ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 6.7.2020
COM(2020) 291 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

για την εφαρμογή της οδηγίας 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου, σχετικά με τις ελάχιστες προϋποθέσεις για την προαγωγή της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών με τη βελτίωση της απόκτησης και της διατήρησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων αποτελεί θεμελιώδη ελευθερία των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έναν από τους πυλώνες της εσωτερικής αγοράς. Κατοχυρώνεται στο άρθρο 45 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Το δικαίωμα αυτό αναπτύχθηκε περαιτέρω μέσω του παράγωγου δικαίου, και συγκεκριμένα μέσω του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης. Έχει επίσης αναπτυχθεί περαιτέρω από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βασικό στοιχείο για τη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων είναι η διατήρηση των δικαιωμάτων τους στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, μεταξύ των οποίων και οι συντάξεις. Η κοινωνική προστασία των εργαζομένων σε θέματα συνταξιοδότησης εξασφαλίζεται από τα εκ του νόμου συστήματα κοινωνικής ασφάλισης καθώς και από τα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης που συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας. Η αρμοδιότητα αυτή ανήκει κατά κύριο λόγο στα εθνικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων που ασκούν το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας, η ΕΕ ενέκρινε σε πολύ πρώιμο στάδιο, βάσει του άρθρου 48 της ΣΛΕΕ, μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων που μετακινούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των μελών της οικογένειάς τους, τους κανονισμούς για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης[1]. Ωστόσο, οι κανονισμοί αυτοί αφορούν καταρχήν μόνο τα εκ του νόμου προβλεπόμενα συνταξιοδοτικά συστήματα και δεν ισχύουν για τα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης[2]. Ως εκ τούτου, ήταν απαραίτητο να θεσπιστούν ειδικοί κανόνες σχετικά με τα δικαιώματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης.

Ως πρώτο βήμα για την άρση των εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία όσον αφορά τις συμπληρωματικές συντάξεις, που δεν καλύπτονται από τον ανωτέρω συντονισμό των κανονισμών της ΕΕ, η οδηγία 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου[3] σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας ορίζει ορισμένα δικαιώματα για τα μέλη των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης. Σύμφωνα με την εν λόγω οδηγία, τα θεμελιωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα προσώπου που σταματάει να καταβάλλει εισφορές σε σύστημα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης διότι μετακινείται σε άλλο κράτος μέλος πρέπει να διατηρούνται στον ίδιο βαθμό όπως και για πρόσωπο που παραμένει στο ίδιο κράτος μέλος, αλλά, ομοίως, δεν καταβάλλει πλέον εισφορές στο

---

1 Είναι ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004, της 29ης Απριλίου 2004, και ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Σεπτεμβρίου 2009, για καθορισμό της διαδικασίας του εκτελεστικού κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 της 29ης Απριλίου 2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας.

2 Εκτός από τα συστήματα που καλύπτονται από τον όρο «νομοθεσία» ως συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως ορίζεται στο άρθρο 1 στοιχείο ιβ) πρώτο εδάφιο του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 ή για τα οποία το κράτος μέλος προβαίνει σε δήλωση σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο.

3 Οδηγία 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998, σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας.

συνταξιοδοτικό σύστημα. Οι δικαιούχοι συμπληρωματικού συνταξιοδοτικού συστήματος δικαιούνται να λαμβάνουν τις παροχές σε οποιοδήποτε κράτος μέλος.

Ωστόσο, η έκθεση[4] για την εφαρμογή της οδηγίας 98/49/ΕΚ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η οδηγία ήταν μόνο το πρώτο μέτρο που συμβάλλει στην άρση των εμποδίων για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων όσον αφορά τις συμπληρωματικές συντάξεις, όμως, εξακολουθούσαν να υπάρχουν εμπόδια. Επομένως, η Επιτροπή υπέβαλε «πρόταση οδηγίας σχετικά με τη βελτίωση της δυνατότητας μεταφοράς των δικαιωμάτων επικουρικής συνταξιοδότησης»[5].

Η οδηγία 2014/50/ΕΕ σχετικά με τις ελάχιστες προϋποθέσεις για την προαγωγή της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών με τη βελτίωση της απόκτησης και της διατήρησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης (οδηγία για τις συμπληρωματικές συντάξεις[6], στο εξής: οδηγία) εκδόθηκε στις 16 Απριλίου 2014[7]. Μπορεί να θεωρηθεί ως ένα δεύτερο βήμα για την άρση των εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία όσον αφορά τις συμπληρωματικές συντάξεις και για την περαιτέρω διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών.

Η οδηγία προάγει την κινητικότητα των εργαζομένων με τη μείωση των εμποδίων που οφείλονται σε ορισμένους κανόνες σχετικά με τα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης που συνδέονται με σχέση εργασίας. Οι συμπληρωματικές συντάξεις αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία σε πολλά κράτη μέλη ως μέσο για την εξασφάλιση του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων σε μεγάλη ηλικία. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να τεθούν σε εφαρμογή ορισμένες ελάχιστες απαιτήσεις για την απόκτηση και διατήρηση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, ώστε να μειωθούν τα εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών.

Οι απαιτήσεις της οδηγίας αφορούν ειδικότερα τα εξής:

- Όροι απόκτησης δικαιωμάτων βάσει συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης:

  Η οδηγία καθορίζει μια μέγιστη περίοδο αναμονής, δηλαδή την περίοδο πριν τη συμμετοχή του εργαζομένου στο σύστημα συνταξιοδότησης και μέγιστη περίοδο θεμελίωσης του δικαιώματος, δηλαδή περίοδο ενεργού συμμετοχής στο σύστημα μετά την οποία ενεργοποιείται το δικαίωμα για τα σωρευμένα δικαιώματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, καθώς και όριο ηλικίας για τη θεμελίωση των δικαιωμάτων.

- Διατήρηση των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων:

  Η οδηγία θεσπίζει το δικαίωμα αποτελεσματικής διατήρησης των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης.

---

4 COM(2006) 22 τελικό της 26.1.2006

5 COM(2005) 507 τελικό της 20.10.2005

6 Οδηγία 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου 2014, σχετικά με τις ελάχιστες προϋποθέσεις για την προαγωγή της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών με τη βελτίωση της απόκτησης και της διατήρησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj

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

- Πρότυπα ενημέρωσης:

  Η οδηγία διασφαλίζει το δικαίωμα λήψης επαρκών πληροφοριών, ιδίως όσον αφορά τον αντίκτυπο της κινητικότητας στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

Η οδηγία τέθηκε σε ισχύ την 20ή Μαΐου 2014 και τα κράτη μέλη όφειλαν να τη μεταφέρουν στο εθνικό τους δίκαιο έως τις 21 Μαΐου 2018. Αυτή η σχετικά μεγάλη προθεσμία μεταφοράς δόθηκε για να έχουν τα κράτη μέλη επαρκή χρόνο, που θεωρήθηκε αναγκαίος λόγω της πολυπλοκότητας του θέματος και της πολυμορφίας των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης στα επιμέρους κράτη μέλη.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 1 της οδηγίας, τα κράτη μέλη οφείλουν να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή, έως τις 21 Μαΐου 2019, όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 2 της οδηγίας, η Επιτροπή συντάσσει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας στα κράτη μέλη.

Η έκθεση βασίζεται κυρίως στα μέτρα που τα κράτη μέλη έχουν κοινοποιήσει στην Επιτροπή δυνάμει του άρθρου 8 της οδηγίας. Παραπομπές στους εθνικούς νόμους μεταφοράς της οδηγίας στα κράτη μέλη διατίθενται στον δικτυακό τόπο Eur-Lex[8]. Για την παρούσα έκθεση χρησιμοποιήθηκαν πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας, όπως κοινοποιήθηκαν από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 9 της οδηγίας. Η Επιτροπή αξιοποίησε επιπλέον πληροφορίες που συλλέχθηκαν από το δίκτυο νομικών εμπειρογνωμόνων της για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης[9]. Η Επιτροπή ζήτησε ακόμη τη γνώμη των μελών της συμβουλευτικής επιτροπής για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων[10] αποστέλλοντάς τους λεπτομερές ερωτηματολόγιο[11] (στο εξής: ερωτηματολόγιο) και, στη συνέχεια, το σχέδιο έκθεσης. Η Επιτροπή ζήτησε επίσης διευκρινίσεις σχετικά με τα μέτρα μεταφοράς από τα μέλη της τεχνικής επιτροπής για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων[12].

2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 8 της οδηγίας, τα κράτη μέλη όφειλαν να μεταφέρουν την οδηγία στα εθνικά τους δίκαια έως τις 21 Μαΐου 2018.

