EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 6.7.2020
COM(2020) 291 final

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

om tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter

1. INLEDNING

Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för EU:s medborgare och en av den inre marknadens grundpelare. Den finns inskriven i artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Denna rättighet har vidareutvecklats i sekundärrätten, särskilt i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Den har också vidareutvecklats i EU-domstolens rättspraxis.

En grundläggande faktor för att underlätta fri rörlighet för arbetstagare är att deras rättigheter till social trygghet bevaras, bland annat rätten till pension. Arbetstagarnas sociala trygghet på pensionsområdet garanteras genom lagstadgade socialförsäkringssystem, tillsammans med kompletterande pensionssystem knutna till anställningsavtalet. Den huvudsakliga behörigheten för detta ligger hos de nationella socialförsäkringssystemen.

För att skydda personer som utövar sin rätt till fri rörlighet införde EU redan i ett mycket tidigt skede åtgärder på grundval av artikel 48 i EU-fördraget i syfte att skydda rättigheterna till social trygghet för arbetstagare som flyttar inom Europeiska unionen och deras familjemedlemmar, de så kallade förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen[1]. Dessa förordningar rör dock i princip endast lagstadgade pensionssystem och omfattar inte kompletterande pensionssystem[2]. Det är därför viktigt att införa regler för kompletterande pensionsrättigheter.

Som ett första steg för att undanröja hinder för den fria rörligheten i samband med kompletterande pensioner som inte omfattas av förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen fastställs i rådets direktiv 98/49/EG[3] om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen vissa rättigheter för försäkringstagare som omfattas av kompletterande pensionssystem. Enligt detta direktiv måste förvärvade pensionsrättigheter för en person som upphör att betala avgifter till ett kompletterande pensionssystem på grund av att han eller hon flyttar till en annan medlemsstat bevaras i samma utsträckning som för en person som bor kvar i samma medlemsstat och också upphör att betala in avgifter till pensionssystemet. Förmånstagare i kompletterande pensionssystem har rätt att få sina förmåner utbetalade i vilken medlemsstat som helst.

I rapporten om tillämpningen av direktiv 98/49/EG[4] konstateras dock att direktivet endast var den första åtgärden som bidrar till att undanröja hinder för arbetskraftens fria rörlighet när det gäller kompletterande pensioner och att det fortfarande fanns hinder.

---

1 De förordningar som avses är förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

2 Med undantag av de system för social trygghet som definieras som lagstiftning i artikel 1.1 första stycket i förordning (EG) nr 883/2004 eller som har blivit föremål för en förklaring från en medlemsstat enligt denna artikel.

3 Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen.

4 KOM(2006) 22 slutlig av den 26 januari 2006.

Kommissionen lade därför fram ett förslag till direktiv om bättre möjligheter att överföra kompletterande pensionsrättigheter[5].

Direktiv 2014/50/EU om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (nedan kallat *direktivet om kompletterande pensionsrättigheter*[6] eller *direktivet*) antogs den 16 april 2014[7]. Det kan anses utgöra ett andra steg för att undanröja hinder för den fria rörligheten när det gäller kompletterande pensioner och för att ytterligare underlätta arbetstagares rörlighet mellan medlemsstaterna.

Detta direktiv syftar till att främja arbetstagarnas rörlighet genom att minska de hinder som skapas genom vissa bestämmelser som rör kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande. Kompletterande ålderspension får i många medlemsstater ökad betydelse som ett sätt att trygga människors levnadsstandard under ålderdomen. Det är därför viktigt att vissa minimikrav för att förvärva och bevara pensionsrättigheter införs för att minska hindren för arbetstagarnas fria rörlighet mellan medlemsstaterna.

Direktivets krav rör särskilt följande:

- Villkor för intjänande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem:

  I direktivet fastställs en längsta kvalifikationstid, dvs. tiden innan en arbetstagare kan bli förmånstagare i ett pensionssystem, och en längsta förvärvandetid, dvs. den tid som arbetstagaren måste vara aktiv deltagare i systemet för att erhålla rätt till ackumulerade kompletterande pensionsrättigheter, samt en åldersgräns för förvärvandet av pensionsrättigheter.

- Bevarande av vilande pensionsrättigheter:

  I direktivet fastställs rättigheten till faktiskt bevarande av kompletterande pensionsrättigheter.

- Rätt till information:

  Direktivet säkerställer rätten att få tillräcklig information, särskilt om hur rörligheten påverkar pensionsrättigheterna.

Direktivet trädde i kraft den 20 maj 2014 och skulle införlivas av medlemsstaterna senast den 21 maj 2018. Syftet med denna förhållandevis långa införlivandetid var att medlemsstaterna skulle få tillräckligt med tid på sig, vilket ansågs nödvändigt med tanke på sakens komplicerade natur och att medlemsstaternas kompletterande pensionssystem skiljer sig sinsemellan.

Enligt artikel 9.1 i direktivet skulle medlemsstaterna till kommissionen överlämna all tillgänglig information om tillämpningen av detta direktiv senast den 21 maj 2019.

---

5 KOM(2005) 507 slutlig av den 20 oktober 2005.

6 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/50/oj

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

Enligt artikel 9.2 i direktivet ska kommissionen upprätta en rapport om tillämpningen av detta direktiv i medlemsstaterna.

Rapporten bygger huvudsakligen på de åtgärder som medlemsstaterna har meddelat till kommissionen enligt artikel 8 i direktivet. Hänvisningar till nationell lagstiftning om införlivande av direktivet återfinns på webbplatsen Eur-Lex[8]. Kommissionen har använt den information om tillämpningen av direktivet som medlemsstaterna har överlämnat enligt artikel 9 i direktivet för denna rapport. Kommissionen har även använt information som samlats in av sitt nätverk av juridiska experter om den fria rörligheten för arbetstagare och samordningen av de sociala trygghetssystemen[9]. Kommissionen har dessutom rådgjort med ledamöterna i den rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare[10] genom att skicka ut en detaljerad enkät[11] (nedan kallad *enkäten*) till dem och, därefter, utkastet till rapport. Kommissionen bad även ledamöterna i den tekniska kommittén för arbetskraftens fria rörlighet[12] att göra förtydliganden när det gäller införlivandeåtgärderna.

