

JAKUB PAWELEC

Uniwersytet Wrocławski

Zakładowe systemy emerytalne tworzone z inicjatywy pracowników i finansowane przez pracowników w prawie niemieckim

Wprowadzenie

Zakładowe systemy emerytalne w Niemczech (*betriebliche Altersversorgung*) stanowią rozbudowaną instytucję usytuowaną na pograniczu prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego. Szacuje się, iż w Niemczech około 65% wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu uczestniczy w zakładowych systematach emerytalnych¹. Zakładowe systemy emerytalne obejmują w sumie około 17,3 mln pracowników i innych osób uprawnionych². Aktualnie emerytury zakładowe (w Niemczech postrzegane jako II filar emerytalny) stanowią znaczący i efektywny element systemu emerytalnego, który wraz z ubezpieczeniami prywatnymi (III filar emerytalny) skutecznie uzupełnia świadczenia z ustawowego ubezpieczenia społecznego.

Podstawowym źródłem finansowania zakładowych systemów emerytalnych są składki wpłacane przez pracodawców. Przepisy niemieckie umożliwiają pracownikom współfinansowanie systemów emerytalnych utworzonych przez pracodawców. Dodatkowo niemiecka ustawa o emeryturach zakładowych³ otwiera drogę do utworzenia zakładowego systemu emerytalnego z **ini-**

¹ Dane ze źródła: *Formen und Verbreitung der BAV. Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft*, Deutsches Institut für Altersvorsorge, Köln 2007 [dostęp 5.12.2007], <http://www.dia-vorsorge.de/downloads/df040301.pdf>.

² Deutscher Bundestag Drucksache 16/6539, 28. 09. 2007, Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung [dostęp 5.12.2007], <http://dip.bundestag.de/btd/16/065/1606539.pdf>.

³ Betriebsrentengesetz – Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung z 19.12.1974 r. (BGBl. I 1974, s. 3610).

cyjatywy pracowników, finansowanego **wyłącznie** z ich wynagrodzeń (tzw. *Entgeltumwandlung*)⁴.

Instytucja *Entgeltumwandlung* została wprowadzona do niemieckiego systemu emerytalnego z początkiem 2002 r.⁵ Zasadniczym celem nowej regulacji było upowszechnienie zakładowych systemów emerytalnych. Pracownikom została zaoferowana nowa forma oszczędzania na starość, która według założeń ustawodawcy powinna zrównoważyć niedobory świadczeń z ustawowego ubezpieczenia rentowo-emerytalnego⁶. Zasadniczym elementem nowej regulacji jest przyznanie pracownikom **roszczenia o utworzenie programu emerytalnego** finansowanego z wynagrodzeń pracowników. Jak pokazało doświadczenie ostatnich 5 lat, umożliwienie pracownikom przejęcia inicjatywy w zakresie tworzenia zakładowych systemów emerytalnych pozytywnie wpłynęło na rozpowszechnienie emerytur zakładowych.

Także polska ustawa o pracowniczych programach emerytalnych przewiduje możliwość współfinansowania programu emerytalnego przez pracowników w formie tzw. składki dodatkowej⁷. W Polsce pracownicy nie mają jednak roszczenia o utworzenie pracowniczego programu emerytalnego. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych nie przewiduje również sytuacji, gdy program emerytalny jest finansowany wyłącznie przez pracowników. Warto zatem bliżej przyjrzeć się niemieckiej regulacji zakładowych systemów emerytalnych, zawierającej wiele rozwiązań nieznanymi w Polsce, które mogą stać się inspiracją dla polskiego ustawodawcy.

Ogólna charakterystyka zakładowych systemów emerytalnych w Niemczech

Niemiecka ustawa o emeryturach zakładowych wprowadza bardzo szeroką definicję zakładowego systemu emerytalnego. Stosownie do § 1 ust. 1 zakładowy system emerytalny (zakładowe zaopatrzenie na wypadek starości) obejmuje wszystkie świadczenia, które z tytułu stosunku pracy pracodawca przyrzekł pracownikowi w celu zabezpieczenia na starość, zabezpieczenia na wypadek śmierci

⁴ *Entgeltumwandlung* oznacza przekształcone wynagrodzenie pracownika. Odpowiednik w języku angielskim *Deferred Compensation* może być tłumaczony jako odroczone w czasie wynagrodzenie za pracę.

⁵ Na podstawie ustawy *Altersvermögensgesetz – AVmG* z dnia 26.6.2001 r. (BGBl. I 2001, s. 403).

⁶ W. Blomeyer, K. Otto, *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar*, Beck, München 2004, § 1a, nb. 1.

