

# ZAKŁADOWE SYSTEMY EMERYTALNE W NIEMCZECH I AUSTRII

Jakub Pawelec

Europejskie Kolegium Doktoranckie  
Uniwersytet Jagielloński

## **WPROWADZENIE**

W 1998 r. wprowadzono w Polsce tzw. filarowy system emerytalny. Szczególne nadzieje twórców reformy emerytalnej pokładane były w nowo tworzonej instytucji pracowniczych programów emerytalnych.

Jak się okazało, zainteresowanie emeryturami zakładowymi jest umiarkowane. Pomimo systematycznej poprawy, obecnie zaledwie około 100 tys. na 15 mln pracujących Polaków objętych jest pracowniczymi programami emerytalnymi („Gazeta Prawna” 2006). Przyczyny takiego stanu upatrywane są w sytuacji

gospodarczej, wysokim bezrobociu oraz zbyt małej ilości zachęt prawno-podatkowych dla pracodawców do tworzenia programów emerytalnych.

Szukając odpowiedzi i recept na poprawienie zainteresowania tą formą oszczędzania na starość, warto przyjrzeć się konstrukcji zakładowych systemów emerytalnych, jakie obowiązują w krajach sąsiednich. Szczególnie interesujący jest przykład dwóch krajów – Niemiec i Austrii, gdzie emerytury zakładowe mają dłuższą tradycję niż w Polsce.

## ROZWÓJ ZAKŁADOWYCH SYSTEMÓW EMERYTALNYCH

### Niemcy

Zakładowe systemy emerytalne w Niemczech mają szczególnie długą historię (Wiedemann 1990, s. 6 i n.). Początki emerytur zakładowych we współczesnym rozumieniu sięgają drugiej połowy XIX wieku, kiedy to w okresie postępującego wzrostu gospodarczego rozwijana była działalność socjalna zakładów pracy.

Początkowo systemy emerytalne były tworzone według zasad swobodnie określanych przez przedsiębiorstwa (pracodawców). Ponieważ uprawnienia pracownicze z tytułu emerytur zakładowych nie były chronione ustawowo, aż do początku XX wieku liczba emerytur zakładowych utrzymywała się na stałe niskim poziomie (Langohr-Plato 2002, s. 1). Począwszy od lat 60. XX w. (tj. w okresie prosperity gospodarki niemieckiej) zaznaczył się zasadniczy rozwój zakładowych systemów emerytalnych.

Mimo braku regulacji ustawowej, emerytury zakładowe stopniowo postrzegane były jako faktyczny element systemu emerytalnego, akcesoryjny wobec ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Rozwój emerytur zakładowych postępował równoległe z utrwalaaniem się orzecznictwa sądów pracy, które coraz częściej przyczyniały się do wzmacniania uprawnień pracowniczych. Wypracowane przez orzecznictwo zasady dotyczące funkcjonowania zakładowych systemów emerytalnych oraz wypracowana siatka pojęciowa zostały w znacznej mierze przejęte przez Ustawę o emeryturach zakładowych z 19 grudnia 1974 r., która ze zmianami obowiązuje do chwili obecnej (*Gesetz zur Verbesserung...* 1974).

Szacuje się, iż w Niemczech ponad 60% wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu uczestniczy w zakładowych systemach emerytalnych (*Die deutsche...* 2005). Zakładowe systemy emerytalne obejmują około 4,5 mln beneficjentów (pracowników i innych osób uprawnionych), natomiast świadczenia emerytalne z systemów zakładowych pobiera ponad 3,7 mln osób (*Bericht...* 2003).

Wprowadzenie z początkiem 2002 r. udogodnień prawnych dla podmiotów finansujących emerytury zakładowe oraz umożliwienie tworzenia systemów zakładowych na żądanie pracowników, finansowanych ze środków pracowniczych, pociągnęło za sobą znaczący wzrost liczby zakładowych systemów emerytalnych<sup>1</sup>. Według danych z 2004 r. około 30% wszystkich zatrudnionych uczestniczyło w zakładowych systemach emerytalnych, samodzielnie uiszczając składki na przyszłe zabezpieczenie emerytalne (*Finanzierung...* 2005).

### Austria

Rozwój zakładowych systemów emerytalnych w Austrii postępował podobnie jak w Niemczech. Warto jednak zauważyć, iż prezentowane na przełomie XIX i XX wieku konserwatywne nastawienie władz austriackich do wszelkich form autonomii w zakresie zabezpieczenia socjalnego pośrednio przyczyniło się do wolniejszego niż w Niemczech instytucjonalnego rozwoju emerytur zakładowych.

