

Przegląd Prawno-Ekonomiczny

REVIEW OF LAW, BUSINESS & ECONOMICS

październik-listopad-grudzień

Nr 45
(4/2018)



WYDZIAŁ ZAMIEJSKOWY
PRAWA I NAUK
O SPOŁECZEŃSTWIE | **KUL**

WYDAWCA

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II | Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie
w Stalowej Woli

ADRES REDAKCJI

Redakcja „Przeglądu Prawno-Ekonomicznego” | 37-450 Stalowa Wola, ul. Ofiar Katynia 6a |
e-mail: ppe@kul.pl

ZESPÓŁ REDAKCYJNY

dr Artur Lis – redaktor naczelny (editor-in-chief) | dr David W. Lutz (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | dr Dariusz Żak – zastępcy redaktora naczelnego (associate editors) | dr hab. Grzegorz Wolak – sekretarz redakcji (administrative editor) | dr hab. Piotr T. Nowakowski – redaktor ds. międzynarodowych (international editor) | dr Filip Ciepły, dr Isaac Desta (Holy Cross College w Notre Dame, USA), dr Dorota Tokarska, dr Dominik Tyrawa, dr Timothy Wright (Holy Cross College w Notre Dame, USA) – redaktorzy tematyczni (subject editors) | dr Piotr Pomorski – redaktor statystyczny (statistical editor) | mgr Agnieszka Lis – redaktor językowy polskojęzyczny (Polish-language editor) | mgr Tomasz Deptuła (USA) – redaktor językowy anglojęzyczny (English-language editor) | prof. dr hab. Nikolaï Gołowaty (UKRAINA) – redaktor językowy rosyjskojęzyczny | dr Judyta Przyłuska-Schmitt – redaktor konsultant (consulting editor) | mgr Rafał Podlesny – redaktor techniczny (layout editor)

RADA NAUKOWA

ks. prof. dr hab. Antoni DĘBIŃSKI (Rektor KUL Lublin) | prof. dr hab. Thomas BURZYCKI (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | prof. dr hab. Wiktor CZĘPURKO (Ukraina) | dr hab. Leszek CWIĘKA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Czesław DEPTUŁA (KUL Lublin) | dr hab. Marzena DYJAKOWSKA (KUL Lublin) | abp. prof. dr hab. Andrzej DZIĘGA (Szczecin) | dr hab. Krzysztof GRZEGORCZYK (Wyższa Szkoła Humanistyczno-Przyrodnicza w Sandomierzu) | nadkom. dr Dominik HRYSZKIEWICZ (Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie) | prof. dr hab. Aleks JULDASZEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | prof. dr hab. Marian KOZACZKA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Andrzej KUCZUMOW (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Pantelis KYRMIZOGLU (Alexander TEI of Thessaloniki, Greece) | dr hab. Antoni MAGDOŃ (KUL Stalowa Wola) | ks. prof. dr hab. Henryk MISZTAŁ (KUL Lublin) | prof. dr hab. Wojciech NASIEROWSKI (University of New Brunswick) | prof. dr hab. Jurij PACZKOWSKI (Ukraina) | prof. dr hab. Pylyp PYLYPENKO (Ukraina) | prof. dr hab. Anton STASCH (European Akademy of Technology & Management, Oedheim Niemcy) | prof. dr hab. Tomasz WIELICKI (California State University, Fresno) | ks. dr hab. Krzysztof WARCHAŁOWSKI (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego)

RECENZENCI ZEWNĘTRZNI

dr hab. Leszek BIELECKI (Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach) | dr Walentyn GOŁOWCZENKO (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr hab. Mirosław KARPIUK (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr Barbara Lubas (Nadbużańska Szkoła Wyższa w Siemiatyczach) | prof. dr hab. Oleksander MEREŻKO (Ukraina) | dr Kiril MURAWIEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr Łukasz Jerzy PIKULA (Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach) | ks. dr hab. Tomasz RAKOCZY (Uniwersytet Zielonogórski) | dr hab. Krystyna ROSŁANOWSKA-PLICHCIŃSKA (Wyższa Szkoła Zarządzania i Ekologii w Warszawie) | dr hab. Piotr RYGUŁA (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) | dr hab. Romuald SZEREMIETIEW (Akademia Obrony Narodowej) | prof. dr hab. Jerzy Tomasz SZKUTNIK (Politechnika Częstochowska) | prof. dr hab. Dariusz SZPOPER (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr hab. Andrzej SZYMAŃSKI (Uniwersytet Opolski) | dr Agnieszka OGRODNIK-KALITA (Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie)

DRUK I OPRAWA

VOLUMINA.PL DANIEL KRZANOWSKI | ul. Ks. Witolda 7-9, 71-063 Szczecin | tel. 91 812 09 08 |
e-mail: druk@volumina.pl

ISSN 1898-2166 | Nakład 300 egz.

Spis treści

Artykuły

LESZEK ĆWIKŁA *Respublica bene ordinata. Udział elit prawosławnych w życiu politycznym w Rzeczypospolitej w XV – XVIII w. (część II)* | 11

DARIUSZ BRAKONIECKI *Oddolna działalność obywatelska jako element pozapaństwowych form ochrony bezpieczeństwa społeczności lokalnej. Zagadnienia administracyjnoprawne* | 27

PAWEŁ BUCOŃ *Formy wykonywania zawodu radcy prawnego* | 37

MARIUSZ Z. JĘDRZEJKO, MIROSŁAW REWERA, KAJA KASPRZAK *Stosunek Unii Europejskiej oraz niektórych państw UE do marihuany. Regulacje prawne w wybranych krajach członkowskich* | 52

KAROL JUSZKA *Czynniki dotyczące podjęcia na nowo umorzonego postępowania przygotowawczego w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych* | 74

MIROSŁAW KOPEĆ *O potrzebie wprowadzenia pisemnej interpretacji przepisów dotyczących prawa do emerytury* | 85

MAREK STYCH *Wybrane aspekty prawne i organizacyjne transportu zwierząt gospodarskich* | 96

DARIUSZ ŻAK *Prawne zasady przetwarzania danych osobowych* | 111

SEBASTIAN BAJON *Upadłości i restrukturyzacje w Polsce – wybrane aspekty prawne i statystyki postępowań* | 127

AGATA KACZYŃSKA - KRAL *Między rzeczą a energią – refleksja nad obecnym modelem „sprzedaży” niematerialnego egzemplarza programu komputerowego* | 142

ROBERT KAROWIEC *Aspekt porównawczy Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (w zakresie ochrony praw społeczno-ekonomicznych) z innymi aktami międzynarodowymi o podobnym znaczeniu* | 153

ADAM KARPIŃSKI *Kultura remiksu i dozwolony użytek w prawie autorskim* | 173

AGNIESZKA LASOTA *Komercjalizacja wizerunku a media społecznościowe* | 183

BARTŁOMIEJ ORĘZIAK *Ograniczenia linkowania w Internecie w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – analiza orzeczenia z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie C-610/15* | 199

PRZEMYSŁAW PASIERB *Jednolity rynek cyfrowy jako narzędzie harmonizujące wewnątrzspółnotowe korzystanie z własności intelektualnej* | 220

ARTUR TIM *Mandatory Disclosure Rules w Unii Europejskiej - wybrane aspekty regulacji z perspektywy polskiej, niemieckiej i brytyjskiej* | 235

MICHAŁ JĘDRZEJCZYK *Aktualne zasady i kontrola planowania finansowego* | 257

JACEK LEWKOWICZ *Ekonomia kosztów transakcyjnych w teorii i praktyce – integracja pionowa elektrowni z kopalnią węgla brunatnego* | 274

MIROSLAW MACHNACKI *Wykorzystanie rachunkowości rolnej w wycenie efektów zewnętrznych w rolnictwie* | 290