⁷ Por. art. 25 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2004 r., Nr 116, poz.1207).

lub na wypadek inwalidztwa. Zakładowy system emerytalny uzupełnia świadczenia zaopatrzeniowe z ustawowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

Ustawa o emeryturach zakładowych bardzo szeroko określa zakres podmiotowy. Podstawowym adresatem i beneficjentem zakładowych systemów emerytalnych w Niemczech jest pracownik, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Dodatkowo, zgodnie z klauzulą generalną, postanowienia ustawy o emeryturach zakładowych stosuje się także do osób niebędących pracownikami, o ile zostało im przyrzeczone zakładowe świadczenie zaopatrzeniowe finansowane przez pracodawcę ze względu na ich działalność na rzecz przedsiębiorstwa. W literaturze przyjmuje się, iż ustawa o emeryturach zakładowych obejmuje osoby świadczące pracę na podstawie tytułów cywilnoprawnych (umowa o dzieło lub umowa zlecenia)⁸. Zastosowanie ustawy o emeryturach zakładowych do członków organów osób prawnych zależy od istnienia potrzeby ochrony socjalnej⁹. Nie jest możliwe objęcie ustawą o emeryturach zakładowych wspólników spółek osobowych i kapitałowych, jeżeli wspólnik ma faktyczny wpływ na posunięcia gospodarcze spółki. Ustawa nie wprowadza minimalnej liczby uczestników systemu emerytalnego, a także minimalnego stażu pracy dla pracowników, którzy chcą przystąpić do systemu emerytalnego.

W centralnym miejscu regulacji niemieckiej znajduje się pojęcie „przyrzeczenia” (*Zusage*) pracodawcy spełnienia świadczeń zaopatrzeniowych w sytuacji wystąpienia ryzyka biologicznego, tj. dożycia wieku emerytalnego, śmierci lub inwalidztwa. „Przyrzeczenie” to stanowi uproszczenie terminologiczne i nie oznacza jedynie jednostronnej czynności pracodawcy. Jest to w istocie **porozumienie emerytalne** (umowa emerytalna) zawierane z inicjatywy pracownika, grupy lub reprezentacji pracowników z pracodawcą, której przedmiotem jest rodzaj i zasady nabywania uprawnień do emerytur lub rent zakładowych. Należy zauważyć, iż świadczenia pracodawcy w ramach zakładowych systemów emerytalnych są postrzegane przez niemiecką judykaturę i doktrynę jako świadczenie wzajemne pracodawcy w zamian za długoletnią pracę pracownika. Emerytura zakładowa jest traktowana jako odsunięty w czasie element wynagrodzenia za pracę¹⁰.

⁸ W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 17, nb. 87.

⁹ Spełnienie subiektywnej przesłanki: potrzeba ochrony socjalnej. Por. orzeczn.: BAG z dn. 23.12.1961 r., 5 AZR 350/61; BAG z dn. 13.09.1956, 2 AZR 605/54.

¹⁰ W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, Einl. nb. 41 i n. Także orzecznictwo: BGH z dn. 7.07.1998 r. – VI ZR 241/97. Warto podnieść, iż judykatura niemiecka nie jest jednolita, jeśli chodzi o postrzeganie świadczeń z zakładowych systemów emerytalnych jako elementu wynagrodzenia pracowniczego, por. orzeczn.: BAG z dn. 10.03.1972 r., 3 AZR 278/71; BAG z dn. 24.02.2004 r., 3 AZR 5/03; także literatura: B. Höfer, P. Ahrend (1972), *Aufrechterhaltung betrieblicher Versorgungsanwaltschaften*, DB, s. 1824.

Cechy zakładowego systemu emerytalnego tworzonego z inicjatywy pracowników

Zgodnie z definicją zawartą w § 1a ustawy o emeryturach zakładowych pracownik może żądać od pracodawcy, aby część jego wynagrodzenia w wysokości nie większej niż 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie rentowe zostało przeznaczone na poczet zakładowego świadczenia emerytalnego. Na tym tle wyłaniają się dwie podstawowe cechy systemu emerytalnego:

- 1) pracownik ma **roszczenie** o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego;
- 2) podstawowym źródłem **finansowania** systemu emerytalnego są środki pochodzące od pracowników.

Ad 1) Roszczenie pracowników o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego. Przysługujące pracownikowi roszczenie o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego nie ma charakteru prawa jednostronnie kształtującego¹¹. Pracownik nie może więc utworzyć zakładowego systemu emerytalnego bez współdziałania z pracodawcą.

Przedmiotem roszczenia pracownika jest zawarcie porozumienia emerytalnego (umowy emerytalnej) z pracodawcą¹². Zasadniczym celem porozumienia jest przekształcenie części przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę w ekspektatywę przyszłych świadczeń emerytalno-rentowych. Roszczenie pracownika jest skorelowane z obowiązkiem pracodawcy zawarcia porozumienia emerytalnego. W razie odmowy pracodawcy pracownik może domagać się zawarcia porozumienia emerytalnego na drodze sądowej¹³. W praktyce pracodawca może odmówić zawarcia porozumienia lub porozumienia określonej treści, gdy naruszałoby ono postanowienia ustawy np. w zakresie wysokości składki pracownika lub formy prawnej systemu emerytalnego.

W literaturze podnosi się, iż przysługujące pracownikowi roszczenie o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego ma charakter minimalny (*Mindestanspruch*). Z tego względu pracownik nie może, np. w drodze odrębnej umowy z pracodawcą, zrezygnować z tego uprawnienia¹⁴. Jednocześnie

¹¹ V. Rieble (2001), *Die Entgeltumwandlung*, BetrAVG, s. 584.

¹² Na temat cywilnoprawnego charakteru porozumienia emerytalnego zob. W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1 nb. 122.

