EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 6.7.2020
COM(2020) 291 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU

o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv

1. ÚVOD

Volný pohyb pracovníků je jednou ze základních svobod občanů Evropské unie a jedním z pilířů vnitřního trhu. Je zakotven v článku 45 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Toto právo je dále rozvinuto v sekundárním právu, zejména v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Dále rozvinuto bylo také v judikatuře Evropského soudního dvora.

Základním prvkem při usnadňování volného pohybu pracovníků je zachování jejich práv v oblasti sociálního zabezpečení, kam patří i důchody. Sociální ochrana pracovníků v oblasti důchodů je zajištěna zákonnými systémy sociálního zabezpečení v kombinaci s doplňkovými důchodovými systémy vázanými na pracovní smlouvu. Hlavní pravomoc v této oblasti náleží vnitrostátním systémům sociálního zabezpečení.

Za účelem ochrany práv osob vykonávajících své právo na volný pohyb přijala EU ve velmi rané fázi na základě článku 48 SFEU opatření s cílem chránit práva pracovníků pohybujících se uvnitř Evropské unie a jejich rodinných příslušníků v oblasti sociálního zabezpečení, takzvaná nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení[1]. Tato nařízení se však v zásadě týkají pouze státních důchodových systémů a nevztahují se na doplňkové důchodové systémy[2]. Proto bylo nezbytné přijmout pravidla týkající se doplňkových důchodových práv.

Prvním krokem při odstraňování překážek při volném pohybu souvisejících s doplňkovými důchody, na něž se nevztahují výše uvedená nařízení EU o koordinaci, bylo přijetí směrnice Rady 98/49/ES[3] o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění, která stanoví určitá práva účastníků systému penzijního připojištění. Podle této směrnice musí být zachovány nabyté nároky na důchod pro osoby, které přestaly přispívat do doplňkového důchodového systému, protože se přesunuly do jiného členského státu, a to ve stejném rozsahu jako pro osoby, které zůstaly ve stejném členském státě, ale také již nepřispívají do důchodového systému. Účastníci doplňkového důchodového systému mají nárok získat své dávky v jakémkoli členském státě.

Zpráva[4] o provádění směrnice 98/49/ES však dospěla k závěru, že dotčená směrnice představuje pouze první opatření přispívající k odstranění překážek volného pohybu pracovníků, pokud jde o doplňkové důchody, ale překážky stále existují. Komise proto předložila „návrh směrnice, která by zlepšila přenositelnost nároků na penzijní připojištění“[5].

---

1 Jedná se o nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 a o nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

2 S výjimkou systémů, na které se vztahuje pojem „právní předpisy“ týkající se systémů sociálního zabezpečení, který je vymezený v čl. 1 písm. l) prvním pododstavci nařízení (ES) č. 883/2004 nebo které jsou předmětem prohlášení členského státu podle zmíněného článku.

3 Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29. června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob pohybujících se ve Společenství na penzijní připojištění.

4 KOM(2006) 22 v konečném znění ze dne 26. 1. 2006.

5 KOM(2005) 507 v konečném znění ze dne 20.10. 2005.

Směrnice 2014/50/EU o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (směrnice o doplňkových důchodech[6], dále jen „směrnice“) byla přijata dne 16. dubna 2014[7]. Může být považována za druhý krok při odstraňování překážek při volném pohybu souvisejících s doplňkovými důchody a za nástroj pro další usnadnění mobility pracovníků mezi členskými státy.

Tato směrnice se zaměřuje na podporu mobility pracovníků tím, že odstraňuje překážky vytvářené některými pravidly doplňkových důchodových systémů vázaných na pracovní poměr. Doplňkové důchody se v mnoha členských státech stávají stále důležitější, jelikož slouží jako prostředek pro zajištění životní úrovně ve stáří. Je proto důležité, aby byly zavedeny určité minimální požadavky pro nabývání a zachování důchodových práv s cílem odstranit překážky volného pohybu pracovníků mezi členskými státy.

Požadavky směrnice se týkají zejména následujícího:

- Podmínky nabytí práv v rámci doplňkových důchodových systémů:

  Směrnice stanoví maximální čekací dobu, tj. dobu před zařazením pracovníka do důchodového systému, a maximální lhůtu pro nabytí práv, tj. dobu aktivní účasti v systému, po niž je přiznán nárok na nashromážděná doplňková důchodová práva, jakož i věkovou hranici pro nabytí práv.

- Zachování odložených důchodových práv:

  Směrnice stanoví právo na účinné zachování doplňkových důchodových práv.

- Informační standardy:

  Směrnice zajišťuje právo získávat odpovídající informace, zejména o dopadu mobility na důchodová práva.

Směrnice vstoupila v platnost dne 20. května 2014 a členské státy ji musely provést ve vnitrostátním právu do dne 21. května 2018. Toto relativně dlouhé období pro provedení směrnice bylo poskytnuto proto, aby měly členské státy dostatek času, který byl považován za nezbytný vzhledem ke složitosti tématu a rozmanité povaze doplňkových důchodových systémů v jednotlivých členských státech.

Podle čl. 9 odst. 1 směrnice musely členské státy sdělit Komisi veškeré dostupné informace týkající se uplatňování této směrnice do 21. května 2019.

Čl. 9 odst. 2 směrnice požaduje, aby Komise vypracovala zprávu o uplatňování této směrnice v členských státech.

Tato zpráva vychází zejména z opatření, o nichž členské státy informovaly Komisi podle článku 8 směrnice. Odkazy na vnitrostátní právní předpisy k provedení směrnice jsou k

---

[6] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj

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

dispozici na internetové stránce Eur-Lex[8]. Pro tuto zprávu byly použity informace o provádění směrnice poskytnuté členskými státy podle článku 9 směrnice. Komise využila rovněž údaje, které shromáždila její síť právních odborníků na volný pohyb pracovníků a koordinaci sociálního zabezpečení[9]. Komise dále konzultovala se členy Poradního výboru pro volný pohyb pracovníků[10] a zaslala jim podrobný dotazník[11] (dále jen „dotazník“) a poté návrh zprávy. Komise požadovala objasnění týkající se opatření pro provádění ve vnitrostátních předpisech rovněž od členů Technického výboru pro volný pohyb pracovníků[12].

2. PRŮBĚH PROVEDENÍ VE VNITROSTÁTNÍM PRÁVU

Podle článku 8 směrnice musely členské státy provést směrnici ve vnitrostátním právu do dne 21. května 2018.