2. INFÖRLIVANDE

I enlighet med artikel 8 i direktivet var medlemsstaterna skyldiga att införliva direktivet senast den 21 maj 2018.

För att hjälpa medlemsstaterna med införlivandet och genomförandet diskuterades direktivet vid flera möten i de kommittéer som nämns ovan mellan 2016 och 2018.

När tidsfristen för införlivandet löpte ut hade dock endast tio medlemsstater anmält införlivandeåtgärder och förklarat att direktivet hade införlivats fullständigt[13].

I juli 2018 inledde kommissionen överträdelseförfaranden mot tio medlemsstater[14] som vid den tidpunkten fortfarande inte hade anmält att direktivet hade införlivats fullt ut. I januari 2019 fortsatte kommissionen överträdelseförfaranden mot fyra medlemsstater[15]. I september 2019 hade samtliga medlemsstater slutligen anmält fullständigt införlivande. Överträdelseförfarandena lades därför ned.

Kommissionen håller för närvarande på att slutföra sin analys av de nationella åtgärdernas överensstämmelse för att se till att direktivet har införlivats korrekt. Som ett led i den pågående överensstämmelsekontrollen utbyter kommissionen information med medlemsstaterna om de frågor som tas upp i denna rapport.

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/NIM/?uri=CELEX:32014L0050&qid=1562160328388.
[9] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1098.
[10] Kommitté som inrättats enligt artikel 21 i förordning (EU) nr 492/2011.
[11] Enkäten handlade framför allt om klargöranden av vissa införlivandeåtgärder och om tillämpningen av direktivet i praktiken. Tjugotre medlemsstater och åtta arbetsmarknadsparter (fackföreningar och arbetsgivarföreningar) besvarade enkäten (till slutet av januari 2020).
[12] Kommitté som inrättats enligt artikel 29 i förordning (EU) nr 492/2011.
[13] DE, EE, FI, HR, HU, LV, LT, SK, SI och SE.
[14] Formella underrättelser skickades till CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LUX, NL, AT och RO.
[15] Motiverade yttranden skickades till CY, IE, FR och RO.

3. DIREKTIVETS GENOMFÖRANDE

När det gäller metoden för att införliva direktivet var medlemsstaterna enligt artikel 8.1 i direktivet fria att besluta att antingen införliva direktivets bestämmelser genom att anta nödvändiga bestämmelser i lagar och andra författningar eller se till att arbetsmarknadens parter genom avtal inför de bestämmelser som krävs. Om medlemsstaterna införlivade direktivet genom kollektivavtal var de skyldiga att genom lämpliga bestämmelser i lagar och andra författningar säkerställa att alla arbetstagare fullt ut omfattas av det skydd som direktivet ger. Införlivandeakten eller det officiellt offentliggjorda dokumentet måste innehålla en hänvisning till direktivet.

Samtliga medlemsstater har införlivat direktivet genom lagar. Tre medlemsstater[16] ansåg att deras befintliga lagstiftning redan överensstämde fullständigt med direktivets bestämmelser. Ingen medlemsstat har uppgett att den har genomfört direktivets bestämmelser genom kollektivavtal.
De flesta medlemsstaters införlivandeåtgärder innehåller en hänvisning till direktivet. I en medlemsstat[17] angavs hänvisningen till direktivet i regeringens lagstiftningsförslag. De medlemsstater som ansåg att den befintliga lagstiftningen var tillräcklig för att uppnå fullständigt genomförande införde ingen hänvisning till direktivet.

3.1 Tidsram för tillämpningen

När det gäller tidsramen gäller direktivet endast för anställningsperioder som infaller efter tidsfristen för införlivandet[18], dvs. den 21 maj 2018. Medlemsstaterna var således skyldiga att säkerställa att lagstiftningen, även om de slutförde införlivandet först efter den 21 maj 2018, hade retroaktiv verkan för alla anställningsperioder efter den 21 maj 2018.

De flesta av länderna har uppfyllt denna regel. Ett fåtal har dock inte gjort det[19]: I Polen trädde lagen som införlivade direktivet i kraft senare (den 7 juni 2018), men utan retroaktiv verkan. Sverige respekterade generellt reglerna avseende tidsfristen, men beaktar endast rättigheter efter den 1 juni 2018 i beräkningarna av vilande pensionsrättigheter för efterlevande. I Frankrike trädde lagen som införlivade direktivet i kraft den 5 juli 2019, men utan retroaktiv verkan. Lagen gäller från och med den 5 juli 2019 för system som inrättats efter detta datum, men för system som redan fanns före detta datum gäller införlivandebestämmelserna endast för rättigheter som motsvarar anställningsperioder efter den 1 januari 2020. I Rumänien antogs lagen som införlivar direktivet den 8 juli 2019, men utan retroaktiv verkan.

3.2 Tillämpningsområde med avseende på personer

Direktivet är endast tillämpligt på anställda personer, inte på egenföretagare (se artiklarna 1 och 3 b), till skillnad från direktiv 98/49/EG, som är tillämpligt på alla kategorier av personer.

[16] SI, LV och UK.

[17] FI.

[18] Artikel 2.4 i direktivet.

[19] FR, SE, PL och RO.

Eftersom endast minimikrav fastställs i direktivet[20] står det medlemsstaterna fritt att utvidga det skydd som följer av direktivet till att även omfatta egenföretagare. Över hälften av medlemsstaterna[21] beslutade att utvidga det skydd som följer av direktivet till att även omfatta egenföretagare.

3.3 Territoriellt tillämpningsområde

I artikel 2.5 i direktivet klargörs att direktivets bestämmelser inte gäller intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter för arbetstagare som flyttar inom en enda medlemsstat. Enligt skäl 6 i direktivet får medlemsstaterna dock överväga att använda sina nationella befogenheter för att utvidga de bestämmelser som gäller enligt detta direktiv till deltagare i pensionssystem som byter anställning inom en enda medlemsstat.

Hälften av medlemsstaterna valde att utvidga tillämpningen av direktivets bestämmelser till att även omfatta rent inhemska situationer[22]. Dessa länder har valt olika tillvägagångssätt: några länder förtydligade att lagstiftningen även gäller rent inhemska situationer, medan andra länder endast gjorde detta underförstått eftersom deras lagstiftning inte gör åtskillnad mellan nationella och gränsöverskridande situationer[23], och några beslutade att tillämpa liknande regler på interna situationer[24].