Również w okresie po 1945 r. emerytury zakładowe rozpowszechniały się stosunkowo wolno. Jedynie duże międzynarodowe koncerny oferowały swoim pracownikom (zazwyczaj kadry kierowniczej) emeryturę zakładową w formie kas emerytalnych lub świadczeń bezpośrednich. Ponadto na małą popularność emerytur zakładowych wpływał wysoki poziom świadczeń uzyskiwanych z ustawowego systemu emerytalnego. Z tego względu w Austrii nie dostrzegano potrzeby wprowadzenia regulacji ustawowej dla emerytur zakładowych.

Czynnikiem, który bezpośrednio przyczynił się do wprowadzenia ustawowej regulacji zakładowych systemów emerytalnych, była masowa jednostronna redukcja zakładowych świadczeń emerytalno-rentowych przez pracodawców w związku z recesją w latach 80. Konieczność ochrony uprawnień pracowniczych z tytułu zakładowych systemów emerytalnych doprowadziła do uchwalenia 17 maja 1990 r. Ustawy o zakładowych emeryturach oraz Ustawy o kasach emerytalnych<sup>2</sup>.

Znaczenie zakładowych systemów emerytalnych jako elementu systemu emerytalnego w Austrii jest mniejsze niż w Niemczech. W sumie uprawnionych do świadczeń w ramach emerytur zakładowych jest około 1/6 wszystkich osób wykonujących pracę zależną. Według danych z 2000 r. beneficjentami zakładowych systemów emerytalnych było 430 tys. osób. Około 100 tys. osób pobiera zakładowe świadczenie emerytalne, co odpowiada 11,5% ogółu uprawnionych do świadczeń emerytalno-rentowych z ubezpieczenia społecznego (Url 2003).

## REGULACJA PRAWNA ZAKŁADOWYCH SYSTEMÓW ZAOPATRZENIA NA WYPADEK STAROŚCI

### Niemcy

Niemiecka Ustawa o emeryturach zakładowych wprowadza bardzo szeroką definicję zakładowego systemu zaopatrzenia na wypadek starości. Stosownie do § 1 ust. 1 zakładowe zaopatrzenie na starość obejmuje wszystkie świadczenia, które z tytułu stosunku pracy pracodawca przyrzekł pracownikowi w celu zabezpieczenia na starość, zabezpieczenia na wypadek śmierci lub na wypadek inwalidztwa.

W centralnym miejscu regulacji niemieckiej znajduje się pojęcie „przyrzeczenia” (*Zusage*) pracodawcy spełnienia świadczeń zaopatrzeniowych w sytuacji wystąpienia wymienionego ryzyka biologicznego, tj. dożycia wieku emerytalnego, śmierci lub inwalidztwa.

Tzw. przyrzeczenie stanowi uproszczenie terminologiczne i nie oznacza jedynie jednostronnej czynności pracodawcy. Jest to w istocie rodzaj umowy emerytalnej (porozumienia) zawieranej przez pracodawcę z pracownikiem, grupami lub reprezentacjami

pracowników, której przedmiotem jest rodzaj i zasady nabywania uprawnień do świadczeń z zakładowego systemu emerytalnego.

Ponieważ forma pisemna nie stanowi przesłanki ważności umowy emerytalnej możliwe jest przyznanie uprawnień emerytalnych na zasadzie długoletniej praktyki (zwyczaj) pracodawcy (tzw. *betriebliche Übung*).

Ponieważ ustawa wprost nie wymaga, aby świadczenia zaopatrzeniowe pracodawcy miały formę pieniężną, przyjmuje się, iż zakładowe zaopatrzenie na starość obejmuje także świadczenia rzeczowe oraz świadczenia związane z pewnymi usługami socjalnymi na rzecz uprawnionych, np. w postaci przydziałów na węgiel (Blomeyer, Otto 2004). Natomiast spełnienie świadczeń pieniężnych może mieć formę renty lub jednorazowej wypłaty kapitału.