S cílem pomoci členským státům s provedením ve vnitrostátním právu a s prováděním se o směrnici v období let 2016–2018 diskutovalo na několika setkáních výše uvedených výborů.

Nicméně do lhůty pro provedení směrnice ve vnitrostátním právu pouze deset členských států oznámilo opatření pro provádění ve vnitrostátním právu a prohlásilo, že došlo k úplnému provedení směrnice[13].

V červenci 2018 zahájila Komise řízení o nesplnění povinnosti proti deseti členským státům[14], které v dané chvíli dosud neoznámily úplné provedení směrnice. V lednu 2019 Komise pokračovala v řízení o nesplnění povinnosti proti čtyřem členským státům[15]. A konečně v září 2019 všechny členské státy oznámily úplné provedení směrnice. Řízení o nesplnění povinnosti byla proto ukončena.

Komise nyní dokončuje analýzu souladu vnitrostátních opatření k zajištění správného provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V rámci probíhající kontroly souladu je Komise s ohledem na záležitosti uvedené v této zprávě v kontaktu s členskými státy.

3. PROVÁDĚNÍ SMĚRNICE

Co se týče metody provedení směrnice ve vnitrostátním právu, mohly členské státy podle čl. 8 odst. 1 směrnice ustanovení směrnice buď přímo provést do vnitrostátních právních předpisů, nařízení či správních předpisů, nebo zajistit, aby požadovaná ustanovení zavedli sociální partneři, a to dohodou. Pokud bylo provedení ve vnitrostátním právu zajištěno prostřednictvím kolektivních smluv, musel členský stát zajistit odpovídající právní a správní předpisy stanovující, že všem pracovníkům je poskytnuta plná ochrana

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/NIM/?qid=1562160328388&uri=CELEX%3A32014L0050
[9] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1098.
[10] Výbor zřízený podle článku 21 nařízení č. 492/2011.
[11] Dotazník se zaměřoval na objasnění určitých záležitostí souvisejících s prováděním ve vnitrostátních právních předpisech a na praktické uplatňování směrnice. Odpovědi (do konce ledna 2020) poskytlo 23 vlád členských států a 8 sociálních partnerů (odborové organizace a organizace zaměstnavatelů).
[12] Výbor zřízený podle článku 29 nařízení č. 492/2011.
[13] DE, EE, FI, HR, HU, LV, LT, SK, SI a SE.
[14] Výzvy byly zaslány těmto státům: CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LUX, NL, AT a RO.
[15] Odůvodněná stanoviska byla zaslána těmto státům: CY, IE, FR a RO.

stanovená směrnicí. Akt provedení ve vnitrostátním právu nebo dokument s úředním vyhlášením musel obsahovat odkaz na směrnici.

Všechny členské státy uskutečnily provedení směrnice ve vnitrostátním právu prostřednictvím zákonů. Tři členské státy[16] byly toho názoru, že jejich stávající právní předpisy již jsou plně v souladu s ustanoveními směrnice. Žádný členský stát nezmínil provádění ustanovení směrnice prostřednictvím kolektivních smluv.
Vnitrostátní opatření pro provádění ve vnitrostátním právu ve většině členských států obsahují odkaz na směrnici. V jednom členském státě[17] byl odkaz na směrnici uveden ve vládním návrhu právního předpisu. V členských státech, kde byly již existující právní předpisy považovány za dostatečné pro splnění plného provedení, nebyly žádné odkazy na směrnici uvedeny.

3.1 Časový rámec použitelnosti

Co se týče časového rámce působnosti, směrnice se vztahuje pouze na doby trvání zaměstnání počínaje lhůtou pro její provedení ve vnitrostátním právu[18], tj. dnem 21. května 2018. Členské státy tak byly povinny se ujistit, že i když bylo provedení ve vnitrostátním právu v jejich zemi dokončeno až po dni 21. května 2018, právní předpisy budou mít zpětný účinek a budou použitelné na všechny doby trvání zaměstnání počínaje po dni 21. května 2018.

Většina zemí toto pravidlo splnila. Několik zemí ho však nesplnilo[19]: V Polsku vstoupil prováděcí zákon v platnost později (dne 7. června 2018), avšak bez zpětného účinku. Ačkoli ve Švédsku je pravidlo o časovém rámci působnosti obecně dodržováno, pokud jde o výpočet odložených důchodových práv pozůstalých, jsou zohledňována pouze práva po dni 1. června 2018. Ve Francii vstoupil prováděcí zákon v platnost dne 5. července 2019, ale neměl žádný zpětný účinek. Ke dni 5. července 2019 se vztahuje pouze na systémy vytvořené po dni 5. července 2019, ale pokud jde o systémy existující již před tímto datem, prováděcí předpisy se týkají pouze práv odpovídajících dobám trvání zaměstnání po dni 1. ledna 2020. V Rumunsku byl zákon o provedení směrnice ve vnitrostátním právu přijat dne 8. července 2019, a to bez zpětného účinku.

3.2 Osobní působnost

Směrnice se týká pouze pracovníků a nikoliv samostatně výdělečně činných osob (viz článek 1 a čl. 3 písm. b)), na rozdíl od směrnice 98/49/ES, která se vztahuje na obě kategorie osob.

Vzhledem k tomu, že směrnice stanoví pouze minimální požadavky[20], mohou členské státy ochranu poskytovanou směrnicí rozšířit i na samostatně výdělečně činné osoby. Více než polovina členských států[21] se rozhodla rozšířit ochranu poskytovanou směrnicí i na samostatně výdělečně činné osoby.

[16] SI, LV a UK.

[17] FI.

[18] Ustanovení čl. 2 odst. 4 směrnice.

[19] FR, SE, PL a RO.

[20] Viz čl. 7 odst. 1 a 28. bod odůvodnění směrnice 2014/50/EU.

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

3.3 Územní působnost

Čl. 2 odst. 5 směrnice objasňuje, že ustanovení směrnice se nevztahují na nabývání a zachování doplňkových důchodových práv pracovníků, kteří se pohybují v rámci jednoho členského státu. Podle 6. bodu odůvodnění směrnice však členské státy mohou zvážit, zda prostřednictvím svých vnitrostátních pravomocí rozšíří pravidla této směrnice na účastníky systému, kteří změní zaměstnání v rámci jednoho členského státu.