Για να βοηθηθούν τα κράτη μέλη κατά τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή, η οδηγία συζητήθηκε σε αρκετές συνεδριάσεις των προαναφερόμενων επιτροπών μεταξύ του 2016 και του 2018.

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/NIM/?uri=CELEX:32014L0050&qid=1562160328388
[9] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1098.
[10] Επιτροπή που συστάθηκε δυνάμει του άρθρου 21 του κανονισμού 492/2011.
[11] Το ερωτηματολόγιο επικεντρώθηκε στην αποσαφήνιση ορισμένων ζητημάτων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο και στην πρακτική εφαρμογή της οδηγίας. 23 κυβερνήσεις κρατών μελών και 8 κοινωνικοί εταίροι (συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών) απάντησαν (έως το τέλος Ιανουαρίου 2020).
[12] Επιτροπή που συστάθηκε δυνάμει του άρθρου 29 του κανονισμού 492/2011.

Ωστόσο, έως την προθεσμία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, μόνο 10 κράτη μέλη είχαν κοινοποιήσει μέτρα μεταφοράς και δήλωσαν πλήρη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό τους δίκαιο[13].

Τον Ιούλιο του 2018, η Επιτροπή κίνησε διαδικασίες επί παραβάσει κατά 10 κρατών μελών[14] τα οποία δεν είχαν ακόμη κοινοποιήσει την ολοκλήρωση της διαδικασίας μεταφοράς της οδηγίας. Τον Ιανουάριο του 2019, η Επιτροπή συνέχισε τις διαδικασίες επί παραβάσει κατά 4 κρατών μελών[15]. Τέλος, έως τον Σεπτέμβριο του 2019, όλα τα κράτη μέλη κοινοποίησαν πλήρη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο. Κατά συνέπεια, οι διαδικασίες επί παραβάσει τέθηκαν στο αρχείο.

Η Επιτροπή οριστικοποιεί επί του παρόντος την ανάλυσή της για τη συμμόρφωση των εθνικών μέτρων προκειμένου να διασφαλίσει ότι η οδηγία εφαρμόζεται σωστά. Στο πλαίσιο του υπό εξέλιξη ελέγχου συμμόρφωσης είναι σε διαρκή επαφή με τα κράτη μέλη για τα ζητήματα που εντοπίζονται στην παρούσα έκθεση.

3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

Όσον αφορά τη μέθοδο μεταφοράς της οδηγίας, σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 1 της οδηγίας, τα κράτη μέλη ήταν ελεύθερα να μεταφέρουν απευθείας τις διατάξεις της οδηγίας στις εθνικές νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή να διασφαλίσουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα θεσπίσουν τις απαιτούμενες διατάξεις μέσω σύμβασης. Εάν η μεταφορά πραγματοποιήθηκε μέσω συλλογικών συμβάσεων, το κράτος μέλος έπρεπε να εξασφαλίσει, με κατάλληλες νομοθετικές και διοικητικές διατάξεις, ότι παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους η πλήρης προστασία που προβλέπεται στην οδηγία. Η πράξη μεταφοράς ή το επίσημο έγγραφο δημοσίευσης έπρεπε να περιέχουν παραπομπή στην οδηγία.

Όλα τα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο. Τρία κράτη μέλη[16] θεώρησαν ότι η ισχύουσα νομοθεσία τους έχει ήδη συμμορφωθεί πλήρως με τις διατάξεις της οδηγίας. Κανένα κράτος μέλος δεν ανέφερε εφαρμογή διατάξεων της οδηγίας μέσω συλλογικών συμβάσεων.
Στα περισσότερα κράτη μέλη τα εθνικά μέτρα μεταφοράς περιέχουν παραπομπή στην οδηγία. Σε ένα κράτος μέλος[17] η παραπομπή στην οδηγία περιλαμβανόταν στην πρόταση νόμου της κυβέρνησης. Στα κράτη μέλη όπου η προϋπάρχουσα νομοθεσία θεωρήθηκε επαρκής για την επίτευξη της πλήρους εφαρμογής, δεν έγινε καμία παραπομπή στην οδηγία.

3.1 Χρονοδιάγραμμα εφαρμογής

Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής, η οδηγία εφαρμόζεται μόνο στις περιόδους απασχόλησης που έπονται της προθεσμίας μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο[18], δηλαδή από τις 21 Μαΐου 2018 και μετά. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να διασφαλίσουν ότι, ακόμη και αν η μεταφορά στη χώρα τους ολοκληρώθηκε μόνο μετά

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

[14] Απεστάλησαν προειδοποιητικές επιστολές σε CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LUX, NL, AT και RO

[15] Απεστάλησαν αιτιολογημένες γνώμες σε CY, IE, FR και RO

[16] SI, LV και UK

[17] FI

[18] Άρθρο 2 παράγραφος 4 της οδηγίας

τις 21 Μαΐου 2018, η νομοθεσία είχε αναδρομική ισχύ για όλες τις περιόδους απασχόλησης μετά τις 21 Μαΐου 2018.

Η πλειονότητα των χωρών έχει συμμορφωθεί με τον κανόνα αυτό. Ωστόσο, ορισμένες χώρες δεν έχουν συμμορφωθεί[19]: στην Πολωνία ο νόμος για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο τέθηκε σε ισχύ αργότερα (στις 7 Ιουνίου 2018), αλλά χωρίς αναδρομική ισχύ. Στη Σουηδία μολονότι ο κανόνας σχετικά με το πεδίο εφαρμογής έχει κατά κανόνα τηρηθεί, όσον αφορά τον υπολογισμό των αδρανοποιημένων συντάξεων επιζώντων, λαμβάνονται υπόψη μόνο τα δικαιώματα μετά την 1η Ιουνίου 2018. Στη Γαλλία ο νόμος για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο τέθηκε σε ισχύ στις 5 Ιουλίου 2019, αλλά δεν είχε αναδρομική ισχύ. Από τις 5 Ιουλίου 2019 εφαρμόζεται σε συστήματα που δημιουργήθηκαν μετά τις 5 Ιουλίου 2019, ενώ όσον αφορά το σύστημα που υπήρχε ήδη πριν από την ημερομηνία αυτή, οι διατάξεις μεταφοράς ισχύουν μόνο για τα δικαιώματα που αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης μετά την 1η Ιανουαρίου 2020. Στη Ρουμανία ο νόμος για τη μεταφορά της οδηγίας εγκρίθηκε στις 8 Ιουλίου 2019 χωρίς αναδρομική ισχύ.

3.2 Προσωπικό πεδίο εφαρμογής

Η οδηγία αφορά μόνο τους μισθωτούς και όχι τους μη μισθωτούς [βλ. άρθρο 1 και άρθρο 3 στοιχείο β)], σε αντίθεση με την οδηγία 98/49/ΕΚ που ισχύει και για τις δύο κατηγορίες.

Δεδομένου ότι η οδηγία ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις[20], τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να επεκτείνουν την προστασία που παρέχει η οδηγία στους μη μισθωτούς. Περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη[21] αποφάσισαν να επεκτείνουν την προστασία που παρέχει η οδηγία στους μη μισθωτούς.

3.3 Εδαφικό πεδίο εφαρμογής

Το άρθρο 2 παράγραφος 5 της οδηγίας διευκρινίζει ότι οι διατάξεις της οδηγίας δεν εφαρμόζονται στην απόκτηση και διατήρηση των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των εργαζομένων που μετακινούνται εντός ενός και μόνο κράτους μέλους. Ωστόσο, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 6 της οδηγίας, τα κράτη μέλη μπορούν να εξετάσουν το ενδεχόμενο να χρησιμοποιήσουν τις εθνικές τους αρμοδιότητες για την επέκταση των κανόνων της εν λόγω οδηγίας στα μέλη του συστήματος που αλλάζουν απασχόληση εντός ενός και μόνο κράτους μέλους.

Τα μισά κράτη μέλη επέλεξαν να επεκτείνουν με αυτό τον τρόπο την εφαρμογή των κανόνων της οδηγίας και σε αμιγώς εγχώριες καταστάσεις[22]. Η προσέγγιση των χωρών αυτών ποικίλλει: ορισμένες χώρες διευκρίνισαν ότι η νομοθεσία εφαρμόζεται επίσης σε αμιγώς εγχώριες καταστάσεις, ενώ άλλες χώρες το έπραξαν μόνο εμμέσως, δεδομένου ότι η εθνική τους νομοθεσία δεν κάνει διάκριση μεταξύ εθνικών και διασυνοριακών

[19] FR, SE, PL και RO

[20] Βλ. άρθρο 7 παράγραφος 1 και αιτιολογική σκέψη 28 της οδηγίας 2014/50/ΕΕ.