Ustawowa definicja zakładowego systemu zaopatrzenia na wypadek starości wykazuje kauzalny związek świadczeń zaopatrzeniowych (emerytalno-rentowych) ze stosunkiem pracy. Nie oznacza to jednak, iż przyrzeczenie pracodawcy określonych świadczeń musi nastąpić w czasie trwania stosunku pracy. W orzecznictwie dominuje pogląd, iż przyrzeczenie pracodawcy może być dokonane przed nawiązaniem stosunku pracy lub już po jego zakończeniu<sup>3</sup>.

Decyzja o utworzeniu zakładowego systemu emerytalnego i rozmiarze zaopatrzenia zależy od uznania pracodawcy. Dobrowolność utworzenia systemu nie dotyczy zaopatrzenia emerytalnego finansowanego wyłącznie ze środków pracownika (tzw. *Entgeltumwandlung*)<sup>4</sup>.

Ustawa o zakładowych systemach emerytalnych przyznaje pracownikom roszczenie o utworzenie systemu emerytalnego finansowanego ze składek pracowniczych. Pracownik może domagać się, aby część jego bieżącego wynagrodzenia (nie więcej jednak niż 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne) pracodawca „zainwestował” w zakładowy system emerytalny.

Ustawa o emeryturach zakładowych bardzo szeroko określa zakres podmiotowy. Podstawowym adresem 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 z okazji ich działalności na rzecz przedsiębiorstwa.

W literaturze przyjmuje się, iż Ustawa o emeryturach zakładowych obejmuje osoby świadczące pracę na podstawie tytułów cywilnoprawnych, tj. umowa o dzieło lub umowa zlecenia (Blomeyer, Otto 2004). Zastosowanie Ustawy o emeryturach zakładowych do członków organów osób prawnych jest natomiast uzależnione od istnienia potrzeby ochrony socjalnej<sup>5</sup>. Nie jest możliwe objęcie Ustawą o emeryturach zakładowych wspólników spółek osobowych i kapitałowych, jeżeli wspólnik posiada faktyczny wpływ na posunięcia gospodarcze spółki.

Udzielenie przyrzeczenia lub zawarcie umowy emerytalnej z osobą, która z mocy Ustawy o emeryturach zakładowych nie może być beneficjentem zakładowego systemu emerytalnego, nie powoduje bezskuteczności takiej umowy. Przyrzeczenie spełnienia świadczenia rodzi roszczenie o jego wypłatę, jednakże nie znajdują w tym przypadku zastosowania mechanizmy ochronne

przewidziane w Ustawie o emeryturach zakładowych (np. dotyczące ochrony roszczeń w razie niewypłacalności pracodawcy lub instytucji finansującej) oraz udogodnienia prawne i podatkowe przewidziane przepisami prawa (por. poniżej charakterystykę form prawnych zakładowych systemów emerytalnych).

## Austria

Austriacki model zakładowych systemów zaopatrzenia na wypadek starości wykazuje wiele podobieństw do regulacji niemieckiej. Ustawa o emeryturach zakładowych reguluje zakres świadczeń i roszczeń do zabezpieczenia na starość, zabezpieczenia na wypadek śmierci lub zabezpieczenia na wypadek inwalidztwa, które zostały przyrzeczone pracownikowi przez pracodawcę w ramach prywatnoprawnego stosunku pracy w celu uzupełnienia ustawowego ubezpieczenia emerytalnego.

Wprowadzie Ustawa o emeryturach zakładowych nie wyklucza, iż zaopatrzenie uprawnionych z tytułu zakładowych systemów emerytalnych może nastąpić w formie świadczeń rzeczowych lub usług świadczonych przez pracodawcę na rzecz uprawnionych (np. organizacja turnusów rehabilitacyjnych). W praktyce, zwłaszcza w przypadku kas emerytalnych, świadczenia z tytułu emerytur i rent zakładowych wypłacane są przede wszystkim w formie pieniężnej.

W Austrii, podobnie jak w Niemczech, warunkiem uzyskania świadczenia w ramach zakładowego systemu emerytalnego jest udzielenie przez pracodawcę przyrzeczenia spełnienia świadczenia lub zawarcie umowy emerytalnej i ziszczenie się ryzyka, tj. dożycie wieku emerytalnego, śmierć lub inwalidztwo.

W przeciwieństwie do regulacji niemieckiej decyzja o utworzeniu zakładowego systemu emerytalnego jest całkowicie zależna od pracodawcy. Ustawa o emeryturach zakładowych nie przyznaje pracownikom żadnych roszczeń w tym zakresie. Pracownicy mogą uczestniczyć w finansowaniu przyszłych emerytur i rent zakładowych w ramach systemu utworzonego przez pracodawcę, przy czym składki pracownika nie mogą zasadniczo przewyższać składek finansowanych przez pracodawcę.

