea drepturilor la pensie dobândite, iar unele state membre prevăd, de asemenea, obligații de informare extinse care depășesc cerințele directivei.

În ceea ce privește transpunerea dispozițiilor individuale ale directivei, analiza măsurilor de transpunere ale statelor membre a evidențiat doar un număr limitat de aspecte legate de transpunere care afectează câteva state membre. Acest lucru este valabil în special în ceea ce privește cerințele minime pentru dobândirea drepturilor la pensie suplimentară stabilite de directivă, și anume transpunerea normelor referitoare la perioadele de așteptare și de dobândire a drepturilor la pensie, precum și la vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie.

Analiza răspunsurilor statelor membre și ale părților interesate la chestionarul privind transpunerea și aplicarea directivei arată că, în unele state membre, a fost necesară realizarea unor modificări importante ale normelor existente anterior. În alte state membre, drepturile care au fost prevăzute în directivă erau deja garantate în mod suficient înainte de transpunerea directivei.

Analiza efectuată arată că directiva nu a fost utilizată de statele membre pentru a reduce standardele privind dobândirea și păstrarea drepturilor la pensie suplimentară sau pentru a reduce cerințele în materie de informare.

Răspunsurile la chestionar sugerează că directiva a avut un impact general pozitiv asupra tuturor părților interesate. Această concluzie ia în considerare faptul că, la momentul adoptării directivei, existau în continuare lucrători în statele membre ale căror drepturi la pensie suplimentară puteau fi pierdute dacă raportul de muncă al lucrătorului lua sfârșit înainte ca acesta să încheie o perioadă minimă în calitate de membru (perioada de dobândire a drepturilor la pensie) sau înainte de împlinirea vârstei minime (vârsta pentru dobândirea drepturilor la pensie). Cu toate acestea, impactul normelor directivei în fiecare stat membru variază în mod semnificativ, întrucât existau, de asemenea, unele state membre în care legislația se conforma deja dispozițiilor directivei și, prin urmare, impactul nu a fost semnificativ.

În ceea ce privește cerința de informare instituită de directivă, impactul directivei, în combinație cu cerințele Directivei (UE) 2016/2341 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP), a fost important. În această etapă, este dificil să se evalueze nivelul de conștientizare în rândul lucrătorilor din UE cu privire la drepturile lor la pensie suplimentară.

Cu toate acestea, este clar că cerințele minime prevăzute în directivă, cum ar fi cele privind dobândirea și păstrarea drepturilor la pensie suplimentară, precum și cerințele mai detaliate în materie de informare, au creat o mai mare securitate juridică și un grad mai ridicat de conștientizare în rândul lucrătorilor cu privire la drepturile lor la pensie suplimentară atunci când se mută în străinătate sau intenționează să facă acest lucru. Prin urmare, aceasta ar trebui să contribuie la facilitarea liberei circulații a lucrătorilor în cadrul UE.

În ceea ce privește aplicarea directivei, analiza arată că dispozițiile de transpunere a directivei în fiecare stat membru sunt operaționale și că, până în prezent, nu au existat litigii în instanță în ceea ce privește normele prevăzute de directivă. În majoritatea țărilor, nu au fost identificate dificultăți deosebite în ceea ce privește aplicarea dispozițiilor directivei, raportându-se doar un număr foarte limitat de probleme legate de fiecare stat membru în parte.

Cu toate acestea, trebuie subliniat faptul că, având în vedere transpunerea tardivă a directivei în multe țări și perioada relativ scurtă de aplicare a acesteia în practică, nu este posibil să se formuleze concluzii solide cu privire la impactul directivei în această etapă.

Comisia va monitoriza în continuare punerea în aplicare a directivei și va continua să colaboreze cu statele membre pentru a se asigura că directiva este transpusă și pusă în aplicare corect în toate statele membre.

În urma adoptării directivei, au fost adoptate alte inițiative de politică la nivelul UE pentru a spori contribuția regimurilor de pensie suplimentară la veniturile corespunzătoare pentru persoanele în vârstă din statele membre. În special, Comisia a înființat Grupul la nivel înalt privind pensiile în 2018[53], care urmărește să ofere Comisiei consiliere în materie de politici cu privire la aspecte legate de modalitățile de îmbunătățire a furnizării, a siguranței (prin norme prudențiale), a echilibrului dintre generații, a caracterului adecvat și a viabilității pensiilor (ocupaționale și personale) suplimentare, având în vedere provocările cu care se confruntă Uniunea și statele membre și care afectează caracterul adecvat al veniturilor persoanelor în vârstă și dezvoltarea pieței pensiilor din Uniune. Grupul și-a adoptat raportul final, inclusiv recomandările de politică adresate UE, statelor membre și furnizorilor de pensii în decembrie 2019. Comisia va analiza cu atenție raportul pentru a asigura monitorizarea adecvată a politicilor și va promova și va transmite raportul statelor membre și părților interesate.

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