¹³ *Ibidem* § 1a, nb. 9; § 894 ZPO (niemiecki kodeks postępowania cywilnego) zawiera treść analogiczną do art. 1047 k.p.c. w zw. z art. 64 k.c. „Prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające obowiązek danej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli, zastępuje to oświadczenie”.

¹⁴ *Ibidem* § 1a, nb. 8. Pracownik może natomiast zobowiązać się do niewykonywania tego uprawnienia, tak: A. Buttler, *Einführung in die betriebliche Altersversorgung*, VVW, Karlsruhe 2001, s. 22.

pracodawca może zwiększyć zakres uprawnień pracownika, przyznając mu nieograniczony wpływ na wybór formy prawnej dla zakładowego systemu emerytalnego.

W doktrynie podkreśla się, iż porozumienie emerytalne składa się z dwóch elementów¹⁵. Pierwszy element porozumienia (*Entgeltseite*) reguluje zobowiązanie pracownika do finansowania systemu emerytalnego, a także określa wysokość oraz zasady przekazywania wynagrodzenia pracowniczego do zakładowego systemu emerytalnego. Możliwe jest ustalenie, iż wynagrodzenie będzie proporcjonalnie pomniejszane co miesiąc lub w innych np. kwartalnych okresach¹⁶. Pracownik i pracodawca określają także okres, w trakcie którego pracownik decyduje się finansować program emerytalny oraz zasady wypowiedzania porozumienia emerytalnego¹⁷.

Drugi element porozumienia emerytalnego (*Leistungsseite*) reguluje obowiązki pracodawcy. Pracodawca, przejmując od pracownika część wynagrodzenia, zobowiązuje się je zainwestować w zakładowy system emerytalny¹⁸. Pracodawca, zawierając porozumienie z pracownikiem, staje się pośrednio gwarantem wypłaty w przyszłości świadczeń emerytalnych lub rentowych. W tej części porozumienia strony regulują formę, w której ma być prowadzony program emerytalny oraz zasady wypłaty emerytury lub renty (przez kwotowe określenie świadczenia lub powiązanie wielkości świadczenia z rozmiarem zgromadzonych składek).

Możliwe jest zawarcie indywidualnego porozumienia z konkretnym pracownikiem lub porozumienia zbiorowego obejmującego grupę pracowników. Nie ma przeszkód, aby porozumienie było częścią układu zbiorowego pracy¹⁹. Porozumienie jest zawierane w formie pisemnej. W przypadku porozumień indywidualnych brak formy pisemnej nie powoduje nieważności porozumienia, lecz może prowadzić do niedogodności związanych z ustaleniem zakresu obowiązków stron²⁰. Bezpośrednim skutkiem zawarcia porozumienia jest przyznanie pracownikowi ekspektatywy przyszłych świadczeń emerytalnych²¹.

¹⁵ Tak np.: V. Rieble, *op. cit.*, s. 584.

¹⁶ W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1 nb. 123.

¹⁷ U. Heither, *Ergänzende Altersvorsorge durch Direktversicherung nach Gehaltsumwandlung*, Schmidt Verlag, Berlin 1998, s. 130.

¹⁸ Tzw. przyrzeczenie wypłaty świadczenia – *Leistungszusage*; por. M. Buttman, *Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung unter besonderer Berücksichtigung der Unterstützungskasse*, Schriften zur Rechtswissenschaft, Wissenschaftlicher Verlag, Berlin 2003, s. 17 i n.

¹⁹ Tak W. Sasdrich, C. Wirth, *Betriebliche Altersversorgung gestärkt*, BetrAV 2001, s. 683.

²⁰ W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1, nb. 135.

²¹ *Ibidem* § 1a, nb. 9.

Wyjątek od zasady dobrowolności

W doktrynie niemieckiej, także w Polsce²², wskazuje się, iż cechą charakterystyczną zakładowych systemów emerytalnych jest ich dobrowolność²³. Zasada dobrowolności wyraża się w kilku aspektach. Od strony pracodawcy dobrowolność oznacza, iż pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję o utworzeniu zakładowego systemu emerytalnego. Ponadto dobrowolność zakładowych systemów emerytalnych umożliwi pracodawcy wybór formy prawnej, w której ma być prowadzony program emerytalny. Jednocześnie dobrowolność oznacza, iż pracownik może swobodnie podjąć decyzję o przystąpieniu do już istniejącego programu emerytalnego²⁴.

Dobrowolność jest cechą przede wszystkim tzw. klasycznych zakładowych systemów emerytalnych tworzonych z inicjatywy pracodawcy i finansowanych przez pracodawcę. W Niemczech zasada dobrowolności doznaje ograniczenia w przypadku zakładowych systemów emerytalnych finansowanych z wynagrodzenia pracowników. W ramach tej instytucji zasadniczą decyzją utworzenia zakładowych systemów emerytalnych nie zależy od uznania pracodawcy. Pracownik może domagać się utworzenia przez zakład pracy systemu emerytalnego. W literaturze niemieckiej dyskutowane jest zagadnienie, czy pracownik ma wpływ na wybór formy prawnej, w jakiej będzie prowadzony system emerytalny. Należy wskazać, iż w Niemczech występuje 5 form zakładowych systemów emerytalnych: bezpośrednie przyrzeczenie (*Direktusage*), kasy wsparcia (*Unterstützungskassen*), kasy emerytalne (*Pensionskassen*), ubezpieczenie bezpośrednie (*Direktversicherung*) oraz fundusz emerytalny (*Pensionsfond*). Zasadniczo każda ze wskazanych form może być podstawą systemu emerytalnego utworzonego z inicjatywy pracowników²⁵.

