

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent**

COM (2005) 507 końcowy — 2005/0214 (COD)

(2006/C 185/08)

Dnia 15 grudnia 2005 r. Rada, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wspomnianej powyżej.

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 20 marca 2006 r. Sprawozdawcą była **Ursula ENGELEN-KEFER**.

Na 426. sesji plenarnej w dniach 20-21 kwietnia 2006 r. (posiedzenie z dnia 20 kwietnia 2006 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 103 do 19, przy 11 głosach wstrzymujących się, przyjął następującą opinię:

## 1. Wnioski i zalecenia Komitetu

1.1 EKES pozytywnie ocenia zaproponowane przez Komisję cele i popiera ją, pomimo że odmiennie ocenia środki służące ich osiągnięciu.

1.2 Można mieć zwłaszcza wątpliwości co do tego, czy przepisy dotyczące odstępstw i wyjątków są przydatne z punktu widzenia faktycznego osiągnięcia celów. Odnosi się to z jednej strony do wyjątków w zakresie przenoszenia, a z drugiej do długich okresów przejściowych w stosunku do przepisów skracających okres stażu.

1.3 Przede wszystkim jednak cel, jakim jest zwiększenie mobilności i skuteczne zapewnienie dodatkowych dochodów w okresie emerytalnym, może zostać osiągnięty tylko wtedy, jeśli dostosowane zostaną zróżnicowane systemy podatkowe w poszczególnych państwach członkowskich.

1.4 W trakcie dalszych prac nad wnioskiem dotyczącym dyrektywy należy uwzględnić następujące kwestie:

— W celu eliminacji barier dla mobilności pracowników konieczne jest utworzenie obszernego, zharmonizowanego systemu, zarówno w odniesieniu do nabywania, jak i utrzymania oraz przenoszenia dodatkowych uprawnień emerytalno-rentowych. Należy przy tym wziąć pod uwagę skutki dla różnorodnych dodatkowych systemów emerytalno-rentowych w państwach członkowskich oraz możliwy wzrost wydatków w tychże systemach.

— Finansowy udział pracodawców w tworzeniu dodatkowych zabezpieczeń emerytalnych jest konieczny i pożądany. Dlatego też, w celu uniknięcia negatywnych konsekwencji, niezbędne są przepisy przejściowe, umożliwiające pracodawcom sukcesywne dostosowanie systemów emerytalnych.

— Aby uwzględnić zasadnicze cele dyrektywy, terminy wdrożenia powinny być jak najkrótsze i uzależnione od faktycznych potrzeb krajowych.

— Ponadto należy zastanowić się nad ogólnym i nieograniczonym czasowo wyłączeniem niektórych modeli ubezpieczenia.

— Działaniom na rzecz eliminacji barier dla mobilności w zakresie dodatkowych systemów emerytalno-rentowych powinno towarzyszyć opracowanie odpowiednich przepisów w zakresie opodatkowania tych systemów.

## 2. Wprowadzenie

W dniu 20 października 2005 r. Komisja Europejska przedłożyła wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent. Jest on uzasadniany wzrastającym znaczeniem dodatkowych systemów emerytalno-rentowych dla ubezpieczeń na wypadek starości, przez co istotną kwestią staje się likwidacja przeszkód dla mobilności. Należy przy tym wyeliminować bariery utrudniające zmianę miejsca pracy zarówno pomiędzy państwami członkowskimi, jak również wewnątrz nich samych.

2.1 Komisja wymienia następujące bariery wymagające eliminacji:

— warunki nabycia uprawnień emerytalno-rentowych,

— przepisy odnośnie do ochrony nieaktywnych uprawnień,

— uregulowania dotyczące możliwości przenoszenia uprawnień.

Ponadto, zdaniem Komisji, zwiększaniu mobilności służyć może również (lepiej) informowanie pracowników o wpływie zmiany pracodawcy na dodatkowe uprawnienia emerytalno-rentowe.

2.2 Zdaniem Komisji wniosek jest konsekwencją wieloletniej wymiany informacji i doświadczeń na szczeblu europejskim. Z powodu zróżnicowanych oczekiwań co do celu i środków działania Wspólnoty nie podjęto negocjacji zmierzających do uzyskania porozumienia między partnerami społecznymi.