Z zakresu zastosowania austriackiej Ustawy o emeryturach zakładowych wyłączone zostały osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy w rolnictwie. Ustawę o emeryturach zakładowych stosuje się natomiast do członków organów osób prawnych, pod warunkiem, iż osoby te otrzymują przychody w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego.

Wyjątkowo do zakładowego systemu emerytalnego w formie kasy emerytalnej mogą przystępować także pracodawcy (wspólnicy spółek osobowych, osoby prowadzące działalność gospodarczą oraz przedstawiciele wolnych zawodów), którzy utworzyli dla swoich pracowników zakładowe zaopatrzenie emerytalne w formie kasy emerytalnej.

## FORMY PRAWNE ZAKŁADOWYCH SYSTEMÓW EMERYTALNYCH W NIEMCZACH I AUSTRII

Przewidziane w Niemczech i w Austrii formy prawne zakładowych systemów emerytalnych zawierają w różnym zakresie elementy prawa ubezpieczeń, prawa podatkowego i prawa pracy. Rozwiązania niemieckie i austriackie umożliwiają prowadzenie systemu emerytalnego samodzielnie przez zakład pracy

(pracodawcę), przy udziale zewnętrznych podmiotów lub w formie mieszanej, jaką są tzw. kasy wsparcia (*Unterstützungskassen*).

Różnorodność i elastyczność dostępnych form prawnych pomaga pracodawcy w podjęciu decyzji o utworzeniu zakładowego systemu emerytalnego i wyborze odpowiedniej formy programu emerytalnego. Pracodawcy mogą ponadto odpowiednio modyfikować kształt systemu emerytalnego w zależności od sytuacji finansowej i ogólnych warunków gospodarczych.

Różnice pomiędzy poszczególnymi formami zakładowych systemów emerytalnych dotyczą przede wszystkim zakresu ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy emerytalnej przez pracodawcę, rodzaju ochrony uprawnień z tytułu emerytury zakładowej w razie upadłości pracodawcy lub instytucji zarządzającej oraz udogodnień prawno-podatkowych dla pracodawców<sup>6</sup>.

## Niemcy

W Niemczech występuje 5 form zakładowych systemów emerytalnych:

- bezpośrednie przyrzeczenie (*Direktzusage*),
- kasy wsparcia (*Unterstützungskassen*),
- kasy emerytalne (*Pensionskassen*),
- ubezpieczenie bezpośrednie (*Direktversicherung*),
- fundusz emerytalny (*Pensionsfond*).

### Bezpośrednie przyrzeczenie

W przypadku tzw. bezpośredniego przyrzeczenia, w razie ziszczenia się ryzyka (śmierć, inwalidztwo, osiągnięcie wieku emerytalnego), zaopatrzenie emerytalno-rentowe w ramach systemu zakładowego wypłacane jest przez pracodawcę. Na pracodawcy spoczywa ciężar obsługi administracyjnej oraz ryzyko gospodarcze wypłaty świadczeń (Buttler 2001, s. 5; Blomeyer, Otto 2004).

Pracodawca może zawrzeć z instytucją ubezpieczeniową tzw. ubezpieczenie ostonowe (*Rückdeckungsversicherung*) i w ten sposób przenieść faktyczne ryzyko gospodarcze na zewnętrzny podmiot.

Bezpośrednie przyrzeczenie jest wygodną i taną formą zakładowego systemu emerytalnego. Oszczędzane są koszty obsługi przez zewnętrzną instytucję zarządzającą oraz koszty transferów pieniężnych. W zakresie finansowania pracodawca tworzy rezerwę bilansową stanowiącą równowartość środków przeznaczonych na przyszłe świadczenia. Utworzona rezerwa pomniejsza przychód pracodawcy, jednakże środki na przyszłe świadczenia, aż do chwili wypłaty świadczenia, pozostają w bieżącej dyspozycji pracodawcy (nie muszą być „zamrażane” na wydzielonym rachunku bankowym, co stanowi *de facto* tani kredyt dla pracodawcy).