JUDYTA PRZYŁUSKA-SCHMITT *Organizacja zabezpieczenia emerytalnego w Niemczech* | 303

Glosa

SZYMON ROZEK *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2017 r., II CSK 520/16* | 322

Tekst źródłowy

ARTUR LIS *Uchwały synodu łęczyckiego z 1257 roku* | 334

Sprawozdanie

ARTUR LIS *Ogólnopolska konferencja naukowa „Polonia Restituta. Dekalog dla Polski w 100-lecie odzyskania niepodległości: Kultura i Tożsamość”, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (Lublin, 10.12.2018 r.)* | 340

Contents

Articles

LESZEK ÓWIKŁA *Respublica bene ordinata. Participation of Orthodox Elite in political life in the 15th and 18th century Republic. (part II)* | 11

DARIUSZ BRAKONIECKI *Grassroots active citizenship as an element of non-government forms of security protection of local community. Administrative and legal issues* | 27

PAWEŁ BUCOŃ *The Forms of Practising as a Legal Adviser* | 37

MARIUSZ Z. JĘDRZEJKO, MIROSŁAW REWERA, KAJA KASPRZAK *The attitude of the European Union and some EU countries to marijuana. Legal regulations in selected member countries* | 52

KAROL JUSZKA *Factors connected with resume preparatory criminal proceedings in the judgments issued by the Supreme Court and common courts* | 74

MIROSŁAW KOPEĆ *The need to introduce a written interpretation of the provisions on the right to a retirement pension* | 85

MAREK STYCH *Livestock Transport: Selected Legal and Organizational Issues* | 96

DARIUSZ ŻAK *Legal rules for the processing of personal data* | 111

SEBASTIAN BAJON *Bankruptcies and restructurings in Poland – a selected legal aspects and statistics of proceedings* | 127

AGATA KACZYŃSKA - KRAL *Between thing and energy - a reflection on the current “selling” an intangible copy of a computer program model* | 142

ROBERT KAROWIEC *The comparative aspect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union (regarding the protection of socio-economic rights) with other international acts of similar importance* | 153

ADAM KARPIŃSKI *The remix culture and permitted use in copyright law* | 173

AGNIESZKA LASOTA *Commercialization of the image and social media* | 183

BARTŁOMIEJ ORĘZIAK *Restrictions of linking on the Internet in the light of the case law of the Court of Justice of the European Union - an analysis of the judgment of 14 June 2017 in Case C-610/15* | 199

PRZEMYSŁAW PASIERB *The Digital Single Market as a tool harmonizing the inter – community use of intellectual property* | 220

ARTUR TIM *Mandatory Disclosure Rules in the European Union - remarks from the Polish, German and British perspective* | 235

MICHAŁ JĘDRZEJCZYK *Current principles and control of financial planning* | 257

JACEK LEWKOWICZ *Transaction costs economics in theory and practice – vertical integration of powerplants and coal mines* | 274

MIROŚLAW MACHNACKI *The role of accounting in the valuation of external effects in agriculture* | 290

JUDYTA PRZYŁUSKA-SCHMITT *The organization of pension security in Germany* | 303

Gloss

SZYMON ROŻEK *Gloss to the Decision of the Supreme Court from 25 May 2017, II CSK 520/16* | 322

Source text

ARTUR LIS *The resolutions of the Synod of Łęczycza from 1257 year* | 334

Report

ARTUR LIS *National scientific conference „Polonia Restituta. Decalogue for Poland on the 100th anniversary of regaining independence: Culture and Identity”* | 340

Judyta Przyłuska-Schmitt

Organizacja zabezpieczenia emerytalnego w Niemczech

The organization of pension security in Germany

I. Wstęp

Niemcy należą do krajów bogatych w doświadczenia różnorodnych programów emerytalnych, bowiem emerytury pracownicze stanowią w Niemczech – od ponad 180 lat – integralną część przyszłego zabezpieczenia na starość. Ich znaczenie ciągle rośnie, zwłaszcza w obliczu obniżania się poziomu ustawowych świadczeń emerytalnych i prawdopodobnie w przyszłości tendencja ta przybierze jeszcze bardziej na sile. Emerytury pracownicze oferują zarówno pracownikom, jak i firmom wiele zalet i możliwości, które należy wykorzystać dla dobra wszystkich zaangażowanych osób. Dla pracodawców są to głównie korzyści podatkowe, poprawa sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, a także motywacja i satysfakcja pracowników o szczególnym dla zakładu pracy znaczeniu. Z punktu widzenia pracowników, za emeryturą firmową przemawia potrzeba dodatkowego zabezpieczenia finansowego i poprawa zwrotu z kapitału, które można osiągnąć w wyniku zaangażowania dużej liczby ubezpieczonej społeczności. Aby móc inwestować więcej na rynku kapitałowym, pracodawcy i firmy z sektora prywatnego muszą najpierw zostać zwolnieni z tych minimalnych zobowiązań, tj. gwarancji, aby można było wykorzystać bardziej ryzykowne - a przez to bardziej obiecujące - możliwości inwestycyjne, na przykład poprzez inwestycje kapitałowe.

Obecnie istnieją dobre warunki wstępne dla silnego pobudzenia rozwoju emerytur pracowniczych. Jednak szeroki ich wpływ można osiągnąć tylko wtedy, gdy osiągną dobrą reputację jako dodatkowy przywilej lepiej zarabiających pracowników w dużych firmach, a w dalszej kolejności zostaną rozpowszechnione

w małych i średnich przedsiębiorstwach wśród osób o niższym, średnim dochodzie.

II. Pracownicze zabezpieczenia emerytalne

Pierwsze państwowe systemy emerytalne dla pracowników służby cywilnej i wojskowej stworzono już w XVII w., a w XVIII w. rozwinęły się obok systemów zaopatrzenia emerytalnego dla urzędników państwowych również pracownicze programy emerytalne. Pracownicze zabezpieczenia emerytalne w Niemczech bazują na podstawie umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Podstawą uprawniającą pracownika do świadczenia z pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego jest zawarty z pracodawcą stosunek pracy. W finansowaniu tego typu dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, pracodawca ma do dyspozycji 5 sposobów realizacji swoich zobowiązań:

- ubezpieczenie bezpośrednie (Direktversicherung),
- kasy emerytalne (Pensionskasse),
- fundusze emerytalne (Pensionsfonds),
- fundusze zapomogowe (zasiłkowe) (Unterstützungskasse),
- przyrzeczenie (obietnice) bezpośrednie (Direktzusage).

Z wyjątkiem ostatniej wymienionej wyżej możliwości, pracodawca przy organizacji dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego zwraca się do zewnętrznych ubezpieczycieli. Przy pierwszych trzech drogach realizacji programu zaopatrzenia zakładowego chodzi o – najprościej mówiąc – modyfikację polisy ubezpieczenia na życie. Dla tych trzech dróg możliwa jest dodatkowa pomoc, w postaci państwowego dofinansowania, tzw. Riester-Förderung.

