

Aktualne działania Unii Europejskiej w zakresie zabezpieczenia społecznego (dyrektywa o pracowniczych programach emerytalnych)

PAWEŁ KALETA
Parlament Europejski

STRESZCZENIE: *Ponieważ oczekuje się, że pracownicze programy emerytalne będą odgrywały większą rolę w zapewnianiu adekwatnych dochodów na emeryturze, należy zagwarantować, by zasady funkcjonowania tych programów nie stanowiły przeszkody dla swobodnego przemieszczania się pracowników pomiędzy państwami członkowskimi Unii Europejskiej. Omawiana dyrektywa stanowi nową regulację UE w zakresie pracowniczych programów emerytalnych. Ma ona na celu ułatwienie korzystania z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników na terytorium UE poprzez ograniczenie przeszkód, które wynikają z niektórych zasad dotyczących dodatkowych programów emerytalnych związanych ze stosunkiem pracy. Biorąc pod uwagę okoliczności przyjęcia dyrektywy, trudno obecnie stwierdzić, czy i kiedy w ujętej w niej materii zajdą dalsze zmiany, a także w jakim kierunku miałyby one nastąpić.*

SŁOWA KLUCZOWE: *zabezpieczenie społeczne, pracowniczy program emerytalny, prawo Unii Europejskiej*

Wprowadzenie

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur¹ zawiera przepisy w zakresie pracowniczych programów emerytalnych (dalej w tekście będzie przywoływana jako „dyrektywa o PPE” lub „dyrektywa”). Projekt tego aktu prawnego, po uchwaleniu przez Parlament Europejski w marcu 2007 r., dopiero w lutym 2014 r. został przyjęty w pierwszym czytaniu przez Radę. Wyrażone wówczas stanowisko Rady zostało zaakceptowane przez Parlament Europejski w kwietniu 2014 r. (Warto zauważyć, że jest to okres porównywalny z faktycznym *vacatio legis* roz-

porządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego). Z politycznego punktu widzenia omawiany tekst stanowi efekt kompromisu (na poziomie Parlamentu Europejskiego – który domagał się m.in. szerszego uwzględnienia w dyrektywie roli partnerów społecznych – oraz rządów państw członkowskich Unii Europejskiej) pomiędzy chrześcijańskimi demokratami a socjalistami.

Dyrektywa o PPE ma na celu ułatwienie mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki temu, że uczestnicy programów będą mogli łatwiej nabywać i zachowywać uprawnienia do dodatkowych emerytur. *Oczekuje się, że – ze względu na starzenie się społeczeństwa oraz potrzebę zachowania stabilności finansów publicznych – pracownicze programy emerytalne będą musiały odegrać większą rolę*

¹ Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 1.

w zapewnianiu adekwatnych dochodów na emeryturze. Należy zagwarantować, by zasady funkcjonowania tych programów nie stanowiły przeszkody dla swobodnego przemieszczania się pracowników pomiędzy państwami członkowskimi. W przeciwnym razie zmniejszy się bowiem elastyczność i skuteczność rynku pracy².

Zakres obowiązywania

Pod względem podmiotowym projekt dyrektywy o PPE³ przewidywał, że wszyscy pracownicy zmieniający pracę powinni być objęci przepisami dyrektywy niezależnie od tego, czy zmiana pracy następuje w ramach tego samego państwa, czy pomiędzy państwami. Rada zaproponowała ograniczenie zakresu obowiązywania dyrektywy o PPE do mobilności transgranicznej i jej stanowisko zostało zaakceptowane, znajdując odzwierciedlenie w przyjętym tekście dyrektywy (art. 3 lit. g). Oczywiście takie rozstrzygnięcie wynika z samej treści przepisów prawa pierwotnego Unii Europejskiej – art. 46 (podstawa prawna dyrektywy) w związku z art. 45 TFUE nie mógłby bowiem być zastosowany dla ochrony osób, które zmieniają pracę w ramach tego samego państwa⁴. Trzeba jednak odnotować, że większość państw członkowskich wyraziła już zamiar stosowania dyrektywy w sposób jednakoowy względem wszystkich osób zmieniających pracę.