3.4 Materiellt tillämpningsområde

I sin rapport om pensionernas tillräcklighet[25] gör Europeiska kommissionen och kommittén för socialt skydd åtskillnad mellan följande typer av kompletterande pensionssystem, vilja kan tjäna som en gemensam referensram:

Kompletterande pensionssystem:

- **Tjänstepensionssystem** är system som är knutna till ett anställningsförhållande eller en yrkesverksamhet. De kan inrättas gemensamt av en eller flera arbetsgivare, branschsammanslutningar eller arbetsmarknadsparter.
- **Privata pensionssystem** bygger på ett individuellt avtal om pensionssparande mellan pensionsspararen och en leverantör av finansiella tjänster. Arbetsgivaren kan ibland betala in avgifter till de anställdas privata pensionssystem.

Enligt direktivets definition av kompletterande pensionssystem omfattas endast ”tjänstepensionssystem” av direktivets tillämpningsområde.

Direktivets materiella tillämpningsområde definieras genom artikel 2 tillsammans med artikel 3 i direktivet. I artikel 2 anges att direktivet gäller för kompletterande

[20] Se artikel 7.1 och skäl 28 i direktiv 2014/50/EU.

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

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

[23] AT, BE, LV och PL.

[24] Till exempel EE.

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

pensionssystem med undantag för system som detaljerat räknas upp eller hänvisas till i direktivet[26].

Begreppet kompletterande pensionssystem definieras i artikel 3 b. I direktivet ska kompletterande pensionssystem förstås som ett i enlighet med nationell rätt och praxis inrättat tjänstepensionssystem som är kopplat till ett anställningsförhållande och som är avsett att tillhandahålla en kompletterande pension för anställda. Detta förtydligas ytterligare i skäl 11, där följande anges: ”Detta direktiv bör gälla alla kompletterande pensionssystem som har inrättats i enlighet med nationell rätt och praxis och som ger arbetstagare en kompletterande pension, såsom gruppförsäkringsavtal, bransch- eller sektorsspecifika fördelningssystem, fonderade system eller utfästelser om pension som garanteras av bokförda reserver eller något kollektivt eller annat jämförbart system.”

I skäl 14 klargörs att direktivet endast bör gälla för kompletterande pensionssystem där rättigheterna intjänats på grund av ett anställningsförhållande och är kopplade till uppnådd pensionsålder eller uppfyllande av andra krav enligt systemet eller den nationella lagstiftningen. Direktivet är inte tillämpligt på andra individuella pensionsordningar än sådana som grundar sig på ett anställningsförhållande. Individuella pensionsordningar som inte är kopplade till ett anställningsförhållande omfattas således inte av direktivets tillämpningsområde.

Lagstadgade pensioner är inte kopplade till ett anställningsförhållande och bör omfattas av förordning (EG) nr 883/2004, vilket innebär att de inte omfattas av direktivets tillämpningsområde.

Med hänsyn till de nationella införlivandeåtgärderna kan det konstateras att samtliga medlemsstaters införlivandeåtgärder omfattar direktivets tillämpningsområde. Nästan alla medlemsstaters lagstiftning[27] gäller för alla kompletterande pensionssystem (tjänstepensionssystem) enligt definitionen i artikel 3 som inte undantas enligt artikel 2.1 och 2.2. Några medlemsstater har inte definierat tillämpningsområdet i sin lagstiftning. Det framgår dock av ordalydelsen i denna lagstiftning att bestämmelserna om materiellt tillämpningsområde har respekterats[28].

3.5 Villkor för intjänande av pensionsrättigheter

Kraven i fråga om villkoren för mobila arbetstagares intjänande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem är en av direktivets viktigaste aspekter.

[26] Dessa är följande: 1) Kompletterande pensionssystem som omfattas av förordning (EG) nr 883/2004. 2) Kompletterande pensionssystem som vid tidpunkten för direktivets ikraftträdande inte längre tar emot nya aktiva deltagare och som kommer att förbli stängda för nya deltagare. 3) Kompletterande pensionssystem som är föremål för åtgärder som medför ingripande av administrativa organ, inrättade genom nationell lagstiftning, eller av rättsliga myndigheter, vilka vidtas i syfte att bevara eller återställa systemens ekonomiska ställning, inbegripet likvidationsförfaranden. 4) System för insolvensgaranti, kompensationssystem och nationella pensionsreservfonder. 5) En engångsutbetalning från en arbetsgivare till en anställd vid anställningsförhållandets upphörande, som inte hänför sig till ålderspension. 6) Invaliditets- och/eller efterlevandeförmåner som är knutna till kompletterande pensionssystem, med undantag av de särskilda bestämmelserna om efterlevandeförmåner i artiklarna 5 och 6 i direktiv 2014/50/EU.

[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] Detta gäller för EE, HR och SI.

Att pensionsrättigheter inom kompletterande pensionssystem kan förverkas om en arbetstagares anställningsförhållande upphör, innan han eller hon har fullbordat en minimiperiod av deltagande i planen (nedan kallad *förvärvandetid*) eller innan han eller hon har uppnått minimiåldern (nedan kallad *förvärvandeålder*) kan hindra arbetstagare som flyttar mellan medlemsstater från att tjäna in adekvata pensionsrättigheter. Kravet på långa tider innan en arbetstagare kan bli deltagare i ett kompletterande pensionssystem (nedan kallad *kvalifikationstid*) kan ha liknande effekt. EU:s medlagstiftare beslutade därför att fastställa vissa begränsningar i syfte att undanröja dessa hinder för arbetstagares fria rörlighet.

Enligt artikel 4.1 i direktivet får den totala sammanlagda kvalifikationstiden och förvärvandetiden inte överskrida tre år. Pensionsrättigheter tjänas därför oåterkalleligen in (förvärvas) senast tre år efter anställningsförhållandets upphörande.