W umowie zaopatrzenia emerytalnego ustala się, kto ponosi – w wyniku jej zawarcia – finansowy koszt konfigurowania uprawnień emerytalnych, pracodawca, czy – w przypadku konwersji wynagrodzenia – pracownik. Możliwe jest również finansowanie umowy przez obie strony. W zależności od tego, kto finansuje koszty programu zaopatrzenia emerytalnego ten określa również drogę jego realizacji. Jeśli pracodawca ponosi nakład finansowy na ten cel, to może też określić drogę implementacji zakładowego zabezpieczenia emerytalnego na starość. Jeśli finansowanie pracowniczego zabezpieczenia na starość przejmuje pracownik, to może on zażądać, aby pracodawca spełnił warunki konieczne do wdrożenia dodatkowej pomocy emerytalnej dotowanej za pomocą programu Riester-Förderung. O tym jednak, która z tych dróg realizacji dojdzie do skutku, ostatecznie decyduje pracodawca. Jeżeli pracodawca nie jest skłonny

do przekazywania wynagrodzenia na fundusz emerytalny czy kasy emerytalne, wówczas pracownik może zażądać, aby pracodawca zawarł na jego rzecz umowę ubezpieczenia bezpośredniego (Direktversicherung). Powstaje zatem pytanie, która z tych możliwości jest najlepsza? Trudno tu jednak o jednoznaczną odpowiedź, ponieważ nie ma jednej, optymalnej drogi implementacji zabezpieczenia emerytalnego, która byłaby odpowiednia dla wszystkich przedsiębiorstw i pracowników. Te 5 sposobów realizacji zaopatrzenia emerytalnego charakteryzują różne właściwości, które w zależności od specyfiki przedsiębiorstwa mogą wywierać korzystny lub niekorzystny wpływ na dany zakład. Dlatego konieczne jest staranne rozważenie zalet i wad w każdym indywidualnym przypadku, zanim podejmie się decyzję o wyborze konkretnej, opisananej niżej drogi realizacji długofalowego programu.

III. Charakterystyka poszczególnych dróg realizacji zabezpieczenia emerytalnego

Ubezpieczenie bezpośrednie (Direktversicherung)

Ubezpieczenie bezpośrednie jest to ubezpieczenie zawierane przez pracodawcę (ubezpieczającego) z towarzystwem oferującym ubezpieczenia na życie na rzecz pracownika (ubezpieczonego). Prawo poboru świadczeń z tego ubezpieczenia przysługuje ubezpieczonemu pracownikowi lub – w przypadku jego śmierci – rodzinie zmarłego. Opłacanie składek z tytułu ubezpieczenia na życie ponosi pracodawca (ubezpieczający), przy ewentualnym udziale pracownika (ubezpieczonego).

Kasy emerytalne (Pensionskassen)

Kolejna droga to kasy emerytalne, które są samodzielnymi instytucjami zaopatrzeniowymi, zapewniającymi prawo roszczenia na oferowane przez nie świadczenia. Ten rodzaj zaopatrzenia emerytalnego jest zaliczany do prawnie funkcjonujących ubezpieczycieli i podlega kontroli instytucji Federalnego Urzędu Nadzoru Usług Finansowych (BaFin). Kasy emerytalne i ubezpieczenia bezpośrednie funkcjonują według bardzo podobnych zasad. Pracodawca świadczy – przy udziale pracownika lub bez jego udziału – dotacje do kasy emerytalnej, nazywane składkami ubezpieczeniowymi. Świadczenia zaopatrzeniowe będą wypłacane ubezpieczonemu pracownikowi lub jego spadkobiercom. Kasy emerytalne mogą ograniczać się do ubezpieczenia pracowników jednego

przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Mogą być także otwarte dla szerszego kręgu przedsiębiorstw jako pozazakładowe kasy emerytalne.

Fundusze emerytalne (Pensionsfonds)

Ten rodzaj zaopatrzenia emerytalnego jest najmłodszym z oferowanych rozwiązań, które funkcjonuje od 2001 r. w ramach reformy emerytalnej. Chodzi tu o instytucje zaopatrzenia w formie prawnej spółki akcyjnej lub zrzeszenia funduszy emerytalnych opartych na zasadzie wzajemności, które uznają prawne roszczenia na świadczone przez nie usługi. Fundusze emerytalne podlegają – tak jak kasy emerytalne i ubezpieczenia bezpośrednie – nadzorowi BaFin. Kapitał zaopatrzeniowy jest zasilany ze składek pracodawcy, ale możliwy jest też udział pracownika poprzez konwersję części jego wynagrodzenia na rzecz funduszu emerytalnego. Fundusze emerytalne są również funduszami inwestycyjnymi, dlatego przy lokowaniu kapitału funduszom ubezpieczeniowym wolno podejmować wyższe ryzyko w porównaniu z innymi drogami realizacji zaopatrzenia emerytalnego. Podczas gdy w ubezpieczeniach na życie dozwolony udział akcji ograniczony jest w zasadzie do wysokości 30% a w kasach emerytalnych do wysokości 35%, to w funduszach emerytalnych może on sięgać znacznie wyższy.

Kasy zapomogowe (Unterstützungskassen)

Kasy zapomogowe – w przeciwieństwie do kas emerytalnych i innych sposobów realizacji zaopatrzenia emerytalnego – nie zapewniają żadnych roszczeń prawnych na świadczone przez siebie usługi i z tego względu nie podlegają kontroli ze strony instytucji Federalnego Urzędu Nadzoru Usług Finansowych (BaFin). Z reguły ma ona formę prawną zarejestrowanego stowarzyszenia lub spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i jest finansowana składkami pracodawców. Kasa zapomogowa może inwestować swój majątek na rynku kapitałowym lub udzielać pożyczek na działalność pracodawców. Szczególną jej formą jest kasa, która swoje przyszłe obietnice dotyczące świadczeń zaopatrzeniowych reasekuruje w firmie ubezpieczeniowej. Pokrycie reasekuracyjne jest ubezpieczeniem na życie pracownika, o które, jednakże świadczenia nie może wnioskować osoba ubezpieczona, lecz ubezpieczona kasa zapomogowa. Jeśli – w przypadku zaopatrzenia – majątek kasy nie wystarczy do świadczenia tych w przyszłości obiecanych usług, to pracownik kieruje roszczenie przeciwko pracodawcy (ponoszącemu odpowiedzialność jako spółka zależna = odpowiedzialność subsidiaryjna). Jakość prawną zakładowego zaopatrzenia emerytalnego realizowanego przez kasę zapomogową nie pozostaje przez to w tyle za niżej opisaną formą obietnicy bezpośredniej.

Obietnice (przyrzeczenie) bezpośrednie (Direktzusage)

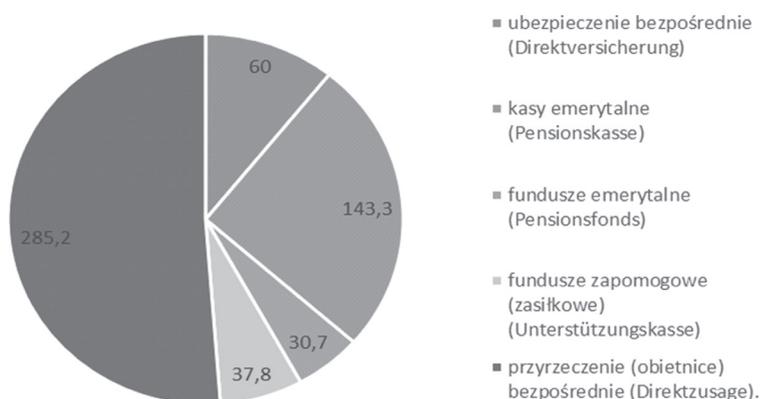
Ostatnim z przyjętych rozwiązań jest tzw. przyrzeczenie bezpośrednie lub obietnica bezpośrednia. Przy tej formie pracodawca zobowiązuje się dokonywać późniejszych świadczeń zaopatrzeniowych bezpośrednio z majątku zakładowego (przedsiębiorstwa). Dla zapewnienia świadczeń zaopatrzeniowych, pracodawca – podczas aktywności zawodowej pracowników (przez lata ich pracy) – gromadzi na ten cel środki. W bilansie wykazuje on odpowiednie zobowiązania jako pozycje kapitału obcego pod nazwą „świadczenia emerytalne” po stronie pasywów, niczym dług wobec beneficjentów. Zgromadzone środki są uwzględniane jako majątek po stronie aktywów w bilansie, bez potrzeby ich szczegółowego (jednostkowego) rozpoznania jako takie. Środki te mogą być w przedsiębiorstwie swobodnie inwestowane lub kierowane na dowolne formy lokowania kapitału, np. na ubezpieczenia reasekuracyjne czy zakup papierów wartościowych.