W odniesieniu do zakresu przedmiotowego w tekście dyrektywy o PPE doprecyzowano (art. 2), że akt ten dotyczy wyłącznie okresów zatrudnienia przypadających po jej wdrożeniu. Dyrektywa ta nie będzie też dotyczyła:

- systemów emerytalnych objętych rozporządzeniem (WE) nr 883/2004,
- programów, które nie przyjmują już nowych czynnych członków,

- programów, które podlegają takim środkom, jak postępowanie likwidacyjne,
- programów gwarancyjnych na wypadek niewypłacalności,
- programów kompensacyjnych,
- krajowych funduszy rezerw,
- jednorazowych wypłat niezwiązanych ze świadczeniami emerytalnymi,
- świadczeń inwalidzkich.

Dla porządku trzeba jednak zauważyć, że niektóre przepisy dotyczące zachowania zgromadzonych nieprzepadalnych uprawnień emerytalnych i nieaktywnych uprawnień emerytalnych (art. 5) oraz informacji (art. 6) dotyczą rent rodzinnych, które co do zasady również są wyłączone z zakresu obowiązywania dyrektywy o PPE (art. 2 ust. 3).

Warunki nabycia pracowniczych uprawnień emerytalnych (art. 4)

Projekt dyrektywy o PPE przedłożony przez Komisję Europejską przewidywał, że nabycie pracowniczych uprawnień emerytalnych nie może wiązać się z okresem oczekiwania (przed przystąpieniem pracownika do systemu emerytalnego) powyżej roku, a okres gromadzenia nieprzepadalnych uprawnień (okres uczestnictwa w programie, po którym prawa nie mogą podlegać przypadkowi z powodu wczesnego zakończenia stosunku pracy) również nie może być dłuższy niż rok. Parlament Europejski domagał się wydłużenia tego okresu do pięciu lat. Ostatecznie jednak, zgodnie ze stanowiskiem Rady, dyrektywa o PPE stanowi (art. 4), że okresy oczekiwania i gromadzenia nieprzepadalnych uprawnień łącznie nie mogą być dłuższe niż trzy lata.

Komisja Europejska proponowała również, by dopuszczalny minimalny wiek wymagany do nabycia nieprzepadalnych uprawnień

² Z uzasadnienia przyjętego tekstu dyrektywy zawartego w komunikacie Komisji Europejskiej nr KOM 2014/0098 z 19 lutego 2014 r.

³ Przedłożony w komunikacie Komisji Europejskiej nr KOM 2005/0507 z 20 października 2005 r.

⁴ Podobne argumenty prezentuje stanowisko Rady z 17 lutego 2014 r. w sprawie przyjęcia dyrektywy – dokument nr 17612/1/13 REV 1 z 18 lutego 2014 r.

emerytalnych wynosił 25 lat. Pomimo poparcia tej propozycji przez Parlament Europejski, zgodnie ze stanowiskiem Rady dyrektywa stanowi, że minimalny wiek nie powinien przekraczać 21 lat. Wydaje się zatem, że – abstrahując od prób stwierdzenia, która z instytucji Unii Europejskiej jest „bardziej” czy „mniej przyjazna” transgranicznym prawom emerytalnym – można podkreślić rolę Rady jako podmiotu rozstrzygającego o treści omawianych przepisów.

Nieprzepadalne i nieaktywne uprawnienia emerytalne (art. 5)

W odniesieniu do zachowania zgromadzonych nieprzepadalnych uprawnień emerytalnych dyrektywa o PPE zobowiązuje państwa członkowskie Unii Europejskiej do zagwarantowania, że nieprzepadalne uprawnienia emerytalne odchodzących pracowników będą mogły pozostać w tym programie, w którym zostały zgromadzone (ust. 1). Programy mają mieć również możliwość wypłacenia pracownikowi – za jego świadomą zgodą – sumy kapitału do pewnego progu ustalonego przez państwo członkowskie, które informuje o tym Komisję Europejską (ust. 3). Jak wyjaśniono w pkt. 23 preambuły do dyrektywy, ma to na celu uniknięcie nadmiernych kosztów administracyjnych wynikających z zarządzania dużą liczbą nieaktywnych uprawnień o niskiej wartości. Ponadto przy ustalaniu progów płatności sum kapitału państwa członkowskie powinny uwzględniać adekwatność przyszłego dochodu pracownika z emerytury.