Powyższe względy powodują, iż bezpośrednie przyrzeczenie stanowi najbardziej popularną formę emerytur zakładowych w Niemczech; obejmuje ona ponad 59% wszystkich środków przeznaczanych na zakładowe systemy emerytalne, tj. około 220 mld euro rocznie (Schwind 2006, s. 396; Blomeyer, Otto 2004).

### Kasy wsparcia

Kasy wsparcia to formalnie samodzielne podmioty organizacyjnie blisko powiązane z pracodawcami<sup>7</sup>. Obok świadczeń emerytalnych kasy wsparcia oferują

świadczenia socjalne dla pracowników w przypadku innych zdarzeń losowych, jak np. wypadków przy pracy lub wsparcie przy finansowaniu kosztownych zabiegów medycznych.

Specyfika tej formy zakładowych systemów emerytalnych związana jest z faktem, iż Ustawa o emeryturach zakładowych nie gwarantuje bezpośrednio roszczenia o wypłatę świadczeń przez kasy wsparcia. W orzecznictwie przeważa jednak pogląd, iż ze względu na socjalny charakter świadczeń w ramach zakładowych systemów emerytalnych oraz ich powiązanie ze stosunkiem pracy, nie jest możliwe całkowite pozbawienie pracowników roszczeń o wypłatę świadczeń zaopatrzeniowych z kas wsparcia.

### Kasy emerytalne

Kasy emerytalne są konstrukcyjnie zbliżone do instytucji ubezpieczeniowych. W przypadku tej formy zakładowego systemu emerytalnego pracodawca zajmuje szczególną rolę: z jednej strony ubezpieczającego, a z drugiej członka kasy emerytalnej i tym samym ubezpieczonego (Langohr-Plato 2002). Pracownicy jako beneficjenci świadczeń emerytalnych są również członkami kas.

Kasy emerytalne jako forma systemu emerytalnego jest szczególnie korzystna dla pracowników, ponieważ sztywne przepisy dotyczące działalności inwestycyjnej kas chronią środki gromadzone dla pracowników przed ryzykami gospodarczymi. Z drugiej strony pracownicy jako członkowie kas, stosownie do zasad określanych w statucie kasy, posiadają pośredni wpływ na kierunki posunięć inwestycyjnych kasy.

### Ubezpieczenie bezpośrednie

W ramach ubezpieczenia bezpośredniego pracodawca zawiera umowę ubezpieczenia na życie pracownika, z tytułu której uprawniony jest pracownik (lub wskazani przez pracownika następcy prawni). W wykonaniu przyrzeczenia (umowy emerytalnej) pracodawca uiszcza składki ubezpieczeniowe do instytucji ubezpieczeniowej.

Przyszłe świadczenia emerytalne są wypłacane przez instytucję ubezpieczeniową, które podlegają sztywnym rygorom nadzoru ubezpieczeniowego. Stosunkowo niższy wymiar świadczenia w porównaniu z innymi formami zakładowych systemów jest tu rekompensowany pewnością i stałością świadczeń emerytalnych.

### Fundusze emerytalne

Najmłodszą formą emerytur zakładowych są fundusze emerytalne. Wprowadzone w 2001 r. miały przyczynić się do dalszego rozwoju zakładowych systemów emerytalnych w Niemczech. W wykonaniu przyrzeczenia (umowy emerytalnej) pracodawca uiszcza do funduszu składki. Harmonogram wpłat składek do funduszu oraz zasady (tj. wielkość, częstotliwość) wypłaty świadczeń reguluje plan emerytalny. Plany emerytalne mogą z góry określić wysokość świadczenia lub też uzależniać wysokość świadczenia od wielkości nagromadzonego kapitału ze składek.

W porównaniu z innymi formami emerytur zakładowych fundusze emerytalnych dotyczą stosunkowo liberalne zasady lokowania środków; ryzyko z tym związane pośrednio obciąża również pracowników.

## Austria

Bliskość systemów prawnych Niemiec i Austrii oraz rozwój instytucji emerytur zakładowych w Austrii na podstawie wzorców niemieckich powoduje, iż formy zakładowych systemów emerytalnych w Austrii są bardzo zbliżone do form występujących w Niemczech. Wyjątek dotyczy funduszy emerytalnych, które jako forma emerytur zakładowych nie są obecne w Austrii. Instytucja bezpośredniego ubezpieczenia nie różni się zasadniczo od modelu niemieckiego.

Warto jednak zwrócić uwagę na pewne odrębności i elementy charakterystyczne funkcjonujących w Austrii bezpośredniego przyrzeczenia, kas emerytalnych oraz kas wsparcia.