Nakład pracodawcy na zakładowe zaopatrzenie emerytalne swoich pracowników, może być – zasadniczo przy wszystkich drogach realizacji – traktowany jako wydatek zmniejszający zysk przedsiębiorstwa do opodatkowania.

IV. Dane z niemieckiego rynku zaopatrzenia emerytalnego

Dane z niemieckiego rynku zakładowego zabezpieczenia na starość wskazują na różny udział poszczególnych dróg realizacji zabezpieczenia emerytalnego. Na koniec 2014 r. pracownicze fundusze emerytalne w sektorze prywatnym wyniosły 557,0 mld euro we wszystkich kanałach wdrożenia. Najważniejszą i najbardziej znaczącą drogą realizacji, o wartości 285,2 mld euro, było bezpośrednie przyrzeczenie (Direktzusage), które osiągnęło 51,2% środków pokrycia. Z 285,2 mld euro, około 158 mld euro stanowiły bieżące emerytury a 126 mld euro uprawnienia nabyte. W 2014 r. prawie 8 milionów pracowników nabyło uprawnienia emerytalne w ramach bezpośredniej emerytury lub otrzymało już emeryturę zakładową. Środki zabezpieczające pokrycie funduszy emerytalnych wyniosły 143,3 mld euro (tj. 25,7% funduszy zabezpieczających), funduszy zapomogowych 37,8 mld euro (tj. 6,8% funduszy zabezpieczających) i 60,0 mld euro (tj. 10,8%) na pokrycie ubezpieczeń bezpośrednich. Na koniec 2014 r. fundusze emerytalne stanowiły 30,7 mld euro, czyli 5,5% wszystkich funduszy zabezpieczających (wykres 1).

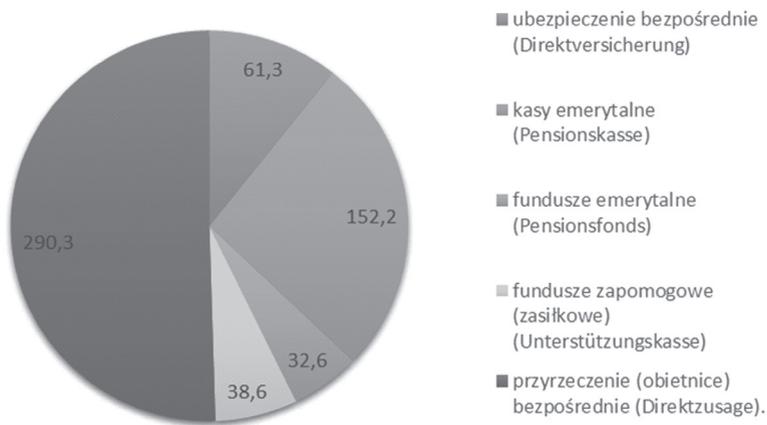
Wykres 1. Środki na pokrycie zaopatrzenia emerytalnego w miliardach Euro w 2014 r.



Źródło: aba-Heidelberg, opracowanie własne na podstawie opublikowanych danych przez BAV/GDV/PSVag

Środki na pokrycie pracowniczych funduszy emerytalnych, jak i wartość aktywów wykorzystanych do wypełnienia zobowiązań w zakładowym funduszu emerytalnym, wyniosły na koniec 2015 r. 575 miliardów euro, co stanowi wzrost o 3,2% w porównaniu z rokiem poprzednim (557 miliardów euro). Środki na pokrycie kosztów emerytalnych w 2015 r. wzrosły we wszystkich możliwych sposobach realizacji. W ubezpieczeniach bezpośrednich (Direktversicherung) wzrosły o 2,2% (z 60 mld do 61,3 mld), w kasach emerytalnych (Pensionskasse) o 6,2% (z 143,3 mld do 152,2 mld euro), w funduszach emerytalnych (Pensionsfonds) o 6,2% (z 30,7 mld euro do 32,6 mld euro), w kasach zapomogowych (Unterstützungskasse) o 2,1% (z 37,8 mld do 38,6 mld euro), a w przyrzeczeniach bezpośrednich (Direktzusage) o 1,8% (z 285,2 mld euro do 290,3 mld euro). Ze środków pokrycia o łącznej wysokości 290,3 mld euro w 2015 r. przeznaczonych na zobowiązania typu przyrzeczenia bezpośrednie przypadała ok. 161 mld euro na bieżące emerytury i ok. 129 mld euro w postaci świadczeń z tytułu nabytych uprawnień (do świadczeń). Natomiast w objętych nadzorem ubezpieczeniowym funduszach emerytalnych, w tym samym roku było ok. 7,3 mln wnioskodawców i 1,2 mln osób pobierających emerytury (Wykres 2).

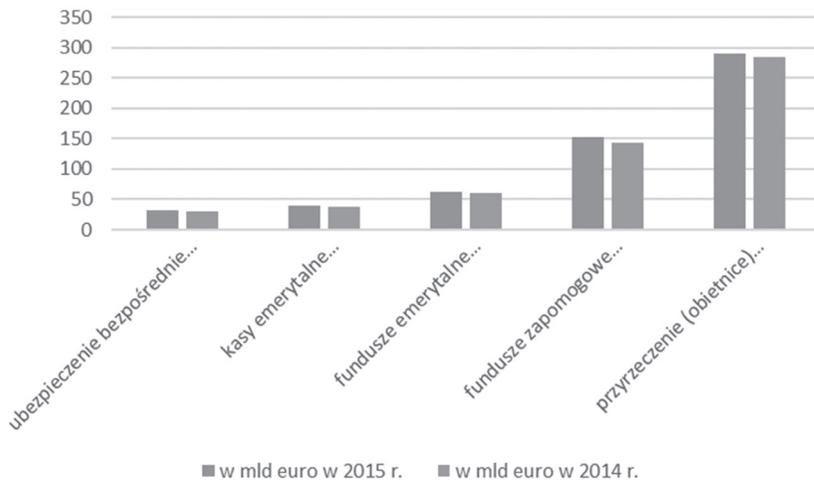
Wykres 2. Środki na pokrycie zaopatrzenia emerytalnego w miliardach euro w 2015 r.



Źródło: aba-Heidelberg, opracowanie własne na podstawie opublikowanych danych przez BAV/GDV/PSVag

Z wykresu 3 wynika, iż dotychczasowa tendencja utrzymuje się, ale najważniejszym i najbardziej popularnym źródłem dodatkowego pracowniczego zaopatrzenia na starość są obietnice bezpośrednie i fundusze zapomogowe.

Wykres 3. Środki pokrycia zakładowych emerytur w 2015 r. wobec 2014 r.



Źródło: <https://www.aba-online.de/news/29/c-deckungsmittel-der-betrieblichen-altersversicherung.html>

Ustawodawca niemiecki zachęca pracowników do aktywności w ramach ich stosunku pracy i do pełnego korzystania ze świadczeń emerytur pracowniczych poprzez ich własny wkład. Jeśli pracownik jest przygotowany do wnoszenia swojej części, zostanie również nagrodzony w kwestiach podatkowych. W ten sposób przyszłą emeryturę czyni się priorytetem, zapewniając roszczenie odroczonej rekompensaty.