Polovina členských států se rozhodla uplatnění pravidel směrnice rozšířit na čistě domovské situace[22]. Přístup těchto zemí se lišil: některé země upřesnily, že právní předpisy se vztahují rovněž na čistě domovské situace, zatímco jiné tak učinily pouze implicitně, jelikož jejich vnitrostátní právní předpisy nerozlišují mezi vnitrostátními a přeshraničními situacemi[23], a další země se rozhodly uplatnit na interní situace podobná pravidla[24].

3.4 Věcná působnost

Zpráva o přiměřenosti důchodů[25] vypracovaná Evropskou komisí a Výborem pro sociální ochranu rozlišuje následující druhy doplňkových důchodových systémů, které mohou sloužit jako společný referenční rámec:

Doplňkové důchodové systémy:

- **Zaměstnanecké důchodové systémy** jsou systémy vázané na pracovní poměr nebo výkon odborné činnosti. Mohou být zřízeny jedním či několika zaměstnavateli nebo společně průmyslovými svazy či sociálními partnery.
- **Osobní důchodové systémy** jsou založeny na individuální smlouvě o důchodovém spoření mezi střadatelem a poskytovatelem finančních služeb. Někdy se může stát, že na osobní důchodový systém zaměstnance přispívá zaměstnavatel.

Podle definice doplňkových důchodových systémů uvedené ve směrnici spadají do oblasti působnosti směrnice pouze doplňkové důchodové systémy.

Věcnou působnost směrnice vymezuje článek 2 společně s článkem 3 směrnice. Článek 2 podrobně stanoví, že směrnice se vztahuje na doplňkové důchodové systémy s výjimkou systémů, jež jsou ve směrnici vyčerpávajícím způsobem vyjmenovány či uvedeny[26].

---

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

[23] AT, BE, LV a PL.

[24] Např. EE.

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

[26] Jedná se o následující systémy: 1) doplňkové důchodové systémy, na než se vztahuje nařízení (ES) č. 883/2004; 2) doplňkové důchodové systémy, které ke dni vstupu této směrnice v platnost již nepřijímají nové aktivní účastníky a zůstávají jim uzavřeny; 3) doplňkové důchodové systémy, na které se vztahují opatření zahrnující intervenci správních orgánů zřízených vnitrostátními právními předpisy nebo soudních orgánů a jejichž záměrem je zachovat nebo obnovit finanční situaci těchto doplňkových důchodových systémů, včetně likvidačního řízení; 4) systémy pro ochranu před platební neschopností, systémy náhrady škody a vnitrostátní důchodové rezervní fondy; 5) jednorázové platby vyplacené zaměstnavatelem zaměstnancům na konci jejich pracovního poměru, které nesouvisí s důchodovým pojištěním; 6) invalidní nebo pozůstalostní důchody spojené s doplňkovými důchodovými systémy, s výjimkou zvláštních ustanovení článků 5 a 6 směrnice 2014/50/EU týkajících se pozůstalostních důchodů.

Pojem doplňkový důchodový systém je definován v čl. 3 písm. b). Pro účely směrnice se doplňkovým důchodovým systémem rozumí „jakýkoli zaměstnanecký systém starobních důchodů, zřízený podle vnitrostátních právních předpisů a postupů a vázaný na pracovní poměr, který má zajišťovat doplňkový důchod zaměstnaným osobám“. Další objasnění lze nalézt v 11. bodu odůvodnění, který stanoví, že „směrnice by se měla vztahovat na všechny doplňkové důchodové systémy zřízené podle vnitrostátních právních předpisů a postupů, které pracovníkům nabízejí doplňkové důchody, jako jsou smlouvy o skupinovém pojištění, průběžně financované systémy dohodnuté v jednom nebo několika odvětvích nebo oblastech podnikání, fondové systémy nebo důchodová práva zaručená rezervami zaměstnavatele nebo jakékoliv kolektivní nebo jiné srovnatelné pojištění“.

14. bod odůvodnění dále objasňuje, že směrnice by se měla vztahovat pouze na doplňkové důchodové systémy, v nichž nároky vznikají v důsledku pracovního poměru a jsou spojeny s dosažením důchodového věku či splněním jiných požadavků, jak stanoví tento systém nebo vnitrostátní právní předpisy. Směrnice se nevztahuje na jiné individuální důchodové pojištění, než je individuální důchodové pojištění uzavřené prostřednictvím pracovního poměru. Individuální důchodová pojištění, která nejsou spojena se zaměstnáním, tak nespadají do působnosti směrnice.

Zákonné důchody nejsou spojeny s pracovním poměrem a měly by být pokryty nařízením (ES) č. 883/2004, a tudíž by měly spadat mimo působnost směrnice.

S ohledem na vnitrostátní opatření pro provádění ve vnitrostátním právu lze dospět k závěru, že prováděcí opatření všech členských států pokrývají působnost směrnice. Právní předpisy většiny členských států[27] se vztahují na všechny doplňkové (zaměstnanecké) důchodové systémy, jak jsou definovány v článku 3, které nejsou vyloučeny podle čl. 2 odst. 1 a 2. Některé členské státy ve svých právních předpisech rozsah působnosti neupřesnily. Na základě formulace těchto právních předpisů lze nicméně dospět k závěru, že věcná působnost směrnice byla dodržena[28].

3.5 Podmínky nabytí důchodových práv

Požadavek týkající se podmínek nabytí práv mobilních pracovníků v rámci doplňkových důchodových systémů představuje jeden z nejdůležitějších aspektů směrnice.

Skutečnost, že v některých doplňkových důchodových systémech mohla důchodová práva propadnout, jestliže pracovní poměr pracovníka skončil dříve, než uplynula minimální doba jeho účasti v systému (tedy „lhůta pro nabytí práv“), nebo dříve, než pracovník dosáhl minimálního věku (tedy „věku pro nabytí práv“), mohla pracovníkům pohybujícím se mezi členskými státy bránit v nabytí odpovídajících důchodových práv. Obdobný účinek mohl mít i požadavek dlouhé doby před zařazením pracovníka do důchodového systému (tedy „čekací doba“). Spolutvůrci právních předpisů EU se proto rozhodli stanovit určitá omezení s cílem odstranit tyto překážky bránící volnému pohybu pracovníků.

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

[28] Toto se týká EE, HR, SI.

Podle čl. 4 odst. 1 směrnice musí být souhrn čekací doby a lhůty pro nabytí práv maximálně 3 roky. Důchodová práva jsou tak neodvolatelně získána („nabyta“) nejpozději po třech letech pracovního poměru.