Kompletterande pensionssystem får fastställa en minimiålder på högst 21 år för förvärvandet av pensionsrättigheter. Såsom förklaras i skäl 17 utgör krav på minimiålder för deltagande i kompletterande pensionssystem däremot inte ett hinder för den fria rörligheten och tas därför inte upp i detta direktiv.

Enligt enkätresultaten har dessa nya minimikrav föranlett ändringar av de relevanta gränser som fastställts på nationell nivå, eftersom kvalifikationstiden och/eller förvärvandetiden var längre i vissa länder och förvärvandeåldern var högre än de nya kraven i direktivet.

Endast ett fåtal medlemsstater tillåter inte kvalifikations- eller förvärvandetider eller förvärvandeålder. Efter det att direktivet antagits beslutade en medlemsstat (Belgien) att ytterligare stärka arbetstagarnas rättigheter utöver de gränser som fastställs i direktivet, och slopade möjligheten att föreskriva en kvalifikations- och förvärvandetid samt en förvärvandeålder.

Kvalifikationstid

Sexton medlemsstater tillämpar treårsgränsen enligt direktivet (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE) medan sex medlemsstater endast tillåter mycket kortare kvalifikationstider: BG (sex månader), IE (ett år), LT (ett år), SI (ett år), SK (ett år), UK (tre månader). Fem medlemsstater tillåter inte någon kvalifikationstid (HR, BE, DE, IT, NL). Endast en medlemsstat (AT) har en kvalifikationstid på fyra år för en viss kategori av arbetstagare (arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag). En annan medlemsstat (LV) har inga regler för kvalifikationstider. Utifrån den lagstiftning som har anmälts av de lettiska myndigheterna kan det inte uteslutas att en kvalifikationstid inte är tillåten. Faktum är att det framgår av lagstiftningen att varje pensionsplan kan fastställa en kvalifikationstid, vilket innebär att den kan vara längre än tre år. Dessa bestämmelser i Österrike och Lettland förfaller inte överensstämma med direktivets bestämmelser.

Förvärvandetid

Sexton medlemsstater tillämpar treårsgränsen i direktivet (AT, CY, CZ, DE, DK, EL[29], ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SE), medan tre medlemsstater tillåter en kortare förvärvandetid: IE (två år), LT (två år) och UK (två år). Åtta medlemsstater tillåter inga

[29] Grekland har ingen förvärvandetid för intjänande av pensionsrättigheter i försäkrings- och tjänstepensionsfonder.

förvärvandetider (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Återigen finns det en medlemsstat (LV) som inte har några bestämmelser om förvärvandetid. Eftersom det inte kan uteslutas att förvärvandetider inte är tillåtna, förefaller lagstiftningen inte överensstämma med direktivets bestämmelser.

Tyskland minskade sina förvärvandetider från tio till fem år redan 2001 och förvärvandeåldern på 30 år har sänkts. Tack vare att direktivet har varit införlivat i de nationella lagstiftningarna sedan början av 2018 måste en arbetstagare ha varit anställd av en arbetsgivare i endast tre år och måste vara 21 år för att bevara sina tjänstepensionsrättigheter. Detta är en positiv utveckling för arbetstagarnas rätt att förvärva kompletterande pensioner.

Kombination av kvalifikationstider och förvärvandetider

Med undantag för två medlemsstater[30] respekterar samtliga medlemsstater den treårsgräns som gäller för kombinationen av kvalifikationstider och förvärvandetider. De medlemsstater som tillåter både kvalifikationstider och förvärvandetider, vilka om de tillämpas tillsammans kan överskrida maxgränsen på tre år, fastställer uttryckligen den maxgräns på tre år som gäller när dessa två tider kombineras (t.ex. CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI och RO).

För andra medlemsstater är det möjligt att indirekt konstatera att denna regel följs, eftersom ett av villkoren är tillåtet och det andra inte är tillåtet när dessa två tider läggs ihop, vilket innebär att tiden inte kan överskrida treårsgränsen (t.ex. BG, EE, IE, LT, SK, UK).

Förvärvandeålder

I en stor grupp medlemsstater (16) är det tillåtet för institut som tillhandahåller kompletterande pensionssystem att fastställa en förvärvandeålder: 21 år (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT, NL, PT, RO och SE). En medlemsstat (BG) tillåter en mycket lägre förvärvandeålder på 16 år. Flera länder (nio) tillåter inte en minimiålder för intjänande av pensionsrättigheter (IE, IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU och BE). Två andra länder föreskriver inga bestämmelser om förvärvandeålder i sin lagstiftning (AT, LV), vilket ger upphov till frågan om det är tillåtet att fastställa en förvärvandeålder, och om så är fallet, vilken.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att en stor majoritet av medlemsstaterna har införlivat direktivets minimikrav för intjänande av kompletterande pensionsrättigheter på ett korrekt sätt.

En medlemsstats (LV) nationella införlivandeåtgärder förefaller inte uttryckligen föreskriva maximala kvalifikations- och förvärvandetider eller bestämmelser om förvärvandeålder, vilket innebär att sådana bestämmelser kan fastställas av varje pensionsplan eller i varje anställningsavtal. I praktiken kan detta innebära att institut som tillhandahåller kompletterande pensionssystem kan fastställa villkor som inte överensstämmer med direktivet. En annan medlemsstat (AT) verkar tillåta en kvalifikationstid på fyra år för en viss kategori av arbetstagare.

[30] LV, AT vad gäller arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Rätt till återbetalning av avgifter

För att skydda avgående arbetstagares finansiella rättigheter om de ännu inte har några intjänade pensionsrättigheter enligt den fastställda förvärvandetiden, fastställs i artikel 4.1 c i direktivet att de har rätt till återbetalning av de avgifter som de har betalat in eller som har betalats in för deras räkning. Avgifter som de anställda själva har betalat in och avgifter som arbetsgivaren har betalat in för deras räkning kan således aldrig gå förlorade om avgående arbetstagare träder ur ett pensionssystem innan de har tjänat in några rättigheter.

De flesta medlemsstater har införlivat ersättningsregeln på ett korrekt sätt. Några medlemsstater ansåg inte att det var nödvändigt att införliva denna regel i den nationella lagstiftningen eftersom de inte har någon förvärvandetid, vilket innebär att den avgående arbetstagarens avgifter tjänas in omedelbart. En medlemsstat införlivade dock inte ersättningsregeln trots att avgifter inte tjänas in omedelbart (LV).