Od 2002 r. pracownicy mają zapewnione ustawowo tzw. roszczenie wobec pracodawcy o zawarcie umowy zamiany wynagrodzenia na rzecz zakładowego programu emerytalnego. Dla pracowników oznacza to, że rezygnując z części swojego przyszłego wynagrodzenia gotówkowego, mogą ubiegać się o przyznanie uprawnień emerytalnych za pośrednictwem zakładowego programu emerytalnego. Pracownik ma zatem możliwość uwolnienia części swojego dochodu brutto od podatku lub odliczenia od podatku kosztu na składki emerytalne.

Wybierając wariant wolny od podatku, oznacza to, że przy odroczonej kompensacji i przeliczeniu na składkę emerytalną np. 100 euro, wynagrodzenie brutto zmniejszy się o tę kwotę, podczas gdy pracownicy otrzymają jedynie ok. 60 euro mniej w kategoriach netto. Dla pracodawców oznacza to konieczność ułatwienia – na prośbę pracowników – rozliczenia emerytury pracowniczej poprzez utworzenie odpowiedniej infrastruktury. Takie prawo do konwersji wynagrodzenia przysługuje wszystkim pracownikom, którzy są obowiązkowo ubezpieczeni w ramach ustawowego programu emerytalnego ze względu na stosunek pracy z pracodawcą. Z tego modelu wyłączeni są urzędnicy, żołnierze i członkowie tzw. profesjonalnego programu emerytalnego.

V. Konwersja wynagrodzenia

Wysokość roszczenia pracownika o konwersję jest ograniczona z góry i z dołu. Oznacza to, iż ustalono maksymalną stawkę na poziomie progu 4% dochodów w ustawowym programie emerytalnym (w 2005 r. było to 2 496 euro). Poza tym limitem pracownicy mogą dokonywać konwersji składników wynagrodzenia tylko za zgodą pracodawcy. Aby jednak, zapobiec tworzeniu niewielkich uprawnień (w małych zakładach pracy i niskich płacach), ustalono minimalną kwotę na konwersję wynagrodzeń w wysokości sto sześćdziesiątej miesięcznej kwoty referencyjnej zgodnie z § 18 ust. 1 SGB IV (tabela 1). W 2005 r. było to co najmniej 181 euro rocznie. Kwota ta wynika z następującego obliczenia: (w 2005 r.) $2.415 \text{ euro} : 160 = 15,09 \times 12 \text{ miesięcy} = 181,13 \text{ euro}$. Dokonując tych samych obliczeń dla 2018 r. będzie to minimalna kwota roczna w wysokości 228 euro.

W poniższej tabeli przedstawiono wartości odniesienia dla obliczenia dolnej granicy, rocznego wkładu w zakładowym programie zabezpieczenia na starość zarówno w starych jak i nowych landach.

Tabela 1. Wartość odniesienia w starych i nowych krajach związkowych zgodnie z § 18 ust. 1 SGB IV w euro w ujęciu miesięcznym i rocznym

Obowiązuje od	Stare kraje związkowe	Stare kra	Nowe kraje związkowe	Nowe kra
obowiązuje od 1 stycznia	miesięcznie	rocznie	miesięcznie	rocznie
2018	3.045	36.540	2.695	32.340
2017	2.975	35.700	2.660	31.920
2016	2.905	34.860	2.520	30.240
2015	2.835	34.020	2.415	28.980
2014	2.765	33.180	2.345	28.140
2013	2.695	32.340	2.275	27.300
2012	2.625	31.500	2.240	26.880
2011	2.555	30.660	2.240	26.880
2010	2.555	30.660	2.170	26.040
2009	2.520	30.240	2.135	25.620
2008	2.485	29.820	2.100	25.200
2007	2.450	29.400	2.100	25.200
2006	2.450	29.400	2.065	24.780
2005	2.415	28.980	2.030	24.360
2004	2.415	28.980	2.030	24.360
2003	2.380	28.560	1.995	23.940
2002	2.345	28.140	1.960	23.520

Źródło: opracowanie własne na podstawie T. Hoffmann, Aktuelle Werte: Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, http://www.aktuar-hoffmann.de/_bezugsgröbe_gemab_18_sgb_iv.html

Tylko jeśli pracownik dokona konwersji tego minimalnego wkładu, to zgodnie z prawem pracy ma on wobec swego pracodawcy roszczenie (żądanie) o konwersję wynagrodzenia. Ponadto roszczenie ogranicza się do tego, że istniejące już umowy zamiany (konwersji) wynagrodzeń są zaliczane na poczet kwoty roszczenia, a zatem odpowiednio zmniejszają roszczenie. Sposób realizacji i związane z tym zachęty podatkowe nie mają znaczenia dla odliczenia. Zakładowe programy emerytalne finansowana przez pracodawcę nie są zaliczane. Przy ustalaniu limitów, w każdym przypadku podaje się dynamiczne zmienne obliczeniowe z ustawy o ubezpieczeniach społecznych, które są corocznie dostosowywane do średniego poziomu wynagrodzeń. Obowiązuje nie tylko bieżące wynagrodzenie (miesięczne), ale także jednorazowe świadczenie, takie jak płatność bożonarodzeniowa lub świąteczna. Jeżeli pracownik chce przenieść bieżące wynagrodzenie, pracodawca może zabezpieczyć się przed nieproporcjonalnymi obciążeniami administracyjnymi związanymi z przekazywaniem składek, nalegając na konwersję składek w bieżącym roku kalendarzowym według tej samej stawki. W odniesieniu do tego, czy, w jakim zakresie i na jakich warunkach

można domagać się roszczenia o odroczoną rekompensatę, duże znaczenie mają układy zbiorowe.

Od 2001 r. pracownicy objęci układami zbiorowymi mogą dokonać przeliczenia wynagrodzeń na podstawie zbiorowych składników wynagrodzenia, jeśli pozwala na to zbiorowe porozumienie. Bez odpowiedniego otwarcia układu zbiorowego porozumienie o zamianie wynagrodzenia może zostać zawarte tylko dla tych, którzy są objęci taryfą lub którzy nie są związani umową zbiorową.

Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych daje stronom szansę na przekształcenie uprawnień do odroczonej rekompensaty w drodze układów zbiorowych. Możliwe jest również odejście od wymogów prawnych, na przykład poprzez szczegółowe zasady ustalania procedury lub kwoty wymiernych elementów wynagrodzenia. Możliwe są również ograniczenia dotyczące pewnych płatności, takich jak urlop lub zasiłek bożonarodzeniowy. Albo na przykład konwersja nadgodzin lub kredytu czasu pracy. Pracownik ma dwie możliwości zamiany części swoich wynagrodzeń w zakładowym systemie emerytalnym.

Opcja 1: przeliczenie wynagrodzenia z dochodu brutto („Eichel-Förderung“). Składki są wówczas wolne od podatku i (do 2008 r. włącznie) wolne od składek na ubezpieczenia społeczne, ale świadczenia emerytalne muszą być w pełni opodatkowane (późniejsze, przesunięte w czasie opodatkowanie) i zwykle podlegają obowiązkowi płacenia składek w ustawowym ubezpieczeniu zdrowotnym i długoterminowym.

Opcja 2: przeliczenie wynagrodzenia z dochodu netto („dopłata Riester“). Pracownik może nalegać, aby pracodawca zapewnił mu drogę wdrożenia, która umożliwi mu skorzystanie z tego świadczenia. Dzieje się tak w przypadku ubezpieczeń bezpośrednich, kasy emerytalnej lub funduszu emerytalnego i obejmuje obowiązek podatkowy i składkowy w odniesieniu do odpowiednich kwot zamiany wynagrodzenia. Świadczenia emerytalne w pełni podlegają opodatkowaniu i zwykle pełnemu obowiązkowi opłacania składek w ustawowym ubezpieczeniu zdrowotnym i długoterminowym.