Doplňkové důchodové systémy nesmí stanovit vyšší minimální věk pro nabytí důchodových práv než 21 let. Na druhou stranu, jak je vysvětleno v 17. bodě odůvodnění, směrnice nestanoví žádný požadavek minimálního věku pro účast v doplňkovém důchodovém systému, jelikož věkový limit nebyl identifikován jako překážka bránící volnému pohybu pracovníků.

Podle zjištění tyto nové minimální požadavky vedly ke změnám příslušných lhůt zavedených na vnitrostátní úrovni, jelikož v některých zemích byly čekací doba a/nebo lhůta pro nabytí práv delší a věk pro nabytí práv vyšší než nové požadavky směrnice.

Pouze omezený počet členských států neumožňuje žádné čekací doby, lhůty pro nabytí práv nebo věk pro nabytí práv. Po přijetí směrnice se jeden členský stát (Belgie) rozhodl dále posílit práva pracovníků nad limity stanové směrnicí a zakázal možnost stanovit čekací dobu, lhůtu pro nabytí práv, jakož i věk pro nabytí práv.

Čekací doba

Celkem 16 členských států využívá tříletou lhůtu stanovenou směrnicí (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), zatímco 6 členských států povoluje pouze mnohem kratší čekací doby: BG (6 měsíců), IE (1 rok), LT (1 rok), SI (1 rok), SK (1 rok) UK (3 měsíce), a 5 členských států nepovoluje žádné čekací doby (HR, BE, DE, IT, NL). Jeden členský stát (AT) poskytuje čtyřletou čekací dobu pro určitou kategorii pracovníků (pracovníci dočasně najímaní přes agentury). Další členský stát (LV) nestanoví žádné pravidlo týkající se čekací doby a na základě právních předpisů oznámených lotyšskými orgány nelze dospět k závěru, že takováto doba není povolena. Ve skutečnosti z právních předpisů vyplývá, že čekací dobu si může definovat každý důchodový plán sám, a že tudíž může přesahovat tříletou lhůtu. Tato výše zmíněná opatření Rakouska a Lotyšska se nezdají být v souladu s ustanoveními směrnice.

Lhůta pro nabytí práv

Celkem 16 členských států využívá tříletou lhůtu stanovenou směrnicí (AT, CY, CZ, DE, DK, EL[29], ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SE), zatímco 3 členské státy povolují kratší lhůtu pro nabytí práv: IE (2 roky), LT (2 roky), UK (2 roky), a 8 členských států nepovoluje žádnou lhůtu pro nabytí práv (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Jeden členský stát (LV) opět nestanoví žádné pravidlo týkající se lhůty pro nabytí práv. Jelikož nelze dospět k závěru, že tato lhůta není povolena, může se stát, že právní předpisy nejsou v souladu s ustanoveními směrnice.

[29] V Řecku neexistuje žádná lhůta pro nabytí práv, pokud jde o nabytí důchodových práv v rámci zaměstnaneckých pojistných fondů.

Lhůty pro nabytí práv v Německu již byly sníženy v roce 2001, a to z deseti na pět let, a věk pro nabytí práv stanovený na 30 let byl snížen. Díky provedení směrnice do vnitrostátního práva od počátku roku 2018 musí být pracovníci zaměstnavatelem zaměstnaní pouze po dobu tří let a musí dosáhnout věku 21 let, aby si zachovali svá práva na zaměstnanecký důchod. Jedná se o kladný vývoj s ohledem na práva pracovníků získat své doplňkové důchody.

Kombinace čekací doby a lhůty pro nabytí práv

Kromě dvou členských států[30] všechny členské státy dodržují tříletou lhůtu použitelnou na kombinaci čekací doby a lhůty pro nabytí práv. Členské státy, které povolují jak čekací dobu, tak i lhůtu pro nabytí práv, které by při společném uplatnění mohly překročit maximální limit tří let, ve svých právních předpisech výslovně stanoví tříletý limit, který se uplatní při kombinaci čekací doby a lhůty pro nabytí práv (např. CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI, RO).

V případě ostatních členských států lze k závěru o dodržování tohoto pravidla dospět nepřímo, a to buď proto, že je-li povolena jedna podmínka, pak druhá podmínka povolena není, nebo proto, že je stanoveno, že pokud se čekací doba a lhůta pro nabytí práv uplatní společně, nesmí překročit dobu tří let (např. BG, EE, IE, LT, SK, UK).

Věk pro nabytí práv

Velká skupina členských států (16) umožňuje poskytovatelům doplňkových důchodových systémů stanovit věk pro nabytí práv: 21 let (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT NL, PT, RO a SE). Jeden členský stát (BG) umožňuje mnohem nižší věk pro nabytí, práv, a to 16 let. Několik zemí (9) nepovoluje minimální věk pro nabytí důchodových práv (IE, IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU a BE). Dva další státy ve svých právních předpisech nestanoví nic ohledně věku pro nabytí práv (AT, LV), což vzbuzuje otázku, zda je věk pro nabytí práv stále povolen, a pokud ano, jaký tento věk je.

Závěrem lze uvést, že velká většina členských států minimální požadavky na nabytí práv na doplňkové důchody stanovené směrnicí převedla do vnitrostátního práva správně.

Zdá se, že v jednom členském státě (LV) vnitrostátní prováděcí opatření výslovně nestanoví maximální čekací dobu a lhůtu pro nabytí práv, ani žádné pravidlo týkající se věku pro nabytí práv, což naznačuje, že mohou být definovány každým důchodovým plánem nebo pracovní smlouvou. To by mohlo znamenat, že ve skutečnosti mohou poskytovatelé doplňkových důchodových systémů stanovovat podmínky, které nejsou v souladu se směrnicí. Jiný členský stát (AT) povoluje čtyřletou čekací dobu pro jednu určitou kategorii pracovníků.

Právo na náhradu příspěvků

Za účelem ochrany finančních práv odcházejícího pracovníka, který dosud neshromáždil nabytá důchodová práva v souladu se stanovenou lhůtou pro nabytí práv, stanoví čl. 4 odst. 1 písm. c) směrnice právo na náhradu výše příspěvků zaplacených odcházejícím pracovníkem nebo zaplacených za odcházejícího pracovníka. Tím je zajištěno, že pokud

[30] LV, AT v případě zaměstnanců agentury práce.

odcházející pracovníci opustí důchodový systém před tím, než nabydou svá práva, jejich vlastní zaměstnanecké příspěvky jakož i příspěvky za ně zaplacené nikdy nemohou být ztraceny.