När det gäller möjligheten enligt artikel 4.2 att tillåta att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal fastställer mer förmånliga regler för kvalifikationstider eller förvärvandetider än bestämmelserna i artikel 4, tillåter hälften av medlemsstaterna denna möjlighet[31].

3.6 Bevarande av vilande pensionsrättigheter (artikel 5)

Bestämmelserna om bevarande av vilande pensionsrättigheter enligt detta direktiv skiljer sig från de rättigheter som fastställs i artikel 4 i direktiv 98/49/EG. I direktiv 98/49/EG fastställs å ena sidan principen om att avgående arbetstagare som lämnar ett system och flyttar till en annan medlemsstat ska behandlas på samma sätt som avgående arbetstagare som lämnar systemet men stannar kvar i samma medlemsstat. I direktiv 2014/50/EU fastställs å andra sidan att avgående arbetstagare som lämnar ett system och flyttar till en annan medlemsstat har rätt att bevara sina förvärvade vilande pensionsrättigheter enligt samma villkor som gäller för arbetstagare som är aktiva deltagare i systemet.

Grundprincipen är att avgående arbetstagare, dvs. arbetstagare som lämnar ett system för att utöva sin rätt till fri rörlighet, inte ska bli lidande för detta och att de när det gäller deras förvärvade rättigheter ska behandlas rättvist i förhållande till arbetstagare som är aktiva deltagare i systemet. Avgående arbetstagare har således rätt att behålla sina vilande pensionsrättigheter enligt den tidigare arbetsgivarens pensionssystem. Hur dessa rättigheter bevaras kan variera beroende på pensionssystemets karaktär – det kan exempelvis ske via indexering eller återbetalning av kapital. En del bestämmelser är mer passande för förmånsbestämda system, medan andra är mer lämpade för avgiftsbestämda system[32]. Direktivet föreskriver dessutom att det ursprungliga värdet av dessa rättigheter ska beräknas vid den tidpunkt då den avgående arbetstagarens nuvarande anställningsförhållande upphör.

Samtliga medlemsstater följde den allmänna regeln för bevarande av vilande pensionsrättigheter eftersom alla har infört åtgärder som säkerställer att avgående

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

[32] ”Förmånsbestämda system” är system där förmånen främst beror på antal anställningsår och lön, och där arbetsgivaren bär investeringsrisken. ”Avgiftsbestämda system” är system där de framtida förmånerna främst beror på det upplupna värdet på sparkapitalet och där investeringsrisken bärs av förmånstagaren.

arbetstagares kan behålla sina förvärvade pensionsrättigheter i det kompletterande pensionssystem som de har investerat i.

När det gäller rättvis behandling av avgående arbetstagares och deras efterlevandes vilande pensionsrättigheter har samtliga länder bestämmelser om att dessa ska likställas med värdet av aktiva deltagare i systems rättigheter eller behandlas på andra sätt som anses vara rättvisa enligt artikel 5.2 i direktivet.

Möjlighet att tillåta att förvärvade rättigheter betalas ut i form av ett kapitalbelopp

För att minska förvaltningskostnaderna för vilande pensionsrättigheter med ringa värde ger artikel 5.3 medlemsstaterna möjlighet att tillåta att de kompletterande pensionssystemen inte bevarar en avgående arbetstagares förvärvade rättigheter utan betalar ut ett belopp motsvarande värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna till den avgående arbetstagaren. Detta är dock endast möjligt med arbetstagarens informerade samtycke och i den mån värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna inte överskrider ett tröskelvärde som medlemsstaten har fastställt.

Majoriteten av medlemsstaterna utnyttjade inte denna möjlighet. De nationella taken i de medlemsstater[33] som har utnyttjat möjligheten att tillämpa detta undantag från reglerna om bevarande skiljer sig betydligt, från omkring 2 000 euro i Grekland till 12 600 euro i Österrike[34].

3.7 Informationskrav

Enligt artikel 6 ska medlemsstaterna se till att aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem och förmånstagare med vilande pensionsrättigheter som utövar eller har för avsikt att utöva sina rättigheter till fri rörlighet samt efterlevande förmånstagare på begäran har rätt att få lämplig och ändamålsenlig information om sina kompletterande pensionsrättigheter. Några av dessa informationskrav fastställs redan i artikel 7 i direktiv 98/49/EG. Artikel 6.5 i direktivet avser kompletterande informationskrav enligt direktiv 2003/41/EG, vilket har upphävts genom direktiv 2016/2341/EU (omarbetning)[35]. Denna hänvisning ska därför tolkas som en hänvisning till de informationskrav som fastställs i direktiv 2016/2341/EU.

Direktivet föreskriver olika minimikrav för information för aktiva deltagare och förmånstagare med vilande pensionsrättigheter. Aktiva deltagare har rätt att bli informerade om hur anställningens upphörande skulle påverka deras kompletterande

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE. Förutom den allmänna regeln om bevarande tillåter vissa länder dock utbetalning av engångsbelopp (t.ex. HR, SI och UK).

[34] I länder som har fastställt sina tröskelvärden i form av absoluta belopp ser situationen ut på följande sätt: AT (12 600 euro), CY (3 000 euro), DE (månatlig pensionsgräns på 30,45 euro eller ett tröskelvärde för kapitalbelopp på 3 654 euro), DK (runt 2 900 euro), EL (från och med 2020 gäller beloppet 2 000 euro, som kommer att justeras årligen), FI (månatlig gräns på 70 euro). För länder som har fastställt sina tröskelvärden i relativa termer varierar även dessa: LU (tre gånger den sociala minimimånadslönen för lågutbildade arbetstagare, vilken för 2019 motsvarar ett tröskelvärde på 6 213,30 euro), SE (ett prisgrundbelopp som uppgår till omkring 4 347 euro för 2019).

[35] Europaparlamentets och rådets direktiv 2016/2341/EU av den 14 december 2016 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut (omarbetning).