Należy jednak zauważyć, iż inicjatywa w zakresie wyboru formy programu należy do pracodawcy. Wskazuje się, iż jeżeli pracodawca zdecyduje się na wprowadzenie systemu emerytalnego w formie *kasy emerytalnej*, ubezpieczenia

²² Zasada dobrowolności w polskiej literaturze: I. Sierocka, *Uczestnicy pracowniczych programów emerytalnych*, Admin. Publ. Białystok 2005, nr 1, s. 202; I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Trzy filary*, Warszawa 2001, s. 291.

²³ B. Schulin, *Betriebliche Altersversorgung – Funktionen und Regelungsprobleme – Landesbericht Bundesrepublik Deutschland*, ZIAS 1988, s. 12.

²⁴ W Polsce mamy do dyspozycji 3 formy pracowniczych programów emerytalnych, w Niemczech 5.

²⁵ W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1a, nb. 22. Według niektórych autorów zakładowy system emerytalny w formie kasy wsparcia może być finansowany wyłącznie ze składek pracodawcy. Systemy emerytalne w formie kas wsparcia są postrzegane jako szczególnie przejaw aktywności socjalnej pracodawcy, element pieczy (*Fürsorge*), którą pracodawca sprawuje nad pracownikiem. Por. J. Eichinger, *Rechtsgrundlagen und Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung*, [w:] U. Runggaldier, H. Steindl (red.), *Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung*, Wien 1987, s. 111.

bezpośredniego lub funduszu emerytalnego, to pracownik jest związany tą propozycją²⁶. Dopiero gdy pracodawca nie wystosuje żadnej propozycji, pracownik może domagać się utworzenia systemu emerytalnego w postaci ubezpieczenia bezpośredniego²⁷.

Jednocześnie ustawa o emeryturach zakładowych nakazuje pracodawcy i pracownikowi zawarcie porozumienia emerytalnego. Porozumienie jest zawierane po przeprowadzeniu uzgodnień pracodawcy z pracownikiem. Wydaje się, iż pracodawca nie może realizować obowiązku zawarcia porozumienia emerytalnego, ignorując postulaty pracowników w zakresie wyboru formy prawnej zakładowego systemu emerytalnego²⁸.

Roszczenie pracownika o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego jest ograniczone w przepisach zbiorowego prawa pracy. Warto wskazać, iż składniki wynagrodzenia przewidziane w przepisach taryfowych mogą być przeznaczone przez pracownika na sfinansowanie emerytury zakładowej jedynie gdy zezwala na to układ zbiorowy pracy²⁹. Ponadto ustawa o emeryturach zakładowych stwierdza (§ 17 ust. 3), iż regulacje taryfowe mogą zawierać postanowienia modyfikujące roszczenie pracownika o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego. Zagadnieniem diskutowanym w literaturze jest zakres, w jakim przepisy taryfowe mogą ingerować w roszczenie pracowników o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego³⁰. Część doktryny wskazuje, iż układ zbiorowy może ograniczyć, a nawet całkowicie pozbawić pracowników objętych układem roszczenia o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego³¹. Inne wypowiedzi wskazują, iż pozbawienie pracowników roszczenia o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego na podstawie układu zbiorowego pracy powinno być skorelowane z jednoczesnym utworzeniem dla pracowników alternatywnej formy zabezpieczenia na starość, np. programu emerytalnego finansowanego przez pracodawcę³².

Gwarancja świadczeń z zakładowego systemu emerytalnego

W Niemczech emerytura zakładowa jest dodatkowym czynnikiem pozy-skiwania i związania z zakładem pracy wykwalifikowanych pracowników

²⁶ W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1a, nb. 23.

²⁷ Por. C. Bode, E. Grabner, M. Stein, *Altersversorgung*, DStR 2002, s. 683.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ § 17 ust. 5 ustawy o emeryturach zakładowych. Por. także V. Rieble, *op. cit.*, s. XXX; W. Blomeyer, *Der Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers in individual- und kollektivrechtlicher Sicht*, DB 2001, s. 1413.

³⁰ Sceptycznie na temat możliwości ograniczenia roszczenia pracowników wypowiedział się np. A. Buttler, *op. cit.*, s. 22.

³¹ C. Bode, E. Grabner, M. Stein, *op. cit.*, s. 683.

³² W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1a, nb. 38. Por. także: W. Blomeyer, *Rechtsfragen der Entgeltumwandlung und Lösungsansätze*, NZA 2000, z. 6, s. 285.

(*Bindungsfunktion*). Założenie to w przypadku zakładowego systemu emerytalnego tworzonego i finansowanego przez pracodawcę, skutkuje tym, że wypłata emerytury lub renty zakładowej częściowo zależy od lojalności pracownika wobec pracodawcy (*Betriebsstreue*). Obecnie niemiecka ustawa o emeryturach zakładowych przewiduje 5-letni okres minimalnego zatrudnienia od chwili zawarcia porozumienia emerytalnego (dla osób, które osiągnęły 30. rok życia). Wcześniejsza zmiana miejsca zatrudnienia powoduje utratę uprawnień do emerytury lub renty zakładowej. Do chwili spełnienia warunku minimalnego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy ekspektatywa świadczeń zaopatrzeniowych ma jedynie warunkowy charakter.