Většina členských států toto pravidlo týkající se náhrady provedla ve vnitrostátním právu správně. Některé členské státy nepovažovaly provedení tohoto pravidla ve svých vnitrostátních právních předpisech za nutné, jelikož odcházející pracovníci kvůli neexistenci lhůty pro nabytí práv nabydou příspěvky okamžitě. Jeden členský stát nicméně pravidlo týkající se náhrady ve vnitrostátním právu neprovedl, ačkoli příspěvky nejsou nabývány okamžitě (LV).

Co se týče možnosti stanovené v čl. 4 odst. 2 umožnit sociálním partnerům stanovit v kolektivní smlouvě pravidla týkající se čekací doby, lhůty pro nabytí práv nebo věku pro nabytí práv, která jsou příznivější než ta stanovená v článku 4, polovina členských států tuto možnost povolila[31].

3.6 Zachování odložených důchodových práv (článek 5)

Zachování odložených důchodových práv podle této směrnice se liší od zachování práv stanoveného v článku 4 směrnice 98/49/ES. Na jedné straně směrnice 98/49/ES stanoví zásadu, že účastníci odcházející ze systému, kteří se stěhují do jiného členského státu, by měli mít zajištěné stejné zacházení jako účastníci odcházející ze systému, kteří zůstávají ve stejném členském státě. Směrnice 2014/50/EU na druhou stranu stanoví pro účastníky odcházející ze systémů, kteří se stěhují do jiného členského státu, právo ponechat si svá nabytá odložená práva , a to na rovnocenné úrovni s aktivními účastníky systému.

Základní zásadou je, že odcházející pracovníci, kteří systém opouští v rámci volného pohybu pracovníků, by neměli být penalizováni, a co se týče jejich nabytých práv, mělo by s nimi být zacházeno spravedlivě a stejně jako s aktivními účastníky systému. Odcházející pracovníci mají právo uchovat si svá odložená důchodová práva v rámci důchodového systému bývalého zaměstnavatele. Zachování se může lišit v závislosti na povaze důchodového systému – např. prostřednictvím indexace nebo kapitálových výnosů. Některá pravidla jsou vhodnější pro dávkově definované systémy, zatímco jiná jsou vhodnější pro příspěvkově definované systémy[32]. Směrnice dále stanoví, že počáteční hodnota těchto práv se vypočte v okamžiku, kdy je ukončen stávající pracovní poměr odcházejícího pracovníka.

Všechny členské státy obecné pravidlo týkající se zachování odložených důchodových práv dodržely, jelikož všechny mají opatření zajišťující, že nabytá důchodová práva odcházejícího pracovníka mohou zůstat v doplňkovém důchodovém systému, v němž byla nabyta.

Co se týče spravedlivého zacházení s odloženými důchodovými právy odcházejících pracovníků a jejich pozůstalých, všechny státy mají pravidla stanovující, že s nimi má být zacházeno v souladu s hodnotou práv aktivních účastníků systému nebo jinými spravedlivými způsoby v souladu s čl. 5 odst. 2 směrnice.

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

[32] „Dávkově definované systémy“ jsou takové systémy, kde dávky závisí především na letech pracovního poměru a na platu a kde zaměstnavatel nese investiční riziko; „příspěvkově definované systémy“ jsou systémy, kde budoucí dávka závisí především na shromážděné hodnotě uspořeného kapitálu a kde investiční riziko nese účastník systému.

Možnost povolit vyplacení nabytých práv v podobě kapitálu

Za účelem snížení nákladů na spravování odložených důchodových práv s nízkou hodnotou poskytuje čl. 5 odst. 3 členským státům možnost dovolit doplňkovým důchodovým systémům nezachovat nabytá práva odcházejícího pracovníka, nýbrž odcházejícímu pracovníkovi vyplatit kapitál odpovídající hodnotě nabytých důchodových práv. Toto je však možné pouze s informovaným souhlasem pracovníka a pouze pokud hodnota nabytých důchodových práv nepřesahuje práh stanovený členským státem.

Většina členských států této možnosti nevyužila. Vnitrostátní stropy v členských státech[33], které možnost uplatnit tuto výjimku z pravidel týkajících se zachování využily, se významně liší, a to od přibližně 2 000 EUR v Řecku až po 12 600 EUR v Rakousku[34].

3.7 Požadavky na informace

Článek 6 stanoví členským státům povinnost zajistit, aby aktivní účastníci systému a čekatelé na důchod, kteří uplatnili nebo mají v úmyslu uplatnit své právo na volný pohyb, jakož i pozůstalí příjemci, na požádání obdrželi odpovídající a vhodné informace o svých právech na doplňkové důchody. Některé z těchto informačních povinností již byly stanoveny v článku 7 směrnice 98/49/ES. Čl. 6 odst. 5 směrnice odkazuje na dodatečné požadavky na informace v souladu se směrnicí 2003/41/ES, která byla zrušena přepracovaným zněním směrnice 2016/2341/EU[35]. Tento odkaz by měl být proto vykládán jako odkaz na požadavky na informace stanovené ve směrnici 2016/2341/EU.

Směrnice předepisuje odlišné minimální informační standardy pro aktivní účastníky systému a pro čekatele na důchod. Aktivní účastníci systému mají právo být informováni o tom, jak by ukončení zaměstnání ovlivnilo jejich doplňková důchodová práva[36]. Čekatelé na důchod a pozůstalí příjemci v případě pozůstalostních důchodů mají právo být informováni o hodnotě jejich odložených důchodových práv nebo o posouzení hodnoty jejich odložených důchodových práv a o podmínkách pro zacházení s těmito právy.

---

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE, zatímco některé země kromě obecného pravidla týkajícího se zachování umožňují i jednorázovou paušální platbu (např. HR, SI a UK).

[34] V zemích s prahem stanoveným v absolutních částkách je situace následující: AT (12 600 EUR), CY (3 000 EUR), DE (měsíční důchodový práh ve výši 30,45 EUR nebo kapitálový práh ve výši 3 654 EUR), DK (přibližně 2 900 EUR), EL (od roku 2020 částka 2 000 EUR, která bude každoročně upravována), FI (měsíční práh ve výši 70 EUR). Co se týče zemí s prahy stanovenými v relativních hodnotách, i zde existují rozdíly: LU (třikrát měsíční minimální sociální mzda pro nekvalifikované pracovníky, což v roce 2019 představovalo práh ve výši 6 213,30 EUR), SE (jedna výše cenového základu („price base amount“, PBB), která v roce 2019 činila přibližně 4 347 EUR).