2.3 Na podstawie art. 42 i 94 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską Komisja pragnie za pomocą wniosku wprowadzić wspólne podstawy dla ukształtowania właściwych przepisów prawnych państw członkowskich. Celem jest zmniejszenie przeszkód w zakładaniu przedsiębiorstw w innych państwach członkowskich, spowodowanych problemami z uzyskaniem wykwalifikowanego personelu, który, poprzez przepisy odnoszące się do dodatkowych systemów emerytalno-rentowych, związany jest z innym przedsiębiorstwem.

2.4 Komisja uzasadnia wybór dyrektywy jako instrumentu prawnego tym, iż jedynie w taki sposób można zapewnić równowagę między niezbędnymi prawami pracowników do swobodnego przemieszczania się a równie niezbędną elastycznością ustawodawców krajowych w celu uwzględnienia w procesie wdrażania specyficznych właściwości dodatkowych systemów emerytalno-rentowych w każdym z krajów.

### 3. Treść wniosku

3.1 Zgodnie z definicjami dyrektywy 98/49/WE zdefiniowano w dyrektywie pojęcia stosowane w danym obszarze regulacji.

3.2 We wniosku ustanowiono zasadę, zgodnie z którą składki na dodatkowy system emerytalno-rentowy, wpłacone przez pracownika lub przez pracodawcę w imieniu pracownika, nie mogą podlegać utracie w momencie ustania zatrudnienia, nawet jeżeli takie składki nie spowodowały nabycia jakichkolwiek uprawnień do późniejszych wypłat emerytalno-rentowych. Należy zatem zapewnić, aby wpłacone składki mogły być wypłacone albo przeniesione.

3.3 W celu zapewnienia, że zwłaszcza młodzi pracownicy nie utracą swoich uprawnień w momencie zmiany pracodawcy, wiek minimalny, od którego można nabywać dodatkowe uprawnienia emerytalno-rentowe, nie powinien zdaniem Komisji przekraczać w państwach członkowskich 21 lat.

Ponadto okres oczekiwania, tj. okres, który musi upłynąć od momentu nawiązania stosunku pracy do chwili, w której pracownik może zostać członkiem dodatkowego systemu emerytalno-rentowego, powinien wynosić maksymalnie rok.

Podobnie tak zwany okres stażu, czyli okres, który musi upłynąć od momentu rozpoczęcia płacenia składek do chwili nabycia uprawnień, nie powinien przekraczać dwóch lat.

3.4 Zdaniem Komisji konieczne jest sprawiedliwe dostosowanie nieaktywnych uprawnień do świadczeń emerytalno-rentowych; państwom członkowskim pozostawia się decyzję, w jakiej formie i za pomocą jakich środków dokonają takiego dostosowania. Ponadto w odniesieniu do niewielkich uprawnień, dodatkowe systemy emerytalno-rentowe powinny mieć możliwość nie tylko przeniesienia uprawnień w wypadku zmiany pracodawcy, lecz również zwrotu całości wpłaconych składek, o ile uprawnienia nie przekroczą (określonego przez państwa członkowskie) progu.

3.5 W celu zwiększania mobilności i eliminacji utrudnień przy zmianie pracodawcy, należy ułatwić przenoszenie uzyskanych uprawnień z dodatkowego systemu emerytalno-rentowego dotychczasowego pracodawcy do analogicznego systemu nowego pracodawcy. Przeniesienie nie może między innymi prowadzić do strat finansowych, wynikających ze zróżnicowanych metod przeliczania lub nałożenia nadmiernych kosztów.

3.6 Pracownik powinien mieć prawo do zdecydowania, czy chce przenieść swoje uprawnienia, czy też pozostawić je w dotychczasowym systemie emerytalno-rentowym.

3.7 Wniosek przewiduje, iż na żądanie pracownika, i w określonym terminie, należy mu wyjaśnić, jaki wpływ będzie miała zmiana pracodawcy na uprawnienia z dodatkowego systemu emerytalno-rentowego.

### 3.8 Wdrożenie

Dyrektywa powinna zostać wdrożona w państwach członkowskich najpóźniej do dnia 1 lipca 2008 roku.

W odniesieniu do obniżenia okresu stażu do dwóch lat państwa członkowskie mogą wprowadzić dodatkowy okres wynoszący 60 miesięcy (liczony od 1 lipca 2008 roku). Wprowadzenie takiego okresu wymaga konkretnego uzasadnienia.