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

Belgien har en statlig databas, ”Min pension, min kompletterande pension”. Alla pensionsinstitut, såväl försäkringsinstitut som pensionsfonder, måste årligen rapportera alla upplupna pensionsrättigheter per ansluten person till denna databas. Alla medborgare har därmed tillgång till all information om sina upplupna pensionsrättigheter i Belgien. Belgien deltar tillsammans med andra EU-länder i ett pilotprojekt för att inrätta en europeisk spårningstjänst för pensioner, där deltagarna kan spåra sina upplupna pensionsrättigheter i olika medlemsstater och pensionssystem under karriären.

pensionsrättigheter[36]. Förmånstagare med vilande pensionsrättigheter och efterlevande förmånstagare har rätt att få information om värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna eller en sammanställning av de förvärvade pensionsrättigheterna och villkoren för den framtida behandlingen av dessa rättigheter.

Informationen ska lämnas på begäran, och på ett tydligt sätt, skriftligen och inom rimlig tid. Medlemsstaterna får tillåta att pensionssystemen lämnar denna information högst en gång per år.

Enligt direktivet ska informationen lämnas inom rimlig tid. Många medlemsstater har inte fastställt en tidsfrist för att lämna information, medan andra har valt att föreskriva en bestämd tidsfrist, nämligen sju dagar (BG), tio dagar (ES), femton dagar (SI), en månad (UK), två månader (IE) och sextio dagar (PT). En del medlemsstater tillämpar rättsliga begrepp såsom ”inom rimlig tid” (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE) eller kravet att lämna information ”utan oskäligt dröjsmål” (CZ), ”i god tid” (NL), eller ”omedelbart” (PL).
Många medlemsstater har utnyttjat möjligheten att begränsa tillhandahållandet av information på begäran till ”en gång per år”[37], men ett betydande antal har dock inte gjort så[38].

I många medlemsstater kan informationen lämnas på elektronisk väg[39]. I ett fåtal medlemsstater är detta varken ett krav eller förbjudet[40], medan några andra medlemsstater inte tillhandahåller sådana möjligheter[41].

[36] Denna information ska inbegripa i synnerhet följande: a) Villkoren för intjänande av de kompletterande pensionsrättigheterna och konsekvenserna av dem när ett anställningsförhållande upphör. b) Värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna eller en sammanställning av de förvärvade pensionsrättigheterna (som har gjorts högst tolv månader före begäran om informationen). c) Villkoren för den framtida behandlingen av vilande pensionsrättigheter. Om det genom systemet är möjligt att i förtid få tillgång till förvärvade pensionsrättigheter genom en utbetalning av ett engångsbelopp (vilket t.ex. är tillåtet enligt artikel 5.3 i direktivet), ska den information som tillhandahålls även inbegripa en skriftlig förklaring om att deltagaren bör överväga rådgivning om investering av detta engångsbelopp för ålderspensionsändamål.

[37] AT, BE endast delvis eftersom spårningstjänsten ”min pension” kan användas när som helst, CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE.

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

[39] AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK och delvis FI. I RO är det möjligt att lämna information på elektronisk väg, men endast som ett kompletterande kommunikationssätt som inte ersätter det obligatoriska tryckta formatet.

[40] CY, EL, LU, MT.

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

Utöver direktivets informationskrav ska mer information lämnas från och med januari 2019 enligt direktiv 2016/2341/EU om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut [42]. När det gäller kompletterande pensionssystem som tillhandahålls av tjänstepensionsinstitut och således omfattas av direktiv 2016/2341/EU, omfattas medlemsstaterna nu därför av krav som går längre än informationskraven i direktiv 2014/50/EU. Enligt direktiv 2016/2341/EU är institut som tillhandahåller kompletterande pensionssystem för närvarande skyldiga att lämna all relevant information till potentiella deltagare (presumtiva medlemmar) redan innan de ingår avtal om deltagande.

Informationen om kompletterande pensionsrättigheter till aktiva deltagare, förmånstagare med vilande pensionsrättigheter och även presumtiva medlemmar är följaktligen generellt omfattande.

3.8 Överföring av pensionsrättigheter

I direktivet fastställs inte någon överföring av förvärvade pensionsrättigheter. För att underlätta rörlighet för arbetstagare mellan medlemsstaterna uppmuntras medlemsstaterna dock i skäl 24 att sträva efter att förbättra möjligheterna att överföra förvärvade pensionsrättigheter, särskilt i samband med att nya kompletterande pensionssystem införs. Över hälften av medlemsstaterna vidtog åtgärder för överföring av förvärvade pensionsrättigheter eller värden[43]. En del av dem har fastställt vissa villkor och begränsningar för överföring, vilket i praktiken kan ge upphov till allvarliga hinder för gränsöverskridande överföringar[44].

I Österrike är det möjligt att överföra förvärvade rättigheter och landets lagstiftning föreskriver olika alternativ för detta. Om den anställda personen permanent överförs för arbete utomlands kan han eller hon överföra det intjänade beloppet till ett utländskt pensionsinstitut.

I Grekland kan arbetstagare som byter yrke överföra sina förvärvade rättigheter till en annan tjänstepensionsfond (med verksamhet i Grekland eller i en annan medlemsstat) eller välja att låta sina förvärvade rättigheter stanna kvar i den ursprungliga fonden och få pensionsförmåner utbetalade från varje fond vid pensionen. Sådana överföringar görs i praktiken.

Det finns dock medlemsstater som inte ger sådana möjligheter alls[45].

En medlemsstat (LUX) uppgav att olika beskattningssystem ofta hindrar arbetstagarna att göra gränsöverskridande överföringar eftersom de är skattskyldiga i båda

[42] Europaparlamentets och rådets direktiv 2016/2341/EG av den 14 december 2016 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut.

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

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

[44] Eiopa, *Final Report on Good Practices on individual transfers of occupational pension rights*,

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

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

medlemsstaterna. En annan medlemsstat (SK) ansåg att det i avsaknad av minimibestämmelser för överföring är mycket svårt i praktiken att överföra vilande pensionsrättigheter och att det krävs nya diskussioner om möjliga minimibestämmelser för överföring av pensionsrättigheter. En arbetsmarknadspart (arbetsgivarorganisation) från en medlemsstat (DE) förklarade dock att de ansåg att det är bra att det inte finns gemensamma bestämmelser om överföring på EU-nivå, eftersom de fruktar att detta skulle vara en mycket komplicerad sak att genomföra.