[35] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2016/2341/EU ze dne 14. prosince 2016 o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění (IZPP) a dohledu nad nimi,

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

[36] Tyto informace musí zahrnovat zejména: a) podmínky nabytí doplňkových důchodových práv a jejich důsledek při skončení pracovního poměru, b) hodnotu nabytých důchodových práv nebo posouzení nabytých důchodových práv (toto posouzení nesmí být provedeno víc než 12 měsíců před datem žádosti) a c) podmínky budoucího zacházení s odloženými důchodovými právy. Umožňuje-li systém dřívější přístup k nabytým důchodovým právům prostřednictvím výplaty kapitálu (např. povolený čl. 5 odst. 3 směrnice), zahrnují poskytované informace také písemné prohlášení, že by měl účastník zvážit možnost poradenství ohledně investování uvedeného kapitálu pro účely důchodu.

Tyto informace musí poskytnuty na žádost, a to dostatečně jasně, písemně a v přiměřené lhůtě. Členské státy mohou důchodovým systémům povolit, že tyto informace nebudou poskytovat častěji než jednou ročně.

Podle směrnice musí být požadované informace poskytnuty „v přiměřené lhůtě“. Zatímco mnoho členských států žádnou lhůtu pro poskytování informací nestanovilo, jiné členské státy se rozhodly pro konkrétní časové období, konkrétně sedm dní (BG), deset dní (ES), patnáct dní (SI), jeden měsíc (UK), dva měsíce (IE) a šedesát dní (PT). Další členské státy se spoléhají na právní pojmy jako „v přiměřené době“ (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE) nebo na povinnost poskytnout informace „bez zbytečného prodlení“ (CZ), „včas“ (NL) nebo „neprodleně“ (PL).
Mnoho členských států využilo možnost omezit poskytování informací na žádost osoby na „jednou ročně“[37], ale významný počet dalších členských států tak neučinil[38].

V mnoha členských státech je možné poskytovat tyto informace v elektronické formě[39]. V několika členských státech toto není ani požadováno, ani zakázáno[40], zatímco několik dalších členských států tuto možnost nestanoví[41].

V Belgii existuje vládní databáze „My Pension, My Supplementary Pension“ (Můj důchod, můj doplňkový důchod). Všechny důchodové instituce, pojišťovny i důchodové fondy musí do této databáze každoročně nahlásit všechna nashromážděná důchodová práva dle přidruženého jednotlivce. Všichni občané tak mohou nalézt veškeré informace o důchodových právech nashromážděných v Belgii. Belgie se spolu s partnery z jiných zemí EU účastní pilotního projektu za účelem zřízení Evropské služby evidence důchodů, která by účastníkům umožnila sledovat svá důchodová práva nashromážděná v různých členských státech a důchodové systémy v

Kromě požadavků na informace, které musí být poskytnuty podle směrnice, musí být od ledna 2019 podle směrnice 2016/2341/EU poskytovány i další informace týkající se činností institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění (IZPP) a dohledu nad nimi [42]. V důsledku toho nyní u doplňkových důchodových systémů, které jsou poskytovány institucemi zaměstnaneckého penzijního pojištění, a na které se tak vztahuje směrnice 2016/2341/EU, přesahují požadavky členských států na poskytování informací požadavky na informace stanovené ve směrnici 2014/50/EU. Například podle směrnice 2016/2341/EU má poskytovatel doplňkového důchodu v této chvíli povinnost poskytnout

[37] AT, BE pouze částečně, jelikož služby evidence „můj důchod“ mohou být využity kdykoliv, CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE.

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

[39] AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK a částečně FI. V RO je poskytování informací v elektronické formě možné, ale pouze jako doplňkový způsob komunikace, který nenahrazuje povinný tištěný formát.

[40] CY, EL, LU, MT.

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

[42] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2016/2341/EU ze dne 14. prosince 2016 o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění (IZPP) a dohledu nad nimi,

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

případnému účastníkovi (potenciálnímu účastníkovi) veškeré nezbytné informace, a to dokonce před uzavřením účastnické smlouvy.

V důsledku toho jsou informace o doplňkových důchodových právech poskytované aktivním účastníkům, čekatelům na důchod a rovněž případným účastníkům celkově komplexní.

3.8 Převod důchodových práv

Směrnice neupravuje převod nabytých důchodových práv. Za účelem usnadnění mobility pracovníků mezi členskými státy nicméně 24. bod odůvodnění vybízí členské státy, aby zlepšovaly převoditelnost nabytých důchodových práv, a to zvláště při zavádění nových doplňkových důchodových systémů. Víc než polovina členských států přijala opatření týkající se převoditelnosti nabytých důchodových práv nebo hodnot[43]. Některé z těchto členských států stanovily určité podmínky a omezení týkající se převoditelnosti, což může v praxi představovat výrazné narušení provádění přeshraničních převodů[44].

V Rakousku je převod nabytých důchodových práv možný a rakouské právní předpisy stanoví různé možnosti. Je-li zaměstnanec trvale přesunut na práci v zahraničí, může si nabytou částku převést do zahraniční důchodové instituce.

V Řecku si osoby, které změní svou profesní činnost, mohou svá nabytá práva převést do jiného zaměstnaneckého pojistného fondu (působícího v Řecku nebo v jiném členském státě), nebo si mohou vybrat, že svá nabytá důchodová práva ponechají v původním fondu a při odchodu do důchodu obdrží důchodovou dávku z každého fondu. K takovýmto převodům v praxi dochází.

Existují však další členské státy, které tuto možnost vůbec neposkytují[45].

Jeden členský stát (LU) naznačil, že různé daňové režimy často brání pracovníkům provést přeshraniční převod, jelikož by byl zdaněn v obou členských státech. Další členský stát (SK) uvedl, že za neexistence minimálních pravidel pro převoditelnost je převod odložených důchodových práv v praxi velmi obtížný, a že jsou třeba nové debaty o možných minimálních pravidlech pro převoditelnost důchodových práv. Naopak jeden sociální partner (zástupce zaměstnavatelů) z členského státu (DE) vyjádřil spokojenost ohledně skutečnosti, že na úrovni EU neexistují žádná společná pravidla týkající se převoditelnosti, jelikož se obávají, že by se jednalo o velice komplexní počin.