Pracownik może również skorzystać z obu sposobów odroczonego wynagrodzenia. Jednak wsparta przez dotacje, będzie tylko część, która została opodatkowana i wniesiona na etapie finansowania.

Rozprzestrzenianie pracowniczych systemów emerytalnych znacznie wzrosło od czasu wprowadzenia reformy emerytalnej z 2001 roku - co wynika z raportu bezpieczeństwa emerytalnego w 2016 roku i przeprowadzonego przez TNS Infratest w 2015 badania. Liczba aktywnych uprawnień nabytych (uprawnionych do świadczeń) z 14,6 mln w 2001 r. wzrosła do 20,4 miliona w 2015 roku. Przyrost wynosi około 40 procent. Jednakże ogólny przyrost liczby uprawnień w dużej

mierze nastąpił w latach 2001-2005 i wyraźnie stracił na dynamice w ostatnich latach. Od 2013 r. wzrost liczby uprawnionych do świadczeń (zakładowych ubezpieczeń emerytalnych) nie nadąża za wzrostem liczby pracowników.

Największy wzrost uprawnień emerytalnych odnotowano w funduszach emerytalnych w ostatnich latach. Podczas gdy w 2001 r. tylko ok. 1,4 miliona beneficjentów funduszy emerytalnych sektora prywatnego miało aktywne uprawnienia, liczba ta wzrosła o około 243% do nieco ponad 4,8 miliona do grudnia 2015 roku. Z wyjątkiem dodatkowych funduszy emerytalnych w służbie cywilnej, wzrost ten można również zaobserwować w innych kanałach wdrażania. Ścieżka wdrażania funduszy emerytalnych, która została ustanowiona dopiero w 2002 r., również rozwija się pozytywnie. Jednak znaczenie obecnych około 0,4 miliona wnioskodawców jest nadal znacznie niższe niż liczba kandydatów w tradycyjnych ścieżkach wdrażania bAV.

Tabela 2. Aktywne zakładowe zabezpieczenia emerytalne osób uprawnionych wg sposobów realizacji w latach 2001-2015

Rodzaj sposobu realizacji	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
w mln euro								
ubezpieczenie bezpośrednie	4,2	4,2	4,1	4,2	4,3	4,7	4,9	5,1
kasy emerytalne	1,4	3,2	4,1	4,5	4,5	4,6	4,8	4,8
fundusze emerytalne	bd.	0,1	0,1	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
fundusze zapomogowe i przyrzeczenie	3,9	4	4,7	4,5	4,5	4,6	4,8	4,7
publiczne dodatkowe zabezpieczenia emerytalne	5,1	5,4	5,3	5,2	5,1	5,2	5,3	5,4
ogółem	ogółem	ogółem	ogółem	ogółem	ogółem	ogółem	ogółem	ogółem

Źródło: opracowanie własne na podstawie Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), Ergänzennder Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2106 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI Alterssicherungsbericht, s. 131.

VI. Dotacja państwowa „Riester-Förderung”

Szerszego wyjaśnienia wymaga pomoc państwa Riester-Förderung. Dla wielu pracowników, bowiem dotacja Riester może być w przyszłości interesująca w planie emerytalnym firmy, a eksperci oczekują znacznie większego popytu. Od czasu reformy emerytalnej z 2001 r. promowano tworzenie tego dodatkowego planu emerytalnego finansowanego z akumulacji kapitału. W tym przypadku ustawodawca myślał o prywatnym świadczeniu, a w szczególności o różnych formach emerytur pracowniczych, które w ostatnich latach, z powodu niskiego oprocentowania, coraz bardziej spadały. Zarówno pracodawca, jak i pracownik są zachęceni do wniesienia składek do pracowniczego programu emerytalnego w celu poprawy opieki nad pracownikiem. Pomoc państwa przyznawana jest

pracownikom, którzy są obowiązkowo ubezpieczeni w ramach ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego. Ta grupa ludzi powinna być szczególnie promowana, ponieważ musi oczekiwać niższych świadczeń z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego z powodu obniżenia poziomu emerytury i przejścia na pełne opodatkowanie emerytury. Chociaż urzędnicy państwowi, sędziowie i żołnierze mają również prawo do „dotacji Riester”, nie mogą tego osiągnąć w ramach zakładowego programu emerytalnego.

Dotacje państwowe obejmują: ubezpieczenia bezpośrednie, kasy emerytalne i fundusze emerytalne, jeżeli zagwarantowana jest dożywotnia emerytura. Prywatne umowy emerytalne muszą być certyfikowane, aby otrzymać finansowanie (takie kryteria obejmują bieżące dobrowolne składki, całonocne świadczenia emerytalne, gwarantowane składki). Jednak w kontekście pracowniczych programów emerytalnych certyfikacja przewidziana przez innych dostawców produktów emerytalnych nie jest wymagana, ponieważ pracownicze świadczenia emerytalne już spełniają porównywalne minimalne standardy. Od 2002 r. państwo subsydiuje składki własne pracowników na budowę dodatkowych świadczeń emerytalnych. Ulga podatkowa jest ograniczona w górę i w dół. Ograniczenie jest dokonywane przez tak zwaną ilość bazową. Kwota podstawowa to minimalna kwota wkładu własnego, którą należy zapłacić za przyznanie uprawnień. Ta podstawowa kwota została ujednoczona w ramach ustawy o przyszłej starości do 60 euro rocznie, wcześniej zależała od liczby posiadanych dzieci. Górny limit to ustawienie górnych limitów dla potrącenia specjalnego. Dodatki lub specjalne potrącenia są przyznawane jako alternatywa. Dodatki są korzystne w obszarach o niższym dochodzie, a specjalne potrącenia (odliczenie) są bardziej korzystne w obszarach dla wyższych dochodów. Test owych korzyści przeprowadza urząd skarbowy.

Składki pracownicze w 2005 r. kwalifikowalne wynosiły 1 050 euro rocznie. W latach 2006-2008 odpowiednio wzrosły do 1 575 euro i 2 100 euro rocznie. Wsparcie w formie dodatków składa się z dodatku podstawowego i zasiłku na dziecko, które w dalszej fazie, od 2008 r. rosło corocznie w następujący sposób:

- 154 € (dodatek podstawowy, w małżeństwie dla każdego z małżonków) plus;
- 185 € na każde dziecko, które należy wziąć pod uwagę.

W okresie od 2002 do 2007 r. obowiązywały niższe niż obecnie kwoty, według następujących przyrostów:

Podstawowe okresy oceny uprawnień:

- 2002 i 2003 do 38 €
- 2004 i 2005 do 76 €

- 2006 i 2007 do 114 €
- od 2008 r. do 154 €

Okresy pobierania zasiłku rodzinnego:

- 2002 i 2003 do 46 €
- 2004 i 2005 do 92 €
- 2006 i 2007 do 138 €
- 2008 r. do 185 €