4. TILLÄMPNING AV DIREKTIVET

Vad gäller den praktiska tillämpningen av direktivet är det viktigt att påpeka att de kompletterande pensionssystemens roll och betydelse skiljer sig avsevärt åt mellan medlemsstaterna.

I sin rapport om pensionernas tillräcklighet[46] analyserar Europeiska kommissionen och kommittén för socialt skydd de kompletterande pensionssystemen (tjänstepensionssystemens) roll och betydelse i medlemsstaternas nationella pensionssystem.

Såsom anges i skäl 9 i direktivet har medlemsstaterna rätt att organisera sina egna pensionssystem och ansvaret för att organisera sådana system ligger fullt ut kvar hos medlemsstaterna. När medlemsstaterna införlivade direktivet var de inte skyldiga att införa en lagstiftning om inrättande av kompletterande pensionssystem. De nationella pensionssystemen uppvisar stora olikheter.

I vissa medlemsstater spelar kompletterande pensionssystem (tjänstepensionssystem) en framträdande roll i pensionssystemet (exempelvis i NL, DK, UK, IE, SE) medan de är mindre framträdande men fortfarande viktiga i andra medlemsstater (DE, FR, BE). I omkring hälften av medlemsstaterna har kompletterande pensionssystem inte utvecklats så att de blivit en viktig del av det nationella pensionssystemet och tenderar att ha en relativt marginell funktion.

Nedanstående slutsatser om den inledande praktiska tillämpningen av direktivet bygger på information om direktivets tillämpning som meddelats av medlemsstaterna enligt artikel 9.1 och på svaren på kommissionens enkät om medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas tillämpning av direktivet. Kommissionen har fått återkoppling från 23 medlemsstater[47] och åtta arbetsmarknadsparter[48].

Så långt som den insamlade informationen visar har inga tvister inför nationella domstolar angående de nationella bestämmelser som införlivar direktivet inletts i någon medlemsstat.

I ett antal medlemsstater har institut som tillhandahåller kompletterande pensionssystem varit tvungna att ändra sina regler för att uppfylla den nationella lagstiftning som genomför direktivet. Så är exempelvis fallet för kompletterande pensionssystem i Belgien, Tyskland, Luxemburg, Italien och Bulgarien. I andra länder där bestämmelserna

[46] S. 79 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sv&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 och HU.

[48] Fackföreningar från IT, AT, BE och NL, arbetsgivarorganisationer från AT, BE, EE och NL.

om kvalifikationstider, förvärvandetider och förvärvandeålder redan uppfyllde direktivet innan det antogs har inga särskilda effekter på de kompletterande pensionssystemen observerats.

Enligt artikel 4.2 i direktivet har medlemsstaterna möjlighet att tillåta att arbetsmarknadens parter fastställer avvikande och mer förmånliga bestämmelser om kvalifikationstider eller förvärvandeålder än bestämmelserna i artikel 4. Hälften av medlemsstaterna tillåter inte att andra bestämmelser än bestämmelserna i den nationella lagstiftningen fastställs genom kollektivavtal. Ingen av de medlemsstater där denna möjlighet är tillåten enligt nationell rätt[49] lämnade information om kollektivavtal med avvikande och mer förmånliga bestämmelser. I praktiken innehåller kollektivavtal, där de finns, samma bestämmelser som i den nationella rätten. En arbetsmarknadspart (från DE) uppgav att de har kännedom om ett kollektivavtal inom byggindustrin som föreskriver ett mer förmånligt skydd av arbetstagarna än det skydd som fastställs i direktivet, eftersom kompletterande pensionsrättigheter förvärvas omedelbart och det inte finns någon förvärvandeålder.

Enligt enkätsvaren har direktivet i vissa länder[50] haft en positiv inverkan på förvärvandet och bevarandet av kompletterande pensionsrättigheter för arbetstagare som lämnar landet för att flytta till en annan medlemsstat. Så har särskilt varit fallet i medlemsstater som har infört nya och strängare regler för att uppfylla bestämmelserna i direktivet.

När det gäller effekten av de nya informationskrav som införs genom direktivet har det, i kombination med kraven i direktiv 2016/2341/EU, haft en stor inverkan. Medlemsstaterna har fastställt detaljerade regler enligt direktivets bestämmelser om informationskrav angående personers kompletterande pensionsrättigheter. Det är i detta skede relativt svårt att analysera i vilken utsträckning direktivets bestämmelser har bidragit till att öka EU-arbetstagarnas medvetenhet om bevarandet av kompletterande pensionsrättigheter om de rör sig inom EU. De flesta berörda parter anser dock att arbetstagarna i EU nu är mer medvetna om sina rättigheter.

Nästan alla berörda parter uppgav att de inte har fått in några rapporter om att mobila arbetstagare i EU skulle ha haft några särskilda svårigheter när de har utövat sina rättigheter enligt direktivet.

En medlemsstat (HR) uppmärksammade eventuella framtida svårigheter med direktivets tillämpning. En del pensionsinstitut i det landet har påpekat att det skulle behövas ett klargörande av vilka uppgifter om upphörande av anställningsavtal som bör dokumenteras (för att bevisa omplacering).

Arbetsmarknadens parter i en annan medlemsstat (Belgien), såväl fackföreningar som arbetsgivarorganisationer, har flaggat för att svårigheter kan förväntas på grund av den betydligt ökade administrativa bördan. Detta förefaller dock vara kopplat till att nya regler införts i deras land, som är strängare än vad direktivet föreskriver. Enligt reglerna försvinner möjligheten helt att fastställa kvalifikationsperioder, förvärvandetider och förvärvandeålder. Samtidigt tillåter inte reglerna att pensionssystem betalar ut vilande pensionsrättigheter med ringa värde i form av ett engångsbelopp till förmånstagare som har sådana vilande rättigheter, vilket innebär att dessa rättigheter måste bevaras i

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

[50] Till exempel i DE, IT eller LUX.

systemet till dess att personen går i pension. En arbetsgivarorganisation i en medlemsstat (AT) påpekade att det i praktiken är svårt att inhämta samtycke från förmånstagare med vilande pensionsrättigheter för att betala ut deras vilande rättigheter med ringa värde i form av ett engångsbelopp, vilket helt enkelt beror på bristande intresse för frågan.