### Bezpośrednie przyrzeczenie

W przypadku bezpośredniego przyrzeczenia, pracodawcy – podobnie jak w Niemczech – mogą zawierać ubezpieczenia osłonowe oraz tworzyć rezerwy bilansowe. Dodatkowo w Austrii stosowane jest finansowanie wypłacanych świadczeń emerytalnych z bieżących przychodów zakładu pracy (tzw. *deckungsloses Zahlungsverfahren*) wypracowywanych przez aktywnych zawodowo pracowników.

Jak można zauważyć, taki model finansowania zbliżony jest do zasad finansowania emerytur z ubezpieczenia społecznego (Eichinger 1987, s. 107).

### Kasy emerytalne

W porównaniu z regulacjami niemieckimi w Austrii szczególne właściwości konstrukcyjne wykazują kasy emerytalne. Składki kierowane do kas emerytalnych po potrąceniu kosztów administracyjnych są przekazywane na rachunek tzw. wspólnot poboru i ryzyka (*Veranlagungs- und Risikogemeinschaften*).

Wspólnoty to podmioty niezależne od kas emerytalnych pod względem prawnym i bilansowym, zarządzane przez kasy z uwzględnieniem stosunkowo sztywnych przepisów inwestycyjnych.

Podstawowym celem, dla którego tworzone są wspólnoty, jest minimalizacja ryzyka ewentualnej utraty lub obniżenia wartości środków gromadzonych na potrzeby przyszłych emerytur. W tym celu środki zgromadzone w ramach wspólnoty nie mogą być objęte zastawem lub w inny sposób obciążone oraz są zasadniczo wyłączone spod egzekucji.

### Kasy wsparcia

Podobnie jak w Niemczech, również w Austrii funkcjonują kasy wsparcia. Ustawa o emeryturach zakładowych nie gwarantuje bezpośrednio roszczenia o wypłatę świadczeń przez kasy wsparcia, gdyż w założeniu kasy wsparcia stanowią przejaw dobrowolnej działalności socjalnej pracodawcy. Obecnie doktryna austriacka postuluje przyznanie pracownikom roszczenia o wypłatę świadczeń, powołując się na zasadę zaufania pracowników do pracodawcy.

## FUNKCJE I CHARAKTER ŚWIADCZEŃ Z ZAKŁADOWEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO

Zarówno w Niemczech, jak i w Austrii zakładowe systemy emerytalne mają do spełnienia istotne funkcje dla pracodawcy oraz pracownika.

Z punktu widzenia pracodawców emerytura zakładowa jest dodatkowym czynnikiem pozyskiwania i związania z zakładem pracy wykwalifikowanych pracowników (niem. *Bindungsfunktion*). Dodatkowo przyznanie świadczenia emerytalnego zwiększa motywację do pracy zatrudnionych osób.

Z punktu widzenia pracowników uczestnictwo w zakładowym systemie emerytalnym stanowi źródło dodatkowego dochodu na starość lub na wypadek inwalidztwa.

W Niemczech (w pewnym zakresie również w Austrii) świadczenia pracodawcy w ramach zakładowych systemów emerytalnych postrzegane są jako świadczenie wzajemne pracodawcy w zamian za długoletnie świadczenie pracy przez pracownika, natomiast wypłacana emerytura zakładowa stanowi odsunięty w czasie element wynagrodzenia za pracę (*Entgeltcharakter*).

Powyższe założenia skutkują tym, iż w Niemczech i Austrii wypłata świadczenia emerytalnego została częściowo uzależniona od lojalności pracownika wobec pracodawcy (*Betriebsstreue*). Jeszcze przed wprowadzeniem regulacji ustawowej wypłata świadczeń emerytalnych była uzależniona od pozostawiania pracownika w zatrudnieniu aż do chwili osiągnięcia wieku emerytalnego.

Z czasem orzecznictwo niemieckie i austriackie występowało w obronie pracowników, przyznając im prawo do częściowego zachowania nabytych praw emerytalnych w razie zmiany miejsca pracy<sup>8</sup>.

Obecnie niemiecka Ustawa o emeryturach zakładowych przewiduje 5-letni okres minimalnego zatrudnienia (dla osób, które osiągnęły 30. rok życia). Wcześniejsza zmiana miejsca zatrudnienia powoduje utratę uprawnień do emerytury lub renty zakładowej.