Dodatki powyższe były przyznawane tylko wtedy, gdy została wniesiona pewna minimalna składka. Początkowo było to 1% (2002/2003) dochodu podlegającego składkom w poprzednim roku kalendarzowym. Od 2004 r. minimalny wkład własny wynosił 2% dochodu składkowego z poprzedniego roku kalendarzowego. W latach 2006/2007 było to 3% a od 2008 r., 4% dochodów składkowych z poprzedniego roku kalendarzowego. Dodatki są doliczane do minimalnego wkładu własnego, co oznacza, że minimalny wkład własny (60 euro) jest pomniejszony o te świadczenia. Jeżeli jednak, minimalny wkład własny nie zostanie osiągnięty, świadczenie zostanie proporcjonalnie zmniejszone. Jeśli jest to korzystniejsze dla podatnika, kwalifikujące się składki emerytalne mogą być również zgłaszane jako wydatki specjalne. Odliczenie specjalne będzie korzystniejsze niż subsydium, jeżeli oszczędności podatkowe ze specjalnego odliczenia przekraczają kwotę subsydium. Z jednej strony, w przypadku rodziny z dwójką dzieci dotacja do zasiłku - niezależnie od dochodu - wynosiła w 2005 r. 336 euro. Na sumę te składały się dwa podstawowe dodatki w wysokości 76 euro plus dwa zasiłki dla dzieci po 92 euro każdy. Wówczas oczekiwano, że rodzina osiągnie dochód do opodatkowania w wysokości 30 000 euro a kwalifikujące się składki emerytalne wyniosą 600 euro. W tych stosunkach dochodowych oszczędności podatkowe wynikające ze specjalnego odliczenia składek wyniosłyby 158 euro. Subsydium w wysokości 336 euro było zatem znacznie tańsze. Z drugiej strony, jeśli rodzina ma wysoki dochód podlegający opodatkowaniu, na przykład 60 000 euro, wówczas urząd skarbowy uwzględni korzystniejsze specjalne odliczenie przy ustalaniu zobowiązania podatkowego. Odliczenie specjalne od tej sytuacji dochodowej z kwalifikującą się składką emerytalną w wysokości 1050 euro wobec oszczędności podatkowych w 2005 r. w wysokości 350 euro, a zatem przekraczało kwotę dotacji w wysokości 336 euro. Co istotne, to od pracownika zależy, z jakiego rodzaju wsparcia skorzysta. Decyzja w sprawie modułu dotacji nie wyklucza jednak korzystania z innych dodatków.

Emerytury pracownicze zapewniają bowiem wszystkie opcje:

- ubieganie się o dodatki za przeliczenie wynagrodzenia z dochodu netto („dopłata Riester”),

- wpłacanie składki do funduszu emerytalnego, ubezpieczenia bezpośredniego lub kasy emerytalnej za pośrednictwem konwersji wynagrodzenia bez podatku („dopłata Eichel”),
- zastosowanie opcji zryczałtowanego opodatkowania w przypadku starych umów (ubezpieczenie bezpośrednie, fundusz emerytalny).

VII. Korzyści z emerytur pracowniczych w porównaniu z prywatnymi emeryturami

Coraz bardziej staje się jasne, iż nie można polegać wyłącznie na ustawowych świadczeniach emerytalnych. Podczas gdy osoby w wieku od 50 do 65 lat mogą dziś jeszcze utrzymać poziom życia jedynie dzięki ustawowej emeryturze, to całkiem inaczej wygląda to dla osób w wieku od 20 do 34 lat. Im będzie – wg dzisiejszej siły nabywczej - brakowało średnio ok. 800 euro miesięcznie. Emerytura ustawowa jest ważna, ale sama nie wystarczy. Według badań większość obywateli musi zapewnić sobie dodatkowe zabezpieczenie, a zwłaszcza dotyczy to młodych ludzi.

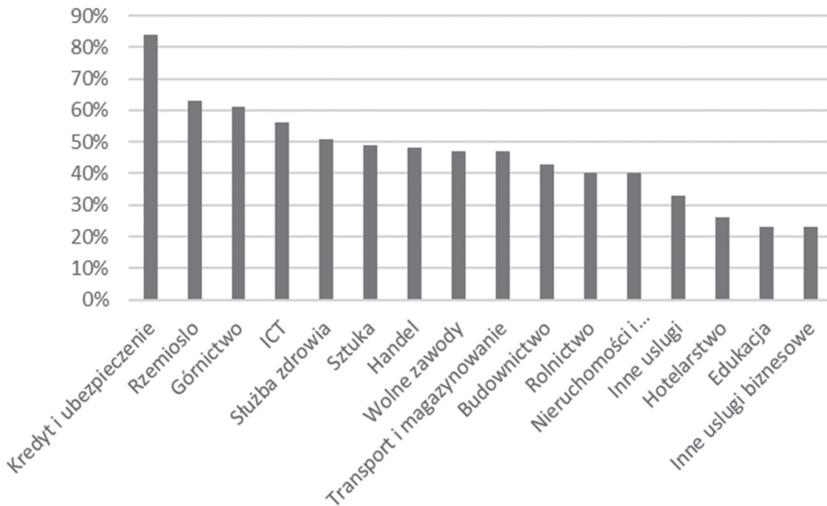
Zasadniczo obydwie dodatkowe programy emerytalne - zarówno pracownicze programy emerytalne jak i prywatne emerytury są odpowiednim uzupełnieniem ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Możliwe jest również połączenie obu planów emerytalnych. Bowiern, w porównaniu z prywatnymi emeryturami, emerytury pracownicze mają wiele zalet:

- są bardzo wydajne (korzystny stosunek między wkładem a świadczeniem, tj. korzystna proporcja cena-swiadczenie ze względu na zbiorowego porozumienia);
- są łatwiejsze i bezpieczniejsze dla pracownika (wybór dostawcy usług finansowych jest pominięty, ponieważ zakładowy system emerytalny jest obsługiwany przez pracodawcę i dodatkowo zabezpieczony);
- oferują możliwość korzystania z różnych opcji finansowania (zachęty podatkowe wykraczające poza dotację);
- oferują wysoką jakość opieki (ubezpieczenie na wypadek niewypłacalności zobowiązań emerytalnych, dostosowanie emerytur pracowniczych do utraty siły nabywczej);
- oferuje także korzyść z reguły ścisłego powiązania zobowiązania do świadczeń z ustawowym ubezpieczeniem emerytalnym;
- są pożądane społeczno-politycznie i dla poszczególnych znaczących elementów osiągnięcia, które mogą być realizowane tanio, tylko

w zbiorowych systemach zaopatrzenia, jak na przykład wcześniejsza ochrona przy niepełnosprawności.

Mimo wprowadzenia różnego rodzaju pomocy w rozpowszechnianiu zakładowego zaopatrzenia na starość, tylko niektóre branże troszczą się o lepsze dodatkowe zabezpieczenie na utrzymanie wyższego standardu w przyszłości (wykres 4).

Wykres 4. Popularność zakładowego zabezpieczenia na starość w poszczególnych branżach



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Alterssicherungsbericht, stan: koniec 2012.

Według wskazanego wyżej badania, należy kierować się trzema tak zwanymi warstwami ostrożności określającymi poziom przyszłej emerytury:

Warstwa 1 - świadczenia z tytułu starości, tj. ustawowe ubezpieczenie emerytalne, służba cywilna i pracowniczy program emerytalny, ma średnią stopę zastąpienia równą 48,9 procent. Około 33,5 miliona pracowników ma roszczenia z tej warstwy.

Warstwa 2 - dodatkowa emerytura: emerytura w systemie Riester, emerytury pracownicze i dodatkowa służba publiczna. 19,6 miliona ludzi w Niemczech ma do tego roszczenia. Te 19,6 mln ludzi, którzy, oprócz roszczeń z pierwszej warstwy posiada również wierzytelności z drugiej warstwy, osiągnie stopy zastąpienia średnio ponad 60 procent ostatniego wynagrodzenia brutto, a tym samym może kontynuować według wszelkiego prawdopodobieństwa swój poziomu życia w starszym wieku.

Warstwa 3 - Inwestycje kapitałowe: na przykład prywatna emerytura, oszczędności, akcje lub nieruchomości. Około 15,7 miliona osób ma roszczenia z wszystkich trzech warstw.

Ci, którzy mają roszczenia z drugiej warstwy, osiągają średnio wskaźnik zastąpienia na poziomie 61,8 procent, choć różnice zachodzą w poszczególnych grupach wiekowych.