W art. 5 dyrektywy o PPE przewidziano także, że nieaktywne uprawnienia emerytalne odchodzących pracowników oraz osób pozostałych przy życiu lub ich wartości będą traktowane zgodnie z wartością uprawnień aktywnych uczestników programu lub zgodnie z przyrostem aktualnie wypłacanych świadczeń emerytalnych bądź w inny sposób uznawany za równe traktowanie (ust. 2). Szczegółowy kształt większości tych rozwiązań

w największym stopniu odpowiada stanowisku Parlamentu Europejskiego, co rzecz jasna odróżnia tę sytuację od tej opisanej w odniesieniu do art. 4.

Inne nowe elementy (art. 6–7)

W przyjętym tekście dyrektywy o PPE poprawiono prawa do informacji aktywnych uczestników systemów, jak również beneficjentów z odroczonymi uprawnieniami oraz osób pozostałych przy życiu. Państwa członkowskie zapewniają aktywnym uczestnikom programu możliwość uzyskania (na wniosek) informacji o tym, jak ustanie stosunku pracy wpłynęłoby na ich uprawnienia do emerytury. Jeżeli program pozwala na wcześniejszy dostęp do zgromadzonych nieprzepadalnych uprawnień emerytalnych poprzez wypłatę kapitału, wśród informacji znajduje się pisemne stwierdzenie, że uczestnik programu powinien rozważyć zasięgnięcie porady w sprawie zainwestowania tego kapitału na potrzeby świadczenia emerytalnego. Beneficjenci z odroczonymi uprawnieniami mają również otrzymać (na żądanie) informacje dotyczące wartości ich nieaktywnych uprawnień oraz warunków traktowania tych uprawnień. Na mocy tej dyrektywy beneficjenci pozostali przy życiu mają również prawo do informacji dotyczących płatności rent rodzinnych związanych z dodatkowymi programami emerytalnymi.

Last but not least trzeba również zaznaczyć, że wszystkie uprawnienia wymienione w omawianej dyrektywie mają charakter uprawnień minimalnych, tj. państwa członkowskie mogą zapewniać ich stosowanie w zakresie i w sposób korzystniejszy dla pracowników, niż przewiduje to dyrektywa (art. 7).

Podsumowanie

Termin przeniesienia przepisów dyrektywy o pracowniczych programach emerytalnych do systemów prawnych państw członkowskich Unii Europejskiej upływa 21 maja 2018 r.,

zaś przedstawienia przez Komisję Europejską sprawozdania ze stosowania tej dyrektywy wraz z propozycją ewentualnych jej zmian – dokładnie w dwa lata później. Zważywszy w szczególności na opisane na wstępie okoliczności przyjęcia omawianego aktu prawnego, należy stwierdzić, że trudno obecnie spe-

kulować, czy i kiedy w regulowanej dyrektywą materii zajdą dalsze zmiany, a także w jakim kierunku miałyby one nastąpić. Na to pytanie odpowiedź może bowiem przynieść jedynie obserwacja praktyki wdrażania i stosowania omawianej dyrektywy w państwach członkowskich UE.

Current activities of the European Union in the field of the social security

PAWEŁ KALETA

SUMMARY: *Since it is expected, that occupational pension schemes will play a greater role in ensuring adequate income in retirement, it ought to be ensured, that the principles of operation of these programmes do not constitute an obstacle to the free movement of workers between Member States of the European Union. The directive in question therefore constitutes new EU regulations aimed at facilitating the exercise of the right of workers to freedom of movement between Member States by reducing the obstacles created by certain rules concerning supplementary pension schemes linked to an employment relationship. Taking into account the circumstances of the adoption of the directive, it is hard to predict if and when further changes in the matter in question will occur, as well as the direction, in which they would then be heading.*

KEY WORDS: *social security, occupational pension scheme, European Union laws*