W Austrii z mocy ustawy długość zatrudnienia nie wpływa na zachowanie uprawnień do świadczeń z zakładowych systemów emerytalnych w postaci bezpośredniego ubezpieczenia. W przypadku pozostałych form systemów emerytalnych wprowadzenie utraty roszczenia w związku ze zmianą zatrudnienia zależy od pracodawcy. Austriacka ustawa o emeryturach zakładowych określa jedynie maksymalne okresy zatrudnienia (w zależności od formy systemu emerytalnego od 5 do 10 lat), które mogą być wymagane od pracownika dla zachowania uprawnień emerytalno-rentowych.

## PODSUMOWANIE

Mimo znacznych podobieństw w regulacji ustawowej w Niemczech i Austrii zasadniczo większą rolę zakładowe systemy emerytalne odgrywają w Niemczech. Jak się wydaje, źródłem takiego stanu rzeczy należy upatrywać w utrwalonej tradycji rent zakładowych w Niemczech.

Dodatkowo niemiecka Ustawa o emeryturach zakładowych uwzględniła wytworzone w praktyce różne formy aktywności socjalnej pracodawców, nie nakładając przy tym daleko idących ograniczeń instytucjonalnych.

Natomiast w przypadku Austrii regulacja ustawowa została wprowadzona jako przejaw działalności kontrolnej państwa, przejmując wzorce utarte na gruncie niemieckim. W rezultacie wprowadzono modele w pewnym zakresie niedostosowane do potrzeb polityki społecznej w Austrii.

Zarówno w Niemczech, jak i w Austrii widoczna jest tendencja, aby pracodawców odciążać z kosztów

funkcjonowania systemów emerytalnych. Interesującym rozwiązaniem wprowadzonym w Niemczech jest uprawnienie pracowników do domagania się utworzenia systemów emerytalnych, finansowanych ze środków pracowniczych.

Doświadczenia niemieckie z ostatnich lat wskazują, iż jest to skuteczny sposób na podwyższenie wydajności całego zakładowego filara emerytalnego. Z drugiej strony nie jest możliwe całkowite przeniesienie ciężaru finansowego emerytur zakładowych na pracowników.

W Niemczech (w mniejszym zakresie w Austrii) uwidacznia się wzrost zainteresowania emeryturami zakładowymi. W obu krajach emerytury zakładowe postrzegane są jako element dodatkowy, uzupełniający państwowy system emerytalny. Z tego względu należy podkreślić, iż faktyczna rola emerytur zakładowych w systemie emerytalnym powinna być rozpatrywana przy uwzględnieniu wydajności świadczeń z pozostałych filarów.

- <sup>1</sup> W literaturze niemieckiej mowa jest nawet o „renesansie” zakładowych systemów emerytalnych. Por. (Höfer 2002, s. 525).
- <sup>2</sup> *Betriebspensionsgesetz* (BPG) i *Pensionskassengesetz* (PKG).
- <sup>3</sup> Orzeczenie: BAG z dn. 8.5.1990 – 3 AZR 121/88.
- <sup>4</sup> W dosłownym tłumaczeniu *Entgeltumwandlung* oznacza przekształcenie wynagrodzenia. Odpowiednik w języku angielskim *deferred compensation* może być tłumaczony jako odroczone w czasie płaca pracownika.
- <sup>5</sup> Spełnienie subiektywnej przesłanki: potrzeba ochrony socjalnej. Por. orzecz.: BAG z dn. 23.12.1961 – 5 AZR 350/61; BAG z dn. 13.09.1956 – 2 AZR 605/54.
- <sup>6</sup> Środki przeznaczone przez pracodawcę na zakładowe systemy emerytalne zaliczane są do kosztów uzyskania przychodu. Korzystne regulacje podatkowe dotyczą też uprawnionych do świadczeń (pracowników lub ich następców prawnych). Przykładowo: w Niemczech zakładowe świadczenie emerytalne jako przychód podlega opodatkowaniu dopiero w chwili wypłaty.
- <sup>7</sup> Formalnie kasy wsparcia mogą być również tworzone przez grupy pracowników.
- <sup>8</sup> Początkowo od pracowników wymagano co najmniej 20-letniego okresu zatrudnienia, stopniowo go jednak ograniczając. Por. Orzecz. BAG z dnia 10.03.1972 r. – 3 AZR 278/71; także (Höfer, Ahrend 1972, s. 1824–1829).