Odmierna sytuacja ma miejsce w przypadku systemu emerytalnego utworzonego z inicjatywy pracowników. Ponieważ w tym przypadku system emerytalny finansowany jest z wynagrodzeń pracowników, ekspektatywa świadczeń zaopatrzeniowych ma charakter bezwarunkowy od chwili utworzenia systemu emerytalnego. Tym samym cechą charakterystyczną zakładowego systemu utworzonego z inicjatywy pracowników jest pewność (gwarancja) wypłaty świadczenia. Bez znaczenia dla wypłaty przyszłych świadczeń emerytalnych jest okoliczność, jak długo pracownik pozostaje w stosunku pracy u danego pracodawcy. Ponieważ pracownik nie może być pozbawiony należnego wynagrodzenia, nie jest możliwy przepadek świadczenia emerytalnego w razie zmiany miejsca zatrudnienia.

Ad 2) Finansowanie systemu emerytalnego z wynagrodzenia pracowników. Zakładowe systemy emerytalne tworzone z inicjatywy pracodawców są finansowane ze składek pracodawcy. Składki te stanowią **dodatkowe** świadczenia przyznawane pracownikowi przez pracodawcę oprócz już otrzymywanego wynagrodzenia za pracę. Zakładowe zaś systemy emerytalne tworzone z inicjatywy pracownika są zasilane z **należnego** pracownikowi **wynagrodzenia za pracę**. Na cel emerytalny przeznaczona zostaje część wynagrodzenia (roszczenia o wynagrodzenie) już wymagalnego, lecz jeszcze niewypłaconego przez pracodawcę³³.

Z ekonomicznego punktu widzenia w oba rodzaje systemów emerytalnych (tj. zakładowe systemy emerytalne tworzone z inicjatywy pracodawców i pracowników), podobnie ja samo wynagrodzenie za pracę, **są finansowane ze środków pochodzących z majątku pracodawcy**. Wobec tego część przedstawicieli doktryny niemieckiej zwraca uwagę, iż używane w obrocie wyrażenie „system emerytalny finansowany przez pracowników” jest nieprecyzyjne. Wskazuje się, że środki zasilające system emerytalny zawsze (pośrednio lub

³³ BAG z dn. 8.06.1999, 3 AZR 136/98; W. Blomeyer, *Die „Riester-Rente“ nach dem Altersvermögensgesetz (AVmG)*, NZA 2001, s. 913 i n.

bezpośrednio) pochodzą od pracodawcy i jako takie stanowią część wynagrodzenia za pracę³⁴.

W praktyce pojawia się wiele problemów z określeniem, kiedy system emerytalny finansowany jest przez pracownika, a kiedy przez pracodawcę. Jak już zasygnalizowano, niemiecka ustawa o emeryturach zakładowych zawiera definicję systemu emerytalnego tworzonego z inicjatywy pracowników i finansowanego przez pracowników (*Entgeltumwandlung* – § 1a ustawy). Ustawowe przesłanki systemu finansowanego przez pracowników są spełnione, gdy:

- 1) na poczet zakładowego **świadczenia emerytalnego**
- 2) **z własnej inicjatywy** pracownik przekazuje
- 3) część **należnego** mu wynagrodzenia za pracę.

Istotą tej definicji jest, aby zakładowy system emerytalny był finansowany z wynagrodzenia pracownika, które przysługuje mu w chwili podjęcia decyzji o utworzeniu zakładowego systemu emerytalnego. Każda postać **świadczenia przyznawanego pracownikowi przez pracodawcę** bezpośrednio lub pośrednio w celu sfinansowania tworzonego systemu emerytalnego powoduje wyjście poza wskazane przesłanki ustawowe. Przykładowo taka sytuacja występuje, jeżeli na poczet emerytury zakładowej jest przeznaczany składnik „przyszłego” wynagrodzenia (np. podwyżka, której wypłata ma nastąpić dopiero po zawarciu porozumienia emerytalnego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą). Również przypadek, gdy pracownik w celu otrzymania w przyszłości zakładowej emerytury rezygnuje z podwyżek wynagrodzenia, doktryna kwalifikuje jako zakładowy system emerytalny finansowany przez pracodawcę. W tej sytuacji roszczenie o wypłatę zwiększonego wynagrodzenia w chwili zawierania porozumienia emerytalnego jeszcze nie istnieje³⁵. W tych sytuacjach pracownik w celu zasilenia zakładowego systemu emerytalnego ponosi gospodarcze obciążenie, rezygnując z części przyszłych (potencjalnych) przychodów. Ponieważ jednak pracownik nie nabył jeszcze prawa do tych przychodów, nie można więc mówić o „finansowaniu” zakładowego systemu emerytalnego przez pracownika. Judykatura określa taką sytuację jako „niewłaściwy (*unechte*) system emerytalny finansowany przez pracowników”³⁶.