VIII. Reforma emerytalnego wsparcia

Ustawa emerytalna weszła w życie z dniem 1 stycznia 2005 r. Przed tą datą zakładowe programy emerytalne były częściowo opodatkowane na (wczesnym) etapie finansowania, a częściowo (na dalszym etapie) w fazie świadczenia. Harmonogram i wysokość opodatkowania różniły się w zależności od procedury. Ustawa o przyszłych przychodach z emerytury harmonizuje opodatkowanie i upraszcza je w długim okresie. Stanowi jednocześnie – po okresie przejściowym – systematyczną zmianę systemu, sprowadzając ją do późniejszego, jednolitego opodatkowania wszystkich kanałów realizacji. Opodatkowanie z dołu (nachgelagerte Besteuerung) oznacza, iż ustanowienie zakładowego programu emerytalnego (etap finansowania) nie jest powiązane z opodatkowaniem emerytalnym pracownika. Składki i świadczenia odprowadzane funduszowi emerytalnemu są wolne od podatku. Opodatkowanie ma miejsce w fazie świadczenia, gdy wypłacane są emerytury. Oprócz późniejszego opodatkowania (z dołu), przed wprowadzeniem ustawy o dochodach z emerytury istniała możliwość wcześniejszego opodatkowania (z góry) w przypadku ubezpieczeń bezpośrednich i funduszy emerytalnych.

Z kolei opodatkowanie z góry (vorgelagerte Besteuerung) oznacza, że składka pracodawcy na system emerytalny podlega podatkowi dochodowemu. W fazie wypłaty emerytury (faza świadczenia) opodatkowaniu podlegał jedynie dochód odsetkowy. Ze względu na uzasadnione oczekiwania, możliwość opodatkowania z góry starych zobowiązań (przyznanych przed 1 stycznia 2005 r.) nie zostały nagle zniesione. Przy spełnieniu pewnych warunków opodatkowanie takie może zostać nadal utrzymane.

Do tej pory istniały różne zwolnienia podatkowe na etapie świadczenia, w zależności od wybranej drogi wdrożenia i decyzji w sprawie ubiegania się o opodatkowanie na poziomie wyższego lub niższego szczebla. Indywidualne uprawnienia są w sposób ciągły zmniejszane, w okresie przejściowym o długości 35 lat, do jednolitej wartości. Obniżenie tych ulg podatkowych odbywa

się zgodnie z tzw. zasadą kohortową, co oznacza, że wysokość świadczenia jest ustalana na początku emerytury i zasadniczo obowiązuje przez całe życie. W związku z tym roczne świadczenia emerytalne zawsze otrzymują takie same korzyści podatkowe, jak procent uzyskanego dochodu. W przypadku podwyżek emerytur w następnym roku, ulgi podatkowe są ustalane na niższym poziomie, tak aby nowi emeryci w 2040 r. jako pierwszy rocznik otrzymywali korzyści (ulgi) podatkowe w kwocie docelowej zryczałtowanej stawki o wartości 102 euro. Podsumowując należy dodać, iż ustawa ta zmienia w istocie podatkową sytuację zabezpieczenia emerytalnego pracownika, a skutki dla pracodawcy są wyłącznie pośredniego rodzaju.

IX. Podsumowanie

W wyniku zachodzących zmian demograficznych, zapewnienie przyszłej emerytury może być bardziej stabilne tylko wówczas, jeśli opiera się na kilku silnych filarach. Dlatego, powinno się dążyć do systemowego wzmacniania pracowniczych programów emerytalnych. Musi to być także oczywiste i samorzutnie dla pracowników małych i średnich firm. Z tego powodu należy tworzyć warunki, aby emerytury firmowe znalazły szerokie zastosowanie nawet w małych firmach. W tym celu należy prowadzić badania, w jaki sposób i w jakim stopniu można ograniczyć potencjalne bariery wśród małych i średnich przedsiębiorstw. Również w kontekście europejskim należy zapewnić utrzymanie dobrych warunków ramowych dotyczących pracowniczych programów emerytalnych, gdyż problem publicznych emerytur ma zasięg znacznie szerszy niż tylko krajowy. Dodatkowo, tradycyjna rola pracowniczych programów emerytalnych będąca uzupełnieniem wobec ustawowej emerytury standardowej, jest prawie wyłącznie finansowana przez pracodawcę, przez co jest najważniejszym świadczeniem socjalnym pracodawcy a zarazem dobrowolnym. Nowa rola pracowniczych programów emerytalnych realizowana poprzez reformę Riester-Forderung ma na celu częściowe zastąpienie, czyli obniżenie poziomu emerytury w ustawowym ubezpieczeniu emerytalnym, które powinno (przynajmniej częściowo) zostać przejęte właśnie przez zakładowy system emerytalny. Cel połączenia obu tych elementów (ustawowej i pracowniczej emerytury) ma umożliwić utrzymanie standardu bezpieczeństwa życia w przyszłości. Finansowanie przez pracowników

lub finansowanie mieszane powoduje, iż pracownicy mogą również współpracować z organizacjami pożytku publicznego, jeśli pracodawca sam nie wpłaca składek.

Bibliografia

Lieratura

- Christen Ch. (2013), Politische Ökonomie der Alterssicherung, Kritik der Reformdebatte um Generationengerechtigkeit, Demographie und kapitalgedeckte Finanzierung, 2. erweiterte Auflage, Metropolis, Marburg
- Laumann K. J. (2005), Die Grundlagen. Die Förderung. Betriebliche Altersversorgung. Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, Dezember.
- Schwind J. (2016), Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2014, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4/2016.
- Schwind J. (2017), Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2015, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4/2017.
- Stiefermann K. (2017), Impulsvortrag betriebliche Altersversorgung (bAV), aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. pdf
- Union Investment (2017), Vorsorgeatlas Deutschland 2017, Forschungszentrum Generationen Verträge, Frankfurt am Main.

Źródła internetowe

- <https://www.aba-online.de/news/29/c-deckungsmittel-der-betrieblichen-altersversorgung.html>
- <https://www.aba-online.de/news/131/a-alterssicherungsbericht-2016-entwicklung-der-zah.html>
- http://www.aktuar-hoffmann.de/_bezugsgrobe_gemab_18_sgb_iv.html
- <https://sozialversicherung-kompetent.de/sozialversicherung/allgemeines/47-bezugsgroesse.html>
- Sarovic A (2017), Vorsorgeatlas Deutschland, So steht es um Ihre Rente, Spiegel Online, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/deutschland-so-steht-es-um-ihre-altersvorsorge-a-1170109.html> 10.10.2017.
- Siems D. (2017), Das böse Erwachen beim Blick auf das Rentenkonto, Welt Digital Zeitung, 28.10.2017, <https://www.welt.de/wirtschaft/article170115782/Das-boese-Erwachen-beim-Blick-auf-das-Rentenkonto.html>

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie kompleksowych, złożonych zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych w Niemczech, w kraju który jest bogaty w doświadczenia organizacji systemów emerytalnych. Z analizy wynika, że w obliczu coraz większych problemów publicznego zabezpieczenia emerytalnego, państwo musi być aktywne w obszarze tworzenia dodatkowego zabezpieczenia finansowego na starość, aby system ten mógł się rozwinąć na szeroką skalę.

SŁOWA KLUCZOWE: formy pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego, reforma emerytalna, problemy publicznego zabezpieczenia emerytalnego

Summary

The purpose of this article is to present comprehensive principles of the functioning of employee pension programs in Germany, in a country that is rich in experience of organizing pension systems. The analysis shows that in the face of increasing problems of public pension security, the state must be active in the area of creating additional financial security in old age, so that the system could develop on a large scale.

KEY WORDS: forms of occupational retirement provision, pension reform, problems of public pension security.

Nota o autorze

dr Judyta Przyłuska-Schmitt – adiunkt, Wydział Nauk Społecznych - Instytut Ekonomii i Zarządzania Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II.