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

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

καταστάσεων[23], ενώ άλλες χώρες αποφάσισαν να εφαρμόζουν παρόμοιους κανόνες σε εσωτερικές καταστάσεις[24].

3.4 Ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για την επάρκεια των συντάξεων[25] διακρίνει τους ακόλουθους τύπους συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, που μπορούν να χρησιμεύσουν ως κοινό πλαίσιο αναφοράς:

Συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης:

- **Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα** είναι συστήματα που συνδέονται με σχέση εργασίας ή επαγγελματική δραστηριότητα. Μπορούν να συσταθούν από έναν ή περισσότερους εργοδότες, ενώσεις του κλάδου ή κοινωνικούς εταίρους από κοινού.
- **Τα ατομικά συνταξιοδοτικά συστήματα** βασίζονται σε ατομική σύμβαση συνταξιοδοτικής αποταμίευσης μεταξύ του αποταμιευτή και του παρόχου χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. Μερικές φορές ο εργοδότης μπορεί να συνεισφέρει στο ατομικό συνταξιοδοτικό σύστημα των υπαλλήλων του.

Σύμφωνα με τον ορισμό των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης της οδηγίας, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας μόνο τα «επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα».

Το άρθρο 2 σε συνδυασμό με το άρθρο 3 της οδηγίας ορίζουν το ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Το άρθρο 2 ορίζει ότι η οδηγία εφαρμόζεται σε συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, με εξαίρεση τα συστήματα που απαριθμούνται εξαντλητικά ή αναφέρονται σε αυτό[26].

Το άρθρο 3 στοιχείο β) ορίζει την έννοια του συστήματος συμπληρωματικής συνταξιοδότησης. Για τους σκοπούς της οδηγίας, ως «σύστημα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης» νοείται κάθε επαγγελματικό σύστημα συντάξεων λόγω αποχώρησης, το οποίο έχει συσταθεί σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική και συνδέεται με σχέση εργασίας, και το οποίο προορίζεται για τη χορήγηση συμπληρωματικής σύνταξης σε μισθωτούς. Περαιτέρω διευκρινίσεις υπάρχουν στην αιτιολογική σκέψη 11 σύμφωνα με την οποία «η οδηγία αφορά όλα τα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης που έχουν συσταθεί σύμφωνα με τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις και πρακτικές και

[23] AT, BE, LV και PL

[24] π.χ. EE

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

[26] Πρόκειται για τα εξής: 1) συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης που καλύπτονται από τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 883/2004· 2) συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης τα οποία έχουν παύσει να δέχονται νέα ενεργά μέλη κατά την έναρξη ισχύος της οδηγίας και τα οποία παραμένουν κλειστά σε νέα μέλη· 3) συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης τα οποία υπόκεινται σε μέτρα που συνεπάγονται την παρέμβαση διοικητικών φορέων που έχουν συσταθεί βάσει εθνικής νομοθεσίας ή δικαστικών αρχών και τα οποία στόχο έχουν να διαφυλάξουν ή να αποκαταστήσουν την οικονομική τους κατάσταση, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών εκκαθάρισης· 4) συστήματα εγγυήσεων σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας, συστήματα αποζημιώσεων και εθνικά συνταξιοδοτικά αποθεματικά· 5) κατ' αποκοπή πληρωμή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο κατά το πέρας της εργασιακής σχέσης του, η οποία είναι άσχετη προς τη σύνταξη· 6) παροχές αναπηρίας και/ή επιζώντων που συνδέονται με τα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, εξαιρουμένων των ειδικών διατάξεων των άρθρων 5 και 6 της οδηγίας 2014/50/ΕΕ που αφορούν τις παροχές επιζώντων.

προσφέρουν συμπληρωματικές συνταξιοδοτικές παροχές για τους εργαζομένους, όπως οι ομαδικές ασφαλιστικές συμβάσεις ή τα συστήματα που λειτουργούν σε διανεμητική βάση και έχουν συμφωνηθεί με έναν ή περισσότερους κλάδους ή τομείς, τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα ή οι υποσχέσεις συνταξιοδότησης που υποστηρίζονται από λογιστικά αποθέματα ή οποιεσδήποτε συλλογικές ή άλλες συγκρίσιμες συμφωνίες».

Η αιτιολογική σκέψη 14 διευκρινίζει ότι η οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνο στα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης όπου το δικαίωμα υφίσταται δυνάμει σχέσης εργασίας και συνδέεται με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης ή την εκπλήρωση άλλων προϋποθέσεων, όπως ορίζονται από το σύστημα ή την εθνική νομοθεσία. Η οδηγία δεν εφαρμόζεται σε ατομικές συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, εκτός αυτών που συνάπτονται μέσω σχέσης εργασίας. Επομένως, οι ατομικές συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις που δεν συνδέονται με απασχόληση δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

Οι εκ του νόμου συντάξεις δεν συνδέονται με σχέση εργασίας και θα πρέπει να καλύπτονται από τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 883/2004· συνεπώς, δεν θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

Λαμβανομένων υπόψη των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι τα μέτρα μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο όλων των κρατών μελών καλύπτουν το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Η νομοθεσία των περισσοτέρων κρατών μελών[27] εφαρμόζεται σε όλα τα συμπληρωματικά (επαγγελματικά) συνταξιοδοτικά συστήματα, όπως ορίζονται στο άρθρο 3, τα οποία δεν εξαιρούνται δυνάμει του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2. Ορισμένα κράτη μέλη δεν προσδιόρισαν το πεδίο εφαρμογής στη νομοθεσία τους. Ωστόσο, από τη διατύπωση της εν λόγω νομοθεσίας συνάγεται ότι οι κανόνες σχετικά με το ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας έχουν τηρηθεί[28].

3.5 Όροι απόκτησης δικαιωμάτων σε συνταξιοδοτική παροχή

Η απαίτηση σχετικά με τους όρους απόκτησης των δικαιωμάτων των μετακινούμενων εργαζομένων στο πλαίσιο των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης αποτελεί μία από τις σημαντικότερες πτυχές της οδηγίας.

Το γεγονός ότι, σε ορισμένα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα θα μπορούσαν να χαθούν εάν η εργασιακή σχέση του εργαζομένου λήξει προτού συμπληρώσει έναν ελάχιστο χρόνο υπαγωγής στο σύστημα («περίοδος θεμελίωσης δικαιώματος») ή προτού συμπληρώσει την ελάχιστη ηλικία («ηλικία θεμελίωσης δικαιώματος»), θα μπορούσε να εμποδίσει τους εργαζομένους που μετακινούνται μεταξύ κρατών μελών να αποκτήσουν επαρκή συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η μακρά περίοδος που απαιτείται για τη συμμετοχή εργαζομένου σε συνταξιοδοτικό σύστημα («περίοδος αναμονής») δύναται να έχει παρόμοιο αποτέλεσμα. Ως εκ τούτου, οι συννομοθέτες της ΕΕ αποφάσισαν να θεσπίσουν ορισμένους περιορισμούς με σκοπό την άρση των εμποδίων αυτών στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 της οδηγίας, ο συνδυασμός της περιόδου αναμονής και της περιόδου θεμελίωσης δικαιώματος μπορεί να είναι 3 έτη κατ' ανώτατο

[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] Αυτό ισχύει για τις EE, HR, SI

όριο. Ως εκ τούτου, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα αποκτώνται οριστικά («θεμελιώνονται») το αργότερο ύστερα από τρία έτη εργασιακής σχέσης.

Τα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης δεν επιτρέπεται να καθορίζουν υψηλότερο κατώτατο όριο ηλικίας για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων από τα 21 έτη. Από την άλλη πλευρά, όπως εξηγείται στην αιτιολογική σκέψη 17, η οδηγία δεν προβλέπει απαίτηση για ελάχιστη ηλικία ένταξης στο σύστημα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, δεδομένου ότι αυτό το όριο ηλικίας δεν αναγνωρίζεται ως εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα πορίσματα, αυτές οι νέες ελάχιστες απαιτήσεις έχουν οδηγήσει σε αλλαγές των σχετικών ορίων που καθορίστηκαν σε εθνικό επίπεδο, καθώς σε ορισμένες χώρες η περίοδος αναμονής και/ή η περίοδος θεμελίωσης δικαιώματος ήταν μεγαλύτερη, ενώ και η ηλικία θεμελίωσης ήταν μεγαλύτερη από τις νέες απαιτήσεις της οδηγίας.