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

[44] EIOPA, Závěrečná zpráva o osvědčených postupech při individuálních převodech zaměstnaneckých důchodových práv,

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.

4. UPLATŇOVÁNÍ SMĚRNICE

Co se týče praktického uplatňování směrnice, je důležité vzít na vědomí, že úloha a význam doplňkových důchodových systémů se mezi členskými státy významně liší.

Zpráva o přiměřenosti důchodů[46] vypracovaná Evropskou komisí a Výborem pro sociální ochranu analyzuje úlohu a význam doplňkových (zaměstnaneckých) důchodových systémů v rámci vnitrostátních důchodových systémů členských států.

Jak připomíná 9. bod odůvodnění směrnice, členské státy mají právo na uspořádání svých vlastních důchodových systémů a také za uspořádání těchto systémů plně odpovídají. Při provedení směrnice ve vnitrostátním právu nebyly členské státy povinny zavést právní předpisy, které stanoví zřízení doplňkových důchodových systémů. Vnitrostátní důchodové systémy jsou velmi rozmanité.

Zatímco v některých členských státech hrají doplňkové zaměstnanecké důchodové systémy v rámci vnitrostátního důchodového systému významnou úlohu (například v NL, DK, UK, IE, SE) a v jiných členských státech (DE, FR BE) jsou méně významné, ale stále důležité, zhruba v polovině členských států se z doplňkových důchodových systémů nestaly významné složky vnitrostátního důchodového systému a hrají spíše okrajovou roli.

Níže uvedená zjištění týkající se počátečního praktického uplatňování směrnice jsou založena na uplatňování směrnice, jak bylo v souladu s čl. 9 odst. 1 oznámeno členskými státy, a na odpovědích členských států a sociálních partnerů na dotazník Komise o uplatňování směrnice. Komise obdržela zpětnou vazbu od 23 členských států[47] a 8 sociálních partnerů[48].

Jak naznačují shromážděné informace, v žádném členském státě nebyly zaznamenány žádné spory před vnitrostátními soudy týkající se ustanovení provádějících směrnici.

V řadě členských států museli poskytovatelé doplňkových důchodových systémů změnit svá pravidla, aby byla v souladu s vnitrostátním právními předpisy provádějícími směrnici. To se týká například doplňkových důchodových systémů v Belgii, Německu, Lucembursku, Itálii a Bulharsku. V jiných zemích, kde byla ustanovení týkající se čekací doby, lhůty pro nabytí práv a věku pro nabytí práv v souladu se směrnicí již před jejím přijetím, nebyl žádný konkrétní dopad na doplňkové důchodové systémy pozorován.

Podle čl. 4 odst. 2 směrnice mohly členské státy umožnit sociálním partnerům stanovit odlišná, příznivější ustanovení týkající se čekací doby, lhůty pro nabytí práv nebo věku pro nabytí práv, než ta, která jsou stanovena v článku 4. Polovina členských států neumožňuje, aby kolektivní smlouvy stanovily odlišná ustanovení než ta stanovená v jejich vnitrostátních právních předpisech. Z členských států, kde je tato možnost vnitrostátním právem povolena[49], žádný členský stát neposkytl informace týkající se kolektivních smluv, které by skutečně stanovily odlišná a příznivější pravidla. V praxi platí, že pokud kolektivní smlouvy existují, přebírají ustanovení vnitrostátních právních

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

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

[48] Odborové organizace z IT, AT, BE a NL, zástupci zaměstnavatelů z AT, BE, EE a NL.

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

předpisů. Jeden sociální partner (z DE) uvedl, že ví o jedné kolektivní smlouvě ve stavebním průmyslu, která pracovníkům poskytuje příznivější ochranu než tu, kterou stanoví směrnice, jelikož doplňková důchodová práva jsou nabývána okamžitě a není požadován žádný věk pro nabytí práv.

Podle odpovědí na dotazník měla směrnice v některých zemích[50] pozitivní dopad na nabývání a zachování doplňkových důchodových práv pracovníků, kteří odcházejí ze země, aby se přesunuli do jiného členského státu. Bylo tomu tak zejména v členských státech, v nichž musela být za účelem souladu s ustanoveními směrnice provedena nová, přísnější pravidla.

Co se týče dopadu nových požadavků na informace stanovených směrnicí, dopad směrnice spolu s požadavky směrnice 2016/2341/EU byl důležitý. Pokud jde o požadavky na informace o doplňkových důchodových právech osob, členské státy stanovily podrobná pravidla v souladu s ustanoveními směrnice. V tuto chvíli je poměrně obtížné posoudit, do jaké míry provádění ustanovení směrnice pomohlo zvýšit povědomí pracovníků EU ohledně zachování jejich doplňkových důchodových práv v případě mobility v rámci EU. Většina zúčastněných stran má však zato, že pracovníci EU jsou si nyní svých práv více vědomi.

Téměř všechny zúčastněné strany uvedly, že neidentifikovaly žádné konkrétní obtíže, kterým by mobilní pracovníci EU čelili při uplatňování svých práv vyplývajících ze směrnice.

Jeden členský stát (HR) poukázal na možné budoucí obtíže při uplatňování směrnice. Některé důchodové společnosti v této zemi uvedly, že by mohlo být požadováno objasnění při stanovování skutečností souvisejících s ukončením zaměstnání, a to z hlediska dokumentování ukončení zaměstnání (prokázat přemístění).

Sociální partneři v dalším členském státě (Belgie), a to jak odborové organizace, tak zástupci zaměstnavatelů, naznačili, že lze očekávat obtíže v souvislosti se značně zvýšenou administrativní zátěží. Zdá se však, že toto souvisí s novými pravidly zavedenými v jejich zemi, která jsou přísnější než pravidla předepsaná směrnicí. Tato pravidla zcela ruší možnost stanovit čekací dobu, lhůtu pro nabytí práv i věk pro nabytí práv. Současně důchodovým systémům neumožňují vyplatit odloženým příjemcům jejich odložená důchodová práva nízké hodnoty v podobě kapitálu, a tato práva tak musí být zachovávána v systému až do odchodu osoby do důchodu. Zástupci zaměstnavatelů v jednom členském státě (AT) uvedli, že v praxi je obtížné získat souhlas čekatele na důchod s vyplacením jeho odložených práv nízké hodnoty v podobě kapitálu, a to zkrátka kvůli nedostatku zájmu o danou problematiku.