3.9 Ponadto kasy zapomogowe, przedsiębiorstwa tworzące rezerwy na wypłatę rent i emerytur, oraz dodatkowe systemy emerytalno-rentowe działające na zasadzie podziału mogą zostać na dowolny okres zwolnione z możliwości przeniesienia. Konieczne jest poinformowanie Komisji o konkretnych powodach takiego zwolnienia. Dane państwo członkowskie powinno poinformować, jakie działania zostały podjęte lub zaplanowane w celu wprowadzenia możliwości przeniesienia. Najpóźniej w 2018 roku należy sprawdzić, czy konieczne są dodatkowe środki poprawiające możliwość przeniesienia w odniesieniu do takich systemów.

### 4. Ocena ogólna

4.1 Ponieważ opinie partnerów społecznych w odniesieniu do zakresu i treści uregulowania na poziomie europejskim były zbyt rozbieżne, nie skorzystano z możliwości zawarcia umowy między partnerami społecznymi, o której mowa w art. 139 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

4.2 Jednakże w preambule ramowego porozumienia w sprawie umów o pracę na czas określony Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, Związek Europejskich Konfederacji Pracodawców i Przemysłu (UNICE) oraz Europejska Organizacja Pracodawców Sektora Publicznego (CEEP) uznały, że „konieczne są innowacje w zakładowych systemach socjalnych w celu dopasowania ich do obecnych warunków, a w szczególności umożliwienia przenoszenia uprawnień”.

4.3 Uwidacznia to wspólny zamysł, zgodnie z którym należy zasadniczo rozpatrzyć konieczność ujednoczenia podstaw prawnych odnoszących się do nabywania i utrzymywania dodatkowych uprawnień emerytalno-rentowych. Chociaż kontekst umów o pracę na czas określony jest inny niż w odniesieniu do swobodnego przepływu pracowników, strony porozumienia uznają, iż warunki zatrudnienia zmieniają się, co wywołuje potrzebę dostosowania zakładowych systemów socjalnych.

4.4 Odpowiada to zresztą istotnej roli, którą odgrywają partnerzy społeczni w większości państw członkowskich przy opracowywaniu dodatkowych systemów emerytalno-rentowych. Jako że zakres środków działania partnerów społecznych ogranicza się (lub musi się ograniczać) do szczebla krajowego, zamiar Komisji opracowania dyrektywy wydaje się stosowny.

4.4.1 Szczegółowe zasady systemów dodatkowych emerytur lub rent powinny być ustalane na szczeblu państw członkowskich, także poprzez układy zbiorowe z udziałem partnerów społecznych. Na szczeblu europejskim, przepisy odnośnie warunków nabywania uprawnień powinny zatem skupiać się na podstawowych zasadach i stanowić wytyczne dla środków podejmowanych na szczeblu krajowym, pozostawiając tym samym partnerom społecznym wystarczająco duży margines swobody do prowadzenia negocjacji zbiorowych.

4.4.2 Należy zastąpić art. 4 dyrektywy następującym tekstem: „W sytuacji, gdy ustala się warunki nabywania uprawnień, takie jak wiek minimalny, okres oczekiwania i/lub stażu, warunki te powinny być sprawiedliwe i oparte na obiektywnych (i niedyskryminacyjnych) zasadach”.

4.5 Zmiana pracodawcy może mieć negatywny wpływ na nabywanie i wysokość dodatkowych uprawnień.

Wpływa to na decyzję pracownika odnoszącą się do zmiany miejsca pracy, nawet jeżeli taka decyzja zależy od szeregu innych czynników.

4.6 Przede wszystkim ze względu na rozwój demograficzny, świadczenia z państwowych systemów emerytalno-rentowych nie wystarczą w przyszłości dla zapewnienia standardu życia, nawet w tych państwach członkowskich, w których państwowy system emerytalno-rentowy pozostaje głównym źródłem dochodu w okresie emerytalnym. Tym sposobem dodatkowe systemy emerytalno-rentowe zyskują na znaczeniu, nawet jeśli przemiany demograficzne mogą na nie wpłynąć negatywnie.

4.7 Uznając zasadniczy cel europejskiego jednolitego rynku, jakim jest zapewnienie swobodnego przepływu osób, ale również z uwagi na konieczność poprawy warunków ramowych dla dodatkowych systemów emerytalno-rentowych, należy pozytywnie ocenić inicjatywę Komisji, zmierzającą do eliminacji barier dla mobilności, występujących w dodatkowych systemach emerytalno-rentowych.