Praktyczną konsekwencją tej konstrukcji jest, iż roszczenie o utworzenie zakładowego systemu emerytalnego nie przysługuje nowo zatrudnianemu pracownikowi. Pracownik uzyskuje uprawnienia do wypłaty wynagrodzenia dopiero po przepracowaniu określonego czasu, zazwyczaj miesiąca. W tej sytuacji nowo zatrudniany pracownik nie ma możliwości, aby finansować zakładowy system

³⁴ B. Klemm, *Fragen der Entgeltumwandlung nach dem Altersvermögensgesetz*, NZA 2002, z. 20, s. 1125.

³⁵ Z ekonomicznego punktu widzenia pracownik „rezygnuje” z bieżących przychodów w celu zasilenia systemu emerytalnego; por. B. Klemm, *op. cit.*, s. 1126.

³⁶ BAG z dn. 8.06.1999 r., 3 AZR 136/98.

emerytalny z już przysługującego mu wynagrodzenia³⁷. Jeżeli pracownik od początku zatrudnienia jest włączony do zakładowego systemu emerytalnego, to jest to system utworzony wcześniej przez pracodawcę i przez pracodawcę finansowany³⁸.

Rozmiar składki (dolna i górna granica)

Ustawa o emeryturach zakładowych określa granice, w których pracownicy mogą finansować zakładowy system emerytalny utworzony z ich inicjatywy. Określona w porozumieniu emerytalnym comiesięczna suma nie może przekraczać 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie rentowe (obecnie około 210 euro). Ustawa wprowadziła również dolną granicę dla środków przekazywanych do zakładowego systemu emerytalnego. Pracownik, który zdecyduje się samodzielnie finansować emeryturę zakładową, jest zobowiązany w ciągu roku „zainwestować” na ten cel nie mniej niż sto sześćdziesiątą część przeciętnego wynagrodzenia (obecnie około 15 euro miesięcznie).

Nie ma przeszkód, aby system emerytalny utworzony w zakładzie pracy z inicjatywy pracowników był dodatkowo zasilany przez pracodawcę. Jednak środki pochodzące od pracodawcy będą kwalifikowane jako wkład do „klasycznej” formy programu emerytalnego, który jest tworzony i finansowany przez pracodawcę. W tej sytuacji w zakładzie pracy będą funkcjonować *de facto* dwa zakładowe systemy emerytalne. Składki zaś pochodzące bezpośrednio od pracodawcy będą objęte osobnym reżimem prawnym, np. w zakresie nabycia uprawnień do świadczenia (np. wymóg minimalnego uczestniczenia w systemie emerytalnym jako przesłanka nabycia uprawnień do świadczenia emerytalnego)³⁹.

Obowiązek informacyjny pracodawcy

Istotnym elementem zakładowego systemu emerytalnego jest obowiązek informacyjny pracodawcy względem pracownika. Zakres obowiązku jest częściowo regulowany w ustawie o emeryturach zakładowych. Ponadto orzecznictwo sądów pracy wypracowało zasady dotyczące obowiązku informacyjnego, które są obecnie powszechnie stosowane i przestrzegane w praktyce.

Zasadniczy obowiązek przewidziany w ustawie o emeryturach zakładowych (§ 2 ust. 6) dotyczy ustania stosunku pracy pracownika uczestniczącego w sys-

³⁷ Por. art. 85 kodeksu pracy, wynagrodzenie co do zasady wypłaca się z dołu.

³⁸ W literaturze określa się taką sytuację jako pierwotnie utworzony zakładowy system emerytalny, por. E. Grabner, C. Bode, *Betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung*, DB 2001, s. 481.

³⁹ Por. W. Sasdrich, C. Wirth, *op. cit.*, s. 403.

temie emerytalnym. W takiej sytuacji pracodawca oraz instytucja zarządzająca składkami są zobowiązani poinformować pracownika, czy i w jakim zakresie pracownikowi przysługuje prawo do świadczeń emerytalnych. Jeżeli pracownik w chwili rozwiązania stosunku pracy nie osiągnął jeszcze wieku emerytalnego, to powinien otrzymać informację o wysokości środków zaoszczędzonych na przyszłą emeryturę.

Orzecznictwo szczególną uwagę poświęca zadaniom, które pracodawca powinien wypełniać w zakresie propagowania zakładowych systemów emerytalnych oraz wyjaśniania pracownikom zasad funkcjonowania emerytur zakładowych⁴⁰. Judykatura wskazuje, iż powinność pracodawcy do przekazywania pracownikom szczegółowych informacji na temat istniejącego w zakładzie pracy systemu emerytalnego lub o możliwości utworzenia takiego systemu wynika z ogólnego obowiązku pieczy pracodawcy nad pracownikiem (*Fürsorgepflicht*)⁴¹ oraz socjalnych aspektów stosunku pracy. Wypracowana linia orzecznicza, szczególnie w zakresie osób zatrudnionych w urzędach publicznych, wskazuje na odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika w wypadku udzielenia niepełnej lub mylnej informacji na temat zakładowego systemu emerytalnego. Niemiecka judykatura stoi na stanowisku, iż podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy może być nieprzekazanie informacji na temat zalet oraz wad poszczególnych form prawnych programu. Sądy wskazują, iż pracodawca powinien zapewnić transparentność oraz szeroką dostępność do zakładowego systemu emerytalnego⁴².