Υπάρχει μόνο περιορισμένος αριθμός κρατών μελών που δεν επιτρέπουν καμία περίοδο αναμονής ή θεμελίωσης δικαιώματος ή ηλικία θεμελίωσης. Μετά την έκδοση της οδηγίας, ένα κράτος μέλος (το Βέλγιο) αποφάσισε να ενισχύσει περαιτέρω τα δικαιώματα των εργαζομένων πέραν των ορίων που θέτει η οδηγία και κατάργησε τη δυνατότητα παροχής περιόδου αναμονής και θεμελίωσης καθώς και την ηλικία θεμελίωσης.

Περίοδος αναμονής

Υπάρχουν 16 κράτη μέλη που χρησιμοποιούν την τριετή προθεσμία που ορίζεται από την οδηγία (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), 6 κράτη μέλη που επιτρέπουν μόνο πολύ μικρότερες περιόδους αναμονής: BG (6 μήνες), IE (1 έτος), LT (ένα έτος), SI (ένα έτος), SK (ένα έτος), SK (ένα έτος), UK (τρεις μήνες) και 5 κράτη μέλη που δεν επιτρέπουν καμία περίοδο αναμονής (HR, BE, DE, IT, NL). Ένα κράτος μέλος (AT) προβλέπει τετραετή περίοδο αναμονής για συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων (προσωρινά απασχολούμενοι). Ένα άλλο κράτος μέλος (LV) δεν προβλέπει κανέναν κανόνα σχετικά με την περίοδο αναμονής και, βάσει της νομοθεσίας που κοινοποίησαν οι λετονικές αρχές, δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι δεν επιτρέπεται η εν λόγω περίοδος. Πράγματι, από τη νομοθεσία προκύπτει ότι η περίοδος αναμονής μπορεί να καθοριστεί από κάθε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και, ως εκ τούτου, θα μπορούσε να υπερβεί το όριο των τριών ετών. Οι τελευταίες αυτές διατάξεις της AT και της LV δεν φαίνεται να είναι σύμφωνες με τη διάταξη της οδηγίας.

Περίοδος θεμελίωσης

16 κράτη μέλη χρησιμοποιούν την τριετή προθεσμία που ορίζεται από την οδηγία (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL[29], ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), 3 κράτη μέλη επιτρέπουν πολύ μικρότερες περιόδους θεμελίωσης δικαιώματος: IE (δύο έτη), LT (δύο έτη), UK (δύο έτη), ενώ 8 κράτη μέλη δεν επιτρέπουν καμία περίοδο θεμελίωσης (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Και πάλι, ένα κράτος μέλος (LV) δεν προβλέπει κανέναν κανόνα σχετικά με την περίοδο θεμελίωσης. Δεδομένου ότι δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι δεν επιτρέπεται η εν λόγω περίοδος, η νομοθεσία ενδέχεται να μην είναι σύμφωνη με τις διατάξεις της οδηγίας.

[29]Στην Ελλάδα δεν υπάρχει περίοδος θεμελίωσης όσον αφορά την απόκτηση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης.

Οι περίοδοι θεμελίωσης στη Γερμανία έχουν ήδη μειωθεί από δέκα σε πέντε έτη το 2001 και η ηλικία θεμελίωσης των 30 ετών έχει μειωθεί. Χάρη στη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο από τις αρχές του 2018, οι εργαζόμενοι πρέπει να απασχολούνται από έναν εργοδότη μόνο για τρία έτη και πρέπει να έχουν συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας τους προκειμένου να διατηρήσουν τα επαγγελματικά τους συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Πρόκειται για θετική εξέλιξη όσον αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων να αποκτήσουν συμπληρωματικές

Συνδυασμός περιόδων αναμονής και θεμελίωσης

Εκτός από δύο κράτη μέλη[30], όλα τα κράτη μέλη τηρούν το όριο των τριών ετών που ισχύει για τον συνδυασμό των περιόδων αναμονής και θεμελίωσης. Τα κράτη μέλη που επιτρέπουν τόσο την περίοδο αναμονής όσο και την περίοδο θεμελίωσης οι οποίες, εφόσον εφαρμοστούν από κοινού, θα μπορούσαν να υπερβαίνουν το ανώτατο όριο τριών ετών, προβλέπουν ρητά στη νομοθεσία τους το ανώτατο όριο τριών ετών που ισχύει όταν συνδυάζονται αυτές οι δύο περίοδοι (π.χ. CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI, RO).

Για τα άλλα κράτη μέλη, η τήρηση του εν λόγω κανόνα μπορεί να επιτευχθεί έμμεσα, δεδομένου ότι επιτρέπεται ένας από τους όρους και ο άλλος δεν επιτρέπεται ή όταν οι δύο αυτές περίοδοι αθροίζονται, δεν μπορεί να καταλήξουν σε περισσότερα από τρία έτη (π.χ. BG, EE, IE, LT, SK, UK).

Ηλικία θεμελίωσης

Υπάρχει μεγάλη ομάδα κρατών μελών (16) που επιτρέπει στους φορείς παροχής επικουρικών συνταξιοδοτικών συστημάτων να καθορίζουν την ηλικία θεμελίωσης: 21 έτη (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT NL, PT, RO και SE). Ένα κράτος μέλος (BG) προβλέπει πολύ χαμηλότερο όριο ηλικίας θεμελίωσης 16 ετών. Υπάρχουν διάφορες χώρες (9) που δεν επιτρέπουν ελάχιστο όριο ηλικίας για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (IE, IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU και BE). 2 άλλα κράτη μέλη δεν αναφέρουν κανένα στοιχείο όσον αφορά την ηλικία θεμελίωσης στη νομοθεσία τους (AT, LV), πράγμα το οποίο εγείρει ερωτήματα σχετικά με το κατά πόσον η θέσπιση της ηλικίας θεμελίωσης εξακολουθεί να επιτρέπεται και, εάν ναι, σε ποια ηλικία.

Εν κατακλείδι, μπορεί να υποστηριχθεί ότι η μεγάλη πλειονότητα των κρατών μελών έχουν μεταφέρει ορθά τις ελάχιστες απαιτήσεις για την απόκτηση των δικαιωμάτων συμπληρωματικής σύνταξης που προβλέπονται στην οδηγία.

Φαίνεται ότι σε ένα κράτος μέλος (LV), τα μέτρα μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο δεν προβλέπουν ρητά μέγιστη διάρκεια αναμονής και περίοδο θεμελίωσης, ούτε οποιονδήποτε κανόνα σχετικά με την ηλικία θεμελίωσης, πράγμα που σημαίνει ότι θα μπορούσαν να καθορίζονται από κάθε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή σύμβαση εργασίας. Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει ότι, στην πραγματικότητα, οι φορείς παροχής συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων θα μπορούσαν να θέσουν όρους οι οποίοι δεν είναι σύμφωνοι με την οδηγία. Ένα άλλο κράτος μέλος (AT) φαίνεται να επιτρέπει τετραετή περίοδο αναμονής για μία συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων.

[30]LV, AT όσον αφορά τους προσωρινά απασχολούμενους

Δικαίωμα επιστροφής εισφορών

Προκειμένου να προστατεύσει τα οικονομικά δικαιώματα του αποχωρούντος εργαζομένου, εάν δεν έχει ακόμη αποκτήσει συνταξιοδοτικά δικαιώματα σύμφωνα με την καθορισθείσα περίοδο θεμελίωσης, το άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο γ) της οδηγίας προβλέπει το δικαίωμα επιστροφής των εισφορών που έχουν καταβληθεί από τον αποχωρούντα εργαζόμενο ή για λογαριασμό του. Ως εκ τούτου, οι εισφορές των ιδίων των εργαζομένων καθώς και οι εισφορές που καταβάλλονται για λογαριασμό τους από τον εργοδότη δεν μπορούν ποτέ να απολεσθούν σε περίπτωση που οι αποχωρούντες εργαζόμενοι εγκαταλείψουν το συνταξιοδοτικό σύστημα πριν από τη θεμελίωση των δικαιωμάτων τους.

Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει ορθά στο εθνικό τους δίκαιο τον κανόνα για την επιστροφή. Ορισμένα κράτη μέλη δεν θεώρησαν αναγκαία τη μεταφορά του εν λόγω κανόνα στην εθνική τους νομοθεσία δεδομένου ότι, λόγω της μη ύπαρξης περιόδου θεμελίωσης, οι συνεισφορές των αποχωρούντων εργαζομένων κατοχυρώνονται άμεσα. Ωστόσο, ένα κράτος μέλος δεν μετέφερε στο εσωτερικό του δίκαιο τον κανόνα για την επιστροφή, παρά το γεγονός ότι οι εισφορές δεν κατοχυρώνονται άμεσα (LV).