När det gäller den allmänna bedömningen av effekterna av direktivets bestämmelser har vissa positiva effekter observerats i några länder på grund av de obligatoriska ändringarna av den nationella lagstiftningen, medan andra länder inte har noterat några större praktiska effekter. Detta kan bero på att reglerna för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter samt informationskraven i dessa länder i sak redan uppfyllde direktivets bestämmelser innan det antogs. I vissa länder har kompletterande pensionssystem (tjänstepensionssystem) dessutom en mycket låg täckning eller förekommer inte alls[51]. Ett stort antal berörda parter ansåg att det är för tidigt att bedöma effekterna eftersom direktivet har tillämpas under en mycket kort tid och det saknas relevanta uppgifter.

Slutsatserna om direktivets tillämpning måste dessutom tolkas med försiktighet eftersom några länder införlivade det först nyligen. Två länder[52] där kompletterande pensionssystem spelar en viktig roll i de nationella pensionssystemen införlivade exempelvis direktivet fullständigt först under sommaren 2019.

5. SLUTSATSER

Medlemsstaternas införlivande av direktivet kan överlag anses vara tillfredsställande.

När det gäller direktivets tillämpningsområde utökade ett betydligt antal medlemsstater skyddet utöver detta och tillhandahåller inte bara skydd för anställda utan även för egenföretagare. Ett stort antal medlemsstater låter även rent interna situationer av arbetstagares rörlighet omfattas av bestämmelserna. Omkring hälften av medlemsstaterna har infört regler för överföring av förvärvade pensionsrättigheter och några föreskriver även informationskrav som går längre än direktivets krav.

När det gäller införlivandet av individuella bestämmelser i direktivet visar analysen av medlemsstaternas införlivandeåtgärder att endast ett fåtal problem i samband med införlivandet har uppstått som bara påverkar några få medlemsstater. Så är i synnerhet fallet med de minimikrav för intjänande av kompletterande pensionsrättigheter som fastställs i direktivet, dvs. införlivandet av bestämmelserna om kvalifikationstider, förvärvandetider och förvärvandeålder.

Analysen av medlemsstaternas och de berörda parternas enkätsvar om införlivandet och tillämpningen av direktivet visar att vissa medlemsstater var tvungna att göra omfattande ändringar av de befintliga reglerna. I andra medlemsstater var de rättigheter som fastställs i direktivet tillräckligt garanterade redan innan direktivet införlivades.

Av analysen framgår det också att medlemsstaterna inte har utnyttjat direktivet för att försämra normerna för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter eller informationskraven.

[51] Som ett exempel har CZ, LT och RO inga tjänstepensionssystem för närvarande och i HU, EE och SK är de mycket sällsynta.

[52] FR och IE.

Enkätsvaren visar att direktivet har haft en positiv inverkan på alla berörda parter. I denna slutsats beaktas omständigheten att det vid tidpunkten för direktivets antagande fortfarande fanns arbetstagare i medlemsstater vars kompletterande pensionsrättigheter kunde förverkas om deras anställningsförhållande upphörde innan de hade fullbordat en minimiperiod av deltagande i systemet (förvärvandetid) eller innan de hade nått minimiåldern (förvärvandeålder). Effekterna av direktivets bestämmelser i medlemsstaterna varierar dock kraftigt, eftersom vissa medlemsstaters lagstiftning redan uppfyllde direktivets bestämmelser, vilket innebar att direktivet inte hade någon större inverkan på dem.

När det gäller de nya informationskrav som införs genom direktivet har det, i kombination med kraven i direktiv 2016/2341/EU om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut, haft en stor inverkan. Vid denna tidpunkt är det svårt att bedöma hur medvetna arbetstagarna i EU är om sina kompletterande pensionsrättigheter.

Det står dock klart att de minimikrav som fastställs i direktivet, exempelvis kraven för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter och de mer detaljerade informationskraven, har ökat rättssäkerheten och bidragit till att arbetsgivarna har blivit mer medvetna om sina kompletterande pensionsrättigheter när de flyttar (eller överväger att flytta) utomlands. Direktivet bör därför bidra till att underlätta den fria rörligheten för arbetstagare inom EU.

När det gäller tillämpningen av direktivet visar analysen att medlemsstaternas införlivandebestämmelser är i kraft och att inga rättstvister hittills har uppstått angående direktivets regler. De flesta länder har inte haft några större svårigheter med att tillämpa direktivets bestämmelser. Endast ett fåtal problem har rapporterats i några medlemsstater.

Det ska dock framhållas att det i detta skede, på grund av att många länder införlivade direktivet sent och att det har tillämpats i praktiken under en relativt kort period, inte är möjligt att dra några bestämda slutsatser om direktivets inverkan.

Kommissionen kommer att fortsätta att övervaka genomförandet av direktivet och samarbeta med medlemsstaterna för att säkerställa att det införlivas och genomförs på ett korrekt sätt i samtliga medlemsstater.

Efter det att direktivet antogs har andra politiska initiativ tagits på EU-nivå för att förbättra de kompletterande pensionssystemens bidrag till tillräckliga ålderspensionsinkomster i medlemsstaterna. Kommissionen inrättade exempelvis högnivågruppen för pensioner 2018[53]. Högnivågruppen ska förse kommissionen med politiska råd om sätt att förbättra en rad områden: tillhandahållandet av pensioner, säkerhet genom tillsynsbestämmelser, balans mellan generationerna samt tillräckliga och bärkraftiga kompletterande pensioner (tjänstepensioner och privata pensioner) mot bakgrund av de utmaningar i unionen och dess medlemsstater som påverkar målet för tillräckliga ålderspensioner och utvecklingen av unionens pensionsmarknad. Gruppen

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

antog sin slutliga rapport med politiska rekommendationer till EU, medlemsstaterna och pensionsinstitut i december 2019. Kommissionen kommer att analysera rapporten noggrant för att säkerställa lämplig uppföljning på politisk nivå och kommer att främja och sprida rapporten till medlemsstaterna och berörda parter.