Rozwiązania prawne sprzyjające tworzeniu zakładowych systemów emerytalnych

W Niemczech szczególną rolę przywiązuje się do funkcjonalności poszczególnych instytucji w ramach systemu emerytalnego. W związku z tym zakładowe systemy emerytalne zostały wyposażone w wiele rozwiązań zwiększających ich atrakcyjność. Przykładowo środki przeznaczone przez pracodawcę na zakładowe systemy emerytalne są zaliczane do kosztów uzyskania przychodu pracodawcy. Korzystne regulacje podatkowe dotyczą też uprawnionych do świadczeń (pracowników lub ich następców prawnych). W Niemczech zakładowe świadczenie emerytalne jako przychód podlega opodatkowaniu dopiero w chwili wypłaty.

Dzięki stworzeniu dla pracowników udogodnień podatkowych oraz zmniejszeniu obciążeń związanych z ubezpieczeniem społecznym możliwy był szybki

⁴⁰ Na temat obowiązku informowania o zakładowym systemie emerytalnym por. BAG z dn. 18.01.1996 r., 6 AZR 314/95.

⁴¹ Por. orzec. BAG z dn. 3.07.1990 r., 3 AZR 382/89; orzec. BGH z dn. 24.05.1993 r., II ZR 136/92.

⁴² BAG z dn. 13.11.1984 r., 3 AZR 118/82; BAG z dn. 17.10.2000 r., 3 AZR 69/99.

rozwój zakładowych systemów emerytalnych tworzonych z inicjatywy pracowników. Przede wszystkim część wynagrodzenia przekazywana przez pracownika do zakładowego systemu emerytalnego w rozmiarze nie większym niż 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie rentowe jest zwolniona z podatku dochodowego. Kwota zwolniona od podatku może wynieść nawet do 4300 euro rocznie⁴³. Wspomniane ograniczenia nie obowiązują w przypadku systemu zakładowego prowadzonego w formie bezpośredniego przyrzeczenia oraz kasy wsparcia⁴⁴. Część wynagrodzenia przekazywana przez pracownika do zakładowego systemu emerytalnego w rozmiarze nie większym niż 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie rentowe jest wyłączona z podstawy obliczenia składek na ubezpieczenie społeczne. Co prawda powyższe udogodnienie obowiązywało jedynie do końca 2008 r., jednak prowadzone są analizy i dyskusja na temat przedłużenia obowiązywania tej regulacji⁴⁵.

Szczególne korzyści dla pracowników są związane z zakładowym systemem emerytalnym w postaci ubezpieczeniowej. W tej sytuacji środki (składki) do 4% podstawy wymiaru są przekazywane z wynagrodzenia pracowników już po opodatkowaniu i po uiszczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne⁴⁶.

W literaturze zwraca się uwagę na znaczenie, jakie dla rozwoju zakładowych systemów emerytalnych ma wsparcie ze strony państwa. W ramach zorganizowanego systemu ulg państwo rezygnuje z części przychodów. Stworzenie instrumentów wspomagających zakładowe systemy emerytalne jest istotnym warunkiem ich wydajności. W tym wypadku początkowe zmniejszenie wpływów budżetowych jest rekompensowane przez odciążenie państwowego systemu emerytalnego. W literaturze niemieckiej podkreśla się, iż rezygnacja z niektórych ulg może prowadzić do szybkiego spadku zainteresowania emeryturami zakładowymi⁴⁷.

Z punktu widzenia całego systemu emerytalnego przykład Niemiec pokazuje, iż wprowadzenie ulg dla dodatkowych filarów emerytalnych jest zdecydowanie bardziej wydajnym rozwiązaniem niż dotowanie państwowego systemu ubezpieczeń. Odpowiednio zaplanowane ulgi dla pracodawców i pracowników znacznie zwiększają wydajność zakładowych systemów emerytalnych. Wskazuje się, iż w dalszej perspektywie wprowadzenie ulg jest opłacalne także dla budżetu państwa. Państwo przenosi w części na podmioty niepubliczne ciężar administrowania finansowania świadczeń emerytalnych. Przede wszystkim, co pokazuje praktyka, podmioty niepubliczne potrafią efektywniej zarządzać i pomnażać środki

⁴³ § 3 nr 63 zd. 3 EStG (ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych).

⁴⁴ Por. zestawienie [dostęp 6.12.2007], http://www.suedwestmetall.de/swm/webswm.nsf/id/DE_Entgeltumwandlung_Tarif-Glossar.

⁴⁵ C. Bode, E. Grabner, M. Stein, *op. cit.*, s. 680.

⁴⁶ *Ibidem*, s. 683.

⁴⁷ A. Börsch-Supan, A. Reil-Held, C. Wilke, *Wie sinnvoll ist es, die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung fortzuführen?*, BetrAV 2007, z. 5, s. 395.

przeznaczone na świadczenia emerytalne. Ponadto opodatkowanie emerytur zakładowych dopiero w chwili ich wypłaty prowadzi do zwiększenia przychodów budżetowych. W ten sposób państwo odzyskuje z nawiązką koszty poniesione w celu wprowadzenia ulg w ramach zakładowych systemów emerytalnych.