## SUMMARY

The subject of the article is the analysis of the company pension schemes in Germany and Austria. The author explains the origin of company pension schemes and presents statistical data on the company pension schemes in Germany and Austria. A construction of company pension schemes was described in the article: subject scope of the regulation, legal forma and financing methods. The author refers to fundamental functions that company pension scheme are to fulfill for an employer and an employee – in particular reinforcing an employee's loyalty to a company. A general assessment of the functioning and effectiveness of the company pension schemes in Germany and Austria was also made.

## LITERATURA

- Bericht über das Geschäftsjahr 2003* (2003), *Pensions-Sicherungs-Verein ~ Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit*, Kolonia, [dostęp 15.03.2007], dostępny w Internecie: <<http://www.psvag.de/pdf/gb03d.pdf>>.
- Blomeyer W., Otto K. (2004), *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar*, München: Beck.
- Buttler A. (2001), *Einführung in die betriebliche Altersversorgung*, VVW, Karlsruhe, s. 5;
- Gazeta Prawna (2006), *Debata Gazety Prawnej – Jak zachęcić Polaków do oszczędzania na starość*, [online], nr 67 z 04.04 [dostęp 15.03.2007], dostępny w Internecie: <<http://www.gazetaprawna.pl/?action=showNews&dok=1685.2.3.2.16.2.0.3.htm>>.
- Die deutsche Versicherungswirtschaft – Jahrbuch 2005* (2005), Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Karlsruhe, [dostęp 20.03.2007], dostępny w Internecie: <[http://www.gdv.de/Downloads/Jahrbuch/Jahrbuch\\_2005.pdf](http://www.gdv.de/Downloads/Jahrbuch/Jahrbuch_2005.pdf)>.
- Eichinger J. (1987), *Rechtsgrundlagen und Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung*, w: U. Runggaldier, H. Steindl (red.), *Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung*, Wiedeń: Wirtschaftsverl. Orac.
- Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge* (2005), Deutsches Institut für Altersvorsorge, [dostęp 27.03.2007], dostępny w Internecie: <[http://www.dia-vorsorge.de/df\\_040204.htm](http://www.dia-vorsorge.de/df_040204.htm)>.
- Höfer R. (2002), *Die Renaissance der betrieblichen Altersversorgung*, „Zeitschrift für die gesamte Versicherungswissenschaft”, s. 525.
- Höfer B., Ahrend P. (1972), *Zur Aufrechterhaltung betrieblicher Versorgungsanwartschaften*, „Der Betrieb”, s. 1824–1829.
- Langohr-Plato U. (2002), *Betriebliche Altersversorgung – Rechthandbuch*, ZAP-Verl, Recklinghausen.
- Schwind J. (2006), *Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2004*, „Betriebliche Altersversorgung” nr 4, s. 396 i n.
- Url T. (2003), *Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich*, Wiedeń: WIFO – Monatsberichte, [dostęp: 14.03.2007], dostępny w Internecie: <[http://www.wifo.ac.at/wwwa/servlet/wwwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S\\_ALTERSVERSORGE.PDF](http://www.wifo.ac.at/wwwa/servlet/wwwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_ALTERSVERSORGE.PDF)>.
- Wiedemann G. (1990), *Historische Entwicklung der Betrieblichen Altersversorgung unter besondere Berücksichtigung des Arbeitsrechtes*, Univ., Diss., Erlangen, s. 6 i n.

## — NOWE KSIĄŻKI —

Dorota Głogosz, **KOBIETY ZATRUDNIONE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY. SKUTKI DLA ŻYCIA RODZINNEGO I ZAWODOWEGO**, IPISS, Seria Studia i Monografie, Warszawa 2007, stron 320.

**POLITYKA SPOŁECZNA. PODRĘCZNIK AKADEMICKI** pod redakcją Grażyny Firlit-Fesnak i Małgorzaty Szyłko-Skoczny, Instytut Polityki Społecznej UW, Wyd. PWN, Warszawa 2007, stron 474,

Grażyna Firlit-Fesnak, **TRZYDZIEŚCI LAT MINĘŁO... WCZORAJ, DZIŚ I JUTRO INSTYTUTU POLITYKI SPOŁECZNEJ UW**, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2007, stron 475.

Ryszard Szarfenberg, **KRYTYKA I AFIRMACJA POLITYKI SPOŁECZNEJ**, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006, stron 199.