Co se týče celkového posouzení dopadu ustanovení směrnice, v některých zemích byl zjištěn určitý pozitivní dopad, a to díky povinným změnám vnitrostátních právních předpisů, zatímco v jiných zemích nebyl žádný významný praktický dopad zaznamenán. To může být způsobeno skutečností, že normy nabývání a zachování doplňkových důchodových práv, jakož i požadavky na informace, byly v těchto zemích v zásadě v souladu se směrnicí již před jejím přijetím. Mimo to v některých zemích je pokrytí doplňkových zaměstnaneckých důchodových systémů velmi nízké, nebo vůbec

[50] Například v DE, IT nebo v LUX.

neexistuje[51]. Významný počet zúčastněných stran naznačil, že na posuzování dopadu je příliš brzy, jelikož doba uplatňování je velmi krátká a nejsou k dispozici příslušné údaje.

Kromě toho musí být zjištění týkající se uplatňování směrnice vykládána opatrně, jelikož v některých zemích došlo k provedení ve vnitrostátním právu teprve nedávno. Například ve dvou zemích[52], v jejichž vnitrostátních důchodových systémech hrají doplňkové důchodové systémy významnou roli, došlo k úplnému provedení až v létě 2019.

5. ZÁVĚRY

Provedení směrnice členskými státy lze celkově považovat za uspokojivé.

Co se týče rozsahu působnosti směrnice, významný počet členských států rozšířil ochranu nad rámec směrnice a poskytl ochranu nejen zaměstnancům, ale i samostatně výdělečně činným osobám. Velký počet členských států rovněž pokryl čistě interní situace související s pohybem pracovníků. Přibližně polovina členských států stanovila pravidla pro převoditelnost nabytých důchodových práv a některé členské státy rovněž poskytují rozšířené informace přesahující rámec požadavků směrnice.

Co se týče provedení jednotlivých ustanovení směrnice ve vnitrostátních právních předpisech, analýza prováděcích opatření členských států odhalila pouze omezený počet problémů s prováděním, které postihly několik málo členských států. Tato situace vyvstala zejména v souvislosti s minimálními požadavky na nabytí doplňkových důchodových práv stanovenými směrnicí, tj. při provádění pravidel týkajících se čekací doby, lhůty pro nabytí práv a věku pro nabytí práv.

Analýza odpovědí členských států a zúčastněných stran na dotazník ohledně provedení směrnice ve vnitrostátním právu a jejího uplatňování odhalila, že v některých členských státech bylo třeba provést významné změny dříve existujících pravidel. V jiných členských státech byla práva stanovená směrnicí dostatečně zaručena již před provedením směrnice ve vnitrostátním právu.

Na základě analýzy se zdá, že členské státy směrnici nevyužily ke snížení norem v oblasti nabývání a zachování doplňkových důchodových práv, ani ke snížení požadavků na informace.

Odpovědi na dotazník naznačují, že směrnice měla pro všechny zúčastněné strany celkově pozitivní dopad. Tento závěr zohledňuje, že v době přijetí směrnice se v členských státech stále nacházeli pracovníci, jejichž doplňková důchodová práva mohla propadnout, jestliže jejich pracovní poměr skončil dříve, než uplynula minimální doba jejich účasti v systému (lhůta pro nabytí práv), nebo dříve, než dosáhli minimálního věku (věk pro nabytí práv). Dopad pravidel směrnice na jednotlivé členské státy se nicméně velmi liší, jelikož v některých členských státech, kde právní předpisy již byly v souladu s ustanoveními směrnice, nebyl dopad významný.

Co se týče požadavku na informace stanoveného směrnicí, dopad směrnice spolu s požadavky směrnice 2016/2341/EU o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního

[51] Například v CZ, LT a RO žádné zaměstnanecké důchodové systémy v současné době neexistují, nebo v HU, EE a SK jsou velmi vzácné.

[52] FR a IE.

pojištění (IZZP) a dohledu nad nimi byl důležitý. V tuto chvíli je obtížné posoudit úroveň povědomí pracovníků EU o jejich doplňkových důchodových právech.

Je nicméně zřejmé, že minimální požadavky stanovené směrnicí, jako například požadavky týkající se nabývání a zachování doplňkových důchodových práv nebo podrobnějších informací, vytvořily větší právní jistotu a zvýšily povědomí pracovníků o jejich doplňkových důchodových právech při přesunu do zahraničí (nebo při uvažování o přesunu). V důsledku toho by měly přispět k usnadňování volného pohybu pracovníků v rámci EU.

Co se týče uplatňování směrnice, analýza ukazuje, že ustanovení provádějící směrnici v jednotlivých členských státech jsou funkční a dosud nedošlo k žádným soudním sporům ohledně pravidel stanovených směrnicí. Ve většině zemí nebyly zjištěny žádné konkrétní obtíže související s uplatňováním ustanovení směrnice; v souvislosti s jednotlivými členskými státy bylo oznámeno jen velmi omezené množství problémů.

Je však třeba zdůraznit, že vzhledem k pozdnímu provedení směrnice v mnoha zemích a relativně krátké době jejího uplatňování v praxi není v této fázi možné vyvozovat jednoznačné závěry o jejím dopadu.

Komise bude nadále sledovat provádění směrnice a bude pokračovat ve spolupráci s členskými státy, aby bylo zajištěno, že směrnice je ve všech těchto státech správně provedena ve vnitrostátním právu a správně prováděna.

Po přijetí směrnice byly na úrovni EU přijaty další politické iniciativy s cílem zvýšit přispívání doplňkových důchodových systémů k odpovídajícím příjmům ve stáří v členských státech. Komise konkrétně v roce 2018 zřídila skupinu na vysoké úrovni pro důchody[53], jejímž cílem je poskytovat Komisi politické poradenství v záležitostech souvisejících se způsoby, jak zlepšit poskytování, bezpečnost prostřednictvím pravidel obezřetnosti, mezigenerační rovnováhu, přiměřenost a udržitelnost doplňkových (zaměstnaneckých a osobních) důchodů, a to ve světle výzev v Unii a v členských státech, které ovlivňují přiměřenost příjmů ve stáří a vývoj důchodového trhu Unie. V prosinci 2019 skupina schválila svou první závěrečnou zprávu včetně politických doporučení určenou EU, členským státům a poskytovatelům důchodů. Komise bude zprávu pečlivě studovat, aby zajistila odpovídající následná opatření v oblasti politiky, a bude ji propagovat a šířit mezi členskými státy a zúčastněnými stranami.

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