4.8 Ponadto art. 40 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską zawiera zobowiązanie dla Rady, stanowiąc iż Rada „[...] uchwala w drodze dyrektyw lub rozporządzeń środki niezbędne do wprowadzenia w życie swobodnego przepływu pracowników [...]”. W ten sposób art. 40 dodatkowo wzmacnia podstawę wniosku, wynikającą z art. 42.

4.9 Eliminacja barier w zakresie mobilności ma również duże znaczenie dla osiągnięcia zasadniczego celu strategii lizbońskiej, jakim jest wzmocnienie europejskiego obszaru gospodarczego poprzez stworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy. Społeczeństwo oparte na wiedzy stanowi warunek rozwoju społecznego, a jednocześnie najważniejszą siłą produkcyjną. Opiera się ono na innowacjach i bogactwie pomysłów obywateli. Do jego wzmocnienia konieczna jest stała

wymiana wiedzy i doświadczeń. W dużym stopniu może się do tego przyczynić mobilność pracowników. Zabezpieczenie spójności społecznej jest jednym z celów strategii lizbońskiej. Również z tego względu należy poprzeć cele wniosku Komisji.

4.10 Ponadto należy zauważyć, iż już w rozporządzeniu Rady 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie zastosowania systemów zabezpieczeń społecznych do pracowników najemnych i ich rodzin, przemieszczających się w obrębie Wspólnoty, podjęto zagadnienie eliminacji niekorzystnych skutków (również) dla systemów zabezpieczeń emerytalnych. Jednym z pierwszych instrumentów polityki społecznej powinno być wyeliminowanie barier oraz negatywnych skutków swobodnego przepływu osób. Z tego względu wniosek Komisji stanowi konsekwentną kontynuację tej polityki, zwłaszcza mając na uwadze istniejącą lukę regulacyjną w odniesieniu do systemów dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, która musi zostać zlikwidowana wobec wzrastającego znaczenia takich systemów dla zapewnienia standardu życia w okresie emerytalnym.

4.11 Wobec ogłoszenia przez Komisję Europejską roku 2006 *Rokiem Mobilności Pracowników*, działania na rzecz eliminacji barier dla mobilności są w chwili obecnej jak najbardziej słuszne.

4.12 Ponieważ w państwach członkowskich istnieją różne dodatkowe systemy emerytalno-rentowe, z natury rzeczy ich stopniowe ujednoczenie możliwe jest jedynie na szczeblu europejskim; celem powinno być ułatwienie przenoszenia się z jednego dodatkowego systemu emerytalno-rentowego do innego.

4.13 Powyższa zasada jest wprawdzie słuszna na szczeblu europejskim, jednakże ujednoczenie takie w wypadku zmiany pracodawcy między krajami, przy jednoczesnym pozostawieniu sytuacji bez zmian w wypadku zmiany pracodawcy w ramach jednego kraju, byłoby mało przydatne dla zapewnienia równych warunków życia i pracy. Z tego względu inicjatywa Komisji, polegająca na jednoczesnej eliminacji zarówno transgranicznych, jak i krajowych barier dla mobilności pracowników, wydaje się słuszna.

4.14 Projekt dyrektywy nie obejmuje jednakże jednego ważnego zakresu regulacji, mianowicie zagadnienia ujednoczenia opodatkowania dodatkowych systemów emerytalno-rentowych. Zróżnicowane opodatkowanie w poszczególnych państwach członkowskich stanowi istotną barierę dla mobilności, ponieważ pracownicy mogą podlegać podwójnemu opodatkowaniu (od składek i od świadczeń). Jest tak dlatego, że uwzględnienie kwestii opodatkowania wymagałoby jednomyślnej decyzji Rady, co z kolei niosłoby ze sobą ryzyko zablokowania dyrektywy. Komisja zaprzęgnęła zatem podjąć to zagadnienie w komunikacie z dnia 19 kwietnia 2001 r., obecnie zaś prowadzi przeciwko kilku państwom członkowskim postępowanie o naruszenie przepisów. Komitet uważa, że bez takich działań Komisji nie uda się osiągnąć poprawy w zakresie przeniesienia uprawnień do dodatkowych emerytur i rent.



## 5. Uwagi dotyczące poszczególnych postanowień

5.1 Wiele czynników świadczy o tym, iż długie okresy oczekiwania, długi okres uzyskiwania praw do świadczeń oraz wysoki wiek minimalny rzeczywiście mogą negatywnie wpływać na decyzję o zmianie miejsca pracy.