Όσον αφορά τη δυνατότητα που προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 να επιτρέπεται στους κοινωνικούς εταίρους να θεσπίζουν ευνοϊκότερους κανόνες σχετικά με τις περιόδους αναμονής ή θεμελίωσης ή την ηλικία θεμελίωσης από αυτούς που προβλέπονται στο άρθρο 4 σε συλλογική σύμβαση, τα μισά κράτη μέλη επέτρεψαν τη δυνατότητα αυτή[31].

3.6 Διατήρηση των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (άρθρο 5)

Η διατήρηση των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων δυνάμει της εν λόγω οδηγίας διαφέρει από τη διατήρηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο άρθρο 4 της οδηγίας 98/49/ΕΚ. Αφενός, η οδηγία 98/49/ΕΚ θεσπίζει την αρχή ότι τα απερχόμενα μέλη από σύστημα που μετακινούνται σε άλλο κράτος μέλος θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ισότιμα με τα απερχόμενα μέλη του συστήματος που διαμένουν στο ίδιο κράτος μέλος. Η οδηγία 2014/50/ΕΕ, αφετέρου, θεσπίζει το δικαίωμα των εργαζομένων που αποχωρούν από ένα σύστημα και μετακινούνται σε άλλο κράτος μέλος να διατηρούν, σε ισότιμη βάση με τα ενεργά μέλη του συστήματος, τα θεμελιωμένα αδρανοποιημένα δικαιώματά τους .

Η βασική αρχή είναι ότι οι αποχωρούντες εργαζόμενοι, τα άτομα που εγκαταλείπουν το σύστημα στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, δεν πρέπει να τιμωρούνται και, σε σχέση με τα θεμελιωμένα δικαιώματά τους, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ισότιμα με τα ενεργά μέλη του συστήματος. Οι αποχωρούντες εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα διατήρησης των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους στο συνταξιοδοτικό σύστημα του πρώην εργοδότη. Η διατήρηση μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τη φύση του συνταξιοδοτικού συστήματος — π.χ. μέσω τιμαριθμικής αναπροσαρμογής ή μέσω της απόδοσης κεφαλαίου. Ορισμένοι κανόνες είναι καταλληλότεροι για συστήματα με καθορισμένα οφέλη, ενώ άλλοι είναι καταλληλότεροι για συστήματα καθορισμένων εισφορών[32]. Επιπλέον, η οδηγία ορίζει

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

[32] Τα «συστήματα καθορισμένων παροχών» είναι τα συστήματα στα οποία το όφελος εξαρτάται κυρίως από τα έτη της απασχόλησης και τον μισθό και όπου ο εργοδότης αναλαμβάνει τον επενδυτικό

ότι η αρχική αξία των δικαιωμάτων αυτών υπολογίζεται τη χρονική στιγμή που λήγει η τρέχουσα σχέση εργασίας του αποχωρούντος εργαζομένου.

Όλα τα κράτη μέλη ακολούθησαν τον γενικό κανόνα διατήρησης για τα αδρανοποιημένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, δεδομένου ότι όλα έχουν μέτρα που διασφαλίζουν ότι τα θεμελιωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του αποχωρούντος εργαζομένου μπορούν να παραμείνουν στο σύστημα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης στο οποίο θεμελιώθηκαν.

Όσον αφορά τη δίκαιη αντιμετώπιση των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των αποχωρούντων εργαζομένων και των επιζώντων τους, όλες οι χώρες έχουν κανόνες για την αντιμετώπισή τους σύμφωνα με την αξία των δικαιωμάτων των ενεργών μελών του συστήματος ή με άλλους θεμιτούς τρόπους σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας.

Δυνατότητα καταβολής των θεμελιωμένων δικαιωμάτων υπό τη μορφή κεφαλαίου

Για να μειωθεί το κόστος διαχείρισης των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων μικρής αξίας, το άρθρο 5 παράγραφος 3 προβλέπει τη δυνατότητα των κρατών μελών να επιτρέπουν στα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης να μην διατηρούν τα θεμελιωμένα δικαιώματα των αποχωρούντων εργαζομένων, αλλά να καταβάλλουν στον αποχωρούντα εργαζόμενο κεφάλαιο ισοδύναμο με την αξία των θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Ωστόσο, αυτό είναι δυνατό μόνο με τη συναίνεση του εργαζομένου μετά από ενημέρωσή του και μόνο για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο η αξία των θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων δεν υπερβαίνει ένα κατώτατο όριο που ορίζεται από το κράτος μέλος.

Τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έκαναν χρήση αυτής της δυνατότητας. Τα εθνικά ανώτατα όρια στα κράτη μέλη[33] που χρησιμοποίησαν τη δυνατότητα εφαρμογής της εν λόγω εξαίρεσης από τους κανόνες διατήρησης διαφέρουν σημαντικά από περίπου 2 000 EUR στην Ελλάδα, σε 12 600 EUR στην Αυστρία[34].

3.7 Απαιτήσεις ενημέρωσης

Το άρθρο 6 προβλέπει την υποχρέωση των κρατών μελών να εξασφαλίζουν ότι τα ενεργά μέλη του συστήματος και οι εν αναμονή δικαιούχοι που άσκησαν ή προτίθενται να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ελεύθερη κυκλοφορία, καθώς και οι επιζώντες δικαιούχοι λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως, επαρκείς και κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματά τους για συμπληρωματική συνταξιοδότηση. Ορισμένες από

κίνδυνο· τα «συστήματα καθορισμένων εισφορών» είναι τα συστήματα στα οποία το μελλοντικό όφελος εξαρτάται κυρίως από την δεδουλευμένη αξία αποταμιευμένων κεφαλαίων και όπου ο επενδυτικός κίνδυνος βαρύνει το μέλος του συστήματος.

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE, ενώ ορισμένες χώρες εκτός από τον γενικό κανόνα διατήρησης επιτρέπουν εφάπαξ κατ' αποκοπή πληρωμές (π.χ. HR, SI και UK)

[34] Στις χώρες με κατώτατα όρια που καθορίζονται σε απόλυτα ποσά η κατάσταση έχει ως εξής: AT (12 600 EUR), CY (3 000 EUR), DE (κατώτατο όριο μηνιαίας σύνταξης ύψους 30,45 EUR ή κατώτατο όριο κεφαλαίου 3 654 EUR), DK (περίπου 2 900 EUR), EL (από το 2020 το ποσό των 2 000 EUR που θα αναπροσαρμόζεται ετησίως), FI (μηνιαίο κατώτατο όριο 70 EUR). Όσον αφορά τις χώρες με κατώτατα όρια που ορίζονται σε σχετικούς όρους, υπάρχουν διακυμάνσεις: LU (το τριπλάσιο της μηνιαίας κοινωνικής ελάχιστης αμοιβής για τους ανειδίκευτους εργαζομένους, η οποία για το 2019 ανέρχεται στο κατώτατο όριο των 6 213,30 EUR), SE (ένα βασικό ποσό που ανέρχεται σε περίπου 4 347 EUR για το 2019).

αυτές τις υποχρεώσεις ενημέρωσης έχουν ήδη θεσπιστεί με το άρθρο 7 της οδηγίας 98/49/ΕΚ. Το άρθρο 6 παράγραφος 5 της οδηγίας αναφέρεται σε πρόσθετες απαιτήσεις πληροφοριών σύμφωνα με την οδηγία 2003/41/ΕΚ, η οποία καταργήθηκε με την αναδιατυπωμένη οδηγία (ΕΕ) 2016/2341[35]. Η εν λόγω παραπομπή θα πρέπει συνεπώς να ερμηνεύεται ως παραπομπή στις απαιτήσεις ενημέρωσης που ορίζονται στην οδηγία (ΕΕ) 2016/2341.

Η οδηγία ορίζει διαφορετικά ελάχιστα πρότυπα ενημέρωσης για τα ενεργά μέλη του συστήματος και για τους εν αναμονή δικαιούχους. Τα ενεργά μέλη του συστήματος έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται για τον τρόπο με τον οποίο η παύση της εργασίας θα επηρέαζε τα δικαιώματά τους για συμπληρωματική συνταξιοδότηση[36]. Οι εν αναμονή δικαιούχοι και οι επιζώντες δικαιούχοι στην περίπτωση επιζώντων δικαιούνται να ενημερώνονται σχετικά με την αξία ή την αξιολόγηση της αξίας των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους και για τους όρους που διέπουν την αντιμετώπιση αυτών των δικαιωμάτων.

Η ενημέρωση πρέπει να παρέχεται κατόπιν αιτήματος με σαφή τρόπο, γραπτώς, και εντός εύλογης χρονικής περιόδου. Τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στα συνταξιοδοτικά συστήματα να παρέχουν τις πληροφορίες αυτές κατ' ανώτατο όριο μία φορά το έτος.