Podsumowanie

Wprowadzenie z początkiem 2002 r. udogodnień prawnych dla pracodawców finansujących emerytury zakładowe oraz umożliwienie tworzenia systemów zakładowych finansowanych ze środków pracowniczych na żądanie pracowników spowodowało znaczący wzrost liczby zakładowych systemów emerytalnych w Niemczech⁴⁸. Według danych z 2004 r. około 30% wszystkich zatrudnionych uczestniczyło w zakładowych systemach emerytalnych, samodzielnie uiszczając składki na przyszłe zabezpieczenie emerytalne⁴⁹. Aktualnie aż 68% przedsiębiorstw w Niemczech pozytywnie wypowiada się na temat możliwości tworzenia zakładowych systemów emerytalnych z inicjatywy pracowników⁵⁰.

Obserwowany wzrost zainteresowania zakładowymi systemami emerytalnymi następował dwutorowo. Z jednej strony znaczna liczba pracowników skorzystała z możliwości dodatkowego oszczędzania na starość, przeznaczając część swojego wynagrodzenia na emeryturę zakładową. Z drugiej zaś inicjatywy pracowników wpłynęły mobilizująco na pracodawców, powodując iż część z nich podjęła własne działania w kierunku utworzenia zakładowego systemu emerytalnego. Możliwość inicjowania systemów emerytalnych przez pracowników przyniosła szczególnie dużo efektów w małych i średnich przedsiębiorstwach. Takie zjawisko jest uzasadnione okolicznością, iż „klasyczne” zakładowe systemy emerytalne są tworzone i finansowane przez pracodawców zazwyczaj w dużych i silnych ekonomicznie przedsiębiorstwach⁵¹.

W literaturze wskazuje się jednak, iż atrakcyjność systemów zakładowych finansowanych ze środków pracowniczych na żądanie pracowników jest ograniczona przez wprowadzenie niskiej granicy wynagrodzenia przekazywanego

⁴⁸ W literaturze niemieckiej pisze się nawet o „renesansie” zakładowych systemów emerytalnych, por. R. Höfer, *Die Renaissance der betrieblichen Altersversorgung*, „Zeitschrift für die gesamte Versicherungswissenschaft”, 2002, s. 525.

⁴⁹ Dane statystyczne przytoczone za: *Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge*, Deutsches Institut für Altersvorsorge, 2005 [dostęp 27.03.2007], http://www.dia-vorsorge.de/df_040204.htm.

⁵⁰ Dane statystyczne z: „Betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung”, Höfer – Vorsorge Management [dostęp 6.12.2007], http://www.hoefler-muelheim.de/outputFileData/75746/hoefler_entgelt_2007.pdf.

⁵¹ Dane ze źródła: *Formen und Verbreitung der BAV. Betriebliche Altersversorgung in kleinen Unternehmen unterentwickelt*, Köln 2007 [dostęp 5.12.2007], <http://www.dia-vorsorge.de/downloads/df040308.pdf>.

przez pracowników na cel emerytalny (do 4% podstawy wymiaru). Jedynie w takim zakresie środki inwestowane przez pracowników w zakładowy system emerytalny korzystają z preferencji podatkowych⁵².

Warto zauważyć, iż instytucja zakładowych systemów emerytalnych tworzonych z inicjatywy pracowników przyczynia się do zacierania granic w ramach trójfilarowego systemu emerytalnego⁵³. Emerytura zakładowa utworzona z inicjatywy pracowników stanowi łącznik między klasyczną formą emerytur zakładowych i indywidualnym zabezpieczeniem na wypadek starości (np. ubezpieczeniem na życie) – całkowicie dobrowolnym filarem emerytalnym⁵⁴.

Wydaje się zasadne, aby opierając się na pozytywnych doświadczeniach niemieckich, również w Polsce umożliwić tworzenie zakładowych systemów emerytalnych (pracowniczych programów emerytalnych) z inicjatywy pracowników. Przejęcie tej instytucji musiałoby uwzględniać specyfikę polskiego systemu emerytalnego oraz uregulowań towarzyszących (np. ulg podatkowych). Wskazując na przykład Niemiec w ciągu ostatnich lat, można przypuszczać, iż taka forma dodatkowego oszczędzania na starość mogłaby w znaczący sposób zwiększyć zainteresowanie pracowniczymi programami emerytalnymi.

Orzecznictwo

BAG z dn. 13.09.1956, 2 AZR 605/54

BAG z dn. 23.12.1961, 5 AZR 350/61

BAG z dn. 10.03.1972, 3 AZR 278/71

BAG z dn. 13.11.1984, 3 AZR 118/82

BAG z dn. 3.07.1990, 3 AZR 382/89

BGH z dn. 24.05.1993, II ZR 136/92

BAG z dn. 18.01.1996, 6 AZR 314/95

BGH z dn. 7.07.1998, VI ZR 241/97

BAG z dn. 8.06.1999, 3 AZR 136/98

BAG z dn. 17.10.2000, 3 AZR 69/99

BAG z dn. 24.02.2004, 3 AZR 5/03

AZR – oznaczenie sygnatury akt sądowych w Niemczech

BAG – Bundesarbeitsgericht – Federalny Sąd Pracy

⁵² U. Runggaldier, *Die Reform des Betriebsrentengesetzes aus österreichischer Sicht*, RdA 2002, z. 6, s. 355.

⁵³ B. Klemm, *op. cit.*, s. 1124.

⁵⁴ *Ibidem*, s. 1123.