Dlatego też propozycja Komisji, skracająca okres oczekiwania oraz okres stażu, zmierza we właściwym kierunku. Wybrane środki postrzegać by można jako pierwszy krok w kierunku całkowitego zniesienia barier dla mobilności.

5.2 Należy też uwzględnić wpływ proponowanych kroków zwłaszcza na dobrowolne dodatkowe systemy emerytalno-rentowe, finansowane przez pracodawcę. Trzeba wziąć pod uwagę fakt, że te środki działania mogą prowadzić do wysokich nakładów finansowych. Mogłoby to zahamować gotowość do utrzymania takich systemów.

5.3 Dobrowolne świadczenia finansowane przez pracodawcę są ważnym instrumentem polityki kadrowej. Dlatego też ze względu na „rywalizację o najtęższe głowy”, przy zmieniających się warunkach demograficznych i rosnącym zapotrzebowaniu na wyspecjalizowaną siłę roboczą, możliwość wczesnego przyznania uprawnień emerytalnych po krótkim okresie zatrudnienia może leżeć również w interesie pracodawcy. Ponadto dodatkowe świadczenia emerytalno-rentowe są zaledwie jednym z instrumentów polityki kadrowej, w którym aspekt zabezpieczenia zawsze pozostaje na pierwszym planie. Z drugiej strony dłuższe okresy oczekiwania i stażu wynagradzają lojalność pracownika, a zatem wydłużają czas jego pobytu w przedsiębiorstwie.

5.4 Konieczne jest uwzględnienie zróżnicowanych proporcji w poszczególnych państwach członkowskich pomiędzy dodatkowymi systemami emerytalno-rentowymi finansowanymi (wyłącznie) przez pracodawcę a tymi, które są finansowane ze składek własnych pracownika. W tym celu można by przewidzieć zróżnicowane podejście państw członkowskich do finansowania swoich systemów.

5.5 Należy wyraźnie podkreślić inicjatywę Komisji zmierzającą do likwidacji barier w zakresie konkurencyjności dla przedsiębiorstw, które chcą założyć oddział w innych państwach członkowskich. Długie okresy stażu i wysoki wiek minimalny wiążą pracowników i stanowią bariery dla mobilności.

5.6 Komisja uwzględnia zresztą potrzebę stopniowego dostosowania, przyznając możliwość skorzystania z przedłużonego terminu wdrożenia przepisów odnoszących się do terminu nabywania uprawnień.

5.7 W wypadku nieaktywnych uprawnień emerytalno-rentowych nie ma wątpliwości, że zobowiązanie do dostosowania może prowadzić do zwiększenia nakładów finansowych w ramach dodatkowych systemów emerytalno-rentowych.

Z drugiej strony, jest to uzależnione przede wszystkim od formy przyznanych świadczeń. W wypadku systemu zdefiniowanej składki dostosowanie uprawnień nieaktywnych nie ma zbytnio sensu, gdyż wartość zgromadzonego kapitału zależy od rozwoju rynku kapitałowego i od zysków. Istnieje możliwość, że wywarłoby to negatywny wpływ na systemy zdefiniowanych świadczeń, ponieważ w tej sytuacji nie byłoby już składek.

5.8 Jako że dodatkowe świadczenia emerytalno-rentowe pełnią funkcję uzupełniającą wobec ustawowego systemu emerytalno-rentowego, ich dostosowanie wydaje się konieczne. Sformułowanie wykorzystywane dotychczas we wniosku ma jednak ograniczoną moc wiążącą, jeśli chodzi o podjęcie odpowiednich działań w państwach członkowskich, a przykłady podane w motywie siódmym można uznać jedynie za zachęty. Nie jest jasne, czy zastosowanie oceny lojalności pracownika jako kryterium zróżnicowania dopasowania, lub też zobowiązanie do dopasowania jedynie wypłat, nie zaś uprawnień, odpowiada wyobrażeniom Komisji o sprawiedliwym dostosowaniu.

5.9 Rozsądna wydaje się możliwość zwrotu, zamiast przenoszenia, uprawnień nieprzekraczających określonego progu, ustalanego na podstawie krajowych zwyczajów.