Σύμφωνα με την οδηγία, οι ζητούμενες πληροφορίες πρέπει να παρέχονται εντός «εύλογου χρονικού διαστήματος». Ενώ πολλά κράτη μέλη δεν όρισαν προθεσμία για την παροχή πληροφοριών, άλλα κράτη μέλη επέλεξαν συγκεκριμένη προθεσμία, δηλαδή επτά ημέρες (BG), δέκα ημέρες (ES), δεκαπέντε ημέρες (SI), ένα μήνα (UK), δύο μήνες (IE) και εξήντα ημέρες (PT). Άλλα κράτη μέλη βασίζονται σε νομικές έννοιες όπως «εύλογη διάρκεια» (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE) ή την υποχρέωση να παρέχουν πληροφορίες «χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση» (CZ), «εγκαίρως» (NL), ή «αμέσως» (PL).
Πολλά κράτη μέλη έχουν χρησιμοποιήσει τη δυνατότητα να περιορίζουν την παροχή πληροφοριών κατόπιν αιτήματος ενός προσώπου σε «μία φορά το έτος»[37], αλλά δεν το έχουν πράξει πολλά άλλα κράτη μέλη[38].

[35] Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Δεκεμβρίου 2016, για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (IORP),

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

[36] Οι εν λόγω πληροφορίες περιλαμβάνουν ιδίως: α) τους όρους απόκτησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης και τις συνέπειες σε περίπτωση λήξης της σχέσης εργασίας· β) την αξία ή την αξιολόγηση των θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (η αξιολόγηση δεν θα πρέπει να διενεργείται περισσότερο από 12 μήνες πριν από την ημερομηνία της αίτησης)· και γ) τους όρους της μελλοντικής μεταχείρισης των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Όταν το σύστημα επιτρέπει νωρίτερα την πρόσβαση σε θεμελιωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα μέσω της καταβολής εφάπαξ ποσού (επιτρέπεται από το άρθρο 5 παράγραφος 3 της οδηγίας), οι παρεχόμενες πληροφορίες περιλαμβάνουν επίσης γραπτή δήλωση ότι το μέλος θα πρέπει να εξετάσει τη δυνατότητα να λάβει συμβουλές για να επενδύσει το εφάπαξ ποσό για συνταξιοδοτικές παροχές.

[37] AY, BE μόνο εν μέρει, καθώς η υπηρεσία «my pension» για την παρακολούθηση των συντάξεων μπορεί να χρησιμοποιηθεί οποτεδήποτε, CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE

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

Σε πολλά κράτη μέλη είναι δυνατόν να παρέχονται οι πληροφορίες με ηλεκτρονικά μέσα[39]. Σε μερικά κράτη μέλη αυτό δεν απαιτείται ούτε απαγορεύεται[40], ενώ ορισμένα άλλα κράτη μέλη δεν προβλέπουν αυτή τη δυνατότητα[41].

Στο Βέλγιο υπάρχει μια βάση δεδομένων της κυβέρνησης «My Pension, My Supplementary Pension». Κατά συνέπεια, όλα τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα, τόσο οι ασφαλίσεις όσο και τα συνταξιοδοτικά ταμεία, οφείλουν να αναφέρουν όλα τα σωρευμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα ανά συνδεδεμένο άτομο στην εν λόγω βάση δεδομένων σε ετήσια βάση. Επομένως, όλοι οι πολίτες μπορούν να βρουν όλες τις πληροφορίες σχετικά με τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί στο Βέλγιο. Το Βέλγιο, μαζί με εταίρους από άλλες χώρες της ΕΕ, συμμετέχει σε πιλοτικό σχέδιο για τη σύσταση Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Παρακολούθησης των

Εκτός από τις απαιτήσεις ενημέρωσης που πρέπει να παρέχονται βάσει της οδηγίας, πρέπει να παρέχονται περισσότερες πληροφορίες από τον Ιανουάριο του 2019 σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ) [42]. Ως εκ τούτου, για τα εν λόγω συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης που παρέχονται από ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών και, ως εκ τούτου, καλύπτονται από την οδηγία (ΕΕ) 2016/2341, οι απαιτήσεις των κρατών μελών για την παροχή πληροφοριών υπερβαίνουν πλέον τις απαιτήσεις πληροφόρησης σύμφωνα με την οδηγία 2014/50/ΕΕ. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2016/2341, ακόμη και πριν από τη σύναψη σύμβασης συμμετοχής, ο πάροχος συμπληρωματικής σύνταξης υποχρεούται επί του παρόντος να παρέχει στον δυνητικό συμμετέχοντα (μελλοντικό μέλος) όλες τις σχετικές πληροφορίες.

Ως εκ τούτου, οι πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης για τα ενεργά μέλη, τους εν αναμονή δικαιούχους καθώς και για τα υποψήφια μέλη, είναι γενικά ολοκληρωμένες.

3.8 Μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων

Η οδηγία δεν προβλέπει τη μεταφορά θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Ωστόσο, προκειμένου να διευκολυνθεί η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών, η αιτιολογική σκέψη 24 ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να βελτιώσουν τη δυνατότητα μεταφοράς θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, ιδίως, κατά τη θέσπιση νέων συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης. Περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για τη δυνατότητα μεταφοράς θεμελιωμένων

[39] AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK και εν μέρει FI. Στη RO, η παροχή ηλεκτρονικών πληροφοριών είναι δυνατή, αλλά μόνο ως πρόσθετο μέσο επικοινωνίας που δεν υποκαθιστά τον υποχρεωτικό τυπωμένο μορφότυπο.

[40] CY, EL, LU, MT

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

[42] Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Δεκεμβρίου 2016, για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (IORP),

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

συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων ή αξιών[43]. Ορισμένα από τα εν λόγω κράτη μέλη έχουν θέσει ορισμένους όρους και περιορισμούς στη δυνατότητα μεταφοράς, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει σοβαρά εμπόδια στην άσκηση των διασυνοριακών μεταφορών στην πράξη[44].

Στην Αυστρία η μεταφορά θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων είναι δυνατή και η αυστριακή νομοθεσία προβλέπει διάφορες επιλογές. Αν ο εργαζόμενος μεταβαίνει μόνιμα για εργασία στο εξωτερικό, μπορεί να μεταφέρει το θεμελιωμένο ποσό σε αλλοδαπό συνταξιοδοτικό ίδρυμα.

Στην Ελλάδα τα πρόσωπα που αλλάζουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα μπορούν να μεταφέρουν τα θεμελιωμένα δικαιώματά τους σε άλλο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης (που λειτουργεί στην Ελλάδα ή σε άλλο κράτος μέλος) ή να επιλέξουν να διατηρήσουν τα θεμελιωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματά τους στο αρχικό ταμείο και να λάβουν τη σύνταξη από κάθε ταμείο κατά τη συνταξιοδότησή

Υπάρχουν, ωστόσο, άλλα κράτη μέλη που δεν προβλέπουν καθόλου τέτοια δυνατότητα[45].

Ένα κράτος μέλος (LU) ανέφερε ότι τα διαφορετικά φορολογικά συστήματα εμποδίζουν συχνά τους εργαζομένους να πραγματοποιήσουν μια διασυνοριακή μεταφορά, καθώς ενδέχεται να φορολογηθούν και στα δύο κράτη μέλη. Ένα άλλο κράτος μέλος (SK) ανέφερε ότι, ελλείψει ελάχιστων κανόνων για τη δυνατότητα μεταφοράς, είναι πολύ δύσκολο στην πράξη να μεταφερθούν αδρανοποιημένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και ότι απαιτούνται νέες συζητήσεις σχετικά με τους πιθανούς ελάχιστους κανόνες για τη δυνατότητα μεταφοράς των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Αντιθέτως, ένας κοινωνικός εταίρος (εκπρόσωπος εργοδοτών) από ένα κράτος μέλος (DE) εξέφρασε την ικανοποίησή του για το γεγονός ότι δεν υπάρχουν κοινοί κανόνες για τη δυνατότητα μεταφοράς σε επίπεδο ΕΕ, καθώς φοβούνται ότι αυτό θα ήταν πολύ περίπλοκο εγχείρημα.

4. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

Όσον αφορά την πρακτική εφαρμογή της οδηγίας, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο ρόλος και η σημασία των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών.

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για την επάρκεια των συντάξεων[46] αναλύει τον ρόλο και τη σημασία των (επαγγελματικών) συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης στα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα των κρατών μελών.

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

[44] EIOPA, τελική έκθεση για τις ορθές πρακτικές σχετικά με τις ατομικές μεταβιβάσεις επαγγελματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων,

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

Όπως υπενθυμίζεται στην αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας, είναι δικαίωμα των κρατών μελών να οργανώνουν τα δικά τους συνταξιοδοτικά συστήματα και δικαίωμα των κρατών μελών να διατηρούν την πλήρη ευθύνη της οργάνωσης των συστημάτων αυτών. Κατά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, τα κράτη μέλη δεν ήταν υποχρεωμένα να θεσπίσουν νομοθεσία που να προβλέπει τη θέσπιση συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης. Υπάρχει μεγάλη πολυμορφία στα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Ενώ σε ορισμένα κράτη μέλη τα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα διαδραματίζουν εξέχοντα ρόλο στο εθνικό συνταξιοδοτικό σύστημα (για παράδειγμα, στις NL, DK, UK, IE, SE) και είναι λιγότερο σημαντικά αλλά εξακολουθούν να είναι σημαντικά σε άλλα κράτη μέλη (DE, FR BE), στα μισά περίπου κράτη μέλη τα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης δεν έχουν αναπτυχθεί σε σημαντικό μέρος του εθνικού συνταξιοδοτικού συστήματος και τείνουν να έχουν μάλλον περιθωριακό ρόλο.

Οι κατωτέρω διαπιστώσεις σχετικά με την αρχική πρακτική εφαρμογή της οδηγίας βασίζονται σε πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας, όπως κοινοποιήθηκαν από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 1, και στις απαντήσεις των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων στο ερωτηματολόγιο της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας. Η Επιτροπή έλαβε παρατηρήσεις από 23 κράτη μέλη[47] και 8 κοινωνικούς εταίρους[48].

Σε ό, τι αφορά τις πληροφορίες που συλλέγονται, δεν έχουν εντοπιστεί διαφορές ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων σχετικά με τις εθνικές διατάξεις για τη μεταφορά της οδηγίας σε κανένα κράτος μέλος.

Σε ορισμένα κράτη μέλη οι φορείς παροχής συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης έπρεπε να τροποποιήσουν τους κανόνες τους προκειμένου να συμμορφωθούν με την εθνική νομοθεσία για την εφαρμογή της οδηγίας. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, στην περίπτωση των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης στο Βέλγιο, τη Γερμανία, το Λουξεμβούργο, την Ιταλία και τη Βουλγαρία. Σε άλλες χώρες όπου οι διατάξεις σχετικά με τις περιόδους αναμονής και θεμελίωσης και με την ηλικία θεμελίωσης ήταν ήδη σύμφωνες με την οδηγία πριν από την έκδοσή της, δεν παρατηρήθηκε κανένας ιδιαίτερος αντίκτυπος στα συστήματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας, τα κράτη μέλη είχαν τη δυνατότητα να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να θεσπίζουν διαφορετικές, ευνοϊκότερες, διατάξεις για την περίοδο θεμελίωσης ή αναμονής ή την ηλικία θεμελίωσης από αυτές που ορίζονται στο άρθρο 4. Τα μισά κράτη μέλη δεν επιτρέπουν οι συλλογικές συμβάσεις να προβλέπουν διαφορετικές διατάξεις από εκείνες που προβλέπονται στην εθνική τους νομοθεσία. Στα κράτη μέλη όπου η δυνατότητα αυτή επιτρέπεται βάσει του εθνικού δικαίου[49], κανένα κράτος μέλος δεν υπέβαλε πληροφορίες σχετικά με τις εν λόγω συλλογικές συμβάσεις που θα μπορούσαν πράγματι να θεσπίσουν διαφορετικούς, πιο ευνοϊκούς κανόνες. Στην πράξη οι συλλογικές συμβάσεις, όταν υπάρχουν,

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

[48] Συνδικαλιστικές οργανώσεις από IT, AT, BE και NL, εκπρόσωποι των εργοδοτών από AT, BE, EE και NL

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

επαναλαμβάνουν τις διατάξεις του εθνικού δικαίου. Ένας κοινωνικός εταίρος (από την DE) δήλωσε ότι γνωρίζει μια συλλογική σύμβαση στον κατασκευαστικό τομέα η οποία προβλέπει ευνοϊκότερη προστασία των εργαζομένων από ό, τι προβλέπει η οδηγία, καθώς τα δικαιώματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης θεμελιώνονται αμέσως και δεν απαιτείται η συμπλήρωση ηλικίας θεμελίωσης.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, σε ορισμένες χώρες[50], η οδηγία είχε θετικό αντίκτυπο στην απόκτηση και τη διατήρηση των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των εργαζομένων που εγκαταλείπουν τη χώρα τους για να μετακινηθούν σε άλλο κράτος μέλος. Αυτό συνέβη, ιδίως, στα κράτη μέλη στα οποία έπρεπε να εφαρμοστούν νέοι αυστηρότεροι κανόνες προκειμένου να συμμορφωθούν με τις διατάξεις της οδηγίας.

Όσον αφορά τον αντίκτυπο των νέων απαιτήσεων πληροφόρησης που θεσπίζονται από την οδηγία, ο αντίκτυπος της οδηγίας, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις της οδηγίας (ΕΕ) 2016/2341, είναι σημαντικός. Τα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει λεπτομερείς κανόνες, σύμφωνα με τις διατάξεις της οδηγίας σχετικά με τις απαιτήσεις πληροφόρησης για τα δικαιώματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των προσώπων. Σε αυτό το σημείο είναι μάλλον δύσκολο να αξιολογηθεί σε ποιο βαθμό η εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας έχει συμβάλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων της ΕΕ όσον αφορά τη διατήρηση των δικαιωμάτων συμπληρωματικής σύνταξης σε περίπτωση ενδοενωσιακής κινητικότητας. Ωστόσο, οι περισσότεροι ενδιαφερόμενοι θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι της ΕΕ γνωρίζουν πλέον καλύτερα τα δικαιώματά τους.

Σχεδόν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη δήλωσαν ότι δεν έχουν εντοπίσει ιδιαίτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ κατά τη χρήση των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την οδηγία.

Ένα κράτος μέλος (HR) επεσήμανε τις πιθανές μελλοντικές δυσκολίες όσον αφορά την εφαρμογή της οδηγίας. Ορισμένες συνταξιοδοτικές εταιρείες στην εν λόγω χώρα έχουν σημειώσει ότι θα μπορούσαν να απαιτηθούν διευκρινίσεις για τον προσδιορισμό των πραγματικών περιστατικών που σχετίζονται με τον τερματισμό της απασχόλησης όσον αφορά την τεκμηρίωση της λήξης της απασχόλησης (προς απόδειξη της μετεγκατάστασης).

Οι κοινωνικοί εταίροι σε άλλο κράτος μέλος (Βέλγιο), τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και οι εκπρόσωποι των εργοδοτών, έχουν αναφέρει ότι μπορεί να αναμένονται δυσκολίες όσον αφορά τη σημαντική αύξηση του διοικητικού φόρτου. Ωστόσο, αυτό φαίνεται να συνδέεται με τους νέους κανόνες που ισχύουν στη χώρα τους, οι οποίοι είναι αυστηρότεροι από τους προβλεπόμενους στην οδηγία. Οι κανόνες αυτοί καταργούν πλήρως τη δυνατότητα να καθορίζονται περίοδοι αναμονής και θεμελίωσης καθώς και ηλικία θεμελίωσης. Ταυτόχρονα, δεν επιτρέπουν στα συνταξιοδοτικά συστήματα να καταβάλλουν σε αδρανείς δικαιούχους τα χαμηλής αξίας αδρανοποιημένα συνταξιοδοτικά δικαιώματά τους με τη μορφή κεφαλαίου και, ως εκ τούτου, τα εν λόγω δικαιώματα πρέπει να διατηρηθούν στο σύστημα μέχρι τη συνταξιοδότηση. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών σε ένα κράτος μέλος (AT) ανέφεραν ότι στην πράξη είναι δύσκολο να ληφθεί η συγκατάθεση του εν αναμονή δικαιούχου για να καταβληθούν τα χαμηλής αξίας αδρανοποιημένα δικαιώματά του υπό μορφή κεφαλαίου απλά και μόνο επειδή δεν υπάρχει ενδιαφέρον για το ζήτημα αυτό.