5.10 Jednakże decyzja, czy uprawnienie podlega wypłacie, czy też utrzymaniu, powinna należeć wyłącznie do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego. Również uprawnienie, ocenione na podstawie ogólnych przepisów jako niewielkie, może być interesujące dla poszczególnego pracownika jako regularny dodatkowy dochód w okresie emerytalnym. Zwrot, który nastąpiłby wbrew jego woli, mógłby zatem stanowić dla niego przeszkodę w ewentualnej zmianie pracodawcy.

5.11 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny popiera cele wniosku Komisji w zakresie przenoszenia dodatkowych uprawnień emerytalno-rentowych. Komitet ze szczególnym zadowoleniem przyjmuje fakt, iż Komisja nie ograniczyła się wyłącznie do przedstawienia propozycji poprawy przenoszenia dodatkowych uprawnień emerytalno-rentowych, lecz dąży do wyeliminowania za pomocą kompleksowego podejścia barier dla mobilności, istniejących w ramach dodatkowych systemów emerytalno-rentowych.

5.12 W odniesieniu do uregulowania dotyczącego przeniesienia, szczególnie pozytywnie należy ocenić to, że zgodnie z propozycją Komisji przeniesienie nie powinno rodzić negatywnych konsekwencji finansowych dla pracownika. Sprzyja to spełnianiu przez dyrektywę jej celów. Pracownik bowiem w razie wątpliwości zdecyduje się na przeniesienie, a zatem na związaną z nim zmianę miejsca pracy jedynie w wypadku, gdy nie powoduje ono strat finansowych.

5.13 W odniesieniu do zwiększonych obowiązków informacyjnych należy stwierdzić, że konkretne propozycje mogą sprzyjać celowi dyrektywy, choć należy pamiętać, że wymogi te muszą być proporcjonalne do konkretnych możliwości, zwłaszcza w przypadku drobnych przedsiębiorców.

5.14 Należy jednak krytycznie ocenić fakt, że art. 6 ust. 1, w powiązaniu z definicją określoną w art. 3 lit. f), mógłby zostać zinterpretowany w taki sposób, który sugerowałby, iż prawo do przeniesienia swoich uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalno-rentowych mają wyłącznie ci pracownicy, którzy z własnej woli zmieniają miejsce pracy. Stawiałoby

to w znacznie gorszej sytuacji pracowników, którzy zostają zwolnieni. Z tego względu, a także z uwagi na konieczny cel, jakim jest przeciwdziałanie ubóstwu w okresie emerytalnym, zasadne wydaje się włączenie każdej formy zmiany pracodawcy do zakresu zastosowania art. 3 ust. 1.

5.15 Ponadto zasadnicze wyłączenie niektórych dodatkowych systemów emerytalno-rentowych z przenoszalności mogłoby być sprzeczne z podstawowym celem dyrektywy. Wprawdzie państwa członkowskie są zobowiązane do informowania Komisji, jakie działania podjęły w celu włączenia także tych systemów w zakres możliwości przenoszenia, jednakże z uwagi na wieloletnie dyskusje oraz nagłą konieczność ustanowienia drugiego stabilnego filaru zabezpieczenia emerytalnego może się to okazać niewystarczające. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę zróżnicowanie systemów w państwach członkowskich, propozycje Komisji mogą spotkać się z poparciem jedynie wtedy, jeśli przewidziane zostaną odpowiednie okresy przejściowe. Dlatego można by określić konkretne terminy i przepisy.

Bruksela, 20 kwietnia 2006 r.

Przewodnicząca  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Anne-Marie SIGMUND

---

#### ZAŁĄCZNIK

#### do opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Następująca poprawka, która uzyskała poparcie ponad jednej czwartej oddanych głosów, została odrzucona w trakcie debaty:

##### **Punkt 4.10**

Dodać nowy punkt po punkcie 4.10.

„4.10.1 Wniosek sprawia, że dyrektywa koncentruje się na przenoszeniu kapitału emerytalnego przy zmianie zatrudnienia, co nie zawsze jest właściwe. Lepiej byłoby zagwarantować prawo do skonsolidowania nabytych praw emerytalnych zgodnie ze sposobem, w jaki regulowane są emerytury państwowe zgodnie z rozporządzeniem 1408/71”.

##### *Uzasadnienie*

Praktyczne byłoby stosowanie takich samych zasad w odniesieniu do łączenia różnych systemów emerytalnych oraz różnych państwowych systemów emerytalnych.

##### **Wynik głosowania**

Za: 49

Przeciw : 54

Wstrzymało się : 19

---