[50] Για παράδειγμα, στη DE, IT ή το LU

Όσον αφορά τη συνολική αξιολόγηση του αντικτύπου των διατάξεων της οδηγίας, σε ορισμένες χώρες παρατηρήθηκε κάποιος θετικός αντίκτυπος λόγω των υποχρεωτικών αλλαγών της εθνικής νομοθεσίας, ενώ σε άλλες χώρες δεν έχει καταγραφεί σημαντική πρακτική επίδραση. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι τα πρότυπα για την απόκτηση και διατήρηση των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, καθώς και οι απαιτήσεις ενημέρωσης στις εν λόγω χώρες είχαν ήδη συμμορφωθεί ουσιαστικά με την οδηγία πριν από την έκδοσή της. Επιπλέον, σε ορισμένες χώρες η κάλυψη των συμπληρωματικών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι πολύ χαμηλή ή ανύπαρκτη[51]. Σημαντικός αριθμός ενδιαφερομένων υποστήριξαν ότι είναι πολύ νωρίς για να αξιολογηθεί ο αντίκτυπος λόγω του πολύ σύντομου χρόνου εφαρμογής και της μη διαθεσιμότητας σχετικών δεδομένων.

Επιπλέον, τα συμπεράσματα σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή, διότι ορισμένες χώρες τη μετέφεραν στο εθνικό τους δίκαιο μόλις πρόσφατα. Για παράδειγμα, σε δύο χώρες[52] με σημαντικό ρόλο των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης στο εθνικό συνταξιοδοτικό τους σύστημα, η πλήρης μεταφορά πραγματοποιήθηκε μόλις το καλοκαίρι του 2019.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνολικά, η μεταφορά της οδηγίας από τα κράτη μέλη μπορεί να θεωρηθεί ικανοποιητική.

Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, σημαντικός αριθμός κρατών μελών επέκτεινε την προστασία πέραν του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας και παρέχει προστασία όχι μόνο στους μισθωτούς, αλλά και στους μη μισθωτούς. Πολλά κράτη μέλη καλύπτουν επίσης αμιγώς εσωτερικές καταστάσεις μετακίνησης εργαζομένων. Περίπου το ήμισυ των κρατών μελών έχουν θεσπίσει κανόνες για τη δυνατότητα μεταφοράς θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, και ορισμένα κράτη μέλη παρέχουν επίσης διευρυμένες υποχρεώσεις ενημέρωσης που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της οδηγίας.

Όσον αφορά τη μεταφορά των επιμέρους διατάξεων της οδηγίας, η ανάλυση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών αποκάλυψε μόνο περιορισμένο αριθμό θεμάτων μεταφοράς που επηρεάζουν ορισμένα κράτη μέλη. Αυτό ισχύει ιδίως όσον αφορά τις ελάχιστες απαιτήσεις για την απόκτηση δικαιωμάτων συμπληρωματικής σύνταξης που θεσπίζει η οδηγία, δηλαδή τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των κανόνων που αφορούν τις περιόδους αναμονής και θεμελίωσης, καθώς και την ηλικία θεμελίωσης.

Η ανάλυση των απαντήσεων των κρατών μελών και των ενδιαφερόμενων μερών στο ερωτηματολόγιο σχετικά με τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της οδηγίας αποκαλύπτει ότι έπρεπε να γίνουν ορισμένες σημαντικές αλλαγές στους κανόνες που ίσχυαν προηγουμένως σε ορισμένα κράτη μέλη. Σε άλλα κράτη μέλη τα δικαιώματα που προβλέπονται από την οδηγία ήταν ήδη επαρκώς εγγυημένα πριν από τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο.

[51] Για παράδειγμα, στις CZ, LT και RO δεν υπάρχουν πραγματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα και στις HU, EE και SK τα εν λόγω συστήματα είναι πολύ σπάνια.

[52] FR και IE

Από την ανάλυση προκύπτει ότι η οδηγία δεν έχει χρησιμοποιηθεί από τα κράτη μέλη για τη μείωση των προτύπων για την απόκτηση και διατήρηση δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης ή για τη μείωση των απαιτήσεων ενημέρωσης.

Από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο προκύπτει ότι η οδηγία είχε θετικό αντίκτυπο για όλους τους ενδιαφερόμενους. Το συμπέρασμα αυτό λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι, κατά τη στιγμή της έκδοσης της οδηγίας, υπήρχαν ακόμη εργαζόμενοι σε κράτη μέλη των οποίων τα δικαιώματα συμπληρωματικής σύνταξης θα μπορούσαν να απολεσθούν εάν έληγε η σχέση εργασίας του εργαζομένου πριν από την ολοκλήρωση της ελάχιστης περιόδου συμμετοχής στο σύστημα (περίοδος θεμελίωσης) ή πριν από την συμπλήρωση της ελάχιστης ηλικίας (ηλικία θεμελίωσης). Ωστόσο, ο αντίκτυπος των κανόνων της οδηγίας στα επιμέρους κράτη μέλη ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό, καθώς υπήρχαν επίσης ορισμένα κράτη μέλη όπου η νομοθεσία είχε ήδη συμμορφωθεί με τις διατάξεις της οδηγίας και, ως εκ τούτου, ο αντίκτυπος δεν ήταν σημαντικός.

Όσον αφορά την απαίτηση ενημέρωσης που θεσπίζεται από την οδηγία, ο αντίκτυπος της οδηγίας, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις της οδηγίας (ΕΕ) 2016/2341 για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (IORP), είναι σημαντικός. Στο σημείο αυτό, είναι δύσκολο να αξιολογηθεί το επίπεδο ευαισθητοποίησης των εργαζομένων της ΕΕ σχετικά με τα δικαιώματά τους για συμπληρωματική συνταξιοδότηση.

Ωστόσο, είναι σαφές ότι οι ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζονται στην οδηγία, όπως αυτές που αφορούν την απόκτηση και τη διατήρηση δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, καθώς και λεπτομερέστερες απαιτήσεις ενημέρωσης, δημιούργησαν μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου και παρέχουν στους εργαζομένους μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση όσον αφορά τα δικαιώματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησής τους όταν (σκοπεύουν να μετακομίσουν) μετακομίζουν στο εξωτερικό. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να συμβάλει στη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων εντός της ΕΕ.

Όσον αφορά την εφαρμογή της οδηγίας, η ανάλυση δείχνει ότι οι διατάξεις για τη μεταφορά της οδηγίας στα επιμέρους κράτη μέλη είναι λειτουργικές και δεν έχουν υπάρξει μέχρι στιγμής δικαστικές διαμάχες όσον αφορά τους κανόνες που προβλέπονται από την οδηγία. Στις περισσότερες χώρες δεν έχουν εντοπιστεί ιδιαίτερες δυσκολίες όσον αφορά την εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας· έχουν αναφερθεί πολύ λίγα ζητήματα σε σχέση με τα επιμέρους κράτη μέλη.

Πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι λόγω της καθυστερημένης μεταφοράς της οδηγίας σε πολλές χώρες και της σχετικά σύντομης περιόδου εφαρμογής της στην πράξη, δεν είναι δυνατόν να συναχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα όσον αφορά τον αντίκτυπό της σε αυτό το στάδιο.

Η Επιτροπή θα συνεχίσει να παρακολουθεί την εφαρμογή της οδηγίας και θα συνεχίσει να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη για την ορθή μεταφορά και εφαρμογή της οδηγίας σε όλα τα κράτη μέλη.

Μετά την έκδοση της οδηγίας, έχουν αναληφθεί άλλες πολιτικές πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ με σκοπό την ενίσχυση της συνεισφοράς των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης για την εξασφάλιση επαρκών εισοδημάτων για τους ηλικιωμένους στα κράτη μέλη. Ειδικότερα, η Επιτροπή συγκρότησε την ομάδα υψηλού επιπέδου για τις

συντάξεις το 2018[53], η οποία αποσκοπεί στην παροχή συμβουλών πολιτικής στην Επιτροπή για θέματα που αφορούν τους τρόπους βελτίωσης της παροχής, της ασφάλειας μέσω κανόνων προληπτικής εποπτείας, της ισορροπίας μεταξύ των γενεών, της επάρκειας και της βιωσιμότητας των συμπληρωματικών (επαγγελματικών και προσωπικών) συντάξεων υπό το πρίσμα των προκλήσεων στην Ένωση και τα κράτη μέλη που επηρεάζουν την επάρκεια των εισοδημάτων ηλικιωμένων και την ανάπτυξη της συνταξιοδοτικής αγοράς της Ένωσης. Η ομάδα εξέδωσε την τελική της έκθεση, η οποία περιλαμβάνει συστάσεις πολιτικής που απευθύνονται στην ΕΕ, τα κράτη μέλη και τους συνταξιοδοτικούς φορείς τον Δεκέμβριο του 2019. Η Επιτροπή θα μελετήσει προσεκτικά την έκθεση προκειμένου να εξασφαλίσει την κατάλληλη παρακολούθηση της πολιτικής και να προωθήσει και να διαδώσει την έκθεση στα κράτη μέλη και τα ενδιαφερόμενα μέρη.

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